

Training needs for the Madrasati platform from the point of view of principals of general education schools in Al-Kharj Governorate

Ms. Nouf Fahad Almuayli

Prince Sattam University | KSA

Received:

12/08/2024

Revised:

25/08/2024

Accepted:

15/09/2024

Published:

30/03/2025

* Corresponding author:
nouf0@hotmail.com

Citation: Almuayli, N. F. (2025). Training needs for the Madrasati platform from the point of view of principals of general education schools in Al-Kharj Governorate. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 9(4), 50 – 64.
<https://doi.org/10.26389/AJSPRL150824>

2025 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: This study aims to identify the training needs of male and female principals of general education schools in Al-Kharj Governorate to use the Madrasati platform in the field (technical, vocational) from their point of view. Total population sampling was used for all members of the community, consisting of all principals of general education schools in Al-Kharj, who numbered (144) male principals and (138) female principals, bringing their total to (282) principals. In this study, the researcher prepared a questionnaire to determine the training needs for using the Madrasati platform from the point of view of principals of general education schools in Al-Kharj Governorate. The administrative field came first, then the professional field, and finally the technical field. To conclude that 1- There are a number of training needs in the technical field that concern both male and female principals of general education schools in Al-Kharj Governorate, such as: "knowledge of the regulations, rules, and laws in the Madrasati platform", 2- There are a number of training needs in the vocational field that concern both male and female principals of general education schools in Al-Kharj Governorate, such as: "It works to assess the level of efficiency of the performance of the platform workers to achieve the goals in the Madrasati platform", 3- There are a number of training needs in the administrative field that concern both male and female principals of general education schools in Al-Kharj Governorate, such as: "You have a clear vision and goals for the educational process", 4- There are a number of proposed methods for preparing training programs for using the Madrasati platform, such as: "carrying out field visits to evaluate the use of the Madrasati platform", 5- There are differences between males and females in the first axis and the three fields, where we find that the differences are in favor of females with a higher average than males in the total degree of the first axis and the three technical, professional, and administrative fields. 6- There are differences between the three academic qualifications in the first axis in its three fields, in favor of the "Ph.D." educational qualification. 7- There are differences between the numbers of training courses in the first factor in its three fields, in favor of "from one to 3 training courses".

Keywords: Training needs - Technical - Vocational - Administrative - Madrasati platform - Principals of Al-Kharj schools

الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج

أ. نوف فهد المعيلي

جامعة الأمير سلطان | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج لاستخدام منصة مدرستي في المجال (الفني، المهني، الإداري) من وجهة نظرهم، واستخدمت المنهج الوصفي المسرحي، كما استخدمت الاستبانة أدأً لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في جميع مديري ومديرات المدارس بمحافظة الخرج، والبالغ عددهم (144) مديرًا و(138) مديرية ليصبح مجموعهم (282) مديرًا ومديرة، وقد أسفرت النتائج عن أنَّ أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على الاحتياجات التدريبية إذ جاء في المترتبة الأولى المجال المهني وأخيرًا المجال الفني، كما بينت النتائج أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على مقتراحات الدراسة لإعداد البرامج التدريبية الخاصة بمنصة مدرستي، ومن أهمها: إجراء دراسة بشأن المعوقات التي تواجه المديرين والمديرات في أثناء استخدامهم لمنصة مدرستي التعليمية، كما أوضحت النتائج أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين متطلبات استجابات الذكور والإناث في المحور الأول ومكوناته الثلاثة الاحتياجات التدريبية الفنية والمهنية والإدارية؛ وكذلك وجود فروق بين المؤهلات العلمية الثلاثة في المحور الأول ب مجالاته الثلاثة، وذلك لصالح المؤهل التعليمي "الدكتوراة"؛ ووجود فروق بين عدد الدورات التدريبية في المحور الأول ب مجالاته الثلاثة وذلك لصالح "من دوره إلى 3 دورات تدريبية".

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية – منصة مدرستي.

الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

1-1-مقدمة الدراسة:

إن الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس ضرورة ملحة، تفرضها ظروف التحول والتغير (عبد الغفار، 2017). وتحديد هذه الاحتياجات بالطرق العلمية المنظمة، يزيد من فاعلية تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها وتنفيذها، وتوصى إلى قرارات فعالة في البرامج التدريبية، وفي سياق تدريب المديرين؛ فإن إجراء عملية مسح لتحديد الاحتياجات التدريبية أكثر ضرورة؛ وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها أهم جوانب التخطيط لعملية التدريب؛ إذ تهدف بصفة رئيسية إلى إحداث تغييرات إيجابية في اتجاهات الأفراد، وقدراتهم وتطوير سلوكهم لتحقيق الكفاءة والقدرة والفعالية (خليل، 2017)، وفي هذا السياق يعد تطور الوسائل التكنولوجية التي أُستخدمت في تنفيذ برامج التدريب والتعلم عن بعد تطوراً ملحوظاً، خاصة مع جائحة فيروس كورونا (COVID-19)، التي أثرت في الكثير من مناحي الحياة، ومن بينها العملية التعليمية، إذ أعلنت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في 15 أغسطس 2020م عن بدء الدراسة للعام الدراسي الجديد ابتداء من تاريخ 11/1/1442هـ بنظام التعليم عن بعد، لجميع مراحل التعليم العام، من خلال منبر إلكتروني للتعليم عن بعد سمي منصة "مدرستي" الإلكترونية وتحتاج هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.

1-2-مشكلة الدراسة:

على الرغم من اهتمام وزارة التعليم بتطوير أداء قادة المدارس وتلبية احتياجاتهم التدريبية، فإن هناك تدني في أداء عملهم بعدة مجالات، كالخطيط، والإشراف على شؤون المدرسة والمعلمين، ووجود ضعف في تطبيق الممارسات القيادية، وتوظيف التقنيات الحديثة لتطوير العمل، ومن منطلق أهمية تلبية الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس في ظل التعليم عن بعد، وتعزيز تطويرهم المهني، تركز هذه الدراسة على أهمية تلك الاحتياجات في استخدام منصة "مدرستي" الإلكترونية في المملكة العربية السعودية.

1-3-أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ما الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج لاستخدام منصة مدرستي في المجال (الفن، المهني، الإداري) من وجهة نظرهم؟
- ما الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحتجاجات التدريبية من خلال منصة مدرستي لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج باختلاف متغير المؤهل العلمي، والنوع وعدد الدورات التدريبية؟

1-4-أهداف الدراسة:

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج؛ لاستخدام منصة مدرستي في المجال (الفن، المهني، الإداري) من وجهة نظرهم.
2. تحديد الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية؛ لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.
3. الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.5$)، للاحتجاجات التدريبية من خلال منصة مدرستي لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، باختلاف متغير المؤهل العلمي والنوع والدورات التدريبية.

1-5-أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية: توضح هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس لاستخدام منصة مدرستي.
- الأهمية التطبيقية: تقدم هذه الدراسة المتطلبات التي تساعد على دمج التقنية في الإدارة، ما يجعل مديرى ومديرات التعليم أكثر تكيفاً في البيئة الإدارية عن بعد، وكذلك تطوير تدريب مديرى ومديرات المدارس على البرامج الإلكترونية في المستقبل.

1- حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية لهذه الدراسة على الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرسي، والأساليب المقترنة لإعداد البرامج التدريبية من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخر.
- الحدود البشرية: مديرى ومديرات مدارس التعليم العام (الحكومية والخاصة) بمحافظة الخر.
- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مدارس التعليم العام بمحافظة الخر.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول من عام 1444هـ

2- مصطلحات الدراسة:

- التدريب: يعرف إجرائياً بأنه مجموعة من المهارات، والخبرات والأنشطة التي تُقدم إلى الإدارة التربوية ضمن نطاق مؤسسي، أو ضمن أحد مجالات الممارسة، بحيث تُكتسب المعرفة بواعي وقصد بهدف نقل الإدارات التربوية من مستوى المعرفة المحدود: المهارات والاتجاهات إلى مستوى أفضل يمكنهم من ممارسة الخدمة بشكل أفضل.
- الاحتياجات التدريبية: تعرف إجرائياً بأنها: التحديد الأمثل للمتغيرات والآليات التي تحتاجها الإدارة المدرسية في تحقيق أهدافها ومتطلباتها، ولتحديد الاحتياجات التدريبية إجرائياً، يتم عادة اتباع الخطوات التالية: تحليل الأداء الحالي، وتحديد المعايير المطلوبة، وتحليل الفجوة بين الأداء الحالي والمستوى المطلوب، ووضع أهداف التدريب، وتصميم برامج التدريب، وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقدير التدريب، وإجراء تعديلات بناءً على نتائج التقييم، يمكن إجراء تعديلات على البرامج التدريبية لتحسينها وضمان تحقيق النتائج المرجوة.
- منصة مدرسي: تعرف إجرائياً: بأنها الموقع الذي أعلنت عنه وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بصفتها بدليلاً للبيئة التعليمية المباشرة (المدرسة)، الذي يقدم العديد من الخدمات التعليمية والمحتوى الرقمي الإلكتروني، بما يسهم في استمرار العملية التعليمية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1- الإطار النظري.

2-1-1- الاحتياجات التدريبية:

بعد تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة بارزة في عملية تصميم برامج التدريب والتطوير، وهو خطوة أساسية لها، تتجلى معاني الاحتياجات التدريبية في تجميع المعلومات المتعلقة بالمؤسسة أو الجماعة أو النظام لتحديد نقاط النقص أو العجز مقارنة بالمستوى المطلوب الحالي، وذلك بهدف إحداث التصحيح أو المتابعة أو التحسين (Eksi, 2010: 38) ويعرف الاحتياج التدريبي إجرائياً بأنه: هو العملية التي تتضمن تحليل وتقدير الاحتياجات التدريبية لفرد أو مجموعة من الأفراد في منظمة أو بيئة معينة. يهدف هذا الإجراء إلى تحديد المهارات والمعرفة والسلوكيات التي يحتاج الفرد أو المجموعة إلى تطويرها من خلال التدريب من أجل تحسين أدائهم وزيادة كفاءتهم في أداء المهام والمسؤوليات المحددة.

2-1-2- أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام: ويشير كل من الزنفلي (2015: 266) وإبراهيم (2015: 88)، و(Egi Febrizon, Rusdinal Rusdinal, & Hadiyanto Hadiyanto, 2020) إلى عدد من أهداف الاحتياجات التدريبية من أبرزها ما يلي:

- تنمية المهارات والمعارف ما يؤدي إلى رفع كفاءة المهنة، وتطوير المدرسة.
- يساعد التدريب على تحقيق الرغبة في النمو والتقدير، وكذلك في إشاع حاجاتهم التي تؤدي إلى زيادة روحهم المعنوية وزيادة ثقفهم في أنفسهم، وبيان أوجه القصور وكيفية معالجتها.
- وضع القرارات الأساسية الرشيدة السليمة الأكثر عقلانية المسببة لما يجب العمل به مستقبلاً.

2-1-3- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام:

- كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة مديرى المدارس لتأدية الأعمال المسندة إليهم.
- تُعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي، وتوجهه إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة.
- عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول (الخطيب، وأخرون، 2009).

2-1-4- أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية (عصام، 2018: 845):

- تحليل الفجوة بين ما هو قائماً وما هو مطلوب؛ سيحدد احتياجاتنا وأغراضنا وأهدافنا.
- تحديد الأولويات ومدى الحاجة الملحة إليها فيما يتعلق باحتياجات المؤسسة ومتطلباتها.
- تحديد أسباب مشكلات الأداء وفرص تحسينها في مؤسساتنا.
- تحديد الحلول الممكنة وفرص النمو.

ومن الأساليب التقليدية، المقابلة، والاختبارات، وتحليل مشكلات الجماعات، وتحليل الوظيفة والأداء، ودراسة السجلات والتقارير، والاستبانة، واللاحظة (Allen, 2020).

1-2-1-5-عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية:

أولاً: تحليل التنظيم: يهدف إلى معرفة نقاط القوة والضعف في التنظيم؛ ومن ثم تحديد الواقع الذي تحتاج إلى تدريب، وتصميم البرامج التدريبية المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفعالية في الأداء (حمادات، 2012)، ويجري تحليل التنظيم لمعرفة الأفراد المراد توجيه التدريب إليهم، ويطلب ذلك ما يلي: فهم أهداف المؤسسة، تحليل الهيكل التنظيمي، تحليل سياسات عمل المؤسسة وإجراءاته، التعرف على لوائح المؤسسة وأساليب عملها، دراسة القوى البشرية، تحليل معدلات الأداء، تحليل المناخ التنظيمي، دراسة التغيير والتطوير في نشاط المؤسسة (الزيادي، 2010).

ثانياً: تحليل العمل (الوظيفة): إن تحليل العمل ينصب على الوظيفة وواجباتها بصرف النظر عن الشخص الذي يقوم بها، والمدفوع من ذلك تعريف العاملين بواجبات ومسؤوليات وظائفهم تعرضاً تفصيلياً ودقيقاً، بما يمكّنهم من أداء أعمالهم على الشكل السليم، ومن ثم تحديد نوع المعلومات والمهارات التي تلزمهم من تقرير البرنامج التدريبي المناسب لهم (ياغي، 2009).

2-1-1-6-أسباب تحديد الاحتياجات التدريبية: هناك عدة أسباب لتحديد الاحتياجات التدريبية، ومن أهمها: معرفة طبيعة المعلومات والمهارات والاتجاهات الحالية ونوعيتها لدى العاملين؛ الارتفاع بالمستوى الأدائي للعاملين، والارتفاع بمستوى المنتجات والخدمات المقدمة؛ التقليل من التكاليف؛ المساعدة على رفع معنويات العاملين؛ المساعدة على تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي تتناسب مع احتياجات العاملين الفعلية؛ المساعدة على تحديد المعايير أو المعايير المتعلقة بتقييم الأداء (Dasinger, 2018).

2-1-1-7-تقدير الاحتياجات التدريبية: تُعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، ويطلب تحديد الاحتياجات التدريبية ما يلي (Blake, 2018):

1. تحديد الأفراد المطلوب تدريهم، ونوع التدريب المطلوب، ومدة البرنامج، والنتائج المتوقعة.
2. يُسهم في تحديد المسافة بين مستوى المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى المرجو عند نهايته.
3. يُساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لها.
4. يُسهم في تخفيف النفقات، والتقليل من المدبر، ورفع معدل كفاءة الأداء.

2-1-1-8-معايير تصنيف الاحتياجات التدريبية (Michee, 2005):

1. **التحديد والشمولية:** قد تأخذ عملية تحديد الاحتياجات طابعاً ضيقاً، فتشمل موظفاً واحداً أو مجموعة قليلة من الموظفين، أو تتسع لتشمل أعداداً كبيرة من الموظفين على مستوى المؤسسة كلياً أو على مستوى المهن.
2. **الاعتيادية والوظيفة:** قد تكون الاحتياجات التدريبية احتياجات اعتيادية منتظمة كتدريب العاملين الجدد، وقد تكون احتياجات تعالج مشكلات العمل الإنسانية أو الفنية، وتعلق بمعلومات العاملين، أو مهاراتهم، أو اتجاهاتهم.
3. **المدى الزمني:** قد تكون الاحتياجات التدريبية ذات أهداف قصيرة المدى، وقد تكون ذات أهداف بعيدة المدى تمتد إلى خمس أو عشر سنوات.
4. **المدى الكمي أو الكيفي:** الاحتياجات التدريبية قد تكون احتياجات نوعية، أو كمية يُعبر عنها بعدد الوظائف التي تحتاج إلى تنمية، أو عدد الأفراد الذين سيتدربون، أو ينتقلون إلى وظائف أخرى.

2-1-2-المبحث الثاني: مفهوم منصات التعليمية

عرفت المنصات التعليمية من قبل اليونسكو بأنها: "موارد التعليم والتعلم والبحث المتاحة من خلال أي وسيلة - رقمية أم غير رقمية - التي تدرج في الملك العام أو جرى إصدارها بموجب ترخيص مفتوح يتبع للآخرين الانتفاع المجاني بها واستخدامها وتكيفها وإعادة توزيعها من دون قيود أو بقيود محددة".

2-1-2-1-ميزات المنصات التعليمية (Oztok & Berett, 2012):

1. توفير بيئة تفاعلية ومهام مختلفة موجهة للمعلم والطالب.
2. قدرة التعامل مع شريحة واسعة من أدوات التعلم الإلكتروني والوسائط المتعددة وسهولة تحميل الملفات وترابطها مع البرمجيات المساعدة التي تعمل مع شبكات الإنترنت.
3. استخدام قوالب جاهزة بما يخدم تنوع المحتوى العلمي والمعرفي المقدم.
4. إشراك الطلاب في المحتوى الدرامي، وتنوع وإثراء المصادر، وخلق فرص أكبر للتحليل والنقاش وال الحوار، وتوفير الوقت والمال نظراً إلى انعدام تكاليف الانتقال والتطوير.

5. تسمح لأولياء الأمور الاطلاع على نتائج أبنائهم؛ ما يحقق أهداف العملية التعليمية.

2-2-2-2-تنوع منصات التعليم منها:

- منصات التعليم المفتوحة المصدر: تسمح للمستخدمين بإنشاء وتبادل الموارد التعليمية بحرية.
- منصات التعليم الحية: تتيح للمدرسين والطلاب التواصل والتفاعل في الوقت الحقيقي.
- منصات التعليم المدمجة: تجمع بين الأدوات التعليمية المختلفة كالفيديو والصوت والنصوص.

2-2-3-ومن الخصائص المهمة لمنصات التعليم ما يلي:

- القدرة على تخصيص الدروس والموارد التعليمية لتلائم احتياجات كل طالب على حدة.
- إمكانية تسجيل الدروس ومشاهدتها في أي وقت ومكان يناسب الطالب.
- توفير مساحة للتفاعل بين الطالب والمدرسين وتحفيز الطالب على النقاش والتعاون.
- توفير التقييم الفوري والعادل لأداء الطالب في الدروس وتحديد نقاط الصعف والتحسين.

2-2-4-أهداف منصات التعليم:

- تيسير العملية التعليمية، وتوفير الوصول العادل للتعليم، وتحسين جودة التعليم.
- تعزيز التعلم على مدار الحياة، وتحقيق التفاعل والتعاون بين الطالب والمدرسين.
- الحفاظ على البيئة، وتقليل الاستهلاك الورقي.

2-2-5-منصة مدرستي: منصة مدرستي عبارة عن فصول افتراضية تقدم دروساً آمنة بواسطة برنامج مايكروسوفت (تيمز)، يتفاعل فيه الطلبة مع معلميهم، ويجري إسناد الواجبات والأنشطة وتحفيزهم على أدائها، وكذلك توفر المنصة المدرسية أكثر من 45 ألف من مصادر التعليم المتنوعة، كما تراعي الفروق الفردية بين الطلبة، كما توجد اختبارات إلكترونية، وبنوئك أسئلة تضم أكثر من 100 ألف سؤال محكم في المقررات الدراسية (منصة مدرستي، 2022)، ويكون الدخول على منصة مدرستي كما أشار الدليل الإرشادي الشامل إلى معاهد ومراكز وبرامج التربية الخاصة (2022): عن طريق الرابط بين حساب توكلنا وحساب مايكروسوفت الذي أنشأته الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، ويجري دخول المتعلم إلى منصة مدرستي، بإدخال البريد الخاص وكلمة المرور يستطيع من خلالها الدخول إلى الفصول الافتراضية، ولهدف التدريب على منصة مدرستي إلى تحقيق العديد من الأهداف، ومنها ما يلي (دليل استخدام نظام مدرستي، 2022):

- تثقيف شاغلي الوظائف التعليمية معلوماتية وتقنية بمهارات استخدام التقنية في التعليم.
- تحديد الأدوار المنأطة بالإدارة المدرسية والمعلمين والمشرفين.
- تطبيق الأدوات في منظومة التعليم الموحد (منصة مدرستي).
- التركيز على نشاط الطالب في التعليم الإلكتروني والمشاركة في بناء خبراته.
- تطبيق أفضل الممارسات التربوية باستخدام المصادر المعرفية الإلكترونية والتقنيات الحديثة.

2-2-6-طريقة استخدام منصة مدرستي: حتى يتمكن المستفيدين من استخدام المنصة استخداماً كاملاً كما ورد في دليل استخدام نظام مدرستي (2022) يتطلب استخدام الأنشطة التعليمية الافتراضية التفاعلية يتطلب ضبط إعدادات المدرسة وتهيئتها، بتحديد الفصول الدراسية بها، وغرف الجلسات التربوية الفردية والخدمات المساعدة، والجدال المدرسي، وإدارة بيانات المعلمين، إدارة بيانات الطلبة، والأدوار المساعدة، وإعداد الدرجات والسجلات، وإدراج الخطط الصيفية.

2-2-7-مكونات نظام إدارة التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي: يتكون نظام إدارة التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي، كما أشار دليل استخدام نظام مدرستي (2022) من: المحتوى الرقمي التفاعلي، أنشطة إثراءات تعليمية ذكية، التواصل الفعال، المجتمع التفاعلي، المؤشرات والإحصائيات، وتبين أهمية دراسة الاحتياجات التدريبية لمنصة مدرستي في الآتي:

- تحسين جودة التعليم من خلال فهم الاحتياجات التدريبية للمستخدمين.
- تحقيق أهداف التعلم من خلال دراسة الاحتياجات التدريبية للمستخدمين.
- توفير تجربة مُفضل بفهم احتياجات المستخدمين وتصميم الأدوات والموارد التعليمية التي تلبي تلك الاحتياجات.
- تحسين مستوى الرضا العام بتوفير الموارد التعليمية التي تلبي احتياجات المستخدمين.

2-الدراسات السابقة:

2-2-1- دراسات سابقة بالعربية:

- دراسة زهران (2022): هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى مديرى ومديرات المدارس الثانوية، وطور الباحث استبانة تضمنت (31) فقرة، طبقت على عينة قوامها (314) معلمًا ومعلمة في مديرية تربية عين البашا ممثلة مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لمديرى ومديرات المدارس الثانوية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) بين آراء أفراد العينة حول احتياجات التدريبية تبعاً إلى مُتغيري المؤهل العلمي والخبرة والنوع.
- دراسة أبو خليل (2022): هدفت إلى الكشف عن ممارسة الكفايات القيادية الإلكترونية، لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية في مديرية القدس وضواحيها؛ واعتمد الباحث المنهج الكيفي النوعي، وذلك بإجراء المقابلات مع (12) مديرًا/ مديرة، واستخدم طريقة المقارنة لتحليل الإجابات، وبيانات المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بالمارسات القيادية الإلكترونية لدى مديرى المدارس في المجالين: (1) المساواة والمواطنة الرقمية، ومنها: المساواة والعدالة في تفعيل الأدوات الإلكترونية، والتدريب المستمر على التطبيقات والبرامج الإلكترونية، التوعية بأهمية التكنولوجيا الإلكترونية في العملية التعليمية، (2) النمو المهني الإلكتروني للمعلمين، ومنها: تحديد الاحتياجات المادية والبشرية الإلكترونية للمؤسسة، وتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية للمعلمين، وتوفير بيئة إلكترونية مادية محفزة، وأوصت الدراسة بتعزيز الممارسات التي تؤكد المساواة والمواطنة الرقمية، ونشر الوعي الرقمي في المجتمع المدرسي والمحلي.
- دراسة الحيدري وأخرين (2020): هدفت إلى معرفة درجة تلبية برامج التدريب لاحتياجات مديرى المدارس الثانوية ووكالاتها بمحافظة أبين، وأثر متغيرات الدراسة "الوظيفة النوع، المؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية واستخدام الباحثون المنهج الوصفي والاستبانة أداة لدراسته، وطبقت (الاستبانة) على عينة من مجتمع الدراسة المكون من (156) مديرًا ووكيلًا، وأختير (52) مديرًا ووكيلًا عينةً للدراسة، وتوصل الباحثون إلى النتائج التالية: إن درجة تلبية برامج تدريب لاحتياجات التدريبية لمديرى المدارس الثانوية في محافظة أبين كانت بدرجة "متوسطة" وأن الاحتياجات التدريبية لمديرى ووكالاء المدارس الثانوية في محافظة أبين كانت بدرجة احتياج تدريبي كبير على مستوى كل المجالات إجمالاً، وخاصة مجالات تكنولوجيا التعليم، شؤون الطلاب، المنهج الدراسية والمهارات الفنية، ولا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين تقديرات مديرى ووكالاء المدارس الثانوية لدرجة تلبية برامج التدريب لاحتياجاتهم التدريبية في مجالات الدراسة مجتمعة إجمالاً تُعزى إلى مُتغير الوظيفة.

2-2-2- دراسات سابقة بالإنجليزية:

- دراسة أباسيبل (Apacible, 2022): هدفت إلى تحديد الكفاءة والاحتياجات التدريبية وأداء مديرى المدارس في مقاطعة ليتي، واستخدم الاستبيان لتحديد مستوى كفاءة مديرى المدارس ومستوى أدائهم واستخدم أيضاً مجموعات النقاش البؤرية، وأوضحت النتائج أن الاحتياجات التدريبية المشتركة لمديرى المدارس تتعلق بتحسين معرفتهم ومهاراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي ترتكز على موضوع السمات الشخصية والمهنية وتعزيز الفعالية الشخصية. كما أوضحت النتائج عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى كفاءة مديرى المدارس ومستوى أداء مديرى المدارس في مقاطعة ليتي.
- دراسة كونها وزملاؤه (Cunha et al, 2020): هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمديرى المدارس من وجهة نظرهم، وذلك نظراً إلى الدور الحاسم الذي يمارسه مديرى المدارس في نتائج المدرسة، فإن الاستثمار في تدريهم يعد نهجاً فعالاً من حيث التكلفة لتحسين المدارس، وجرى الدمج بين الطريقة الكمية والكيفية في القياس من خلال تطبيق استبيان على 117 مديرًا للمدارس في البرتغال وتطبيق المقابلات الفردية على 19 مديرًا، وأظهرت النتائج تبايناً كبيراً؛ ما يعزز أهمية المناهج المصممة للتطوير المهني، وحاجة المديرين إلى تدريب على ممارسات القيادة التعليمية الموزعة والأساليب التعاونية والانعكاسية.
- دراسة نج ويونون (Ng & Yoon, 2017): هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرى المدارس المعينين حديثاً في المدارس الثانوية في هونغ كونغ، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبيان، وطبقت الدراسة على 33 منهم، وبيّنت النتائج أنَّ المديرين المعينين حديثاً بحاجة إلى التزود بالمهارات الإدارية، وتعزيز أسلوب التواصل مع المعلمين، وإشراك المعلمين في وضع رسالة المدرسة.
- ما يميز هذه الدراسة عن غيرها: إنَّ ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة تناولت الاحتياجات التدريبية بصفةٍ عامةٍ، بينما ترتكز هذه الدراسة على الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي بمحافظة الخرج، وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها. كما أنها الدراسة الأولى التي تدرس الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

3-1-منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وفيه تُستخدم أساليب القياس والتصنيف والتفسير؛ لاستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة.

3-2 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس التعليم العام بالخرج (الحكومية والأهلية) والبالغ عددهم (144) مديرًا و(138) مديرة ليصبح مجموعهم (282) مديرًا ومديرة حسب إحصائية الدليل الإحصائي لإدارة التعليم بالخرج لعام 1443هـ.

3-3 عينة الدراسة:

نظراً إلى صغر حجم المجتمع استخدم أسلوب الحصر الشامل.

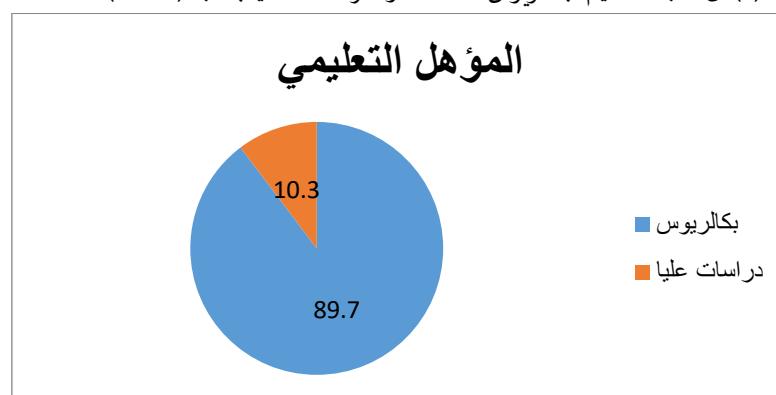
3-3-1 خصائص أفراد عينة الدراسة

1. المؤهل العلمي

جدول (1) يوضح توزيع نسب وتكرارات المؤهل العلمي

النسبة	النوع	المؤهل العلمي
89.7	253	بكالريوس
10.3	29	دراسات عليا
100.0	282	المجموع

يتضح من جدول (3) أن نسبة التعليم "بكالريوس" 89,7%， والدراسات العليا بنسبة 10,3%.



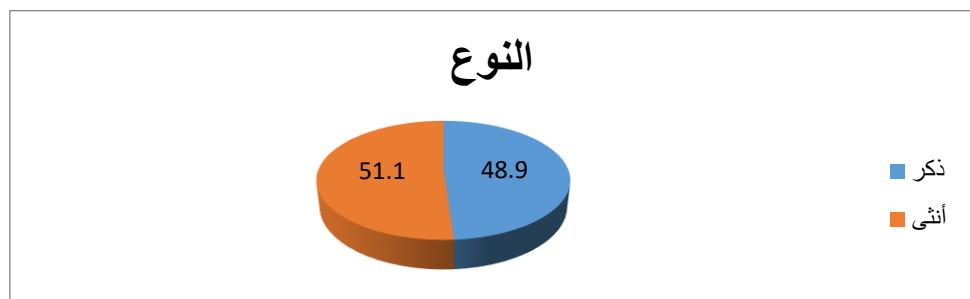
شكل (1) يوضح نسب المؤهل العلمي في العينة

2. النوع:

جدول (2) توزيع النوع في العينة

النسبة	النوع
48.9	ذكر
51.1	أنثى
100.0	المجموع

يتضح من جدول (2) أن نسبة الذكور (48,9%)، نسبة الإناث (51,1%).



شكل (2) نسب متغير النوع في العينة

3. عدد الدورات التدريبية:

جدول (3) توزيع متغير عدد الدورات في العينة

النسبة	النكرارات	عدد الدورات التدريبية
82.3	232	أكثر من 10 دورات تدريبية
12.8	36	من 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية
5.0	14	من دورة إلى 3 دورات تدريبية
100.0	282	المجموع

يتضح من شكل (3) ارتفاع عدد الدورات الأكثر من 10 دورات تدريبية في العينة بنسبة (82.3%)، ثم يليها من 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية بنسبة (12.8%)، وأخيراً من دورة إلى 3 دورات (5%).



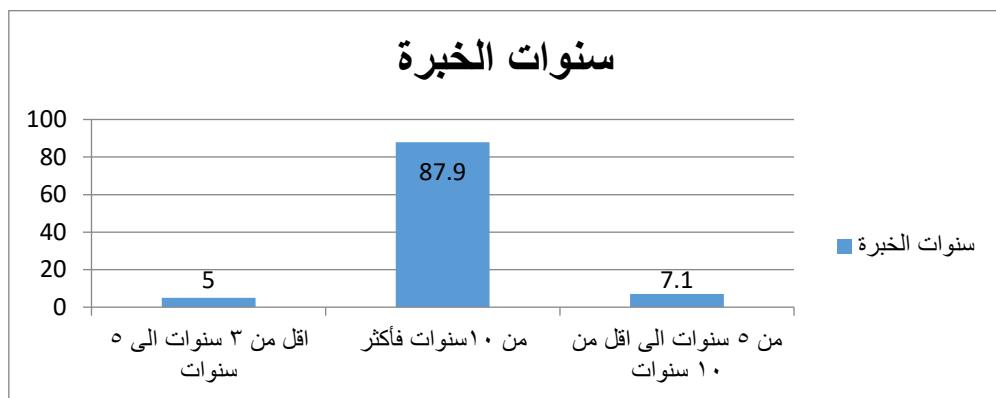
شكل (3) نسب متغير عدد الدورات في العينة

4. سنوات الخبرة

جدول (4) توزيع متغير سنوات الخبرة في العينة

النسبة	النكرارات	سنوات الخبرة
5.0	14	أقل من 3 سنوات إلى 5 سنوات
87.9	248	من 10 سنوات فأكثر
7.1	20	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
100.0	282	المجموع

يتضح من جدول (4) أن أعلى نسبة لسنوات الخبرة هي "من 10 سنوات فأكثر" 87,9%， ثم من "5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات" 7,1%， وأخيراً أقل من 3 سنوات إلى 5 سنوات 5%.



شكل (4) نسب متغير سنوات الخبرة في العينة

4-3 أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيان أدلة للدراسة باعتبارها الأدلة الأكثر ملاءمة لموضوع الدراسة ومنهجها ومجتمعها، وذلك لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرسية من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، باعتبار المؤهل العلمي، والنوع وعدد الدورات التدريبية والمحاور: الاحتياجات التدريبية الفنية والمهنية.

4-3 صدق الأداة:

- الصدق الظاهري لأداة الدراسة: للتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان جرى تطبيقها استطلاعياً على عينة قوامها (30) من قادة المدارس، واستُخدمَ معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمجال المنشطة إليه، بعد الانتهاء من إعداد الاستبيان، وبناء عباراتها، جرى عرضها في صورتها الأولية على (8) ممكرين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بعدد من الجامعات السعودية والعربية، وعلى عدد من المختصين العاملين في إدارات التعليم، وبناء على الاقتراحات والتعديلات التي أبدتها المحكمون، أجرت الباحثة التعديلات الالزمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين من حذف أو إعادة صياغة لبعض عبارات الاستبيان؛ وبذلك أصبحت الاستبيان في شكلها النهائي بعد التأكيد من صدقها الظاهري.
- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: فيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة للتحقق من صدق الأداة طبقاً إلى صدق الاتساق الداخلي:
 - ارتباط البندين بالدرجة الفرعية والدرجة الكلية: اتضحت أنَّ معامل ارتباط البندين بالدرجة الفرعية والدرجة الكلية أعلى من 0.3، مما يدل على ارتفاع الاتساق الداخلي بين البندين داخل المقياس.
 - معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية:

جدول (7) وارتفاع معامل الارتباط بين المحور الأول والثاني بالدرجة الكلية للمقياس.

الدرجة الكلية	البعد
.950**	المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج
.794**	المحور الثاني: الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرسية

** دال عند 0.01

4-3 ثبات أداة الدراسة:

للحتحقق من ثبات الاستبيان تم إيجاد معاملات ثبات ألفا كرونباخ وأيضاً ثبات القسمة النصفية، وجدول (8) يوضح النتائج:

جدول (8) معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج	البعد	المحور الثاني: الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرسية
0.879	0.944	التجزئة النصفية
0.907	0.917	الثبات الكلية
0.809	0.947	

يبين الجدول (8) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور ومجالات الاستبيان، وجميعها كانت قيم مرتفعة، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (ألفا) (0.947) وهي درجة ثبات عالية، ما يطمئن الباحثة إلى أن الاستبيان تتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

3-الوزن المعياري للإجابات

وقد اعتمدت الاستبيانة على تدرج مقاييس ليكيرت Likert الخماسي (مرتفعة جداً=5 درجات، مرتفعة=4 درجات، متوسطة=3 درجات، منخفضة=2 درجات، منخفضة جداً=1 درجة)، ولتحديد طول فئات مقاييس ليكيرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (5 - 1 = 4)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (4 ÷ 5 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما يوضحها جدول (5):

جدول (5): التدرج المستخدم للدلالة على متوسطات استجابة أفراد العينة

درجة الموافقة	مديات المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.80-1.00
منخفضة	2.60-1.81
متوسطة	3.40-2.61
مرتفعة	4.20-3.41
مرتفعة جداً	5.00-4.21

3-الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جرى جمعها، استُخدمَ عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات والحصول على النتائج، وهي كالتالي: حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حساب التكرارات النسب المئوية، تطبيق معامل الارتباط Pearson، تطبيق معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لحساب الثبات، اختبارات T Tests.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

4-1-نتيجة الإجابة عن السؤال الأول: "ما الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج لاستخدام منصة مدرسية في المجال (الفني، والمهني، الإداري) من وجهة نظرهم؟"

وللحقيقة من صحة هذا الفرض جرى حساب المتوسط والانحراف المعياري الاحتياجات التدريبية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) يوضح المتوسط والانحراف المعياري الاحتياجات التدريبية في المجال الفني، والمهني، والإداري

الرتبة	المتوسط	الانحراف	العبارة	م
	الحسابي	المعياري		
1	0.887	3.85	لديك معرفة باللوائح والأنظمة والقوانين في منصة مدرسية	1
5	0.987	3.60	لديك القدرة على إعداد التقارير الدورية والإحصائيات في منصة مدرسية	2
4	1.101	3.67	لديك القدرة على تنظيم أعمال الاتصالات الإدارية وفق الضوابط التي تحقق الأهداف المدرسية عبر منصة مدرسية	3
2	0.966	3.82	لديك القدرة على اتخاذ القرارات وفق الضوابط التي تحقق الأهداف المدرسية عبر منصة مدرسية	4
3	1.027	3.77	لديك القدرة على عقد الاجتماعات المدرسية لجميع الكوادر التعليمية والإدارية عبر منصة مدرسية	5
6	1.136	3.38	لديك القدرة على الإشراف على آليات (حفظ، تنظيم، استخدام) السجلات والملفات الإدارية عبر منصة مدرسية	6
متوسط المجال الفني= 3.63				
4	.8280	3.07	لديك القدرة على إعداد الخطة التربوية من خلال منصة مدرسية	7
3	1.194	3.29	تستطيع التعرف على النمو المهني للعاملين في منصة مدرسية	8
2	1.057	3.60	تعمل على تقييم مستوى كفاءة أداء العاملين بالمنصة لتحقيق الأهداف في منصة مدرسية	9

الرتبة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	العبارة	م
1	1.029	3.68	تعمل على توضيح الواجبات والمسؤوليات لجميع العاملين في منصة مدرستي متوسط المجال المبني=3.64
2	1.028	3.99	لديك القدرة على إدارة الوقت وإعداد الجداول الزمنية للكوادر التعليمية والإدارية في منصة مدرستي
3	0.921	3.90	تعمل على التحفيز والتقويض ونشر الدافعية للعمل في منصة مدرستي
4	0.959	3.84	تعامل مع الأزمات والمشكلات وحلها بالطريق الإستراتيجية والعلمية
1	0.812	4.04	لديك رؤية وأهداف واضحة للعملية التعليمية
5	0.951	3.46	لديك القدرة على وضع الخطط الإستراتيجية في منصة مدرستي متوسط المجال الإداري=3.82

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الفني بلغ (3.63) بانحراف معياري (1.02)، ويدل هذا على أن هناك موافقة بين أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال الفني، كما يتضح أن أبرز الاحتياجات التدريبية في مجال الفني لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج تمثل في الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالقدرة على الإشراف على آليات (حفظ، تنظيم، استخدام) السجلات والملفات الإدارية عبر منصة مدرستي. وتشير النتيجة إلى أن العمل الإداري في مدارس التعليم العام يحتاج إلى مديرين ومديرات مجهزين بالمهارات الازمة للتعامل مع التحديات المتعلقة بالسجلات والملفات الإدارية، وأن تحسين هذه القدرات من خلال التدريب سيساهم في تحسين جودة الإدارة وتطوير العمليات الإدارية في المدارس.

ثانياً الاحتياجات التدريبية في المجال المبني: يتضح من خلال الجدول رقم (4-2) أن المتوسط الحسابي العام للمجال المبني بلغ (3.64) بانحراف معياري (1.5)، ويدل هذا على أن هناك موافقة بين أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال المبني، كما يتضح أن أبرز الاحتياجات التدريبية في المجال المبني لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج تمثل في الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالقدرة على إعداد الخطة التربوية من خلال منصة مدرستي، وكذلك الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالنمو المبني للعاملين في منصة مدرستي.

ثالثاً الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري: يتضح من خلال الجدول رقم (4-2) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الإداري بلغ (3.82) بانحراف معياري (1.02)، ويدل هذا على أن هناك موافقة بين أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري، كما يتضح أنه لم تبرز احتياجات تدريبية واضحة لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج في الجانب الإداري، تمثل في الاحتياجات التدريبية المتعلقة بوضع الخطط الإستراتيجية في منصة مدرستي، وبشكل عام، تظهر هذه النتيجة أهمية تطوير قدرات المديرين والمديرات والعاملين في مدارس التعليم العام من خلال توفير فرص التدريب والتطوير في مجال إعداد الخطط التربوية واستخدام منصة مدرستي، هذا سيساهم في تحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف التعليمية بشكل أفضل.

4- السؤال الثاني: ما الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج؟

وللحقيقة من صحة هذا الفرض جرى حساب نسب وتكرارات الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية كما في الجدول التالي:

جدول (7) المتوسط والانحراف المعياري والترتيب للأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرستي

الرتبة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	العبارة	م
1	0.905	3.62	تنفيذ زيارات ميدانية لتقديم استخدم منصة مدرستي.
5	1.188	3.26	إتاحة إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية تشمل كل ما يحتاجه مدير و مديرات المدارس من مسندات و معارف و نماذج، و تحديدها دورياً وذلك على موقع منصة مدرستي.
2	1.071	3.51	توعية مديرى ومديرات المدارس بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية مثل منصة مدرستي.
3	1.205	3.37	التدريبية المختلفة، ليختار مدير و مديرات المدرسة ما يناسبهم منها.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	م
6	1.347	3.18	دعم مراكز التدريب التربوي بالإدارة بالتجهيزات التقنية الحديثة، والكوادر البشرية المؤهلة.	20
4	1.193	3.27	إعداد برنامج تدريبي متكملاً للمديرين والمديرات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والتدريب الشخصي بالإضافة إلى التدريب الرسمي المعتمد.	21
المتوسط الحسابي العام لمحور الأساليب المقترحة للتدريب = 3.35				

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي العام لمحور الأساليب المقترحة للتدريب بلغ (3.35) بانحراف معياري (1.2). ويدل هذا على أن هناك موافقة محايدة بين أفراد العينة على الأساليب المقترحة للتدريب، كما يتضح أن أبرز الأساليب المقترحة للتدريب تمثل في تنفيذ زيارات ميدانية لتقويم استخدام منصة مدرستي. عناصر الزيارات الميدانية: يمكن أن تشمل: مراقبة استخدام المنصة، وتقدير تفاعل الطلاب، وتقدير كفاءة المعلمين، وتقدير محتوى المنصة، وجمع ملاحظات وآراء.

4-3-نتيجة فحص الفرضيات: تُوجَد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لتنمية الاحتياجات التدريبية خلال منصة مدرستي لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج باختلاف (متغير المؤهل العلمي، والنوع وعدد الدورات التدريبية).

4-3-1-فحص أثر متغير المؤهل العلمي: للتحقق من صحة هذا الفرض استُخدم اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المؤهلات العلمية المختلفة لتنمية الاحتياجات التدريبية خلال مدرستي لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.

جدول (8) الفروق بين المؤهلات العلمية في الاحتياجات التدريبية

الدالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	ن	المتغير	
.011	-2.564*	16.10960	73.6324	253	بكالوريوس	المحور الأول
		12.98768	81.5862	29	دراسات عليا	
.023	-2.283*	3.54344	13.9407	253	بكالوريوس	الفنى
		2.38478	15.4828	29	دراسات عليا	
.009	-3.969*	2.78554	9.1028	253	بكالوريوس	المهنى
		1.61733	10.4828	29	دراسات عليا	
.019	-2.351*	2.53902	12.6364	253	بكالوريوس	الإدارى
		1.12298	13.7586	29	دراسات عليا	

** دال عند 0.05

يتضح من جدول (8) وجود فروق بين المؤهلات العلمية في المحور الأول بمحالاته الثلاثة، وذلك لصالح المؤهل التعليمي "الدراسات العليا" حيث نجد ارتفاع متوسط المحور الأول بمحالاته الثلاثة لدى الدراسات العليا مقارنة بالبكالوريوس عند مستوى معنوية 0.05.

4-3-2-فحص أثر متغير النوع: للتحقق من صحة هذا الفرض استُخدم اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين الجنسين لتنمية الاحتياجات التدريبية خلال مدرستي لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.

جدول (9) الفروق بين النوع في الاحتياجات التدريبية

الدالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	ن	المتغير	
*0.011	2.572-	0.750	3.56	138	الذكر	المحور الأول
		0.789	3.80	144	الأثني	
**0.005	2.852-	0.914	3.53	138	الذكر	الفنى
		0.841	3.83	144	الأثني	
*0.030	2.175-	0.929	3.36	138	الذكر	المهنى
		0.940	3.60	144	الأثني	
0.096	1.673-	0.702	3.77	138	الذكر	الإدارى
		0.800	3.92	144	الأثني	

*دال عند 0.05 **دال عند 0.01

يتضح من جدول (4-5) عدم وجود فروق بين الذكور والإإناث في المجال الإداري وذلك عند مستوى معنوية 0.05، وجود فروق بين الذكور والإإناث في المجالات الثلاثة، حيث نجد أن الفروق لصالح الإناث بمتوسط أعلى من الذكور في الدرجة الكلية للمحور الأول والمجاليين الفني والمهني وذلك عند مستوى معنوية 0.01، 0.05.

3-4-3-فحص أثر متغير عدد الدورات التدريبية: للتحقق من صحة هذا الفرض استُخدم اختبار "تحليل التباين في اتجاه واحد" لمعرفة عدد الدورات لتنمية الاحتياجات التدريبية خلال مدرستي لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، واتضح وجود فروق بين عدد الدورات التدريبية في المحور الأول بمجالياته الثلاثة عند مستوى معنوية 0.05، 0.01، 0.05، ولتحديد صالح الفروق بين فئات عدد الدورات التدريبية استُخدم اختبار شيفيه، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل بين أفراد الدراسة الحاصلين على من 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية وبقية أفراد الدراسة حول (المجال المهني) لصالح بقية أفراد الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) فأقل بين أفراد الدراسة الحاصلين على من 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية، وبقية أفراد الدراسة حول المحور الأول وأبعاده (المجال الفني، المجال الإداري) لصالح بقية أفراد الدراسة.

4-أهم نتائج الدراسة:

1. توصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة متوسطة من أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال الفني، وذلك على النحو التالي:
 - أ. هناك معرفة باللوائح والأنظمة والقوانين في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
 - ب. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن لديهم القدرة على اتخاذ القرارات وفق الضوابط التي تحقق الأهداف المدرسية عبر منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
 - ج. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن لديهم القدرة على عقد الاجتماعات المدرسية لجميع الكوادر التعليمية والإدارية عبر منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
2. توصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة متوسطة من أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال المهني، والعبارات التالية، وذلك على النحو التالي:
 - أ. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أهمية تقديم مستوى كفاءة أداء العاملين بالمنصة لتحقيق الأهداف في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
 - ب. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تقديم مستوى كفاءة أداء العاملين بالمنصة لتحقيق الأهداف في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
 - ج. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن لديهم القدرة على التعرف على النمو المهني للعاملين في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
3. توصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة متوسطة من أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري، وذلك على النحو التالي:
 - أ. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن أهمية العمل على وجود رؤية وأهداف واضحة للعملية التعليمية لدى أفراد العينة.
 - ب. هناك القدرة على إدارة الوقت وإعداد الجداول الزمنية للكوادر التعليمية والإدارية في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
 - ج. هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن لديهم القدرة على التحفيز والتقويض ونشر الدافعية للعمل في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
4. توصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة متوسطة من أفراد العينة على الأساليب المقترحة للتدريب، والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور الأساليب المقترحة للتدريب، وهي مرتبة تنازلياً وفقاً إلى المتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:
 - أ. تنفيذ زيارات ميدانية لتقديم استخدام منصة مدرستي.
 - ب. توعية مديري ومديرات المدارس بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية مثل منصة مدرستي.
 - ج. تنوع وسائل التدريب، لاستجابة مديرى ومديرات المدارس للتدريب حسب الوسيلة المناسبة.
 - د. إعداد برنامج تدريسي متكامل للمديرين والمديرات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والتدريب الشخصي بالإضافة إلى التدريب الرسمي المعتمد.
5. توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإإناث في المجال الإداري وذلك عند مستوى معنوية 0.05. وجود فروق بين الذكور والإإناث في المجالات الثلاثة، إذ نجد أن الفروق لصالح الإناث بمتوسط أعلى من الذكور في الدرجة الكلية للمحور الأول والمجاليين الفني والمهني، وذلك عند مستوى معنوية 0.01، 0.05.

6. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد الدراسة الحاصلين على الدكتوراة وبقية أفراد الدراسة الحاصلين على مؤهلات أخرى غير الدكتوراة حول (المحور الأول بمحالاته الفنى والمهنى والإداري) لصالح أفراد الدراسة الحاصلين على الدكتوراة.
7. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد الدراسة الحاصلين على من 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية وبقية أفراد الدراسة حول (المجال المهني) لصالح بقية أفراد الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين أفراد الدراسة الحاصلين على من 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية وبقية أفراد الدراسة حول المحور الأول وأبعاده (المجال الفنى، المجال الإداري) لصالح بقية أفراد الدراسة.

توصيات الدراسة ومقترناتها

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة وتقترح ما يلي:

- العمل على تنفيذ زيارات ميدانية لتقديم استخدام مديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج منصة مدرستي.
- توعية مديرى ومديرات المدارس بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية مثل منصة مدرستي.
- إعداد برنامج تدريبي متكامل للمديرى والمديرات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والتدريب الشخصى بالإضافة إلى التدريب الرسمى المعاد.
- إتاحة إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية تشمل كل ما يحتاجه مديرى ومديرات المدارس من مستندات ومعلومات ونماذج، وتحديثها دورياً وذلك على موقع منصة مدرستي.
- دعم مراكز التدريب التربوي بالإدارة بالتجهيزات التقنية الحديثة، والكوادر البشرية المؤهلة.
- إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات إعداد البرامج التدريبية لمديرى ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج وسبل الحد من هذه المعوقات في مجال استخدام منصة مدرستي.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية

- إبراهيم، مرفت السيد خطبى. (2015). الاحتياجات التدريبية للأخصائيات الاجتماعيات في مجال رياض الأطفال. مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 56(4)، 79 – 134.
- أبو خليل، ثائر علي عبد الهادي. (2022). ممارسة الكفايات القيادية الإلكترونية لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية في مديرية القدي وضواحها. مجلة الدراسات والبحوث التربوية: جامعة الطفلي التقنية، كلية العلوم التربوية، الأردن، 2(6)، 292-314.
- حمادات، محمد حسن. (2012). القيادة التربوية في القرن الجديد، دار الحامد، عمان.
- الحيدري، عبد الله حسين، الشدادي، صالح محسن، خليل، صالح احمد (2021). الاحتياجات التدريبية لمدراء ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة أبين – اليمن. مجلة العربية للتربية النوعية، 5 (16)، 219-268.
- الخطيب، رداح& الخطيب، أحمد. (2006). التدريب الفعال. جداراً للكتاب العالمي للنشر والتوزيع. مصر.
- الدهشان، جمال علي خليل. (2017). الاحتياجات التدريبية، مفهومها، أهميتها، أساليب تحديدها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، عدد خاص.
- الزنفلي، أحمد محمود. (2015). تقيير الحاجات كأساس للتخطيط التربوي: المفهوم والأهمية والإجراءات. دراسات تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية، 89.
- زهران، محمد. (2022). الاحتياجات التدريبية لدى مديرى المدارس الثانوية من وجهة نظر معلمى مديرية تربية عين البашا. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط – كلية التربية، 38 (2.2)، 156-180.
- الزيدى، عادل رمضان. (2010). تدريب الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- عبد الغفار، السيد أحمد. (2017). الاحتياجات التدريبية لمديرى الثانوية الفنية في ضوء التحديات المعاصرة. /المجلة التربوية: جامعة سوهاج- كلية التربية، 48.
- عصام، عطابي (2018). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأسس تحديدها في المنظمات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 35، 483، 528.

- مدرستي (2022). منصة مدرستي. <https://schools.madrasati.sa/Auth/learn>
- ياغي، محمد عبد الفتاح. (2009). التدريب الإداري بين النظرية، والتطبيق. عمادة شؤون المكتبات- جامعة الملك عبد العزيز.

ثانياً-المراجع بالإنجليزية

- Allen, Gregory Wheeler. (2020). Crisis Management Training Needs Perceptions of Virginia Principals. [EDD] University of Virginia.
- Apacible, James Yubal. (2022). Competence, training Needs and performance of school heads in Leyte Districts. International journal of advanced multidisciplinary studies, 11 (7).
- Blake, Flanders (2018). The Information Technology Training Needs of Workers in Small Medium and Large Kansas Business, [PHD] Kansas State University.
- Cunha. R, et al. (2020). Portuguese Principals' professional development needs and preferred learning methods. Education sciences, 10 (219).
- Dasinger, Adam. (2018). A Problem - Based Approach to Training of Educational Administrators About Nre Faculty Development; A Research and Development Project [Edd]. Columbia University.
- Eksi, G. (2010). An assessment of the professional development needs of English language instructors working at a state university. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, ODTU, Ankara.
- Febrizon, E., Rusdinal, R., & Hadiyanto, H. (2020 March). Training Needs Analysis: Enhancing Organizational Development Competence for Elementary School Principals. In International Conference on Elementary Education 2(1), 14- 28.
- Michee, I potts. (2005). training and development. London: kogan page limited.
- Ng, A. Y.-M. (2017). School leadership preparation in Malaysia: Aims, content and impact. Educational Management Administration & Leadership, 45(6), 1002–1019. <https://doi.org/10.1177/1741143216662922>
- Ozatok, M., & Brett, C. (2012). Social Presence and Online Learning: A review of research, The Journal of Distance Education, 26 (2). UNESCO. OER development and publishing initiative.