

## 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](mailto: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/AJSRP.L150824>

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**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 مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج

أ. نواف فهد المعيلي

جامعة الأمير سطام | المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج لاستخدام منصة مدرستي في المجال (القي، المهني، الإداري) من وجهة نظرهم، واستُخدم المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في جميع مديري ومديرات المدارس بمحافظة الخرج، والبالغ عددهم (144) مديراً و(138) مديرة ليصبح مجموعهم (282) مديراً ومديرة، وقد أسفرت النتائج عن أنَّ أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على الاحتياجات التدريبية إذ جاء في المرتبة الأولى المجال الإداري ثم المجال المهني وأخيراً المجال القي، كما بينت النتائج أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على مقترحات 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 فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الذكور والإناث في المحور الأول ومكوناته الثلاثة الاحتياجات التدريبية الفنية والمهنية والإدارية؛ وكذلك وجود فروق بين المؤهلات العلمية الثلاثة في المحور الأول بمجالاته الثلاثة، وذلك لصالح المؤهل التعليمي "الدكتوراة"، ووجود فروق بين عدد الدورات التدريبية في المحور الأول بمجالاته الثلاثة وذلك لصالح "من دورة إلى 3 دورات تدريبية".

**الكلمات المفتاحية:** الاحتياجات التدريبية – منصة مدرستي.

## الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

### 1-1- مقدمة الدراسة:

إنَّ الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس ضرورة ملحة، تفرضها ظروف التحول والتغير (عبد الغفار، 2017). وتحديد هذه الاحتياجات بالطرائق العلمية المنظمة، يزيد من فاعلية تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها وتنفيذها، وتوصل 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 رئيسة إلى إحداث تغييرات إيجابية في اتجاهات الأفراد، وقدراتهم وتطوير سلوكهم لتحقيق الكفاءة والقدرة والفعالية (خليل، 2017)، وفي هذا السياق يعد تطور الوسائط التكنولوجية التي أستخدمت في تنفيذ برامج التدريب والتعلم عن بُعد 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 1442/1/11هـ بنظام التعليم عن بُعد، لجميع مراحل التعليم العام، من خلال منبر إلكتروني للتعليم عن بُعد سمي منصة "مدرستي" الإلكترونية وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظه الخرج.

### 2-1- مشكلة الدراسة:

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

### 3-1- أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

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

### 4-1- أهداف الدراسة:

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

### 5-1- 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 مديري ومديرات التعليم أكثر تكيفاً في البيئة الإدارية عن بعد، وكذلك تطوير تدريب مديري ومديرات المدارس على البرامج الإلكترونية في المستقبل.

## 6-1-حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصر الحدود الموضوعية لهذه الدراسة على الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي، والأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.
- الحدود البشرية: مديري ومديرات مدارس التعليم العام (الحكومية والخاصة) بمحافظة الخرج.
- الحدود المكانية: اقتصر هذه الدراسة على مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من عام 1444هـ.

## 7-1-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 تُكسب المعرفة بوعي وقصدٍ 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، وتقييم التدريب، وإجراء تعديلات بناءً على نتائج التقييم، يمكن إجراء تعديلات على البرامج التدريبية لتحسينها وضمان تحقيق النتائج المرجوة.
- منصة مدرستي: تعرف إجرائياً: بأنها الموقع الذي أعلنت عنه وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بصفته بديلاً 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-الإطار النظري.

## 1-1-2-الاحتياجات التدريبية:

يعد 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.

2-1-1-2-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:

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

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

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

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

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

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

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

أولاً: تحليل التنظيم: يهدف إلى معرفة نقاط القوة والضعف في التنظيم؛ ومن ثم تحديد المواقع التي 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 في المؤسسة، ويتطلب 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): إنَّ تحليل العمل ينصب على الوظيفة وواجباتها بصرف النظر عن الشخص الذي يقوم بها، والهدف من ذلك تعريف العاملين بواجبات ومسؤوليات وظائفهم تعريفًا تفصيليًا ودقيقًا، بما يمكنهم من أداء أعمالهم على الشكل السليم، ومن ثمَّ 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، : الارتقاء بالمستوى الأدائي للعاملين، والارتقاء 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 المقاييس المتعلقة بتقييم الأداء (Dasinger, 2018).

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

1. تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، ومدة البرامج، والنتائج المتوقعة.
2. يساهم في تحديد المسافة بين مستوى المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى المرجو عند نهايته.
3. يُساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها.
4. يُساهم في تخفيض النفقات، والتقليل من الهدر، 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 المهنة.
2. الاعتيادية والوظيفية: قد تكون الاحتياجات التدريبية احتياجات اعتيادية منتظمة كتدريب العاملين الجدد، وقد تكون احتياجات تعالج مشكلات العمل الإنسانية أو الفنية، وتتعلق 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 يُعبّر 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 تندرج في الملك العام أو جرى إصدارها بموجب ترخيص مفتوح يتيح للأخيرين الانتفاع المجاني بها واستخدامها وتكييفها وإعادة توزيعها من دون قيود أو بقيود محدودة".

#### 2-1-2-1- مميزات 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 الدراسي، وتنويع وإثراء المصادر، وخلق فرص أكبر للتحليل والنقاش والحوار، وتوفير الوقت والمال نظرًا إلى انعدام تكاليف الانتقال والتطوير.

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

#### 2-2-1-2-2-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 كالفديو والصوت والنصوص.

#### 2-2-1-3-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 الطلاب والمدرسين وتحفيز الطلاب على النقاش والتعاون.
- توفير التقييم الفوري والعادل لأداء الطلاب في الدروس وتحديد نقاط الصعف والتحسين.

#### 2-2-1-4-أهداف منصات التعليم:

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

2-2-1-5-منصة مدرستي: منصة مدرستي عبارة عن فصول افتراضية تقدم دروساً آمنة بواسطة برنامج مايكروسوفت (تيمز)، يتفاعل فيه الطلبة مع معلمهم. 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، وبنوك 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 الربط بين حساب توكنا 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، ويهدف 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 المناطة 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.

2-2-1-6-طريقة استخدام منصة مدرستي: حتى يتمكن المستفيدون 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 المساندة، والجداول المدرسية، وإدارة بيانات المعلمين، إدارة بيانات الطلبة، والأدوار المساندة، وإعداد الدرجات والسجلات، وإدراج الخطط الصفية.

2-2-1-7-مكونات نظام إدارة التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي: يتكون نظام إدارة التعلم الإلكتروني عبر منصة مدرستي، كما أشار دليل استخدام نظام مدرستي (2022) من: المحتوى الرقمي التفاعلي، أنشطة إثراء تعليمية ذكية، التواصل الفعال، المجتمع التفاعلي، المؤشرات والإحصائيات، وتبرز 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 مستخدم أفضل بفهم احتياجات المستخدمين وتصميم الأدوات والموارد التعليمية التي تلي تلك الاحتياجات.
- تحسين مستوى الرضا العام بتوفير الموارد التعليمية التي تلي احتياجات المستخدمين.

#### 2-2-الدراسات السابقة:

## 2-2-1-1-دراسات سابقة بالعربية:

- دراسة زهران (2022): هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية، وطور الباحث استبانة تضمنت (31) فقرة، طبقت على عينة قوامها (314) معلماً ومعلمة في مديرية تربية عين الباشا ممثلة لمجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الثانوية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (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 مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية القدس وضواحيها؛ واعتمد الباحث المنهج الكيفي النوعي، وذلك بإجراء المقابلات مع (12) مديراً/مديرة، واستخدم طريقة المقارنة لتحليل الإجابات، وبيانات المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بالممارسات القيادية الإلكترونية لدى مديري 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 وآخرين (2020): هدفت إلى معرفة درجة تلبية برامج التدريب لاحتياجات مديري المدارس الثانوية ووكلائها بمحافظة أربيل، وأثر متغيرات الدراسة "الوظيفة النوع، المؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية واستخدام الباحثون المنهج الوصفي والاستبانة أداة لدراسته، وطُبقت (الاستبانة) على عينة من مجتمع الدراسة المكون من (156) مديراً ووكيلاً، وأختير (52) مديراً ووكيلاً عينة للدراسة، وتوصل الباحثون إلى النتائج التالية: إن درجة تلبية برامج تدريب لاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في محافظة أربيل كانت بدرجة "متوسطة" وأن الاحتياجات التدريبية لمديري ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة أربيل كانت بدرجة احتياج تدريبي كبير على مستوى كل المجالات إجمالاً، وخاصة مجالات تكنولوجيا التعليم، شؤون الطلاب، المناهج الدراسية والمهارات الفنية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات مديري ووكلاء المدارس الثانوية لدرجة تلبية برامج التدريب لاحتياجاتهم التدريبية في مجالات الدراسة مجتمعة إجمالاً تُعزى إلى مُتغير الوظيفة.

## 2-2-2-دراسات سابقة بالإنجليزية:

- دراسة أباسيل (2022, Apacible): هدفت إلى تحديد الكفاءة والاحتياجات التدريبية وأداء مديري المدارس في مقاطعة ليتي، واستخدم الاستبيان لتحديد مستوى كفاءة مديري المدارس ومستوى أدائهم واستخدم أيضاً مجموعات النقاش البؤرية، وأوضحت النتائج أن الاحتياجات التدريبية المشتركة لمديري المدارس تتعلق بتحسين معرفتهم ومهاراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تركز على موضوع السمات الشخصية والمهنية وتعزيز الفعالية الشخصية. كما أوضحت النتائج عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى كفاءة مديري المدارس ومستوى أداء مديري المدارس في مقاطعة ليتي.
- دراسة كونها وزملاؤه (2020, Cunha et al): هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظرهم، وذلك نظراً إلى الدور الحاسم الذي يمارسه مديرو المدارس في نتائج المدرسة، فإن الاستثمار في تدريبهم يعد نهجاً فعالاً من حيث التكلفة لتحسين المدارس، وجرى الدمج بين الطريقة الكمية والكيفية في القياس من خلال تطبيق استبيان على 117 مديراً للمدارس في البرتغال وتطبيق المقابلات الفردية على 19 مديراً، 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 ويون (2017, Ng & Yoon): هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المعينين حديثاً في المدارس الثانوية في هونغ كونغ، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبيان، وطُبقت الدراسة على 33 منهم، وبينت 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: إنّ ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات أن الدراسات السابقة تناولت الاحتياجات التدريبية بصفةٍ عامّةٍ، بينما تركزت هذه الدراسة على الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي بمحافظه الخرج، وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها. كما أنّها الدراسة الأولى التي تدرس الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظه الخرج.

## 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

## 3-1- منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته 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) مديراً و(138) مديرة ليصبح مجموعهم (282) مديراً ومديرة حسب إحصائية الدليل الإحصائي لإدارة التعليم بالخرج لعام 1443 هـ.

## 3-3- عينة الدراسة:

نظراً إلى صغر حجم المجتمع استخدم أسلوب الحصر الشامل.

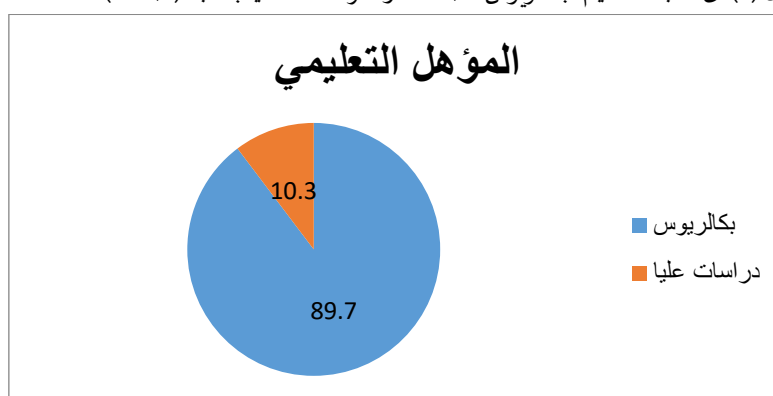
## 3-3-1 خصائص أفراد عينة الدراسة

## 1. المؤهل العلمي

جدول (1) يوضح توزيع نسب وتكرارات المؤهل العلمي

النسب	التكرارات	المؤهل العلمي
89.7	253	بكالوريوس
10.3	29	دراسات عليا
100.0	282	المجموع

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



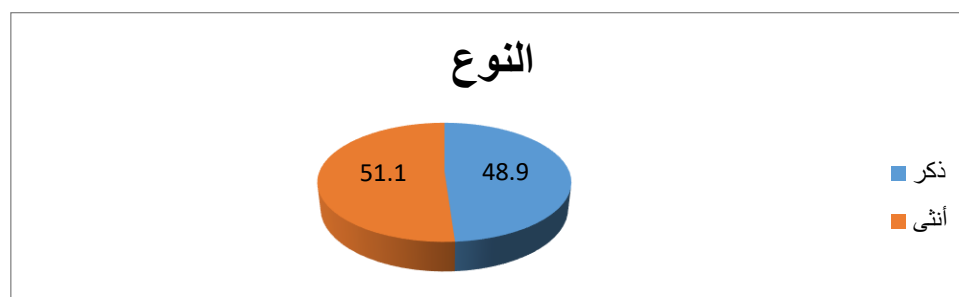
شكل (1) يوضح نسب المؤهل العلمي في العينة

## 2. النوع:

جدول (2) توزيع النوع في العينة

النسب	التكرارات	النوع
48.9	138	ذكر
51.1	144	أنثى
100.0	282	المجموع

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



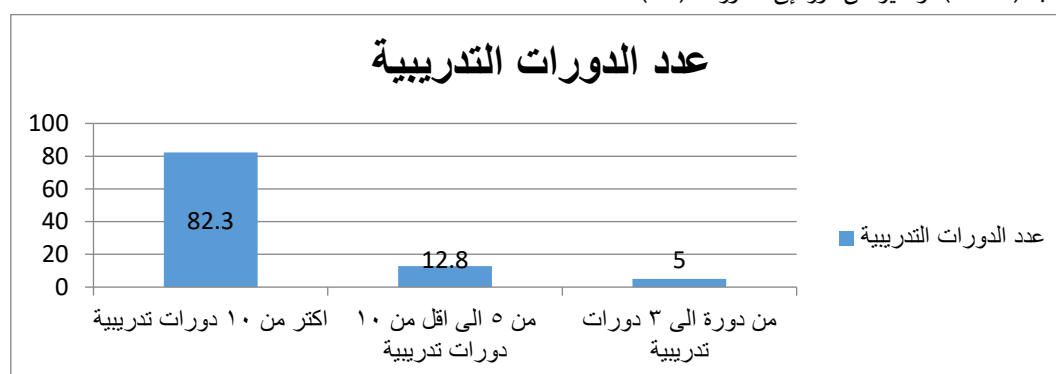
شكل (2) نسب متغير النوع في العينة

3. عدد الدورات التدريبية:

جدول (3) توزيع متغير عدد الدورات في العينة

النسب	التكرارات	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

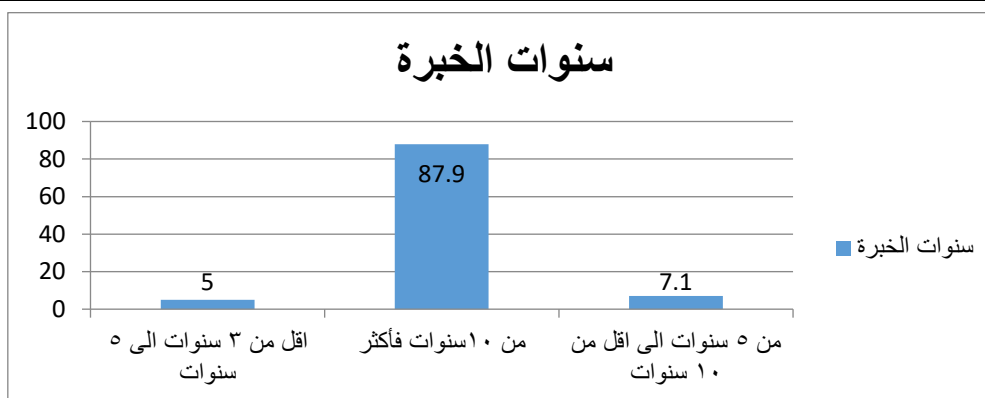
4. سنوات الخبرة

جدول (4) توزيع متغير سنوات الخبرة في العينة

النسب	التكرارات	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 الاستبانة أداة للدراسة باعتبارها الأداة الأكثر ملاءمة لموضوع الدراسة ومنهجها ومجتمعها، وذلك لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، باعتبار المؤهل العلمي، والنوع وعدد الدورات التدريبية والمحاور: الاحتياجات التدريبية الفنية والمهنية.

## 1-4-3 صدق الأداة:

1. الصدق الظاهري لأداة الدراسة: للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة جرى تطبيقها استطلاعياً على عينة قوامها (30) من قادة المدارس، واستُخدِمَ معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة، وبناء عباراتها، جرى عرضها في صورتها الأولية على (8) محكمين 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 أبداه المحكمون، أجرت الباحثة التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين من حذف أو إعادة صياغة لبعض عبارات الاستبانة؛ وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري.

2. صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: فيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة للتحقق من صدق الأداة طبقاً إلى صدق الاتساق الداخلي: أ. ارتباط البنود بالدرجة الفرعية والدرجة الكلية: اتضح أنَّ معامل ارتباط البنود بالدرجة الفرعية والدرجة الكلية أعلى من 0.3، مما يدل على ارتفاع الاتساق الداخلي بين البنود داخل المقياس.

ب. 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 مدرستي

\*\*دال عند 0.01

## 2-4-3 ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبانة 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

الثبات التجزئة	ألفا كرونباخ	البُعد
0.879	0.944	المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج
0.907	0.917	المحور الثاني: الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرستي
0.809	0.947	الدرجة الكلية

يبين الجدول (8-3) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور ومجالات الاستبانة، وجميعها كانت قيم مرتفعة، إذ بلغت قيمة معامل الثبات

الكلية (ألفا) (0.947) وهي درجة ثبات عالية، ما يطمئن الباحثة إلى أن الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

## 5-3-الوزن المعياري للإجابات

وقد اعتمدت الاستبانة على تدرج مقياس ليكرت Likert الخماسي (مرتفعة جداً=5 درجات، مرتفعة=4 درجات، متوسطة=3 درجات، منخفضة=2 درجات، منخفضة جداً=1 درجة)، ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت 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

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

## 6-3-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

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

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

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

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

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

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الفني بلغ (3.63) بانحراف معياري (1.02)، وبديل هذا على أن هناك موافقة بين أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية في المجال الفني، كما يتضح أن أبرز الاحتياجات التدريبية في المجال الفني لمديري ومديرات مدارس التعلم العام بمحافظة الخرج تتمثل 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 التعلم العام يحتاج إلى مديرين ومديرات مجهزين بالمهارات اللازمة للتعامل مع التحديات المتعلقة بالسجلات والملفات الإدارية، وأن تحسين هذه القدرات من خلال التدريب سيساهم في تحسين جودة الإدارة وتطوير العمليات الإدارية في المدارس.

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

ثالثًا الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري: يتضح من خلال الجدول رقم (2-4) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الإداري بلغ (3.82) بانحراف معياري (1.02)، وبديل 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 التعلم العام بمحافظة الخرج في الجانب الإداري، تتمثل في الاحتياجات التدريبية المتعلقة بوضع الخطط الإستراتيجية في منصة مدرستي، وبشكل عام، تظهر هذه النتيجة أهمية تطوير قدرات المديرين والمديرات والعاملين في مدارس التعلم 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.

2-4 السؤال الثاني: ما الأساليب المقترحة لإعداد البرامج التدريبية لاستخدام منصة مدرستي من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج؟

وللتحقق 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

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
16	تنفيذ زيارات ميدانية لتقويم استخدام منصة مدرستي.	3.62	0.905	1
17	إتاحة إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية تشمل كل ما يحتاجه مديرو ومديرات المدارس من مستندات ومعارف ونماذج، وتحديثها دوريًا وذلك على موقع منصة مدرستي.	3.26	1.188	5
18	توعية مديري ومديرات المدارس بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية مثل منصة مدرستي.	3.51	1.071	2
19	التدريبية المختلفة، لاختار مديرو ومديرات المدرسة ما يناسبهم منها.	3.37	1.205	3

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
20	دعم مراكز التدريب التربوي بالإدارة بالتجهيزات التقنية الحديثة، والكوادر البشرية المؤهلة.	3.18	1.347	6
21	إعداد برنامج تدريبي متكامل للمديرين والمديرات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والتدريب الشخصي بالإضافة إلى التدريب الرسمي المعتاد.	3.27	1.193	4
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 تتمثل في تنفيذ زيارات ميدانية لتقويم استخدام منصة مدرستي. عناصر الزيارات الميدانية: يمكن أن تشمل: مراقبة استخدام المنصة، وتقييم تفاعل الطلاب، وتقييم كفاءة المعلمين، وتقييم محتوى المنصة، وجمع ملاحظات وآراء.

3-4- نتيجة فحص الفرضيات: تُوجد 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). 1-3-4- 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

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
المحور الأول	بكالوريوس	253	73.6324	16.10960	-2.564*
	دراسات عليا	29	81.5862	12.98768	
الفني	بكالوريوس	253	13.9407	3.54344	-2.283*
	دراسات عليا	29	15.4828	2.38478	
المهني	بكالوريوس	253	9.1028	2.78554	-3.969*
	دراسات عليا	29	10.4828	1.61733	
الإداري	بكالوريوس	253	12.6364	2.53902	-2.351*
	دراسات عليا	29	13.7586	1.12298	

\*\*دال عند 0.05

يتضح من جدول (8) وجود فروق بين المؤهلات العلمية في المحور الأول بمجالاته الثلاثة، وذلك لصالح المؤهل التعليمي "الدراسات العليا" حيث نجد ارتفاع متوسط المحور الأول بمجالاته الثلاثة لدى الدراسات العليا مقارنة بالبكالوريوس عند مستوى معنوية 0.05. 2-3-4- 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

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
المحور الأول	الذكر	138	3.56	0.750	-2.572*
	الأنثى	144	3.80	0.789	
الفني	الذكر	138	3.53	0.914	-2.852**
	الأنثى	144	3.83	0.841	
المهني	الذكر	138	3.36	0.929	-2.175*
	الأنثى	144	3.60	0.940	
الإداري	الذكر	138	3.77	0.702	-1.673
	الأنثى	144	3.92	0.800	

**\*دال عند 0.05 \*\*دال عند 0.01**

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

3-3-4- 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 بمجالاته الثلاثة عند مستوى معنوية 0.05، 0.01، 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، ووجود 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.

**4-4- 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 تقدير مستوى كفاءة أداء العاملين بالمنصة لتحقيق الأهداف في منصة مدرستي لدى أفراد العينة.
  - ب. هناك موافقة متوسطة على تقدير 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 والتفويض 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 لتقويم استخدام منصة مدرستي.
  - ب. توعية مديري ومديرات المدارس بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية مثل منصة مدرستي.
  - ج. تنوع وسائل التدريب، لاستجابة مديري ومديرات المدارس للتدريب حسب الوسيلة المناسبة.
  - د. إعداد برنامج تدريبي متكامل للمديرين والمديرات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والتدريب الشخصي بالإضافة إلى التدريب الرسمي المعتاد.
5. توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في المجال الإداري وذلك عند مستوى معنوية 0.05. ووجود فروق بين الذكور والإناث في المحور الأول والمجالات الثلاثة، إذ نجد أن الفروق لصالح الإناث بمتوسط أعلى من الذكور في الدرجة الكلية للمحور الأول والمجالين 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 بمجالاته الثلاثة الفني والمهني 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 الفني، المجال الإداري) لصالح بقية أفراد الدراسة.

### توصيات الدراسة ومقترحاتها

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة وتقتراح ما يلي:

1. العمل على تنفيذ زيارات ميدانية لتقويم استخدام مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج منصة مدرستي.
2. توعية مديري ومديرات المدارس بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية مثل منصة مدرستي.
3. إعداد برنامج تدريبي متكامل للمديرين والمديرات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والتدريب الشخصي بالإضافة إلى التدريب الرسمي المعتاد.
4. إتاحة إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية تشمل كل ما يحتاجه مديرو ومديرات المدارس من مستندات ومعارف ونماذج، وتحديثها دورياً وذلك على موقع منصة مدرستي.
5. دعم مراكز التدريب التربوي بالإدارة بالتجهيزات التقنية الحديثة، والكوادر البشرية المؤهلة.
6. إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات إعداد البرامج التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج وسبل الحد من هذه المعوقات في مجال استخدام منصة مدرستي.

### قائمة المراجع

#### أولاً-المراجع بالعربية

- إبراهيم، مرفت السيد خطيري. (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 مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية القدي وضواحيها. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية: جامعة الطفلية 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، الشدادى، صالح محسن، خليل، صالح احمد (2021). الاحتياجات التدريبية لمدرء وكلاء المدارس الثانوية في محافظة أبن – اليمن. *مجلة العربية للتربية النوعية*، 5 (16)، 219-268.
- الخطيب، رداح & الخطيب، أحمد. (2006). *التدريب الفعال*. جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع. مصر.
- الدهشان، جمال علي خليل. (201٧). الاحتياجات التدريبية، مفهومها، أهميتها، أساليب تحديدها. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب*، عدد خاص.
- الزنفلي، أحمد محمود. (2015). تقدير الحاجات كأساس للتخطيط التربوي: المفهوم والأهمية والإجراءات. *دراسات تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية*، 89.
- زهران، محمد. (2022). الاحتياجات التدريبية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي مديرية تربية عين الباشا. *مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط – كلية التربية*، 38 (2.2)، 156-180.
- الزياي، عادل رمضان. (2010). *تدريب الموارد البشرية*، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- عبد الغفار، السيد أحمد. (201٧). الاحتياجات التدريبية لمديري 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 شئون المكتبات- جامعة الملك عبد العزيز.

#### ثانياً-المراجع بالإنجليزية

- Allen, Gregory Wheeler. (2020). Crissis 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 Bunes, [PHD] Ransas State University.
- Cunha. R, et al. (2020). Portugese Principls' 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. [Yayımlanmamış 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.