

– أثر التدريب الالكتروني على فعالية أداء مديري مدارس المرحلة الثانوية والمتوسطة – بنين
في محافظة دومة الجندل

**The Impact of E-Training on the Effectiveness of principals' performance in
Intermediate and Secondary -boys- Schools in Dumat al-Jandal Governorate.**

قائد الفريق:

جميل محمد المفرج

20223006379

أعضاء الفريق:

فاطمة منصور المسلمي

20223006294

لينا نزار سلامة

20223006554

المشرف:

د. وليد سليمان

١٤٤٤ هـ - ٢٠٢٣ م

تم تقديم هذه الرسالة العلمية كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

Everyone's Smart University

College of Management

Master of Management



جامعة القصيم الذكية

كلية الإدارة

ماجستير الإدارة

The Impact of E-Training on the Effectiveness of principals' performance in Intermediate and Secondary -boys- Schools in Dumat al-Jandal Governorate.

Team leader:

Jameel Mohammed Al Mufarrij

20223006379

Team members:

Fatimah Mansour Al AlMusalami

20223006294

Lina Nizar Salama

20223006554

Advisor:

Dr. Walid Suliman

The Requirements of the award of MSc Management

2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة

" أثر التدريب الالكتروني على فعالية أداء مديري مدارس المرحلة الثانوية والمتوسطة -بنين-
في محافظة دومة الجندل "

إعداد:

جميل محمد المفرج – فاطمة منصور المسلمي – لينا نزار سلامة

إشراف:

د. وليد سليمان

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الالكتروني على فعالية أداء مديري مدارس المرحلة الثانوية والمتوسطة – بنين - في محافظة دومة الجندل في المملكة العربية السعودية معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣م في محافظة دومة الجندل على عينة الدراسة التي بلغ عددها ٣٤ مديرًا وقد استخدم الباحثون أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعًا واستخدامًا في مجال العلوم الإنسانية. وتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام الحزم الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS) وفقًا للأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل كرونباخ ألفا لمعرفة درجة الثبات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- هناك علاقة قوية بين التدريب والأداء وأن التدريب الالكتروني له تأثير على فعالية أداء مديري المدارس
- هناك أيضًا علاقة بين أبعاد التدريب المختلفة وأبعاد أداء المديرين.
- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء مديري المدارس والمتغيرات الديمغرافية (العمر – سنوات الخبرة- المستوى التعليمي)

Abstract

"The impact of e-training on the effectiveness of the performance of secondary and middle school principals-boys- In the governorate of Doumat Al-Jandal"

Authors:

Jamil Mohammed Al-mufarrij

Fatima Mansour al-Muslimi

Lina Nizar Salama

Supervision:

Dr. Walid Suleiman

This study aimed to find out the impact of electronic training on the effectiveness of the performance of secondary and middle school principals – boys-in the governorate of Doumat al-Jandal in the kingdom of Saudi Arabia, based on the descriptive analytical curriculum.

This study was applied in the third semester of the academic year 1444h -2023g in the governorate of Doumat al-Jandal on the study sample, which amounted to 34 managers. The researchers used the questionnaire tool to collect information and data related to the study, which is one of the most common and used research tools in the field of Humanities.

The data of this study were analyzed using statistical packages of social programs (SPSS) according to the following statistical methods: repetitions, percentages, arithmetic averages, standard deviations, Cronbach's coefficient Alpha to find out the degree of constancy.

The study reached several results, the most important of which are:

- There is a strong relationship between training and performance and that e-training has an impact on the effectiveness of the performance of school principals

- There is also a relationship between the different training dimensions and the performance dimensions of managers.
- The study showed that there are no statistically significant differences between the performance of school principals and demographic variables (age – years of experience - educational level)

إهداء

إلى الذين دعوا لنا دومًا بالتوفيق وكان الرجاء أن يروا خطواتنا تتسابق إلى كل قمة ورفعة وارتقاء

لمن رحل منهم – نسأل الله لكم المغفرة والرحمة وأن يرفع درجاتكم في عليين –

كنا نرجو أن ترون نتاج جهدكم وحسبنا الدعاء لكم

ولمن بقي منهم – نسأل الله لكم بركة في العمر والعمل وأن يجزل لكم المثوبة -

ولكل من دعا لنا ودعمنا من الأسرة والأصدقاء والزلاء

نهدي لكم هذا الجهد المتواضع

والذي نسأل الله العلي العظيم أن ينفع به وأن يجعله خالصًا لوجهه الكريم،

شكر وتقدير

الحمد لله على توفيقه وإحسانه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، اللهم لك الحمد كما تحب أن تحمد وتشكر والصلاة والسلام على خير الأنام وخاتم الرسل محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه وسلم تسليمًا كثيرًا.. وبعد

يتقدم الباحثون بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم وقد يد المساعدة لإتمام هذا البحث وهذا العمل، وعلى رأسهم الدكتور وليد سليمان المشرف على هذا البحث وما قدمه من مشورة ونصح وتوجيه وابداء رأي وتصويب وتعديل وتبديل، والشكر موصول للأستاذة فاطمة مصطفى التي قدمت لنا التعديلات المناسبة والمطلوبة بطريقة بسيطة فكانت نعم العون لنا اثناء العمل، فأجزل الله لهم المثوبة وبارك في جهدهم وأعلى قدرهم في الدارين.

ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر للأخ الدكتور أحمد الكويكي لدعمه وتصويبه وملاحظاته القيمة التي استفدنا منها، والشكر موفور لكل من ساهم في تحكيم أو تعديل أو ابداء نصح حين استخدام أداة الدارسة من الزملاء في إدارتي التدريب والابتعاث والإدارة المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بالجوف خلال مراحل نشرها وجمعها وتحليل محتواها فجزاهم الله كل خير ونفع بهم وأجزل لهم المثوبة.

الباحثون

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
4	ملخص الدراسة باللغة العربية
5-6	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
7	إهداء
8	شكر وتقدير
9	فهرس المحتويات
11	فهرس الجداول
12	فهرس الأشكال
الفصل الأول	
14	المقدمة
15	مشكلة الدراسة
16	أسئلة الدراسة – فرضيات الدراسة
17	أهداف الدراسة – أهمية الدراسة
18	حدود الدراسة
19	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني	
23	المقدمة
24	مفهوم التدريب - الفرق بين التعليم والتدريب
25	أهمية التدريب – أنواع التدريب
27	مفهوم التدريب الالكتروني
28	مبررات التدريب الالكتروني – أنواع التدريب الالكتروني

30	إيجابيات وفوائد التدريب الالكتروني
31	سلبيات التدريب الالكتروني
32	أساليب وأدوات التدريب الالكتروني
33	وسائل التدريب الالكتروني – مراحل التدريب الالكتروني
35	الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني
36	الوصف الوظيفي لمدير المدرسة – المهام والمسؤوليات الوظيفية
40	فعالية الاداء
41	عناصر الأداء – أهمية الأداء
42	تصنيف الأداء – العوامل المؤثرة على الاداء
45	الدراسات السابقة
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة	
49	تمهيد – منهج الدراسة – مجتمع الدراسة - العينة
50	وصف وتحليل عينة الدراسة
53	أداة الدراسة
64	نتائج الدراسة ومناقشتها
الفصل الرابع: النتائج والتوصيات	
83	نتائج الدراسة
84	التوصيات
المراجع	
85	المراجع
الملاحق	
90	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي	35
2	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	50
3	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	51
4	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في العمل	52
5	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات بعد الاحتياجات التدريبية والبعد الكلي للبعد	55
6	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات بعد تصميم البرنامج التدريبي والبعد الكلي للبعد	55
7	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات بعد تنفيذ البرنامج التدريبي والبعد الكلي للبعد	56
8	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات بعد تقييم البرنامج التدريبي والبعد الكلي للبعد	56
9	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمحور الأول التدريب الإلكتروني	57
10	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بعد المعارف والمعلومات والدرجة الكلية للبعد	58
11	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بعد المهارات والدرجة الكلية للبعد	58
12	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بعد الجانب الإبداعي والدرجة الكلية للبعد	59
13	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمحور الثاني أداء وفعالية العمل الإداري	60
14	قيم معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة	61
15	مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale	63
16	قيم ومستويات المتوسطات الحسابية	64
17	أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر التدريب الإلكتروني في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل	65
18	نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول أبعاد التدريب الإلكتروني	67
19	نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد الاحتياجات التدريبية	69
20	نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	71
21	نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني	72
22	نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	74
23	أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث	76
24	أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث	78
25	أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث	79

فهرس الأشكال

الصفحة	موضوع الشكل	الشكل
50	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	1
51	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	2
52	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل	3

الفصل الأول:

- المقدمة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة

الفصل الأول

المقدمة:

أصبحت وسائل التقنية والإنترنت في الوقت الحاضر جزءاً مهماً من أي نشاط يومي، حيث تسهل الكثير من الأمور التي يمكن إنجازها من خلال المكتب أو المنزل بدلاً من الذهاب الى مقر العمل أو غيره، وقد انعكس هذا التطور المتسارع في التقنية على ظهور وسائل وطرق جديدة في اكتساب ونقل المعرفة والمعلومات والمهارات في شتى المجالات ومن أكثر هذا المظاهر شيوعاً وملاحظة ما يشهده مجال التعليم والتدريب، وقد ظهر ذلك جلياً خلال جائحة كورونا فقد تم اعتماد التعليم عن بعد للمراحل الدراسية جميعاً، وعندما اثبت فعاليته أصبح استعمال التدريب والتعليم عن بعد أحد الطرق المعتمدة في نقل المعارف والمهارات وتداولها ، فالتدريب أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق توافق بين ما يقوم به الأفراد ومهاراتهم من خلال تطوير قدراتهم واكسابهم المعارف اللازمة والضرورية للقيام بالعمل على الوجه الأفضل و الأكثر فعالية.

ومع تزايد الاهتمام بالتدريب وانتشار التقنية بدأ التحول إلى التدريب الإلكتروني باعتباره أحد الفرص الكبيرة في تطوير وتحسين أداء الكفاءات وتخفيف الأعباء المادية والإدارية وغيرها للحصول على برامج تدريبية وحضورها حيث تتسم الوسائل الإلكترونية بالكفاءة والفعالية والسرعة بالإضافة إلى قدرتها على حل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها كما ذكرت (حفيظ أمينة ٢٠١٥)، وهذا الأمر سينعكس بشكل إيجابي على أداء المنظمة مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء والكفاءة (فتح الله ٢٠١٢)

وقد بينت (دراسة حبيشي ٢٠١٢) أن الحاجة لإقامة الدورات والبرامج التدريبية لمديري المدارس تقتضيه المشكلات والمعوقات التي تواجههم باستمرار مثل كثرة الأعباء الإدارية وغياب المعلمين الامر الذي يتطلب استراتيجيات ومهارات إدارية معينة للحد منها وهذا لا يتأتى إلا من خلال التدريب الإداري المستمر. كما أنه من المتعارف عليه أنه يمكن قياس أثر التدريب التقليدي في زيادة فعالية أداء مديري المدارس أثناء حضورهم للبرنامج التدريبي ومتابعتهم بعد ذلك، كل هذه الأمور دعت الباحثين إلى محاولة التعرف على مدى تأثير التدريب الإلكتروني على فعالية أداء مديري المدارس ومدى انعكاسه على عملهم بما يمكنه أن يمد يد العون لمتخذي القرار باعتماده كوسيلة للتدريب تساهم في تحقيق أهداف التدريب المنشودة بإذن الله تعالى.

مشكلة الدراسة

تتطلب الأدوار الجديدة لمدير المدرسة والعاملين فيها مواكبة ما استجد من تقنيات حديثة في مجالات التعليم والتدريب الأمر الذي يضع المزيد من الجهد والعبء على كاهل مديري المدارس لتحقيق تلك المواكبة بالطريقة الملائمة والمناسبة مما شكل فجوة في أدائهم الإداري (عادل، فهد المالكي ٢٠٢٢) الأمر الذي قد يؤثر على قدرتهم على تطوير طريقة أداء أعمالهم وإنجاز المهام الإدارية والفنية وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية وفاعلية الدورات التدريبية في رفع كفاءة وأداء مديري المدارس كما في دراسة الخلف ٢٠١٩ ودراسة القيسي ٢٠١٠ ودراسة القاسمية ٢٠١٩.

وقد أشار برنامج تنمية القدرات البشرية والذي يعد أحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى " أن يمتلك المواطن قدراتٍ تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف. يركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يسهم في غرس القيم منذ سن مبكرة، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهارات المواطنين عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مركّزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة." ^١ (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠٢٢)، ومن أهم القطاعات التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق هذه الرؤية هو قطاع التعليم لذا نجد اهتماماً كبيراً في تنفيذ البرامج التدريبية لتطوير أداء مديري المدارس باستمرار بهدف تجويد ادواتهم وتحديث معارفهم ومواكبتها لمستجدات العصر الحالي ولما لاحظته الباحثون من انخفاض العائد التدريبي للبرامج التدريبية لدى بعض مديري المدارس في البرامج الحضورية ولأهمية التدريب في زيادة فعالية أداء مديري المدارس برزت مشكلة الدراسة الحالية.

¹ <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp/>

اسئلة الدراسة:

ظهرت إشكالية دراستنا في السؤال التالي:

هل هناك أثر للتدريب الإلكتروني في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة

الجدول؟

ولمحاولة الإجابة عن هذا السؤال قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما هو مستوى التدريب الإلكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث؟
- ٢- هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث؟
- ٣- هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث؟
- ٤- هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث؟

فرضيات الدراسة:

تفترض الدراسة:

- هناك علاقة بين التدريب الإلكتروني وزيادة فعالية أداء مديري مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية -بنين- في محافظة دومة الجندل
- الفرضيات الفرعية

- يزيد التدريب الإلكتروني من معارف مديري المدارس عينة البحث.
- يزيد التدريب الإلكتروني من المهارات الفنية لدى مديري المدارس عينة البحث.
- يزيد التدريب الإلكتروني من المهارات الإدارية لدى مديري المدارس عينة البحث.

أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة اسهام الدورات التدريبية في تطوير أداء مديري مدراس المرحلتين المتوسطة والثانوية في محافظة دومة الجندل تبعا لمتغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).
- التعرف على أثر التدريب الالكتروني في المجال المعرفي بعد حضور برامج تدريبية الكترونية لدى افراد عينة البحث.
- التعرف على أثر التدريب الالكتروني في المجال الفني بعد حضور برامج تدريبية الكترونية لدى افراد عينة البحث.
- التعرف على أثر التدريب الالكتروني في المجال الإداري بعد حضور برامج تدريبية الكترونية لدى افراد عينة البحث.
- مدى فعالية التدريب الالكتروني على اداء مديري المدارس

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في كون التدريب أصبح من الضرورات لأي منظمة تسعى لتحسين وتطوير ورفع كفاءة منسوبيها ومعرفة نقاط الالتقاء بين التدريب الإلكتروني وزيادة كفاءة وفعالية أداء مديري المدارس وأثر ذلك على أداء العمل في المدرسة، وكذلك السعي لإثراء المكتبة العربية ببحث حديث يسعى لإبراز العلاقة بين التدريب الإلكتروني وفعالية الأداء وزيادته.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية:

اقتصرت هذه الدراسة على معرفة أثر التدريب الإلكتروني على فعالية أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية

الحدود الزمانية:

تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثالث من العام ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣ م

الحدود المكانية:

مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية في محافظة دومة الجندل بمنطقة الجوف شمال المملكة العربية السعودية

الحدود البشرية:

تم اجراء الدراسة على مديري مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية - بنين - في محافظة دومة الجندل

مصطلحات الدراسة:

١. التدريب الإلكتروني

a. تعرفه يمانى (٢٠٠٦) بأنه: "عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من

آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين

والمدرّب"

b. تعريف القادري (٢٠٠٦): "هو التدريب الذي يتم من خلال الانترنت وهذا يقتضي بطبيعة الحال

استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائله المتعددة وامكانياته الهائلة كما يتضمن الانترنت

كوسط (بيئة) للتدريب يتم من خلاله التفاعل بين المدرّب والمتدربين".

c. تعريف (الحربي ٢٠٠٧): بأنه: "هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط الكترونية متنوعة

تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وباعتماد مبدأ التدريب

الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرّب. كما يعرف التدريب على أنه عملية تدريبية تستخدم الانترنت

(شبكة محلية أو عالمية) لعرض تقديم الحقائق الالكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواء كان

بشكل متزامن، أو غير متزامن، أو بقيادة المدرّب، أو بدون المدرّب، أو مزيج بين ذلك كله. التدريب

الالكتروني مزود ببيئة تعليمية بدون مشرفين. وهذا يعني مشاركة أكثر وحماسة أكثر ونجاح تعليميا

أكبر وأخيرا تأسيسا صحيحا.."

d. يعرفه الموسوي (٢٠١٠) بأنه: "عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات

التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة

لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الالكترونية لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج

التدريبية التزامنية وغير التزامنية باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف

التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم

وحياتهم ومواقعهم الجغرافية"

ويعرف إجرائيًا بأنه: " أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الالكترونية بأشكالها المتنوعة لإيصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأكثر كفاءة وجوده"

٢. الفعالية: الفعالية (أو الفاعلية Effectiveness):

- a- هي المقدرة على تحصيل النتيجة المطلوبة والمبتغاة والمتوقعة. (حسب موقع ويكيبيديا)
- b- بناءً على ما قدمه (Raymond 1982) ، فإن (Barnard 1938) يعتبر أول من حاول أن يقدم تعريفاً للفاعلية، حيث عرف الفاعلية بأنها "تحقيق الهدف المحدد، وعرف العمل الفعال بشكل عام بأنه العمل الذي ينجز الهدف الذي تم تحديده مسبقاً"،
- c- ويعرف (Price 1972) الفاعلية بأنها الدرجة التي عندها يتم تحقيق أهداف متعددة، ويعرف (Hannan & Freeman 1977): "الفاعلية بأنها درجة التطابق بين الأهداف التنظيمية والنتائج المتحققة"،
- d- تعرف المنظمة العربية للعلوم الإدارية (١٩٧٤) الفاعلية بأنها "مدى صلاحية العناصر المستخدمة (المدخلات) للحصول على النتائج المطلوبة (المخرجات)".
- a- يرى (العمري، ١٩٩٢م) أنها: فاعلية القائد بمدى الإنجاز الذي تحققه مجموعة العمل التابعة له في أهدافها، ويرى (المنيف، ١٩٨٣) أن الفاعلية تعني: الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة، وعرفها آخرون بأنها: القدرة على تحقيق الأهداف في ظل الموارد المحدودة المتاحة، ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها: مدى تحقق الأهداف
- b- عرفها خضر ٢٠١٦ بأنها: "مجموعة من القواعد والمبادئ التي يتميز بها شيء ما وتساهم في الوصول إلى النتائج المطلوبة بشكل صحيح وتعرف أيضاً بأنها مجموعة المهارات والخبرات المكتسبة من بيئة العمل والتي تساعد على إنجاز المهام والنشاطات المطلوبة خلال المدة المطلوبة."

الفصل الثاني:

○ أولاً: الإطار النظري:

▪ مقدمة

▪ القسم الأول: التدريب

● مفهوم التدريب

● الفرق بين التعليم والتدريب

● أهمية التدريب

● أنواع التدريب

▪ القسم الثاني: التدريب الإلكتروني

● مفهوم التدريب الإلكتروني

● مبررات التدريب الإلكتروني

● أنواع التدريب الإلكتروني

● فوائد التدريب الإلكتروني

● إيجابيات التدريب الإلكتروني

● سلبيات التدريب الإلكتروني

● أساليب التدريب الإلكتروني

● وسائل التدريب الإلكتروني

- الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

■ القسم الثالث: أداء مدير المدرسة

- الوصف الوظيفي لمدير المدرسة
- المهام والمسؤوليات الوظيفية

■ القسم الرابع: فعالية الأداء

- مفهوم الأداء
- عناصر الأداء
- أهمية الأداء
- تصنيف الأداء
- العوامل المؤثرة في الأداء

■ القسم الخامس: الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري:

المقدمة:

يعد التطور التقني المتسارع من أهم التحولات التي شهدتها العالم في العقود الأخيرة في جميع جوانب الحياة وبفضل ذلك يمكن القول بأنه ساهم بإزالة الحواجز المكانية والزمانية مما جعل عملية الاتصال والتواصل سهلة ويسيرة وبالتالي تضاعفت المعرفة بشكل كبير ومما شمله هذا التطور عملية التعلم والتعليم. فقد أصبح الحصول على الموارد التعليمية عبر الإنترنت كالمواد التعليمية والدروس والمقالات أمر يتسم بالسهولة في أي وقت ومن أي مكان وأصبح التعليم أكثر تفاعلاً وتشاركاً. فمن خلال استخدام التطبيقات التعليمية والألعاب الإلكترونية، يمكن للطلاب تعلم المفاهيم الصعبة بطريقة ممتعة وتفاعلية، مما يزيد من مستوى التركيز والاهتمام بالمادة الدراسية.

كذلك أصبح التعليم أكثر فعالية. فمن خلال استخدام البرامج التعليمية الذكية ونظم الأتمتة في التعليم، حيث يمكن للمعلمين تخصيص المقررات الدراسية لتناسب احتياجات كل طالب، مما يساعد في تحسين جودة التعليم وتعزيز فرص النجاح للطلاب. وبالإضافة إلى ذلك، فقد أصبح التعليم أكثر شمولية بفضل التطور التقني. فمن خلال استخدام البرامج التعليمية عبر الإنترنت، يمكن للطلاب الذين يعانون من الإعاقات أو الطلاب الذين يعيشون في مناطق نائية الوصول إلى التعليم بسهولة.

ومن المؤكد أن التطور التقني في التعليم لا يزال مستمرًا، وبالتالي فإنه من المتوقع أن يتم تحقيق المزيد من الاختراعات والابتكارات في هذا المجال في المستقبل.

ولكي يتحقق ذلك على أرض الواقع لابد من السعي لتحقيق الأداء المثالي للمدرسة وذلك من خلال تحسين عمل إدارة المدرسة الأمر الذي يسهم في رفع فعالية أداء عمل المديرين عن طريق تطوير أدواتهم بحيث تتناسب مع سرعة هذا التحول التقني ويتم ذلك من خلال التدريب بكافة أشكاله وطرقه، وبالتالي، يمكن القول إن هناك علاقة وثيقة بين التدريب وإدارة المدرسة، حيث يمكن للتدريب أن يؤثر بشكل كبير على نجاح الإدارة وتحقيق الأهداف التعليمية. ولذلك، يجب العمل على توفير الدعم والتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس والقياديين التعليميين لتحقيق النجاح الإداري والتعليمي.

القسم الأول: التدريب

مفهوم التدريب:

عرفه (حمدان ٢٠٠٢) بأنه " صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية للفرد والمؤسسة التي يخدمها معتمداً في ذلك لدرجة رئيسية على طرق وأساليب علمية تطبيقية" حيث يعتقد في تعريفه ميل التدريب إلى العملية التطبيقية أكثر في حين أن هناك من يرى مثل (عبيدات ٢٠٠٧) أن التدريب: "عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفاياته الإنتاجية" مغلبا الجانب السلوكي ، أما (الطعاني ٢٠٠٧) فيرى أن التدريب هو: "الجهود المنظمة المخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل كفاية أدائهم"، أما (ويلز ٢٠٠٥) عرفه بأنه "نقل معرفة ومهارات محددة قابلة للقياس".

وحيث أن التدريب كأى سلوك انساني يبدأ و يتطور ويتحسن فكما ذكر أن أمم الرافدين ومصر أول من تبنى التدريب كوسيلة عامة للتدريس المباشر (حمدان ٢٠٠٢) كما ظهر في شرائع حمورابي ان البابليين كانوا يعتمدون تدريب ناشئ مع صاحب مهنة ليتعلم الحرفة منه ، وقد ظهر التدريب كنظام مؤسسي لأول مرة في عام ١٧٤٥ م في بنسلفانيا في الولايات المتحدة الامريكية على يد الاخوين مورافيان وتطورت حركة التدريب حتى تأسست اول نقابة مهنية في العام ١٩٠٠ م، أما في أوروبا فقد صدر اول تشريع رسمي لتنظيم التدريب في بريطانيا خلال العام ١٩٦٤ وفرنسا خلال العام ١٩٧٣ وتوالت بعد ذلك الكثير من التغيرات والتطورات في مفاهيم التدريب ومكوناته إلى الشكل الحالي الذي نراه اليوم.

الفرق بين التعليم والتدريب:

قد يختلط الأمر على البعض فيرى أن التدريب مقتصر على الجوانب العملية التطبيقية فقط دون النظر أو الاهتمام بالمعرفة والسلوك والاتجاهات وقد أوضح (هلال ٢٠٠٤) الفرق بين مفهومي التدريب والتعليم حيث قال:

" أن التعليم يوجه بشكل أكثر اتساعاً وشمولاً بالنسبة للتغيير للفرد بينما التدريب عادة ينطوي على أفكار وسلوكيات جديدة تتحدد وبسهولة في سياق العمل المحدد لذا فالتدريب يهدف إلى تقديم المعرفة والمهارات اللازمة لغرس الاتجاهات المطلوبة لأداء مهام محددة بينما التعليم يهدف إلى تقديم إطارات نظرية وإدراكية مصممة من أجل تحفيز القدرات التحليلية والنقدية عند الفرد بغض النظر عن نوعية الاتجاهات التي يمكن ان يتبنّاها".

وقد حدد (حمدان ٢٠٠٢) أهم النقاط التي يمكن من خلالها إيجاد الفرق الرئيس بين التدريب والتعليم وهي:

- التعليم هو عملية سابقة للتدريب بمعنى أنه يجب ان يتعلم الفرد أولاً ثم يتدرب عليه.
- يمكن أن يتم التعليم نظرياً بينما التدريب لا يكتمل الا بالتطبيق.

أهمية التدريب:

لقد احتل التدريب موقعاً مهماً داخل المنظمات التي تسعى للمنافسة والوصول لمستويات أعلى من الجودة والتميز ومما يجعل التدريب مهماً كما ذكر (الطعاني ٢٠٠٧):

- مصدر مهم في إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاءتهم وتطوير أداء العمل وزيادة الإنتاج والإنتاجية
- ضرورة ملحة للتطور السريع في المجالات وكافة المهن من أجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء متنوعة.

وقد ذكر (العزاوي ٢٠٠٦) الدواعي التي تبرز من خلالها أهمية التدريب وهي:

- التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات الحديثة وما يتطلبه تغير المنظمات من احتياج دائم متجدد لاطلاع الأفراد على تلك المعلومات لكي يتخذوها أساساً لتطوير أعمالهم.
- التطورات المعرفية والتقنية والعولمة أدت إلى ظهور أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية

- التطور والتغير الهائل في تركيب القوى العاملة يجعل التدريب لازماً لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة على مستوى المنظمة.

وفي عصرنا الحالي كما تراه (الياور ٢٠٠٥) أنه يتطلب من العاملين في قطاع التربية والتعليم تدريباً متكاملًا وتعددية معرفية ومهارية تساعدهم على التكيف مع التغيرات العلمية والتقنية ومعرفة كيفية استثمارها.

أنواع التدريب:

يوجد العديد من أنواع التدريب المختلفة التي يمكن أن يستخدمها الأفراد والمؤسسات لتحسين مهاراتهم وزيادة

فاعليتهم في العمل. وفيما يلي، سنلقي نظرة على بعض أنواع التدريب الأكثر شيوعاً:

١. التدريب التقليدي: يتمثل هذا النوع من التدريب في الجلسات التدريبية التي يقدمها المدرب للمتدربين في مكان محدد، ويتم تقديم المحتوى المراد تدريبه عن طريق الشرح والاستعراض والنقاش. وقد تشمل هذه الجلسات العروض التقديمية والمناقشات الجماعية وحل الألعاب والتمارين العملية.
٢. التدريب عبر الإنترنت: هو نوع من التدريب يتم عن بعد عبر الإنترنت، ويشمل العروض التقديمية والفيديوهات التعليمية والمحاضرات المسجلة والوثائق التعليمية التفاعلية. ويتيح هذا النوع من التدريب المرونة بالنسبة للمتدربين الذين يمكنهم الوصول إلى المواد التعليمية في أي وقت ومن أي مكان.
٣. التدريب المعتمد على الأداء: هو نوع من التدريب يتطلب من المتدربين أداء مهام معينة ضمن بيئة عمل واقعية، ويتم تقييم أدائهم في النهاية. وتشمل هذه المهام الاختبارات العملية والمحاكاة والأدوار والمشاريع العملية.
٤. التدريب التعاوني: يتمثل هذا النوع من التدريب في تشكيل فرق من المتدربين ليعملوا معاً على مشاريع محددة أو حل المشكلات، ويتم تحديد الأدوار والمسؤوليات لكل فرد. ويتيح هذا النوع من التدريب للمتدربين تطوير مهارات التواصل والتعاون والقيادة والحلول الابتكارية للمشكلات.
٥. التدريب المستمر: هو نوع من التدريب يتم توفيره بشكل مستمر للمتدربين لتحسين مهاراتهم ومعرفةهم بأحدث التقنيات والممارسات. ويمكن أن يشمل هذا النوع من التدريب المواد التعليمية الجديدة والدورات التدريبية المستمرة وورش العمل والمؤتمرات والمنتديات والمناقشات الجماعية.

أما الياور ٢٠٠٥ فتري أن للتدريب أنواع تعتمد على الحاسب الآلي نتيجة التطورات التي طرأت عليه وهي:

- التدريب بالوسائط المتعددة: وهي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تجمع بين الوسائط كالصورة والصوت والرسم والحركة والنص والفيديو ويستطيع المستخدم أن يتعامل معها في وقت واحد عن طريق الحاسب الآلي.
- التدريب بالواقع الافتراضي: ويقصد به ذو الابعاد الثلاثية بحيث تبدو الأشكال ذات أبعاد ثلاثية كما هي في الحقيقة وتستخدم عادة في الترفيه والتعليم والتدريب.
- التدريب عبر الانترنت وهذا النوع من التدريب اتجهت اليه كبريات الشركات العالمية واعتمادها في الغالب عليه.

القسم الثاني: التدريب الإلكتروني

مفهوم التدريب الإلكتروني:

أصبح هذا النمط من التدريب شائعاً بشكل كبير في المؤسسات التعليمية. وهو عبارة عن عملية تعليمية تستخدم تقنيات الويب لتوفير المحتوى التعليمي والتواصل بين المدرب والمتدربين عن بعد. ويعتبر أحد أنماط التدريب الأكثر جذبا هذه الأيام لأنه يتيح للمتدربين إمكانية الوصول إلى المحتوى التعليمي في أي وقت ومن أي مكان، وبالتالي يتمتعون بالمرونة في تنظيم وقتهم وتحديد مواعيد الدراسة والتدريب. كما أن التدريب الإلكتروني يوفر تكاليف أقل من التدريب التقليدي، حيث لا يلزم وجود مساحات للتدريب أو توفير معدات ومستلزمات تعليمية.

ومع ذلك، يجب الانتباه إلى أن التدريب الإلكتروني ليس بديلاً كاملاً للتدريب التقليدي، حيث إنه يحتاج إلى توجيه ومتابعة من قبل المدربين والمشرفين. بالإضافة إلى ذلك، يجب توفير بنية تحتية تقنية ملائمة لضمان جودة الخدمة وسلامة البيانات.

يمكن الاطلاع على بعض الخدمات المتاحة على الإنترنت التي تقدم خدمات التدريب الإلكتروني، مثل Coursera وUdemy وLinkedIn Learning. كما يمكن للمؤسسات التعليمية والشركات إنشاء منصات تدريب إلكترونية خاصة بها، والتي تتضمن المحتوى التعليمي الخاص بها والأدوات التفاعلية التي تلبى احتياجاتها الخاصة.

و تعرف يمانى (٢٠٠٦) التدريب الالكتروني بأنه " عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب و شبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين و المدرب "، وتعرفه الزنبقي (٢٠١١) بأنه: " ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها و المواد أو برامج معينة لها، و يتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي و فيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة ، أما الهياجنة (٢٠١٠) فيعرفه بأنه: "التدريب الذي يتم من خلال شبكة الإنترنت بحيث يتم من خلاله التفاعل بين المدرب و المتدربين عن طريق شبكة الإنترنت " ، و يعرفه القادري (٢٠٠٦) بأنه : " التدريب الذي يتم من خلال الإنترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائله المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين ".

مبررات التدريب الالكتروني

أهم هذه المبررات كما يتفق كل من (الموسوي، ٢٠١٠) و (الزنبقي، ٢٠١١) و (يمانى، ٢٠٠٦) و (الهياجنة، ٢٠١٠)

١- هناك تطور المعرفي وتقدم تقني متسارع ومن الضروري مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة.

٢ - هناك تقدم هائل في الاتصال و سرعة نقل المعلومات و التطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.

٣ - الرغبة الكبيرة لدى الاعداد المتزايدة من المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب الكافي لهذه الأعداد.

وهناك مبرر آخر تصنيفه الزنبقي (٢٠١١) يتمثل في عدم التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية فهناك مناطق يتوفر بها مراكز تدريبية فيما تفتقر بعض المناطق لمراكز تدريبية ما يضطر أهل المناطق البعيدة للهجرة للمدن لأغراض التدريب. ويضيف (أحمد وياسين ٢٠٠٨) مبرراً آخر وهو الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها، والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.

أنواع التدريب الإلكتروني:

التدريب الإلكتروني المتزامن Synchronous E-Learning:

هو تدريب الكتروني يجتمع فيه المدرب مع المتدربين في آن واحد ليتم الاتصال المتزامن بالنص أو الصوت والصورة، حيث تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما مثل: تبادل الحوار من خلال المحادثة الفورية الدردشة (Chat). كما يشير إلى مجموعة من الأدوات مثل المؤتمرات المرئية عن بعد، قاعات الدردشة أو الحوار المباشر عن بعد، المؤتمرات المسموعة، السبورة البيضاء، التطبيقات المشتركة.

ما يميز هذا النوع من التدريب:

- أن المدرب يستطيع أن يحصل على التغذية الراجعة من المتدربين بشكل مباشر.

التدريب الإلكتروني غير المتزامن Asynchronous E-learning:

في هذا النمط من التدريب الإلكتروني لا يشترط فيه تواجد المتدربين والمدرّب في وقت واحد على الشبكة، فهناك مادة معدة من قبل المدرّب يتم استعراضها من قبل المتدرب بحيث يتفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال عدة وسائل مثل البريد الإلكتروني والمناقشات المتواصلة وقوائم عناوين البريد الإلكتروني والتحاوّر عن طريق النصوص الفائقة والنص التفاعلي واللوحات الإلكترونية والاختبارات والامتحانات الموجزة.

في التدريب غير المتزامن يتمكن المدرّب من وضع خطة تدريب وتقويم على موقع التدريب ويدخل المتدرب للاسترشاد بخطة المدرّب للوصول للمعلومة التي حددها المدرّب.

ما يميز هذا النوع أن المتدرب يمكنه الوصول إلى المادة التدريبية حسب الوقت المناسب له وفي المكان المناسب، وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراستها والرجوع إليها الكترونياً كلما احتاج إلى ذلك.

التدريب الممتزج أو المدمج Blended learning:

أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي، حيث يدمج المدرّب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني. ويقصد به أيضاً التدريب الخليط، أي المزج بين أدوات المدرّب التقليدي في القاعات الافتراضية والمدرّب الإلكتروني، ويتم التركيز في التدريب المدمج على مخرجات التدريب وليس مجرد المزج.

بينما يرى (إطميزي ٢٠٠٧) بأن التدريب الإلكتروني نوعين ليس لهما ثالث وهما:

- المتزامن: وهو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض.
- اللامتزامن: في هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت ولا يتواجدوا في نفس المكان.

إيجابيات وفوائد التدريب الإلكتروني:

ذكر (إطميزي، ٢٠٠٧) في ورقة العمل: التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين العديد من فوائد التدريب الإلكتروني وهي أنه:

- ١- يتمتع بالمرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار.
- ٢- يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات والامتحانات والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث والتحرير، والتوزيع.
- ٣- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلاً أن يدرس بسرعة أو ببطء.
- ٤- يقدم تسهيلات، وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
- ٥- يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا كثر، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- ٦- يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما ويتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها.
- ٧- يخفض تكلفة السفر والتنقل والمعيشة وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج والتوزيع.

٨- يتيح إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك يتيح الفرصة للمتدربين التفاعل

الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش وغرف الحوار ونحوها

٩- يوفر إمكانية التدريب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وإنترنت.

ويذكر (حسن ٢٠٠٩) و (القادري ٢٠٠٦) جملةً من الفوائد للتدريب الإلكتروني مثل:

١- المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب.

٢- المتدربين مشاركون في العملية التعليمية (تدرب إيجابي).

٣- يمكن للمتدرب أن يصل للحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.

٤- ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين.

٥- استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.

٦- تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.

٧- يقلل من تكلفة السفر للمتدرب والمدرب.

٨- يشجع المتدربين على تصفح الانترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول

موضوع الدرس.

٩- تطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.

١٠- يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً.

١١- زيادة ثقة المتدرب في نفسه. يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والانترنت.

١٢- يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.

فيما استعرض توفيق ٢٠٠٧ في كتابه التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت أهم نتائج البحث الذي توصل إليه

هاربر (Harper) من فوائد للتدريب الإلكتروني تتمثل في:

١- مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة وطرق التعلم

٢- تنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب.

٣- دعم وتعزيز دوافع التعلم المستمر

٤- التغلب على مشكلات الوقت، والمكان، والمرونة، والمساواة.

ساليب التدريب الإلكتروني:

يظهر كثير من الباحثين العديد من ساليب التدريب الإلكتروني منها:

- ١- معضلة تحفيز الموظفين لدخول دورات كاملة على الانترنت.
- ٢- كيفية مساعدة العاملين على نقل ما تعلموه إلى مكان العمل.
- ٣- افتقار مشاركة المتدرب إيجابا في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية، ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى.
- ٤- الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني، بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة أنماط المتدربين المتنوعة مثل المتدرب النشط، أو النائم، أو الشارد، أو الذي يظهر عليه الملل.
- ٥- تلاشي وإضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
- ٦- صعوبة تقييم المتدربين.
- ٧- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب، وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.
- ٨- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية.

أساليب وأدوات التدريب الإلكتروني:

تعددت أساليب التدريب الإلكتروني ويمكن تعريف الأساليب بأنها: مجموعة من الطرق التي يقدم من خلالها

البرنامج التدريبي بغرض تحقيق أهداف هذا البرنامج.

وتتمثل هذه الأساليب في أساليب تدريبية إلكترونية تختلف عن أساليب تدريبية تقليدية وهي:

- ١- الدورات التدريبية الإلكترونية: وهي برامج تدريبية متخصصة في مجالات موضوعية ذات أهداف محددة، عادة ما تكون قصيرة ومتوسطة الأجل، وتستخدم فيها تقنيات الصوت والصورة وبرمجيات تصميم مواقع الانترنت وخدمات البريد الإلكتروني.
- ٢- الندوات والمؤتمرات الإلكترونية: يعتمد أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية على درجة عالية من المشاركة، حيث يجمع هذا الأسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدربين والاستماع إلى آراء المتخصصين وتجد الندوات

حلقات نقاش للمتدربين، ويعتمد هذا الأسلوب على تصميم مواقع الانترنت وتوجد العديد من مواقع الانترنت المتخصصة في استضافة الندوات والمؤتمرات الالكترونية.

٣- المحاضرات: حديث يصدر من جانب واحد يقدم فيها المحاضر خلاصة أفكاره، ومن مميزات السرعة في نقل

المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة.

٤- المناقشات: يستخدم أسلوب المناقشة لطرح موضوع ما أو قضية معينة في حلقة بحث مكونة من مجموعة من

المتدربين ويقومون خلالها بتبادل الآراء وتقديم التعليقات وتناول الأفكار والخبرات، وطرح الأسئلة وإعطاء الأمثلة، وتتم عن طريق المجموعات البريدية أو ساحات النقاش.

٥- الفصول الافتراضية: وهي برامج تدريبية الكترونية تعني بالتواصل الآتي المتزامن عن طريق الصوت والكتابة النصية

والفيديو والمشاركة في العروض، وسميت بذلك لأنها تحاكي الفصل الدراسي التقليدي ويكون للمدرب والأستاذ في

الفصل الافتراضي القدرة على التحكم في برمجة الفصل وفقا لما يقدم من مادة تعليمية، وتتطلب الفصول

الافتراضية بعض المكونات الضرورية والمتمثلة في:

i. أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالإنترنت

ii. برامج الفصل الافتراضي

iii. أجهزة الصوت والكاميرا

وسائل التدريب الالكتروني:

يمكن تعريف الوسائل بأنها: عبارة عن الوسيط أو الآلية التي من خلالها ينفذ البرنامج التدريبي. ومن هذه الوسائل.

- أجهزة الحاسب الآلي.

- البرمجيات التدريبية مثل: برمجيات تسجيل ونقل الصوت من القوائم والمجموعات البريدية.

- شبكة الانترنت.

- مواقع مؤتمرات واجتماعات الويب.

- برمجيات تسجيل ونقل الفيديو.

- الأقراص المدمجة.

- المنتديات وخدمات البريد الالكتروني.

مراحل تصميم وتنفيذ التدريب الالكتروني:

يمر التدريب الالكتروني بمجموعة من المراحل من اجل تصميمه وتنفيذه وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: التخطيط للتدريب الالكتروني

تتطلب هذه المرحلة من المؤسسة أو المنظمة تحديد الاحتياجات المستقبلية للمتدربين الكمية والنوعية من أجل العمل على اشباعها وتحديد اهداف التدريب العامة والخاصة ووضوحها ووضع السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتطوير أداء المتدربين.

المرحلة الثانية: التصميم للتدريب الالكتروني التفاعلي

يقصد به الطريقة التي يمكن من خلالها ترجمة السياسات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط من أجل تحقيق أهداف التدريب، إضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، حيث تركز هذه المرحلة على تصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الانترنت.

المرحلة الثالثة: إعداد المحتوى التدريبي الالكتروني:

يتم إعداد المحتوى التدريبي الالكتروني من خلال:

- تجهيز محتوى الدورات التدريبية: وذلك باستخدام الطرق المنهجية وتحليل النظم، ومراعاة ارتباط المحتوى بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها وان يكون صحيحا من الناحية العلمية وقابلا للتطبيق وكافيا لإعطاء فكرة واضحة عن المادة.
- تصميم أنشطة الدورات التدريبية: حيث يتم تصميم هذه الأنشطة التدريبية للمحتوى بما يتناسب مع المتطلبات الفنية والمعايير العالمية لتصميم المحتوى الالكتروني وبما يحقق التدريب الذاتي التفاعلي.

- تصميم الموقع وتهيئة بيئة التدريب: حيث يتم تصميم مواقع خاص بالتدريب الالكتروني يتضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة دروس مدعوما بالوسائط المتعددة.
- المرحلة الرابعة: تنظيم التدريب الالكتروني:
- وتشمل خطوات التنظيم ما يلي:
- تحديد المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن كل أسبوع المواد والأنشطة التدريبية الخاصة به.
- يعقد اختبار نهاية الدورة التدريبية
- الإشراف التدريبي: يتضمن الموقع نظاما فعالا للإشراف على التدريب حيث يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.
- المرحلة الخامسة: تنفيذ التدريب الالكتروني التفاعلي:
- الوصول إلى نظام التدريب الالكتروني من خلال المتصفح أو التطبيق الخاص بنظام التدريب إن وجد.
- تسجيل الدخول عن طريق استخدام اسم المستخدم وكلمة المرور وقد يتم إعطاء اسم المستخدم وكلمة المرور من قبل النظام أو يسمح للمستخدم باختيار المناسب له
- الوصول للمحتوى التدريبي ويشمل:
 - صفحة محتوى التدريب تتضمن جدول المحتويات حيث يوضع للمدرب كيفية استعراض المحتوى والتنقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي
 - صفحة المدرب: تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم البريد الالكتروني، مواعيد تواجده بالموقع)
 - صفحة التقويم الذاتي: توضح الإستراتيجية التي يتم من خلالها تقويم أداء المتدرب
 - صفحة المتدربين: تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة محتوى التدريب ويريدهم الالكتروني لهؤلاء المتدربين المراسلة بعضهم البعض.
- الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني:

ذكر دهشان ٢٠١٩ الاختلافات بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويشمل:

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
تدفق المعلومات تفاعلي ذو اتجاهين	تدفق المعلومات ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب اجباري – محاضرات
المتدربون مشاركون في العملية التدريبية (إيجابي)	المتدربون متلقون (تدريب سلبي)
المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدها وفي الوقت والزمان المناسب له	المكان والزمان محددان مسبقا في قاعة التدريب
استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريبية مختلفة	استخدام عدد قليل من الوسائل المساعدة والاكتفاء بالشرح اللفظي
المعرفة عبارة عن استفسار - ابتكار	المعرفة عبارة عن حفظ – تذكر – تراكم الحقائق
الكلفة نسبية	الكلفة عالية
المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب	المدرب هو المتحكم في العملية وهو الناقل للمعلومة
تفاعل مستمر ونشط بين المتدربين والمدربين	تفاعل قليل بين المتدربين

جدول رقم (١) – الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي

القسم الثالث: أداء مدير المدرسة في مدارس التعليم العام

الوصف الوظيفي لمدير المدرسة:

ورد في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (دليل الأهداف والمهام) في المملكة العربية السعودية الصادر عن

وزارة التعليم إصدار ١٤٤٢هـ/٢٠٢١م بيان للوصف الوظيفي لمدير المدرسة وجاء كما يلي:

- **المسمى الوظيفي:** مدير المدرسة
- **الارتباط التنظيمي:** يرتبط بمدير مكتب الإدارة التعليم
- **الهدف الوظيفي:** الإشراف على المدرسة ومتابعة مستوى الأداء والتخطيط والتنظيم والتقييم لرعاية شؤون الطلاب في المدرسة ومعالجة جميع القضايا المتعلقة بم تربوياً وتعليمياً لتحقيق الأهداف وتحسين نواتج التعلم.

● المؤهلات والخبرات المطلوبة: معلم مدارس فاعلى - شهادة جامعية أو أعلى عضوية في اللجان ذات العلاقة

بالوظيفة أو ترأسه الفرق عمل ذات علاقة - خبرة ٩ سنوات منها ٦ سنوات في التدريس - ٣ سنوات كوكيل

مدرسة

المهام والمسؤوليات الوظيفية:

١ - تعزيز قيم الاعتزاز بالدين الإسلامي والانتماء والمواطنة، والمحافظة على أمن الوطن، ومتابعة البرامج والأنشطة

الخاصة بذلك.

٢ - قيادة عملية إعداد خطة المدرسة ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها، بما يحقق الاستفادة المثلى من الخبرات والمواهب

والموارد في المدرسة.

٣ - الحفاظ على كفاءة وفعالية الأداء داخل المدرسة، واستثمار الوقت والموارد التحسين نواتج التعلم وجودة الخدمة

المقدمة، والسلامة المدرسية.

٤ - الإشراف على تنفيذ برامج الوعي الفكري وخطته وقواعده المعتمدة، وتعزيز الوسطية والاعتدال الفكري والتأكد

من سلامة البيئة التعليمية من الفكر المتطرف والظواهر السلبية.

٥ - حماية مجتمع المدرسة من كل ما يؤدي إلى المخالفات الفكرية أو ضعف الالتزام الوطني بما لا يتماشى مع الوسطية

والاعتدال الفكري.

٦ - متابعة حالات المخالفات أو الاستياء في المخالفات السياسات العامة، والالتزام الفكري والوطني.

٧ - تحديد الاحتياج من الكوادر المهنية والمفصلة بينهم ووضع الأهداف الفردية ومؤشرات الأداء الرئيسية لكل من

منسوبي المدرسة، ومناقشتها معهم.

٨ - توزيع المهام والواجبات على منسوبي المدرسة وإصدار التكاليف اللازمة لإنجاز أعمالهم.

٩ - قيادة عملية تحليل ومراجعة تقدم الطالب داخل المدرسة من أجل تقييم عملية توصيل المحتوى وفعالية أساليب

التدريس وتقديم التوصيات المناسبة.

١٠ - مراجعة وتقويم أداء منسوبي المدرسة بشكل دوري، ومناقشتهم وتقويم تغذية راجعة بناءة لهم، واعتماد التقويم

النهائي لأدائهم، والتأكد من أنها تتماشى مع اللوائح والتعليمات.

- ١١ - توفير التوجيه المناسب لتحسين أداء منسوبي المدرسة، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم ورفعها لمكتب التعليم.
- ١٢ - تمكين الموظفين وإشراكهم في إعداد الخطة التشغيلية وتحسين العمليات داخل المدرسة بما يعزز لديهم الشعور بالانتماء للمدرسة.
- ١٣ - الحفاظ على كفاءة والمالية الأداء داخل المدرسة، واستثمار الوقت والموارد لتحقيق السلامة المدرسية، وجودة الخدمة المقدمة.
- ١٤ - التأكد من وجود نظام مناسب لإدارة المدرسة ومراجعة وتحسين العمليات الرئيسية (نمط إدارة العمل يتناسب مع وضع المدرسة).
- ١٥ - العمل مع وكلاء المدرسة الرسم الخطط التطويرية لأداء الموظفين.
- ١٦ - تشجيع منسوبي المدرسة على الاستفادة من الخبرات المكتسبة والتطوير في تحسين الأداء المدرسي.
- ١٧ - الإشراف على تهيئة بيئة تعليمية محفزة داخل المدرسة، ورفع الروح المعنوية بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور.
- ١٨ - مراجعة أداء مبادرات المدرسة وأهدافها وإجراء حوارات حول الأداء مع منسوبي المدرسة مبني على تقارير الأداء للتأكد من تليتها لأهداف الأداء.
- ١٩ - متابعة التحصيل الدراسي وتقديم الطلاب داخل المدرسة، والتأكد من مدى فعالية أساليب التدريس واتخاذ الإجراءات المناسبة حيالها.
- ٢٠ - الإشراف على عمليات التدريس واستخدام استراتيجيات التعلم داخل الفصول الدراسية وفق الجدول الزمني المخصص لها وبما يضمن تحقيق أهداف المقررات الدراسية.
- ٢١ - توفير بيئة تعليمية آمنة وجالية، وذلك بتوفير الدعم المستمر للاحترام والانضباط ورفع الروح المعنوية بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور.
- ٢٢ - إدارة عمليات الانضباط داخل المدرسة ومتابعة حضور المعلمين والقيام بالترتيبات الملائمة لمعالجة العجز الطارئ من داخل المدرسة وفق التعليمات المعتمدة.

٢٣- متابعة التزام المعلمين بتخصيص حصتين أسبوعياً من حصص اللغة العربية في المرحلة الابتدائية لتعزيز الفهم القرائي لدى الطلاب، وتخصيص (٥ دقائق للصفوف الأولية) و(١٠-٥) دقائق للصفوف العليا من الحصص الدراسية بواقع أربع حصص يوميا لتنفيذ أنشطة الكتابة والخط العربي والقراءات الإثرائية وتعزيز القيم القرائي، ومتابعة تفعيل كافة المعايير والإجراءات ذات العلاقة ببرنامج تحسين الأداء الكتابي والقرائي لدى الطلاب والطالبات في المرحلة الابتدائية.

٢٤- رصد حالات المخالفات الفكرية، أو الاشتباه في وجود مخالفات للسياسات العامة والالتزام الفكري والوطني بما ينافي الوسطية والاعتدال الفكري في المدارس، ومعالجتها بناء على القواعد والإجراءات المعتمدة.

٢٥- الرفع الفوري لمدير التعليم / صاحب الصلاحية في حالات المخالفات الفكرية أو المخالفات للسياسات العامة التي يتم رصدها.

٢٦- تزويد مكتب التعليم بتقارير دورية عن حالة الوعي الفكري، وفق القواعد والإجراءات المعتمدة.

٢٧- متابعة أداء أعمال الهيئة التعليمية والإدارية للمدرسة وذلك من خلال الزيارات الدورية لهم والاطلاع على أعمالهم وأنشطتهم ومشاركاتهم

٢٨- الإشراف على مجالس الآباء وتفعيل دورها في المدرسة، واعتماد التوصيات الصادرة عن لجان المدرسة، وفق اللوائح والتعليمات المنظمة.

٢٩- متابعة التزام المدرسة بالسياسات والإجراءات التي تم وضعها مركزيا من قبل الوزارة، ومتابعة اللوائح والأنظمة والتعاميم الهامة الصادرة من جهات الاختصاص واطلاع جميع منسوبي المدرسة عليها ومناقشتها لتوضيح مضامينها والعمل بموجبها.

٣٠- تفعيل التعليم الإلكتروني وتشجيعه بقنواته المختلفة وتطبيق الممارسات الإدارية والتعليمية وقبل التعاميم المنظمة لضمان جودة العملية التعليمية، ومتابعة التطبيقات في منصات التعليم الإلكتروني المعتمدة، وتعزيز الاستخدام الأمثل لمصادر التعلم والمعدات والتقنية لدعم أنظمة المدرسة.

٣١- إدارة ميزانية المدرسة على النحو الأمثل لتحقيق أهداف المدرسة

٣٢- تحليل واستخدام المعلومات والبيانات لدعم العمليات المدرسية وخطط العمل

- ٣٣- التواصل الفعال مع مقدمي الخدمات المدرسة للحصول على أفضل خدمة ممكنة.
- ٣٤- الالتزام بالسياسات والضوابط والمعايير المعتمدة والمنظمة للنشاط الإعلامي للمدرسة والمذكورة في دليل حوكمة استخدام حسابات شبكات التواصل الاجتماعي لوزارة التعليم.
- ٣٥- حضور الطابور الصباحي والتأكيد على تفعيل الإذاعة المدرسية ونشيد العلم وتحيته وحضور دروس المعلمين وفق جدول يعتمد عليه ويقوم بالتدريس لعدد حصص مادة التخصص وبما لا يتجاوز عن ٨ حصص.
- ٣٦- تفعيل مجالس ولجان المدرسة وطريق العمل والإشراف عليها وممارسة الصلاحيات المعتمدة ومتابعة تنفيذها
- ٣٧- الإشراف على بيئة وتنظيم وتجهيز مرافق المدرسة قبل وأثناء الدراسة في المواعيد المحددة.
- ٣٨- التنسيق والتعاون مع المشرف التربوي وغيرهم ممن تقتضي طبيعة عملهم زيارة المدرسة
- ٣٩- إعداد تقييم أداء مرؤوسيه ومناقشة الأهداف معهم وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية له واعطاء تغذية راجعة
- بناءة لهم ورفعها لرئيس قسم المرحلة التي يتبع لها للاعتماد.
- ٤٠- القيام بأي ميام يكلف بها من المسؤول المباشر وتناسب مع مهامه.

القسم الرابع: فعالية الأداء

إن من أهم عوامل نجاح أي منظمة هو اهتمامها بالموارد البشري وبمدى تحقيق رغباته وأماله، فهي تدرك أن بقاءها واستمرارها في ظل المنافسة الكبيرة التي تحدث بين مختلف المنظمات والمؤسسات مرتبط أو مرهون بشكل كبير بالموارد البشري ولكن لا يكفي للبقاء والاستمرارية جلب عاملين أكفاء فقط، بل يجب الاهتمام بهم وتحسين مستواهم، وذلك عن طريق مجموعة الإجراءات والخطوات التي تقوم بها ، من خلال تقييم أدائهم وتحسينه باستمرار، حيث تعتبر هذه العملية من أهم السياسات التي تتبعها المنظمات ومختلف المؤسسات لكونها تدرس أداء هذه الموارد البشرية دراسة كاملة إضافة إلى تقديمها معلومات تفيد مؤسسات في اتخاذ تدابير وحلول لبعض مشاكل والمعوقات.

أولاً: مفهوم الأداء

المفهوم اللغوي للأداء: يعبر قاموس اللغة الفرنسية Larousse كلمة الأداء performance كلمة انجليزية مشتقة من الكلمة القديمة performance المأخوذة من الكلمة performer والتي تعنى أتم أو أنجز أو أدى.

ويمكن تعريف الأداء بأنه انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز وهذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفته، حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة

المفهوم الاصطلاحي للأداء:

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.

يمكن تعريف الأداء بأنه: ذلك التفاعل بين السلوك والانجاز، أي انه مجموع السلوك والنتائج التي حققت معا، على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس.

أما من الناحية الإدارية فيعرف الأداء على انه: القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما.

وبحسب "بربر" فان الأداء هو: هو الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات ويقصد به من زاوية أخرى انجاز هدف أو أهداف المؤسسة.. ويقصد بالأداء الإداري: هو تلك المسؤوليات والواجبات والمهام التي يجب ان يقوم بها الفرد من خلال موقعه الوظيفي في المؤسسة التي يعمل بها.

أما اجرائيا فهو: قدرة مدير المدرسة على القيام بإنجاز المهمات الوظيفية من مسؤوليات وواجبات بما يجب وفق تخطيط مسبق وقوانين ولوائح وتشريعات ومعايير محددة.

ثانيا: عناصر الأداء

١- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعرفة العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

٢- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

٣- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.

٤- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف لإرشاد وتوجيه من قبل المشرفين.

ثالثاً: أهمية الأداء

يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع العاملين بها، وذلك لأن المنظمات تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً. يعتبر الأداء الحجر الأساس في تحقيق أهداف المنظمة وبالتالي من أجل ضمان تحقيق الأهداف المنشودة لابد من دراسة هذا الأداء ومتابعته وتقييمه من أجل استمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف، لأنه يوجد العديد من العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى انحراف الأداء إلى اتجاهات عكسية أو مغايرة عن تحقيق الأهداف المخططة.

رابعاً: تصنيف الأداء:

يصنف الأداء حسب (أبو شرح ٢٠١٠) إلى ثلاثة أنواع وهي: أداء المهام، الأداء الظرفي والأداء المعاكس والمجابه.

١- أداء المهام: ويقصد به السلوكيات التي تسهم في انجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات البيع، وجود مخزون إدارة التابعين، وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء أو السلوك إلى الحاجة إلى إحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضاً يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لإيجاد مثل هذا الجو.

٢- الأداء الظرفي: هو كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه لسلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي والأداء وهذا ليس دوراً إضافياً في طبيعته وإنما يكون خارج نطاق المهام الوظيفية الأساسية ويعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات مثلاً يمكن أن

يكون موجه نحو الزملاء أو مساعدة الزملاء في مشكلة لا علاقة لها بالعمل، أو نحو المنظمة ككل من خلال الحرص واستمرارية الحماس وبذل مجهود إضافي في العمل، أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة، وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية، والإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد .

٣- الأداء المعاكس أو المجابهة: وهو يختلف عن أداء المهام والأداء الظرفي حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب، وإنما تشمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام أو العنف وروح

الانتقام والمواجهة

خامسًا: العوامل المؤثرة في الأداء:

يتأثر الأداء بعدة عوامل مختلفة ويمكن اجمال هذه العوامل في:

أولاً: عوامل خاصة بالفرد مثل:

١- الاختلاف في السمات الفردية: مثل القدرات التي يمتلكها العاملين، والتي تتغير بمرور الوقت، والتي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء العمل.

٢- مستوى التعليم: الخبرات والخلفية الشخصية، ومدى توقع العوائد المستقبلية خلال المسار الوظيفي، والتي تؤثر في توجهاته نحو العمل بكفاءة، ودرجة دافعية العامل، وكذلك مجموعة الاحتياجات والتوقعات الأهداف

الطموحات، والمركز الجامعي المنطقة التي يعيش فيها، نوعية مدارس أطفالهم ونوعية الأصدقاء المرتبطين بهم.

٣- مدى التطابق التنظيمي: ويقصد به الإنسان العامل والمنظمة في القيم، الاتجاهات الأهداف المستهدفة وإدراك

العامل للعدالة التنظيمية من عدمها والشعور بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يؤثر بالإيجاب على أداء

العامل.

٤- الكفاءة الذاتية للعامل: وتتضمن القدرة على التكيف مع تكنولوجيا المعلومات مثل: الانترنت والبرمجيات

الحديثة، التكيف مع المتغيرات في المسار الوظيفي، القدرة على توليد أفكار جديدة، القدرة على العمل ضمن

فريق والقدرة على اكتساب مهارات أكثر وكلما توافرت في العامل ارتفع معدل أدائه.

ثانياً عوامل خاصة بالمنظمة:

الثقافة التنظيمية القوية تساعد في تعزيز أداء العاملين بما يحقق الأهداف المخططة، ويؤدي إلى ارتفاع الأداء التنظيمي بصفة عامة وتحتوي على ما يلي:

- ١- مدى مشاركة العاملين: ترتبط ايجابيا بالفعالية بشكل عام على مستوى المنظمة، وتتضمن أيضا تفويض المهام والمسؤوليات مما يزيد من قبول الأهداف وتحقيق الأهداف التنظيمية المرغوبة.
- ٢- الابتكار وتحمل المخاطرة: أي مدى تشجيع المنظمة لتحويل العامل ما لديه من معارف وخبرات إلى سلع وخدمات. ومن أهم العوامل المؤثرة في هذا البعد هو تصميم الهيكل التنظيمي وممارسات إدارة الموارد البشرية نظم المكافآت الجيد؛

- ٣- الاتصالات التنظيمية المفتوحة: تساعد الاتصالات الجيدة للعاملين في الحفاظ على إدارة العمليات الداخلية بشكل ثابت، والمساعدة في بناء الترابط بين الأفراد داخل وخارج المنظمة.

ثالثا: العوامل الخاصة بالبيئة المحيطة

- ١- بعض القيود البيئية التي تؤثر على اتجاهات الأداء لدى العاملين، مثل إمكانيات العائلة، دخل الفرد ومحتوى التعليم الأساسي.
- ٢- نظرة المجتمع للعامل وللوظيفة ككل، الانتماء الديمغرافي، البيئة الاجتماعية والثقافية والخارجية، ومدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة.

رابعا: عوامل خاصة بالوظيفة

- ١- التغيرات في المتطلبات الوظيفية: مثل إدخال تكنولوجيا جديدة أو أي تغيير في مهام الوظيفة، إعادة تصميم العمل والتغيير في نماذج المهام مما يؤدي للحاجة إلى القدرات والمهارات والمعارف.
- ٢- التعمق الوظيفي لدى العامل: ويقصد به مدى جودة العلاقات بالأفراد أو أنشطة أخرى داخل المنظمة وخارجها ومدى تناسب وظائفهم وبيئاتهم مع الجوانب الحياتية الأخرى.
- ٣- طبيعة تصميم الوظيفة: من حيث درجة إثراء الوظيفة، المشاركة في اتخاذ القرارات الوظيفية، السلامة المهنية والشعور بالإنجاز.

القسم الخامس: الدراسات السابقة

تم الاطلاع على معظم الدراسات التي تناولت مجال الدراسة الحالية:

- دراسة (عادل، فهد المالكي) ٢٠٢٢ : هدفت الدراسة على التعرف على دور الدورات التدريبية في تطوير إداء مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين في ضوء متغيرات (التخصص – المؤهل العلمي – عدد سنوات الخدمة) و استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وكانت العينة مكونة من (٣٥٠ معلمًا) وتوصلت إلى نتائج من أهمها: جاء دور الدورات التدريبية في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة بدرجة كبيرة في جميع المحاور ما عدا محور المجتمع المحلي بدرجة متوسطة و عزي إلى متغير عدد سنوات الخدمة.
- دراسة (د.المعتز بالله البرنس) ٢٠٢١ التي استهدفت بيان أثر وسائل التواصل عن بعد على جودة العملية التدريبية مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على مركز جامعة أسيوط و التي أوضحت التأثير

المعنوي الإيجابي بين أساليب التدريب عن بعد بأبعادها الأربعة إجمالاً كمتغير مستقل و بين جودة العملية التدريبية إجمالاً كمتغير تابع وكل من أبعادها الثلاث وهي التكاليف واختيار الزمان والمكان و التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية كمتغير تابع.

- دراسة (لين بطرني) ٢٠٢١ والتي تهدف إلى إعادة اختبار تأثير التدريب على أداء العاملين ودرجة تأثير التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية والمحتوى التدريبي وكفاءة المدرب وتقييم التدريب) في أداء المحامين المتمرنين في فرع دمشق لنقابة المحامين كما هدفت الى التعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثيراً في أداء العاملين بالإضافة إل بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب واختلاف المتغيرات الديمغرافية (العمر – الجنس – الاجر – الخبرة)

- دراسة (شيرين الديداموني) ٢٠٢٠ والتي هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج الكتروني قائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الالكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية و التي توصلت إلى فعالية البرنامج الالكتروني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.

- دراسة (كروش مريم) ٢٠١٩ : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للأشغال الكهربائية (كهريف) وحدة تفرت وكانت العينة مكونة مستويات إدارية متنوعة في المؤسسة وخلصت إلى أن للتدريب الالكتروني دور كبير في المؤسسة بشكل عام وعلى أداء الموارد البشرية بشكل خاص وذلك من خلال تسهيل العمل والمهام المختلفة وتحقيق الأهداف بفعالية و أوجدت علاقة طردية بين التدريب الالكتروني و أداء الموارد البشرية.

- دراسة (Shu Ching ٢٠١١)) حيث حصلت الباحثة في نتيجة إحدى فرضيات دراستها على نتيجة عدم وجود فروق كبيرة لدى الموظفين الذين تلقوا التعليمات وجهًا لوجه قياسًا بالموظفين الذي تلقوا تعليمات التعلم عن بعد .

- دراسة (سارة الحقباني) ٢٠١٥: هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي لمديرات مدارس محافظة الخرج من وجهة نظرهن وكان من أهم نتائج الدراسة : أن البرامج التدريبية فعالة

بدرجة كبيرة في تطوير أداء مديرات المدارس لمهامهن الإدارية. وأن البرامج التدريبية فعالة بدرجة كبيرة في تطوير أداء مديرات المدارس لمهامهن الفنية. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية في تطوير أدائهن الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، عدد الدورات التدريبية)

- دراسة (نورة الدوسري) ٢٠١١ و الذي يهدف إلى معرفة أثر التدريب الإلكتروني المتزامن و غير المتزامن في تنمية المهارات الإدارية و الاتجاه نحو التدريب : دراسة على مديرات مدراس التعليم العام في الدمام بالمملكة العربية السعودية حيث توصل إلى البحث إلى كفاءة التدريب الإلكتروني التزامني و اللاتزامني على حد سواء و ذلك بعد التعرض للبرنامج و التدريب عليه،

- دراسة السعادات ٢٠٠٩ والتي هدفت الى التعرف على إمكانية التدريب عن بعد باستخدام تقنيات التعليم عن بعد كما يراه المتدربون في مركز التدريب والإشراف التربوي بمدينة الدمام وقد خلصت هذه الدراسة إلى ان إمكانية التدريب عن بعد في توفير الجهد والوقت والمال ويساير التطور المهني والوظيفي ويمنح المتدرب اختيار البرنامج الذي يناسب حاجاته واهتماماته.

وبعد استعراض الدراسات السابقة اتضح ما يلي:

- لا توجد دراسة – على حد علم الباحث- تتفق مع الدراسة الحالية في تحديد المطالب المتعلقة برفع فعالية أداء مديري المدارس في مراحل التعليم المتوسطة والثانوية

- ما يميز هذه الدراسة انها تسعى للوقوف والتعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأنواعه المختلفة على فعالية أداء مديري مدراس محافظة الجندل في المرحلتين المتوسطة والثانوية.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

- التمهيد.
- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.

- خصائص أفراد العينة.
- أداة الدراسة.
- الصدق والثبات.
- أساليب المعالجة الإحصائية.

إجراءات الدراسة

تمهيد:

في هذا الفصل يوضح الباحثون الإجراءات التي اتبعها في هذه الدراسة من حيث المنهج الذي استخدمته والمجتمع الأصلي للدراسة وأداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، وهو منهج يقوم على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع، والتعبير عنها بشكل كمي يوضح الظاهرة وحجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، أو بشكل

كيفية حيث يوصف الظاهرة ويوضح خصائصها، ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج المستخدمة في البحوث الإنسانية لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

مجتمع الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من مديري مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – بمحافظة دومة الجندل ٣٤ مديرًا في الفصل الدراسي الثالث من العام ١٤٤٤هـ.

عينة الدراسة.

عينة الدراسة يبلغ عددها ٣٤ مديرًا تم اختيارهم بعد التنسيق مع قسم الإدارة المدرسية التابع لمكتب التعليم بمحافظة دومة الجندل وتم استخدام نماذج قوئل في تعبئة الاستبانة التي تم إرسالها لهم ومن ثم استقبلهم دون ان يكون هناك فاقد من هذه الاستبانة.

وصف وتحليل خصائص عينة الدراسة

يستعرض الباحث نتائج التحليل الاحصائي لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المتغيرات الشخصية والوظيفية؛ وذلك من خلال عرض وتحليل إجاباتهم المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية لكل فئة من فئات متغيرات الدراسة، ويمكن للباحث عرض ووصف وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة حول المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي:

١. وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير العمر:

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن أعمارهم، وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية	الرتبة
---------	--------	---------	----------------	--------

أقل من ٣٠ سنة	0	.0%	3
31- أقل من ٥٠ سنة	25	73.5%	1
أكثر من ٥١ سنة	9	26.5%	2
الإجمالي	34	100%	-

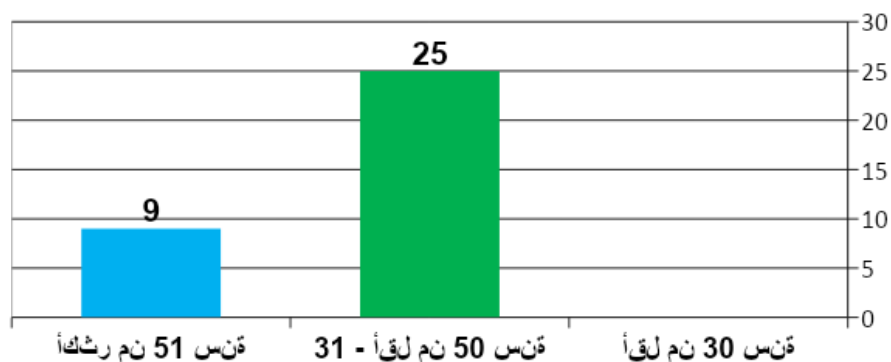
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام ٢٠٢٣ م

تبين نتائج الجدول رقم (٢) أنّ ما نسبته (٧٣,٥٪) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (٣١ - أقل من ٥٠ سنة).

يلمها في المرتبة الثانية افراد عينة الدراسة الذين تتجاوز أعمارهم ٥١ سنة بنسبة (٢٦,٥٪)، في حين لا وجود لأفراد عينة

الدراسة في الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة). والشكل الآتي يبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة حسب متغير العمر:

شكل رقم (١): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام ٢٠٢٣ م

٢. وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن مؤهلاتهم التعليمية، وكانت نتائج إجاباتهم كما يوضّحها الجدول الآتي:

جدول رقم (٣): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

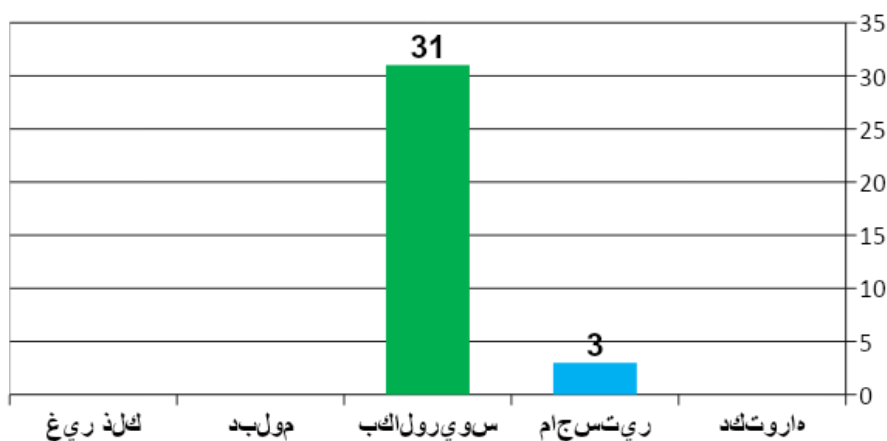
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
3	.0%	0	دكتوراه	المستوى العلمي
2	8.8%	3	ماجستير	
1	91.2%	31	بكالوريوس	

3	0.0%	0	دبلوم	
3	0.0%	0	غير ذلك	
-	100%	34	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام ٢٠٢٣ م

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (٣) أنّ معظم أفراد عينة الدراسة مستواهم التعليمي بكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٩١,٢٪)، تليها في المرتبة الثانية وبفارق كبير جداً أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل الماجستير بنسبة (٨,٢٪)، في حين لا وجود للمؤهلات دكتوراه ودبلوم وغير ذلك، والشكل الآتي يبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

شكل رقم (٢): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام ٢٠٢٣ م

٣. وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في العمل:

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن سنوات خبرتهم في العمل، وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (٤): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل

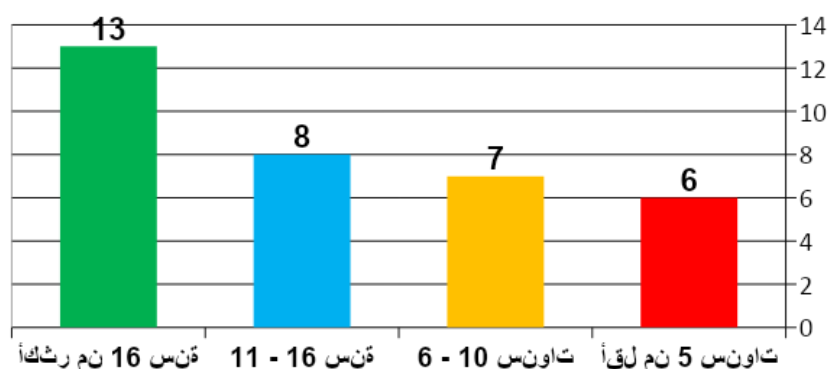
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
4	17.6%	6	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة في العمل
3	20.6%	7	6-10 سنوات	
2	23.5%	8	11-16 سنة	

1	38.2%	13	أكثر من ١٦ سنة
-	100%	34	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام ٢٠٢٣ م

أوضحت نتائج الجدول رقم (٤) أنّ ما نسبته (٣٨,٢٪) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم الوظيفية أكثر من ١٦ سنة، يليها في المرتبة الثانية أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (١١ - ١٦ سنة) بنسبة بلغت (٢٣,٥٪)، وفي المرتبة الثالثة جاء أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (٦ - ١٠ سنوات) بنسبة بلغت (٢٠,٦٪)، أما المرتبة الأخيرة فكانت لأفراد عينة الدراسة الذين تبلغ خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات)، حيث بلغت نسبتهم (١٧,٦٪). والشكل الآتي يبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل:

شكل رقم (٣): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام ٢٠٢٣ م

أداة الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة من حيث الأهداف والمنهج تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات وهي تعد من أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولى من جزأين:

الجزء الأول:

يتناول البيانات الديموغرافية الخاصة بأفراد العينة وشملت:

- العمر

▪ المستوى التعليمي

▪ سنوات العمل في الإدارة المدرسية

أما الجزء الثاني فتم تقسيمه إلى محورين وتكون من (٢٧ فقرة) على النحو التالي:

○ المحور الأول (التدريب الالكتروني) وشمل العناصر التالية:

● الاحتياجات التدريبية (٤ فقرات)

● تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني (٤ فقرات)

● تنفيذ البرنامج التدريب الالكتروني (٣ فقرات)

● تقييم البرنامج التدريبي الالكتروني (٤ فقرات)

○ المحور الثاني (أداء وفعالية العمل الإداري) وشمل:

● المعارف والمعلومات (٤ فقرات)

● المهارات (٤ فقرات)

● الجانب الإبداعي (٣ فقرات)

وقد طُلب من أفراد العينة الإجابة عن كل فقرة بوضع اختيار أمام كل واحد من الاختيارات التالية:

بدرجة عالية جداً	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
------------------	-------------	--------------	--------------	-------------------

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة بواسطة نوعين من أنواع الصدق وهما صدق المحكمين والصدق البنائي.

١. الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

ويعد أحد أنواع صدق الأداة التي يُعتمد عليها في القياس حيث إنه يعرف بقدرة أداة الدراسة على "قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليها وتفحص مدى ملائمة بنودها لقياس أبعاد المتغير المختلفة، كما أنه من أكثر الأساليب استخداماً. ويتمثل هذا الأسلوب في عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التخصص من أعضاء إدارة التدريب والابتعاث في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الجوف للتأكد من مدى وضوح الفقرات وصياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق أهداف من الدراسة وارتباطها بالمجال الذي وضعت من أجله، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، وتم إجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكمين.

٢. الصدق البنائي:

للتأكد من فاعلية فقرات الأداة تم التحقق من توفر الصدق البنائي (Construct validity) أو ما يسمى أحياناً الصدق التمييزي أو الاتساق أو التجانس الداخلي (Internal consistency) لفقرات أداة البحث عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل فقرة مع درجة البُعد الذي تنتمي إليه وبين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه.

المحور الأول (المتغير المستقل): التدريب الإلكتروني

للتأكد من فاعلية فقرات المحور الأول (المتغير المستقل) ومن ثم التحقق من توفر الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين كل درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وايضاً حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور. وذلك على النحو الموضح الآتي:

١. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بُعد الاحتياجات التدريبية والدرجة الكلية للبُعد:

جدول (5)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بُعد الاحتياجات التدريبية والدرجة الكلية للبُعد

م	فقرات بُعد الاحتياجات التدريبية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
---	---------------------------------	---------------------	---------------

1	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدير بعد تكليفه بالعمل في الادارة	.879**	.000
2	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على نتائج تقييم الأداء	.803**	.000
3	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين باستخدام تقنيات حديثة	.830**	.000
4	تم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على معايير قابلة للقياس	.877**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (٥) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.879^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (0.803^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). مما يعني أن جميع فقرات بعد الاحتياجات التدريبية تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٢. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني والدرجة الكلية للبعد:

جدول (6)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني والدرجة الكلية للبعد

م	فقرات بعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	يتم تقديم برامج تدريب عن بعد تتناسب مع محتوى مقررات التدريب	.798**	.000
2	يتم تصميم برنامج التدريب الإلكتروني ليتناسب مع الاحتياج الفعلي للمتدربين	.867**	.000
3	يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني	.791**	.000
4	يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني	.851**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (٦) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.867^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (0.791^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). مما يعني أن جميع فقرات بعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٣. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني والدرجة الكلية للبعد:

جدول (7)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني والدرجة الكلية للبُعد

م	فقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	تستخدم تقنيات المؤتمرات التفاعلية الحديثة مثل (Zoom- Teams- Webex .. وغيرها) في البرنامج التدريبي	.902**	.000
2	استخدام الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (مقاطع فيديو – وسائل تفاعلية ..)	.950**	.000
3	يتم استخدام وسائل تواصل مباشرة بين المدرب والمتدرب	.910**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد دالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.950^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (0.902^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). مما يعني أن جميع فقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٤. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني والدرجة الكلية للبُعد:

جدول (8)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني والدرجة الكلية للبُعد

م	فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	يتم استخدام أدوات تقييم لقياس مدى تحقيق البرنامج التدريبي لاحتياجات المتدربين (استبانة - مقابلة .. الخ)	.836**	.000
2	يتم قياس الأداء للمهارات الإدارية بطريقة عملية	.884**	.000
3	تهتم إدارة التدريب بالتغذية الراجعة من المتدربين في تقييم البرنامج التدريبي	.875**	.000
4	يتم متابعة المتدربين بعد تنفيذ البرنامج التدريبي لمعرفة أثر البرنامج التدريبي على الاداء	.838**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (٨) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد دالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.884^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (0.836^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). مما

يعني أن جميع فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٥. معامل ارتباط درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الأول التدريب الإلكتروني:

جدول (9)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الأول التدريب الإلكتروني

م	أبعاد المحور الأول (المتغير المستقل)	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	الاحتياجات التدريبية	.829**	.000
2	تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	.909**	.000
3	تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني	.886**	.000
4	تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	.879**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (٩) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمحور التدريب الإلكتروني عالية ودالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط ($r = 0.909$) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$)، وأقل معامل ارتباط ($r = 0.829$) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$). مما يعني أن جميع أبعاد المحور الأول تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن فقرات المحور الأول تتمتع بدرجة صدق عالية.

المحور الثاني (المتغير التابع): أداء وفعالية العمل الإداري

للتأكد من فاعلية فقرات المحور الثاني (المتغير التابع) ومن ثم التحقق من توفر الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين كل درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وايضاً حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور. وذلك على النحو الموضح الآتي:

١. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بُعد المعارف والمعلومات والدرجة الكلية للبعد:

جدول (10)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بُعد المعارف والمعلومات والدرجة الكلية للبعد

م	فقرات ب بُعد المعارف والمعلومات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	ساعدتني المعارف المكتسبة في البرنامج التدريبي على قيامي بعملية بطريقة أفضل	.916**	.000
2	اكتسبت أساليب جديدة إدارية وتقنية تساهم في تحسين عملي داخل المدرسة	.923**	.000
3	يشجع قسم الإدارة المدرسية على تبادل الخبرات والمعارف بين مديري المدارس بطرق الكترونية أثناء وبعد البرنامج التدريبي	.925**	.000
4	يمكنني ان اکتسب معارف مختلفة في أوقات تناسبني	.878**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

تشير نتائج الجدول (١٠) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، فقد بلغ

أعلى معامل ارتباط (٠,٩٢٥) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (٠,٨٧٨) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$) = (٠,٠١).

مما يعني أن جميع فقرات بُعد المعارف والمعلومات تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع

فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٢. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بُعد المهارات والدرجة الكلية للبعد:

جدول (11)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بُعد المهارات والدرجة الكلية للبعد

م	فقرات ب بُعد المهارات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
---	-----------------------	---------------------	---------------

1	تتناسب المهارات التي نحصل عليها مع المهارات المطلوبة في عملي	.887**	.000
2	اقوم بنقل المهارات الحديثة للعاملين معي في ادارة المدرسة	.964**	.000
3	لدي القدرة على تحمل مسؤوليات العمل كمدير في المدرسة	.965**	.000
4	لدى القدرة على التدريب والتعلم الذاتي	.965**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (١١) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.965^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (0.887^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). مما يعني أن جميع فقرات بُعد المهارات تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٣. معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات بُعد الجانب الابداعي والدرجة الكلية للبعد:

جدول (12)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات بُعد الجانب الابداعي والدرجة الكلية للبعد

م	فقرات ب بُعد الجانب الابداعي	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	أهتم بتقديم أفكار جديدة في سبيل تحسين العمل الإداري	.959**	.000
2	لدي القدرة على المبادرة في تنفيذ أفكار إدارية جديدة وتحمل المخاطر	.973**	.000
3	أقوم بأدوار متنوعة دون الاعتماد على جهد الآخرين	.947**	.000
4	ابتكر حلول للمشكلات التي قد تعطل سير العمل في المدرسة	.957**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (١٢) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.973^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، وأقل معامل ارتباط (0.947^{**}) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). مما يعني أن جميع فقرات بُعد الجانب الابداعي تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن جميع فقرات البعد تتمتع بدرجة صدق عالية.

٤. معامل ارتباط درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الثاني أداء وفعالية العمل الإداري:

جدول (13)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الثاني أداء وفعالية العمل الإداري

م	أبعاد المحور الثاني (المتغير التابع)	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	المعارف والمعلومات	.924**	.000
2	المهارات	.965**	.000
3	الجانب الابداعي	.923**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

تشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمحور أداء وفعالية العمل الإداري عالية ودالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، حيث تعدت جميعها القيمة (٠,٩٠). مما يعني أن جميع أبعاد المحور الثاني تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى أن فقرات المحور الثاني تتمتع بدرجة صدق عالية.

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك على مستوى كل محور بأبعاده وفقراته وعلى المستوى الكلي للأداة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١) على النحو التالي.

جدول رقم (١٤)

قيم معامل ألفا ل كرونباخ لثبات أداة الدراسة

م	الابعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	الاحتياجات التدريبية	4	0.87
2	تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني	4	0.84
3	تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني	3	0.91
4	تقييم البرنامج التدريبي الالكتروني	4	0.88
المتغير المستقل: التدريب الالكتروني		15	0.94
1	المعارف والمعلومات	4	0.93
2	المهارات	4	0.96
3	الجانب الابداعي	4	0.97
المتغير التابع: أداء وفعالية العمل الإداري		12	0.97
الأداة ككل		27	0.97

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن قيمة معامل ثبات التجانس الداخلي الفا كرونباخ للمحور الأول (التدريب الالكتروني) ككل بلغت (٠,٩٤)، وفيما يتعلق بمعاملات ثبات التجانس الداخلي لأبعاد المحور الأول فجميعها قيم ثبات مرتفعة. كما يلاحظ أيضاً أن قيمة معامل ثبات التجانس الداخلي الفا كرونباخ للمحور الثاني (أداء وفعالية العمل الإداري) بلغت (٠,٩٧). وفيما يتعلق بمعاملات ثبات التجانس الداخلي لأبعاد المحور الثاني فجميعها قيم ثبات مرتفعة. أما بالنسبة لثبات التجانس الداخلي للاستبانة ككل بمحاورها فقد بلغت قيمته (٠,٩٧). وجميعها قيم مرتفعة وتزيد عن الحد الأدنى لمعامل الثبات ٠,٧٠.

وهذه النتائج تؤكد صلاحية الأداة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية. وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الأداة وصلاحيتها في جمع بيانات الدراسة وتحليلها والإجابة على أسئلة الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لدرجات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- معامل ارتباط بيرسون للتأكد من فاعلية فقرات أداة الدراسة، كما تم التحقق من توفر الصدق البنائي (Construct validity) أو ما يسمى أحياناً الصدق التمييزي أو الاتساق أو التجانس الداخلي (Internal consistency).
- ٢- "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha) لحساب ثبات فقرات الأداة المستخدمة في جمع البيانات.
- ٣- المتوسط الحسابي والوزن النسبي لترتيب أفراد الدراسة حسب درجاتهم على الفقرات.
- ٤- الانحراف المعياري لقياس تجانس درجات أفراد الدراسة. "حيث يدل على كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات بحيث يكون الوسط الحسابي أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري".
- ٥- اختبار (T-test) لعينة واحدة لقياس معنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية لمتغيري أداة الدراسة من خلال الدرجة الحرجة (٣).
- ٦- أسلوب الانحدار الخطي البسيط، للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة والاستئلة الفرعية الثاني والثالث والرابع.

نتائج الدراسة ومناقشتها

يستعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لأسئلة الدراسة؛ وذلك من خلال عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة على أداة الدراسة ومحاورها، والمتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية، واختبار (t) لكل عبارة من عبارات الأداة ومحاورها؛ لمعرفة مدى توافرها، وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي الأوزان (Five Likert Scale) للخيارات المتعددة، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية، ويتراوح مدى الاستجابة من (١-٥) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale)، حسب الجدول رقم (١٥).

جدول رقم (١٥): مقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale)

الوزن	5	4	3	2	1
الرأي	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر: تصميم الباحث تبعاً لمقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale).

واعتمد الباحث في تفسير البيانات بناءً على قيم المتوسطات الحسابية معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى

الأهمية لمتغيرات الدراسة، والذي تم احتسابه وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{المدى (الحد الأعلى - الحد الأدنى)}}{\text{أكبر قيمة في المقياس (الحد الأعلى)}} = \text{طول الفئة} \\ & \frac{0.80}{5} = \text{طول الفئة} \\ & = 0.16 \end{aligned}$$

وبناءً على ذلك يكون قيم ومستويات المتوسطات الحسابية، حسب الجدول رقم (١٦)

جدول رقم (١٦): قيم ومستويات المتوسطات الحسابية

قيم المتوسطات الحسابية	مستوى الممارسة
من ١ إلى ١,٧٩	منخفضة جداً
من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	منخفضة
من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	متوسطة
من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	عالية
من ٤,٢٠ إلى ٥	عالية جداً

المصدر: إعداد الباحث بناءً على معادلة تطبيق طول الفئة.

ويمكن للباحث عرض وصف وتحليل متوسطات إجابات عينة الدراسة حول عبارات الأداة ومحاورها والاجابة عن

أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

- السؤال الرئيس: هل هناك أثر للتدريب الإلكتروني في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية –

بنين – في محافظة دومة الجندل؟

للإجابة عن التساؤل الرئيس للدراسة استخدمت الدراسة أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ لمعرفة أثر

التدريب الإلكتروني في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل عند مستوى

دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وفق النموذج $y=a+bx$ حيث أن:

Y المتغير التابع وهو زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل.

X المتغير المستقل: وهو التدريب الإلكتروني.

A وهو عبارة عن ثابت الانحدار.

B وهو عبارة عن مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل.

وكانت أهم النتائج الإجابة عن السؤال كما هي موضحة في الجدول رقم (١٧):

جدول رقم (١٧): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر التدريب الإلكتروني في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل

البُعد	المعاملات	قيم المعاملات	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	T sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة f	قيمة مستوى الدلالة sig
كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية	ثابت الانحدار a	2.450	0.455	-	5.380	0.000	.5090	.2590	11.187	.0020
	معامل الانحدار b	0.397	0.119	0.509	3.345	0.002				
$=2.450+0.397xy$										

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (٢٠٢٣م)، ن = ٣٤.

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (١٧)، وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للتدريب الإلكتروني والنجاح في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٣٩٧٠)، كما أشارت قيمة (T) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٣,٣٤٥) إلى وجود دلالة معنوية لمعامل الانحدار، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠٠٢)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \geq 0,05$). أي أنه كلما زاد مستوى التدريب الإلكتروني بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل (٣٩,٧%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (٥٠,٩٠) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني أدى إلى زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه المتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (٢٥٩٠)، مما يشير إلى أن (٢٥,٩٪) من التغيرات في كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل تعود إلى تطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، وأن (٧٤,١٪) من التغيرات في كفاءة

أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل تعود إلى عوامل أخرى. كما أشار اختبار (F) المحسوبة الذي بلغت قيمته (١١,١٨٧) إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠٠٢)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$).

بناءً على النتائج السابقة تكون الإجابة عن التساؤل الرئيس للدراسة والذي ينص على هل هناك أثر للتدريب الإلكتروني في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل؟ حيث نجد أن للتدريب الإلكتروني أثر متوسط في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل.

السؤال الأول: ما هو مستوى التدريب الإلكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث؟

للإجابة عن التساؤل الأول للدراسة، تم وصف وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحاور الأول (التدريب الإلكتروني)، وقد لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لكل أبعاد المتغير التابع (التدريب الإلكتروني) بصورة مجمعة، ومن ثم للأبعاد بصورة منفردة، كما هو موضح بالجدول رقم (٩) الخاص بقياس متغير التدريب الإلكتروني للأبعاد مجمعة، والجدول رقم (٥) الخاص ببُعد الاحتياجات التدريبية، والجدول رقم (٦) لبُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني، والجدول رقم (٧) لبُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني، والجدول رقم (٨) لبُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني، كما تظهر الجداول الآتية رتبة فقرات الدراسة بحسب أهميتها ومستوى التوافر، واختبار (t) ومستوى المعنوية لكل فقرة بحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وكما يلي:

١. وصف وتحليل أبعاد التدريب الإلكتروني (مجتمعة):

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، واختبار (t) ومستوى المعنوية لأبعاد

التدريب الإلكتروني المستدامة مجتمعة، وجاءت نتائجه كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (١٨): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول أبعاد التدريب الإلكتروني

الرقم	أبعاد التدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة	الرتبة	مستوى التوافر
1	الاحتياجات التدريبية	3.68	1.06	73.53	3.709	.000	3	عالية
2	تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	3.66	0.97	73.24	3.982	.000	4	عالية
3	تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني	3.90	1.18	78.04	4.460	.000	1	عالية
4	تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	3.73	0.92	74.56	4.625	.000	2	عالية
	ملخص أبعاد التدريب الإلكتروني	3.73	0.89	74.63	4.770	.000	-	عالية

(P=0.05) المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2023م، ن = 34) مستوى الدلالة

يبين الجدول رقم (١٨)، أنّ متوسط درجات التوافر لجميع أبعاد التدريب الإلكتروني (الاحتياجات التدريبية،

تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني، تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني، تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني) تراوحت ما بين

(٣,٩٠ – ٣,٦٦)، وكانت في مستوى "متوافرة بدرجة عالية، كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط الحسابي العام لمستوى

توافر أبعاد التدريب الإلكتروني مجتمعة بلغ (٣,٧٣)، وانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٩)، والذي يدل على أنّ آراء أفراد

العينة كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه الأبعاد، وبوزن نسبي عام عال يشير إلى أنّ نسبة (74.63%) من إجمالي أفراد

عينة الدراسة يرون أنّ أبعاد التدريب الإلكتروني متوافرة لدى مدارس عينة البحث.

كما جاء ترتيب أبعاد التدريب الإلكتروني وفقاً لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مدارس عينة البحث، كالآتي:

١. كان أعلى تلك الأبعاد توافراً هو بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني بوسط حسابي عال (٣,٩٠)، وانحراف معياري

(١,١٨) يشير إلى تباعد الآراء حول البُعد، وبوزن نسبي عال (٠,٤٧٨٪)، وتفسير ذلك أنّ مستوى بُعد تنفيذ البرنامج

التدريبي الإلكتروني كان بدرجة عالية.

٢. جاء بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني في المرتبة الثانية بوسط حسابي عال (٣,٧٣)، وانحراف معياري (٠,٩٢)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، وبوزن نسبي عال (٧٤,٥٦٪)، ويعني ذلك أنّ مستوى بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني في مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

٣. جاء بُعد الاحتياجات التدريبية في المرتبة الثالثة بوسط حسابي عال (٣,٦٨)، وانحراف معياري (١,٠٦)، يشير إلى تباعد الآراء حول البُعد، وبوزن نسبي عال جداً (٧٣,٥٣٪)، ويعني ذلك أنّ مستوى بُعد الاحتياجات التدريبية في مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

٤. جاء بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني في المرتبة الرابعة والاختيرة بوسط حسابي عال (٣,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٩٧)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، وبوزن نسبي عال (٧٣,٢٤٪)، ويعني ذلك أنّ مستوى بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني في مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

كذلك يبين الجدول أنّ مستوى الدلالة لكافة أبعاد التدريب الإلكتروني (منفردة ومجموعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥).

مما سبق نجد أنّ مستوى التدريب الإلكتروني في مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

٢. وصف وتحليل أبعاد التدريب الإلكتروني (منفردة):

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، واختبار (t)، ومستوى المعنوية لأبعاد

المحور الأول (التدريب الإلكتروني) بصورة منفردة، على النحو الآتي:

١. وصف وتحليل فقرات بُعد الاحتياجات التدريبية:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات

بُعد الاحتياجات التدريبية وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (١٩): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد الاحتياجات التدريبية

الرقم	فقرات بُعد الاحتياجات التدريبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة Sig	الرتبة	مستوى التوافر
1	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدير بعد تكليفه بالعمل في الإدارة	3.59	1.33	71.76	2.582	.000	3	عالية
2	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على نتائج تقييم الأداء	3.65	1.23	72.94	3.072	.000	2	عالية
3	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين باستخدام تقنيات حديثة	3.88	1.17	77.65	4.380	.000	1	عالية
4	تم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على معايير قابلة للقياس	3.59	1.28	71.76	2.676	.000	3	عالية
	ملخص بُعد الاحتياجات التدريبية	3.68	1.06	73.53	3.709	.000	-	عالية

(P=0.05) المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2023م، ن=34) مستوى الدلالة

تبين نتائج الجدول رقم (١٩) أنّ متوسط درجات التوافر لجميع فقرات بُعد الاحتياجات التدريبية جاءت أعلى من

نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي، والتي تراوحت بين (٣,٨٨ - ٣,٥٩) والتي تعكس درجة توافر عالية، حيث كانت

أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (٣): "يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين باستخدام تقنيات حديثة." بوسط حسابي

عال (٣,٨٨)، وانحراف معياري (١,١٧) يشير إلى تباعد الآراء حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (٧٧,٦٥٪)، بينما أدنى تلك الفقرات توافراً الفقرة (١): "يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدير بعد تكليفه بالعمل في الإدارة." بوسط حسابي عال بلغ (٣,٥٩)، وانحراف معياري (١,٣٣) يشير إلى تباعد الآراء وتشتمها حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (٧١,٧٦٪).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد الاحتياجات التدريبية كان عالياً بوسط حسابي بلغ (٣,٦٨)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (١,٠٦) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت غير متسقة ومتباعدة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ (٠,٧٣٥٣٪) يشير إلى أنّ أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد الاحتياجات التدريبية متوافر لدى مديري مدارس عينة البحث. كذلك يبين الجدول رقم (١٩) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجموعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥). وتدلل هذه النتائج على أنّ مستوى بُعد الاحتياجات التدريبية لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية .

٢. وصف وتحليل فقرات بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات

بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (٢٠): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني

الرقم	فقرات بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة Sig	الرتبة	مستوى التوافر
1	يتم تقديم برامج تدريب عن بعد تتناسب مع محتوى مقررات التدريب	3.79	1.12	75.88	4.126	.000	2	عالية
2	يتم تصميم برنامج التدريب الإلكتروني ليتناسب مع الاحتياج الفعلي للمتدربين	3.85	1.05	77.06	4.744	.000	1	عالية
3	يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني	3.26	1.29	65.29	1.200	.000	4	متوسطة
4	يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني	3.74	1.24	74.71	3.462	.000	3	عالية
	ملخص بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	3.66	0.97	73.24	3.982	.000	-	عالية

(P=0.05) المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2023م، ن=34) مستوى الدلالة

تبين نتائج الجدول رقم (٢٠) أنّ متوسط درجات التوافر لجميع فقرات بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني

جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي، والتي تراوحت بين (٣,٨٥ - ٣,٢٦) والتي تعكس درجة توافر تتراوح

ما بين عالية ومتوسطة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (٦): "يتم تصميم برنامج التدريب الإلكتروني ليتناسب

مع الاحتياج الفعلي للمتدربين." بوسط حسابي عال (٣,٨٥)، وانحراف معياري (١,٠٥) يشير إلى تباعد الآراء حول الفقرة، وبوزن

نسبي عال (٠,٦٧٪)، بينما أدنى تلك الفقرات توافراً الفقرة (٧): "يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب

الالكتروني". بوسط حسابي متوسط بلغ (٣,٢٦)، وانحراف معياري (١,٢٩) يشير إلى تباعد الآراء وتشقتها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط (٦٥,٢٩٪).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني كان عالياً بوسط حسابي بلغ (٣,٦٦)، وانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٩٧) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ (73.24٪)، يشير إلى أنّ أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني متوافر لدى مديري مدارس عينة البحث. كذلك يبين الجدول رقم (٢٠) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجموعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥). وتدل هذه النتائج على أنّ مستوى بُعد تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

٣. وصف وتحليل فقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (٢١): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني

الرقم	فقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة Sig	الرتبة	مستوى التوافر
1	تستخدم تقنيات المؤتمرات التفاعلية الحديثة مثل (ZOOM- Teams- Webex .. وغيرها) في البرنامج التدريبي	4.06	1.39	81.18	4.437	.000	1	عالية
2	استخدام الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (مقاطع فيديو – وسائل تفاعلية ..)	3.74	1.24	74.71	3.462	.000	3	عالية
3	يتم استخدام وسائل تواصل مباشرة بين المدرب والمتدرب	3.91	1.22	78.24	4.375	.000	2	عالية
	ملخص بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني	3.90	1.18	78.04	4.460	.000	-	عالية

(P=0.05) المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2023م، ن=34) مستوى الدلالة

تبين نتائج الجدول رقم (٢١) أنّ متوسط درجات التوافر لجميع فقرات بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي، والتي بلغت (٤,٠٦، ٣,٩١، ٣,٧٤) والتي تعكس درجة توافر عالية، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (٩): "تستخدم تقنيات المؤتمرات التفاعلية الحديثة مثل (Zoom- Teams- Webex) .. وغيرها) في البرنامج التدريبي." بوسط حسابي عال (٤,٠٦)، وانحراف معياري (١,٣٩) يشير إلى تباعد الآراء وتشتمها حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (٨١,١٨٪)، بينما أدنى تلك الفقرات توافراً الفقرة (١٠): "استخدام الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (مقاطع فيديو – وسائل تفاعلية..)." بوسط حسابي عال بلغ (٣,٧٤)، وانحراف معياري (١,٢٤) يشير إلى تباعد الآراء وتشتمها حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (٧٤,٧١٪).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني كان عالياً بوسط حسابي بلغ (٣,٩٠)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (١,١٨) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت غير متسقة ومتباعدة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ (78.04%)، يشير إلى أنّ أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني متوافر لدى مديري مدارس عينة البحث. كذلك يبين الجدول رقم (٢١) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجموعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥). وتدل هذه النتائج على أنّ مستوى بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

٤. وصف وتحليل فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات

بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (٢٢): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني

الرقم	فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة Sig	الرتبة	مستوى التوافر
1	يتم استخدام أدوات تقييم لقياس مدى تحقيق البرنامج التدريبي لاحتياجات المتدربين (استبانة - مقابلة ..الخ)	3.91	1.08	78.24	4.907	.000	1	عالية
2	يتم قياس الأداء للمهارات الادارية بطريقة عملية	3.76	0.89	75.29	5.012	.000	2	عالية
3	تهتم إدارة التدريب بالتغذية الراجعة من المتدربين في تقييم البرنامج التدريبي	3.59	1.16	71.76	2.963	.000	4	عالية
4	يتم متابعة المتدربين بعد تنفيذ البرنامج التدريبي لمعرفة أثر البرنامج التدريبي على الاداء	3.65	1.15	72.94	3.276	.000	3	عالية
	ملخص بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	3.73	0.92	74.56	4.625	.000	-	عالية

(P=0.05) المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2023م، ن = 34) مستوى الدلالة

تبين نتائج الجدول رقم (٢٢) أنّ متوسط درجات التوافر لجميع فقرات بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي، والتي تراوحت بين (٣,٩١ - ٣,٥٩) والتي تعكس درجة توافر عالية، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (١٢): "يتم استخدام أدوات تقييم لقياس مدى تحقيق البرنامج التدريبي لاحتياجات المتدربين (استبانة - مقابلة ..الخ)". بوسط حسابي عال (٣,٩١)، وانحراف معياري (١,٠٨) يشير إلى تباعد الآراء حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (٧٨,٢٤٪)، بينما أدنى تلك الفقرات توافراً الفقرة (١٤): "تهتم إدارة التدريب بالتغذية الراجعة من المتدربين في تقييم

البرنامج التدريبي. "بوسط حسابي عال بلغ (3,59)، وانحراف معياري (1,16) يشير إلى تباعد الآراء وتشتتها حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (71,76٪).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني كان عالياً بوسط حسابي بلغ (3,73)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0,92) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ (74.56٪)، يشير إلى أنّ أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني متوافر لدى مديري مدارس عينة البحث. كذلك يبين الجدول رقم (22) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجموعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05). وتدلل هذه النتائج على أنّ مستوى بُعد تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.

السؤال الثاني: هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث؟
للإجابة عن التساؤل الثاني للدراسة استخدمت الدراسة أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$. وفق النموذج $y = a + bx$ حيث إنّ:

Y المتغير التابع وهو تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث.

X المتغير المستقل: وهو التدريب الإلكتروني.

A وهو عبارة عن ثابت الانحدار.

B وهو عبارة عن مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل.

وكانت أهم النتائج الإجابة عن السؤال كما هي موضحة في الجدول رقم (23):

جدول رقم (٢٣): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية لدى مديري

مدارس عينة البحث

البُعد	المعاملات	قيم المعاملات	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	T sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
تطوير المعارف النظرية	ثابت الانحدار a	1.721	.477		3.606	.001	.5880	.3460	16.918	.0000
	معامل الانحدار b	.512	.125	0.588	4.113	.000				
=1.721+0.512xy										

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (٢٣، ٢٠٢٠م)، ن = ٣٤.

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (٢٣)، وجود دور إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للتدريب الإلكتروني والنجاح في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٥١٢٠)، كما أشارت قيمة (T) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٤,١١٣) إلى وجود دلالة معنوية لمعامل الانحدار، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠.٠٠)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \geq 0.05$). أي أنه كلما زاد مستوى التدريب الإلكتروني بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث (٥١,٢%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (٥٨٨٠) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني أدى إلى زيادة تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه المتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (٣٤٦٠)، مما يشير إلى أن (٣٤,٦%) من التغيرات في مستوى المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث تعود إلى تطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، وأن (٦٥,٤%) من التغيرات في مستوى المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث تعود إلى عوامل أخرى. كما أشار اختبار (F) المحسوبة الذي بلغت قيمته (١٦,٩١٨) إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠.٠٠)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$).

بناءً على النتائج السابقة تكون الإجابة عن التساؤل الثاني للدراسة والذي ينص على: هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث؟ حيث نجد أن للتدريب الإلكتروني دور متوسط في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث.

السؤال الثالث: هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث؟

للإجابة عن التساؤل الثالث للدراسة استخدمت الدراسة أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وفق النموذج $y = a + bx$ حيث إن:

Y المتغير التابع وهو تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث.

X المتغير المستقل: وهو التدريب الإلكتروني.

A وهو عبارة عن ثابت الانحدار.

B وهو عبارة عن مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل.

وكانت أهم النتائج الإجابة عن السؤال كما هي موضحة في الجدول رقم (٢٤):

جدول رقم (٢٤): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث

البُعد	المعاملات	قيم المعاملات	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	T sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
تطوير المهارات الفنية	ثابت الانحدار a	1.842	.514		3.583	.001	.5580	.3110	14.458	.0010
	معامل الانحدار b	.510	.134	0.558	3.802	.001				
$= 1.842 + 0.510xy$										

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (٢٣، ٢٠م)، ن = ٣٤.

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (٢٤)، وجود دور إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للتدريب الإلكتروني والنجاح في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٥١٠٠)، كما أشارت قيمة (T) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٣,٨٠٢) إلى وجود دلالة معنوية لمعامل الانحدار، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠١)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \geq 0,05$). أي أنه كلما زاد مستوى التدريب الإلكتروني بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث (٥١%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (٥٥٨٠٠) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني أدى إلى زيادة تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه المتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (٣١١٠)، مما يشير إلى أن (٣١,١%) من التغيرات في مستوى المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث تعود إلى تطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، وأن (٦٨,٩%) من التغيرات في مستوى المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث تعود إلى عوامل أخرى. كما أشار اختبار (F) المحسوبة الذي بلغت قيمته (٣,٨٠٢) إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠٠١)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0,05$).

بناءً على النتائج السابقة تكون الإجابة عن التساؤل الثالث للدراسة والذي ينص على هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث؟ حيث نجد أن للتدريب الإلكتروني دور متوسط في تطوير المهارات الفنية لدى مديري مدارس عينة البحث.

السؤال الرابع: هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث؟

للإجابة عن التساؤل الثالث للدراسة استخدمت الدراسة أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$). وفق النموذج $y=a+bx$ حيث أن:

Y المتغير التابع وهو تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث.

X المتغير المستقل: وهو التدريب الإلكتروني.

A وهو عبارة عن ثابت الانحدار.

B وهو عبارة عن مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل.

وكانت أهم النتائج الإجابة عن السؤال كما هي موضحة في الجدول رقم (٢٥):

جدول رقم (٢٥): أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية لدى مديري

مدارس عينة البحث

البُعد	المعاملات	قيم المعاملات	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	T sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
تطوير المهارات الإدارية	ثابت الانحدار a	2.929	.4200		6.966	0.000	.3820	.1460	5.462	.0260
	معامل الانحدار b	0.256	0.110	0.382	2.337	0.026				
$=2.929+0.256xy$										

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (٢٣، ٢٠م)، ن = ٣٤.

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (٢٥)، وجود دور إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للتدريب الإلكتروني والنجاح في تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٢٥٦٠)، كما أشارت قيمة (T) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٢,٣٣٧) إلى وجود دلالة معنوية لمعامل الانحدار، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠٢٦)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \geq 0,05$). أي أنه كلما زاد مستوى التدريب الإلكتروني بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في مستوى المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث (٢٥,٦%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (٣٨٢٠) وهو معامل ارتباط طردي معنوي ضعيف، أي كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني أدى إلى زيادة تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه المتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (١٤٦٠)، مما يشير إلى أنّ (١٤,٦%) من التغيرات في مستوى في تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث تعود إلى تطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، وأنّ (٨٥,٤%) من التغيرات في مستوى المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث تعود إلى عوامل أخرى. كما أشار اختبار

(F) المحسوبة الذي بلغت قيمته (٥,٤٦٢) إلى أنّ نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمته الاحتمالية

(٠,٠٢٦)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$).

بناء على النتائج السابقة تكون الاجابة عن التساؤل الرابع للدراسة والذي ينص على هل يوجد دور للتدريب الإلكتروني في

تطوير المهارات الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث؟ حيث نجد أن للتدريب الإلكتروني دور ضعيف في تطوير المهارات

الإدارية لدى مديري مدارس عينة البحث.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء مديري المدارس والمتغيرات الديمغرافية (العمر – سنوات الخبرة- المستوى التعليمي)
- كشفت الدراسة أن هناك توافق بين أفراد عينة البحث حول أثر التدريب الإلكتروني على فعالية أداء مديري المدارس من خلال تكامل عناصر التدريب (تحديد الاحتياج - تصميم – تنفيذ – تقييم) وتوافرها في التدريب الإلكتروني حيث وجد أن:

- مستوى التدريب الإلكتروني في مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.
- مستوى بُعد الاحتياجات التدريبية لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.
- مستوى بُعد تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.
- مستوى بُعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني لدى مديري مدارس عينة البحث كان بدرجة عالية.
- بينت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين التدريب والأداء حيث وجد أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للتدريب الإلكتروني والنجاح في زيادة كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٣٩٧٠.)، كما أشارت قيمة (T) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٣,٣٤٥) إلى وجود دلالة معنوية لمعامل الانحدار، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠٠٢)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة (٠,٠٥ $\geq \alpha$). أي أنه كلما زاد مستوى التدريب الإلكتروني بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في كفاءة أداء مديري المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين – في محافظة دومة الجندل (٣٩,٧%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (٥٠٩٠.) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط.

- بينت الدراسة وجود دور إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للتدريب الإلكتروني والنجاح في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٥١٢٠)، كما أشارت قيمة (T) المحسوبة التي بلغت قيمتها (٤,١١٣) إلى وجود دلالة معنوية لمعامل الانحدار، حيث بلغت قيمته الاحتمالية (٠,٠٠)، وهي أقل من مستوى المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \geq 0,05$). أي أنه كلما زاد مستوى التدريب الإلكتروني بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة في تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث (٥١,٢%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (٥٨٨٠) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني أدى إلى زيادة تطوير المعارف النظرية لدى مديري مدارس عينة البحث والعكس صحيح.
- كشفت الدراسة أن هناك توافق بين أفراد عينة البحث حول أثر التدريب الإلكتروني في زيادة وتطوير المعارف والمهارات الإدارية والجانب الإبداعي لدى أفراد العينة حيث أظهرت وجود ارتباط طردي معنوي لدى مديري مدارس عينة البحث.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل لها يوصي الباحثون بما يلي:
- زيادة الاهتمام بعمليات التدريب الإلكتروني وأبعاده (تحديد الاحتياج التدريبي - التصميم - التنفيذ - التقييم) حيث وجد أن للتدريب الإلكتروني أثر إيجابي في تحقيق الهدف الذي وضع من أجله
- إجراء دراسات تفصيلية حول أبعاد التدريب والابعاد الإدارية المتنوعة لدى مديري المدارس.
- توسيع عينة الدراسة لتشمل جانب مديرات المدارس حيث أن البرامج تقدم عن بعد فبالإمكان قياس أثر التدريب لدى مديري ومديرات المدارس على حد سواء

المراجع

- الدهشاني، جمال علي (٢٠١٩) ، "التدريب الالكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد ٢، العدد ٤، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، جامعة بنها
- الموسوي، علي شرف (٢٠١٠) ،"التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية خلال الفترة ١٢-١٤ ابريل ٢٠١٠
- الزبون، مأمون سليم (٢٠١٨). أثر التدريس باستخدام نظام المقررات الالكترونية (مودل) في تحصيل طلبة الجامعة الأردنية بمادة مهارات الحاسوب وفي تنمية التواصل الاجتماعي لديهم، العلوم التربوية 21-236. (4):45.
- أحمد، محمد سمير (٢٠٠٩). الادارة الالكترونية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان
- الوادي، محمود حسين، الوادي بلال محمود:(٢٠١١) المعرفة والادارة الالكترونية وتطبيقاتها المعاصرة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
- الزنبقي، حنان سليمان (٢٠١١)، التدريب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان
- مصطفى، هاني محمود. (٢٠٠٥) بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الادارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية (الطبعة الأولى) دار جرير للنشر والتوزيع.
- باشات، أحمد إبراهيم. (١٩٩٠) أسس التدريب. المجلة العربية للتدريب، مج. ٤، ع. ٧ (آب / تموز ١٩٩٠)، ص ص. ٨٧-٩٦.
- العربي، عطية. ٢٠١٢. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية: دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر). مجلة الباحث مج. ٢٠١٢، ع. ١٠، ص ص. ٣٣٢-٣٢١.

- مخلوف، سميحة علي محمد (٢٠١٧) "فعالية برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء الإداري لدى مديري مدارس التربية الخاصة" كلية التربية، جامعة الأزهر.
- حفيظ، أمينة: (٢٠١٦): "دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين - دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بطولقة ودائرة فوغالة-ولاية بسكرة -"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد حيزر - بسكرة -
- التميمي، سعد سلطان(٢٠١٩): " تقرير علي عن الفاعلية في التعليم الالكتروني " ،كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض
- المطيري، حمد بن محيا(٢٠١٢). "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين"، كلية التربية ، جامعة الملك سعود، الرياض
- المالكي ع. ب. ح. & المالكي ف. ب. ع. ا. (٢٠٢٢). دور الدورات التدريبية في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية و النفسية، ٦(٩)، ٨٥-
- بيتس ،أ.و، طوني (٢٠٠٧)"التكنولوجيا والتعليم عن بعد"، ترجمة وليد شحادة، الرياض، العبيكان للنشر - الطبعة الثانية.
- العبيدي، جواهر عبد الهادي محمد. (٢٠١٣). أثر التوجه الإبداعي و استراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت. (أطروحة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن
- كروش، مريم. (٢٠٢٠). أثر التدريب الالكتروني على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال الكهربائية - كهريف- وحدة تفرت

- خليفه، المعتز بالله البرنس محمد. (٢٠٢١). أثر وسائل التواصل عن بُعد على جودة العملية التدريبية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على مركز جامعة أسيوط. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢ (العدد الثاني- الجزء الثاني)
- العيسى، غزيل؛ العمران، أفنان (٢٠٢١): "التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات" - المجلة العربية للإدارة مج ٤١ - يونيو (حزيران) ٢٠٢١
- الديداموني، شيرين؛ شاكر، صالح؛ الطاهر، أمل. (٢٠٢٠). فعالية برنامج إلكتروني قائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية. مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية
- الزهراني، محمد أحمد (٢٠١٩). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط) مج ٣٤ ع ٩ ج ٢
- صائغ، عبد الرحمن أحمد (١٩٩٥)، "مقياس فعالية مدير المدرسة لأدواره المتوقعة" - حولية كلية التربية - جامعة قطر العدد ١٢
- المسعودي، مسلم سلمان. (٢٠٠٧)، "مدى فاعلية البرنامج التدريبي لدورة مديري المدارس من وجهة نظر المديرين أنفسهم ووكلائهم بالمنطقة الشمالية الغربية بالمملكة العربية السعودية". ماجستير. جامعة مؤته.
- الحربي: معالي (٢٧ فبراير، ٢٠١٩). التطور الى التدريب الإلكتروني تم الاطلاع عليه في (٣ مارس ٢٠٢٣) نسخة الكترونية. رابط الموقع <https://acakuw.com/?p=122857>
- حبشي، عادل محمود (٢٠١٢): "قياس القدرة على القيادة التربوية لمديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة عدن"، مجلة كليات التربية (١٢)، ١٤٣-١٦٧
- القاسمية، عايده، والقاسمي، خالد. (٢٠١٩) فاعلية التدريب أثناء الخدمة في تطوير المهارات القيادية لمديري المدارس بسلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (٩) ٢٧١-٣٠٢

- القيسي، عيبر جمال. (٢٠١٠) درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم] غير منشورة [جامعة النجاح الوطنية
- الخلف، شذى خالد (٢٠١٩)، "درجة تأثير البرامج التدريبية على أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت " [غير منشورة [جامعة آل البيت.
- حمدان، محمد زياد (٢٠٠٢) "تصميم وإدارة برامج التدريب بأسلوبية رقمية سلوكية لتحسين الموظف والمؤسسة والوظيفة"، الطبعة الثانية، عمان، الأردن: دار التربية الحديثة.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧): "التدريب مفهومه وفعالياته". الطبعة الثالثة، لبنان: الدار العربية للعلوم.
- عبيدات، سهيل أحمد (٢٠٠٧): "إعداد المعلمين وتنميتهم". الطبعة الأولى، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث
- هلال، محمد عبد الغني حسن (٢٠٠٤): "موسوعة التدريب (التدريب الأسس والمبادئ) " الجزء الأول: الطبعة الثانية القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع
- العزاوي، نجم عبدالله (٢٠٠٦): "التدريب الإداري"، عمان: دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع
- الياور، عفاف صالح (٢٠٠٥): التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة". الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ويلز، مايك (٢٠٠٥): "إدارة عمليات التدريب وضع المبادئ موضع التنفيذ". (ترجمة: محسن إبراهيم الدسوقي). الرياض: معهد الإدارة العامة (الكتاب الأصلي منشور ١٩٩٨)
- يماني، هناء عبد الرحيم (٢٠٠٦): "التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة". الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر العربي.

- الحربي، سهيل سالم (٢٠٠٧): "فاعلية أنموذج التدريب الإلكتروني لإكساب معلمي ومعلمات التربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيبي [D.B.A.E]" رسالة دكتوراة غير منشورة [قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة
- الهياجنة، جمال عبد الرحمن (٢٠١٠): "متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني"، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر ١٤ مايو ٢٠١٠.
- إطميزي، جميل أحمد (٢٠٠٧): "التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين" ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية: "نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموح وتحديات" رام الله: ١٦-١٧ ديسمبر ٢٠٠٧
- توفيق، عبدالرحمن (٢٠٠٧): "التدريب الإلكتروني عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت"، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة
- أبوشرخ، نادر حامد (٢٠١٠): "تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين" رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر: غزة.
- بطرني، لين (٢٠٢١): "أثر التدريب على أداء العاملين - دراسة حالة فرع دمشق لنقابة المحامين"، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية
- الحقباني، سارة مسفر (٢٠١٥)، "فاعلية البرامج التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي لمديرات مدارس محافظة الخرج من وجهة نظرهن" بحث منشور، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASEP ع ٥٩ ج ٢ مارس ٢٠١٥
- الدوسري، نوره مسفر محمد. (٢٠١١). أثر التدريب الإلكتروني المتزامن و غير المتزامن في تنمية المهارات الإدارية و الاتجاه نحو التدريب : دراسة على مديرات مدراس التعليم العام في الدمام بالمملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير). جامعة الخليج العربي، البحرين

- السعادات، خليل إبراهيم (٢٠٠٩)، "إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد- دراسة ميدانية" ، دراسة مقدمة للمؤتمر التقني السعودي الخامس ، الرياض ، ١١-١٤ يناير ٢٠٠٩
- المنيف , ابراهيم عبدالله (١٩٨٣) , "الإدارة : المفاهيم .الأسس .المهام" , الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر
- أخوارشيدة ,عالية بنت خلف (٢٠٠٦) ، "المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية" ,عمان : دار مكتبة الحامد ، ٢٠٠٦
- Shu Ching Yang 2011 : "The Effect of Online Training on Employee's Performance " , JOURNAL OF COMPUTERS, VOL. 6, NO. 3, MARCH 2011
- برنامج تنمية القدرات البشرية – منشور عام ٢٠٢٢ . موقع رؤية ٢٠٣٠ :
<https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp/> تم الاطلاع في شهر ابريل ٢٠٢٣
- وزارة التعليم ٢٠٢٢: "الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (دليل الأهداف والمهام) " المملكة العربية السعودية: الرياض

الملاحق

الملحق (١)

أداة الدراسة

(عبارة عن نموذج تم استخدامه عبر نماذج Google

وتم نشره عبر مجموعة مديري مدارس دومة الجندل)

أثر التدريب الالكتروني على فعالية أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية – بنين- بدومة الجندل

يجري الباحث دراسة بعنوان "أثر التدريب الالكتروني على فعالية أداء مديري مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية – بنين - في محافظة دومة الجندل " ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة ,ولأنك ضمن الفئة المستهدفة فإن الباحث يأمل منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة , وتحديد درجة كل مطلب لتحقيق التطور المنشود .. وقد تم تقسيمها إلى محورين بمجموع ٢٧ سؤال تستغرق الاجابة المتوقعة في حدود ٣ دقائق.. مع جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم

القسم الأول: البيانات الشخصية

العمر:

- أقل من ٣٠ سنة
- من ٣١ – ٥٠ سنة
- أكثر من ٥١ سنة

المستوى التعليمي:

- دكتورة
- ماجستير
- بكالوريوس
- دبلوم
- غير ذلك

العمل في الإدارة المدرسية

- أقل من ٥ سنوات
- ٦ - ١٠ سنوات
- ١١ - ١٦ سنة
- أكثر من ١٦ سنة

القسم الثاني: محور التدريب الإلكتروني

فيما يلي مجموعة من العبارات تعكس مستوى استخدام التدريب الإلكتروني في مدرستكم نرجو اختيار ما يتناسب مع وجهة نظركم من العبارة:

الاحتياجات التدريبية

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدير بعد تكليفه بالعمل في الإدارة					
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على نتائج تقييم الأداء					
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين باستخدام تقنيات حديثة					
تم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على معايير قابلة للقياس					

تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
يتم تقديم برامج تدريب عن بعد تتناسب مع محتوى مقررات التدريب					
يتم تصميم برنامج التدريب الإلكتروني ليتناسب مع الاحتياج الفعلي للمتعلمين					
يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني					
يتوفر في المدرسة التقنيات المناسبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني					

تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
تستخدم تقنيات المؤتمرات التفاعلية الحديثة مثل (ZOOM- Teams- Webex .. وغيرها) في البرنامج التدريبي					
استخدام الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (مقاطع فيديو – وسائل تفاعلية ..)					
يتم استخدام وسائل تواصل مباشرة بين المدرب والمتدرب					

تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
يتم استخدام أدوات تقييم لقياس مدى تحقيق البرنامج التدريبي لاحتياجات المتدربين (استبانة - مقابلة ..الخ)					
يتم قياس الأداء للمهارات الادارية بطريقة عملية					
تهتم إدارة التدريب بالتغذية الراجعة من المتدربين في تقييم البرنامج التدريبي					
يتم متابعة المتدربين بعد تنفيذ البرنامج التدريبي لمعرفة أثر البرنامج التدريبي على الاداء					

نهاية المحور الاول

القسم الثاني: ثانيا : أداء وفعالية العمل الإداري

فيما يلي مجموعة من العبارات تعكس مستوى أداء وفعالية أداء مدير المدرسة من خلال عناصر مختلفة نرجو اختيار ما يتناسب مع وجهة نظركم من العبارة

المعارف والمعلومات

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
ساعدتني المعارف المكتسبة في البرنامج التدريبي على قيامي بعملية بطريقتي أفضل					
اكتسبت أساليب جديدة إدارية وتقنية تساهم في تحسين عملي داخل المدرسة					
يشجع قسم الإدارة المدرسية على تبادل الخبرات والمعارف بين مديري المدارس بطرق الكترونية أثناء وبعد البرنامج التدريبي					
يمكنني ان اکتسب معارف مختلفة في أوقات تناسبني					

المهارات

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
تناسب المهارات التي نحصل عليها مع المهارات المطلوبة في عملي					
اقوم بنقل المهارات الحديثة للعاملين معي في ادارة المدرسة					
لدي القدرة على تحمل مسؤوليات العمل كمدير في المدرسة					
لدي القدرة على التدريب والتعلم الذاتي					

الجانب الابداعي

العبارة	درجة عالية جدًا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدًا
أهتم بتقديم أفكار جديدة في سبيل تحسين العمل الإداري					
لدي القدرة على المبادرة في تنفيذ أفكار إدارية جديدة وتحمل المخاطر					
أقوم بأدوار متنوعة دون الاعتماد على جهد الآخرين					
ابتكر حلول للمشكلات التي قد تعطل سير العمل في المدرسة					

نهاية المحور الثاني

شكرا جزيلًا لكم ولطيب تعاونكم