



تحديات التطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية*

أمل بنت سعد السبيعي
كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: amal2011.ss@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى التحديات الإدارية والبشرية والتكنولوجية للتطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، وقد طبقت الدراسة على عينة الدراسة البالغ عددها (248) مدرباً و مدربة في مراكز التدريب و مكاتب التعليم في إدارة التعليم بالأحساء ، حيث مثل عدد المشاركين من فئة "الذكور" هو 122 مشرف تربوي بواقع 49% من إجمالي حجم العينة، في حين أن عدد المشاركين من فئة "الإناث" هو 126 مشرفة بواقع 51% من إجمالي العينة ، و استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من التحديات الإدارية للتطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، إذ أن مستوى الدلالة يشير عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني الإدارية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير الجنس من الذكور والإناث في محافظة الأحساء. وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من التحديات البشرية والتكنولوجية إذ أن مستوى الدلالة للتحديات التكنولوجية للتطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني التكنولوجية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير الجنس من الذكور والإناث في محافظة الأحساء. مع وجود اختلافات على مستوى التحديات التكنولوجية تعزى لسنوات الخبرة لدى قادة المدارس، إذ أن مستوى الدلالة يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين المدارس حول تحديات التطوير المهني التكنولوجية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة بين المشرفين و المشرفات (المدربين) في محافظة الأحساء، حيث نلاحظ أن مستوى التحديات التي يجدها ذوي سنوات الخبرة الأقل من 10 سنوات أكبر من مستوى التحديات التي يجدها المديرون ذوي سنوات الخبرة الأكبر من 10 سنوات وذلك بمقدار 3.90 إلى 3.35 و يمكن تفسير ذلك بأنه كلما زادت سنوات الخبرة كانت هناك فرصة أكبر لقادة المدارس للتعامل مع المعوقات والتحديات التكنولوجية التي تعوق من عملية التطوير المهني عن بعد، ويمكن إضافة أن قلة سنوات الخبرة لدى قادة المدارس تزيد من مستوى حدة التحديات التكنولوجية وكيفية التعامل معها خلال عملية التطوير المهني عن بعد.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، التدريب عن بعد، قيادات المدارس، تحديات.

* البحث هو مشروع تخرج مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بإشراف سعادة الدكتورة د. خولة بنت عبد الله المفيز، أستاذ مشارك في قسم الإدارة التربوية و مراجعة سعادة الدكتورة د. مها بنت صالح العمود، وكلية قسم الإدارة التربوية.



Challenges of Professional Development (Remotely) for School Leaders in Al-Ahsa Governorate, Kingdom of Saudi Arabia

Amal bint Saad Al-Subaie

College of Education, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: amal2011.ss@gmail.com

ABSTRACT

The current study aimed to identify the level of administrative, human and technological challenges for online professional development for school leaders in Al-Ahsa region, Kingdom of Saudi Arabia, AH on the study sample of (248) male and female trainers in training centers and education offices in the Department of Education in Al-Ahsa. Where the number of participants from the “male” category is 122 educational supervisors, 49% of the total sample size, while the number of participants from the “female” category is 126 supervisors, representing 51% of the total sample.

The researcher used the questionnaire tool to collect information related to the study. The descriptive survey method was relied upon. The results of the study indicated, of a high level of administrative, human and technological challenges for online professional development for school leaders in the Al-Ahsa region in the Kingdom of Saudi Arabia The level of significance indicates that there are statistically significant differences between the average opinions of supervisors about the challenges of online technological professional development, which is attributed to the difference in the years of experience variable between supervisors and (trainers) in Al-Ahsa Governorate, where we note that the level of challenges found by those with years of experience less than 10 years is greater than the level of challenges found by supervisors with years of experience greater than 10 years, by 3.90 to 3.35, This can be explained by the fact that the more years of experience there is, the greater the opportunity for school leaders to deal with obstacles and technological challenges that hinder the process of professional development (virtual), It can be added that the lack of years of experience of school leaders increases the level of severity of technological challenges and how to deal with them during the process of virtual professional development.

Keywords: Professional development, distance learning, school leaders, challenges.



مقدمة

أصبح التركيز على الأداء المهني للمورد البشري سمة بارزة لدى الكثير من المؤسسات التعليمية لتلبية احتياجات الفرد في النمو والتطور ومسيرة كل جديد في مجالات المعرفة، كما أصبحت عمليات التنمية المهنية من المداخل التي تشغل المهتمين بقضايا تطوير التعليم لكونها تركز على الارتقاء بالأفكار وتعزيز الخبرات وتجويد المهارات في الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية بهدف التحسين والتطوير.

ويرتبط تطوير الأداء المهني بالتنمية المهنية المستدامة التي تمتد دورها إلى تحسين أداء العاملين بالمؤسسة التعليمية بمن فيها من قادة ومعلمين وإداريين وعاملين مسؤولين عن العملية التعليمية من خلال رفع كفاءتهم وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائهم إلى الأفضل (الظاهر، 2010، ص 27).

وفي ضوء ما يتمتع به القيادات التربوية من أهمية في قيادة مؤسساتهم فقد عملت الدول المتقدمة على صقل مهاراتهم وإعدادهم بالشكل الذي يتناسب مع حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ومواجهة التحديات المستقبلية في إدارة مؤسساتهم، وذلك من خلال إلحاقهم بالعديد من برامج التنمية المهنية.

وفي ظل الظروف الحالية التي يمر بها العالم بعامه والمملكة بخاصة والمتمثلة في جائحة فيروس كورونا تظهر الحاجة إلى نمط جديد لتطوير الأداء المهني للقيادات المدرسية يتماشى مع الظروف الحالية وطبيعة التحديات التي فرضتها.

ويعد التطوير المهني (عن بعد) من أنسب الأساليب التي تتماشى مع التحديات الحالية، حيث إن فلسفة التدريب عن بعد لا بد وأن تشتق من الفلسفة العامة للنظام التي تخدم فيه ككل بحيث "تكون مرنة وغير مقيدة، تعكس الأوضاع الثقافية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدولة، وتعكس نوعية إدارة نظام التعليم السائد، بحيث تكون عامة تسمح بالتغيير والتعديل حسب متغيرات الظروف، وتحقيق النتائج المرجوة في تطوير الواقع التعليمي، ويدعم دورها في تنمية التفكير ومهاراته، ذلك بما يحقق التوجهات المستقبلية والأهداف المرجوة من الاتجاهات الحديثة والعالمية المعاصرة في مجال التدريب (خوج، 2017، ص 457).

وفي ظل الرؤية الطموحة للمملكة العربية السعودية 2030م، وإدراكا منها لأهمية الدور الذي تقوم به القيادات المدرسية في قيادة المؤسسات التعليمية نحو تحقيق أهدافها، ومواجهة المشكلات المعقدة والتغيرات المتسارعة التي تحيط بها، فإن ذلك يتطلب وجود خطة متكاملة الأركان لتطوير الأداء المهني للقيادات المدرسية وإعدادهم لقيادة التغيير والتكيف معه، قيادة واعية لديها القدرة على التفكير والتنظيم والقدرة على إدارة المعرفة المتدفقة بشكلها السريع، وتمكين جميع العاملين منها، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق تفعيل التطوير المهني عن بعد لتمكينها من التعامل مع كل هذه المتغيرات ليس بشكل فردي، بل عن طريق العمل الجماعي والثقة المتبادلة بين القائد والعاملين معه، بما يخدم تحقيق أهداف رؤية 2030م.

لذا تتجه المملكة العربية السعودية مثل معظم المجتمعات المعاصرة إلى تطوير الأداء المهني للقيادات المدرسية باستخدام أحدث أساليب التدريب عن بعد باعتبارها من أهم الأدوات الفعالة لمواجهة التحديات المعاصرة، وأحد أهم مداخل تحقيق طموحات المجتمع المستقبلية من خلال رؤية المملكة 2030م، ولذلك كان من الضروري أن تولي المؤسسات التربوية بالمملكة أهمية خاصة للتطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية وتوفير فرص التنمية المهنية المتميزة لهم؛ لبناء الشخصية القيادية المتمكنة إدارياً، والقادرة على مواجهة تحديات العصر من خلال تزويدها بالمهارات القيادية اللازمة.

مشكلة الدراسة:

تواجه القيادات التربوية حسب ما أشارت إليه إحصائيات مكاتب التعليم العديد من الصعوبات والمشكلات التي تستوجب توافر برامج تنمية مهنية عالية الكفاءة لتطوير مهارات القادة وقدراتهم على مواجهة هذه الصعوبات



والمشكلات التي تواجههم داخل مدارسهم. وكذلك حسب ماورد في إحصائيات و مؤشرات إدارة التدريب التربوي للأخر فصلين دراسيين بشأن البرامج التدريبية التي تستهدف مديرات المدارس حيث بلغت نسبة 26.8 من خطة التدريب التربوي.

وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات السابقة ضرورة الاهتمام بتوفير منظومة متكاملة لتنمية القدرات المدرسية مهنيًا؛ للقيام بمهامهم على الوجه الأكمل، فقد أكدت دراسة الهتاني (2017) ضعف درجة تخطيط المسار الوظيفي للقائدات التربوية على المستوى التنظيمي، وضرورة تبني إدارات مكاتب التعليم لاستراتيجيات تدريبية حديثة لتنمية الكفاءة المهنية للقائدات المدرسية، وتوفير بيئة محفزة للقائدات للإبداع في عملهم.

فيما كما أكدت دراسة القاسم (2018) على ضرورة وضع تصور تنظيمي للتطوير المهني عن بعد وتحديد بعض المعوقات التي قد تواجه تطبيقه، وضرورة تبني وزارة التعليم التصور التنظيمي لمركز التدريب عن بعد لدعم ومساندة مراكز التدريب التقليدية في التطوير المهني لمنسوبي الوزارة، ونشر ثقافة التدريب عن بعد وإعداد كوادر قيادية مؤهلة، وتبني برامج تدريب عالمية.

وكذلك أكدت دراسة الشهري (2018) على وجود العديد من التحديات التي تواجه مراكز التدريب عن بعد في وزارة التعليم منها: عدم ملائمة البنية التحتية الحالية لشبكات الاتصالات في المملكة وصعوبة توفير الموارد المالية الكافية لإنشاء مراكز التدريب المهينة للتدريب عن بعد، ندرة الكوادر الإدارية المتخصصة في التدريب عن بعد بوزارة التعليم.

ومن خلال ما تقدم تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: **ما تحديات التطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية؟**

أسئلة الدراسة:

1. ما التحديات الإدارية للتطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
2. ما التحديات البشرية للتطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية .
3. ما التحديات التكنولوجية للتطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية .
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة للتحديات التي تواجه التطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية التي يمكن أن تعزى لمتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال القيادة)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على التحديات الإدارية للتطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.
2. التعرف على التحديات البشرية للتطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.
3. التعرف على التحديات التكنولوجية للتطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.
4. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة للتحديات التي تواجه التطوير المهني (عن بعد) للقائدات المدرسية التي قد تعزى لمتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال القيادة).

**أهمية الدراسة:**

تتشكل أهمية الدراسة في جانبين رئيسيين هما: الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية، ويمكن الإشارة إليهما على النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تتناول الدراسة الحالية عنصراً رئيساً وهو التطوير المهني من عناصر الإدارة المدرسية وهو قائد المدرسة وهو ركن أساسي لمواكبة كافة المتغيرات التي تواجهها المؤسسة التعليمية، فالدور القيادي الذي يمارسه القائد التربوي يسهم بشكل كبير في مستوى أداء المعلمين.
- تتبع أهمية موضوع الدراسة من التركيز على نمط التدريب عن بعد والتحديات التي تواجهه ارتباطه بعمل القيادات المدرسية اليومي وضرورة تطويرهم مهنيًا بالشكل الأمثل للقيام بأعباء، ومتطلبات، ومسؤوليات ووظائفهم.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- تؤمل الباحثة أن تقدم الدراسة الحالية الفائدة المرجوة لصانعي القرار لدى إدارة التدريب ومكاتب التعليم في محافظة الأحساء في التطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية.
- من المتوقع أن تفيد نتائج الدراسة الحالية مسؤولي التخطيط التربوي عند وضع البرامج التدريبية اللازمة لتدريب القيادات المدرسية عن بعد، وتحديد المواصفات التي ينبغي تراعي في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية عن بعد

مصطلحات الدراسة:**التحديات:**

تعرف التحديات بأنها "التحدي هو ذلك الوضع الذي يمثل وجوده أو عدم وجوده تهديداً أو إضعافاً أو تشويهاً، كلياً أو جزئياً دائماً كان أو مؤقتاً، لوجود وضع آخر يتراد له الثبات والقوة والاستمرار فمثلاً التحدي الثقافي يمثل تهديداً أو خطراً أو إضعافاً أو تشويهاً، لوضع أو منظومة ثقافية معينة، فيصح أن يطلق عليه لهذا السبب «التحدي الثقافي» (Larsen, 2001) (p.28).

وتعرف أيضاً: "هي تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية. (مطهر، 2005م)

ويقصد بالتحديات في هذا البحث: تحديات التطوير المهني (عن بعد) في هذا البحث بأنها الصعوبات والمشكلات التي تعوق تطبيق برنامج التطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية بمحافظة الأحساء وتقلل من فاعليته والتي سيعبر عنها المدربين من خلال استجاباتهم على عبارات الاستبانة التي سيتم إعدادها لهذا الغرض.

التطوير المهني (عن بعد):

يعرف التطوير المهني (عن بعد) بأنه "بأنه الفرص المناسبة للتعليم والتعلم والتي سيحتاجها القيادات لتطوير فهمهم عن مجالات عملهم وطبيعة مسؤولياتهم وما يجب أن يقوموا به ليساعدوا ويوجهوا العاملين معهم من خلال الفرص التدريبية التي تتوفر لهم للاشتراك في برامج التطوير المهني التي تقدم عن بعد لمساعدتهم في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وفهمهم لقدراتهم (القاسم، 2018م، ص331).

ويقصد بالتطوير المهني (عن بعد) في هذا البحث: بأنه "عمليات التحسين المستمر في أداء القيادات المدرسية عن بعد من خلال تذليل المعوقات الإدارية والتكنولوجية والبشرية التي تواجه التطوير المهني (عن بعد) في مراكز التدريب التربوي في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، والتي تساعد في تزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والخبرات المطلوبة لأداء مهام عملهم بالشكل الأمثل.



حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: التحديات الإدارية والتكنولوجية والبشرية للتطوير المهني عن بعد للقيادات المدرسية.
2. الحدود البشرية: طبقت أداة الدراسة على المدربين بمحافظه الأحساء (بنين، بنات).
3. الحدود المكانية: طبقت أداة الدراسة. بمكاتب التعليم والإدارات التعليمية بمحافظه الأحساء.
4. الحدود الزمانية: طبقت أداة الدراسة. في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1443 هـ.

الإطار النظري:

مفهوم التطوير المهني:

يعرف النمو المهني بأنه "عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم العاملين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية الأفراد وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي لهم" (حداد، 2019، ص 55). كما يعرف النمو المهني بأنه "مجملة الأنشطة التي تثري العمل المهني، وهذه الأنشطة تشتمل على النمو الفردي والتعليم المستمر والتدريب أثناء الخدمة، بالإضافة إلى تعود المنهج وتعاون الفريق والجماعات الدراسية وتدريب الفريق، وبمعنى أوسع كل خبرات التعليم الرسمية وغير الرسمية من إعداد المعلم قبل الخدمة وحتى التقاعد وفي زمن التكنولوجيا يشمل النمو المهني استخدام التكنولوجيا لتتكفل هي بنمو المعلم مهنيًا (غنيم، 2017، ص 6). كما ينظر للنمو المهني على أنه "كل خبرات التعليم التي يزود بها الأفراد من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وهو عملية مستمرة ومنظمة هادفة تتاح للأفراد للانتقال بهم في مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لديهم عنصر القدرة والرغبة" (الطاهر، 2010، ص 13). وفي ضوء ما سبق يتضح أن النمو المهني عملية مقصودة تتم من قبل المؤسسة التعليمية تعمل على وضع برامج تدريبية مخطط لها لإكساب العاملين بها مجموعة من الخبرات والمهارات والأساليب والممارسات والمعارف التي تسهم في زيادة فاعلية عملهم من خلال تحسين كفاءاتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم الوظيفي وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وإثراء معلوماتهم وتجديد خبراتهم؛ لمواجهة المشكلات التعليمية والإسهام في نجاح العملية التعليمية بالمدرسة".

أهمية التطوير المهني:

إن قيادة المؤسسة التعليمية يتطلب درجة عالية من المهارات القيادية والإدارية والمهنية والعملية، كما أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين النمو المهني للقيادة بالمؤسسات التعليمية، والتنفيذ الناجح لعمليات الإصلاح والتطوير بالمدارس، فالنمو المهني تمثل العمود الفقري في نجاح المدرسة في أداء رسالتها بصورة فعالة لأن القيادة هم المحرك الأساسي لأي نشاط تربوي أو تعليمي داخل المدرسة. (أمين، 2017، ص 12) وقد أكدت الدراسات على الأهمية البالغة لعملية النمو المهني لمديري وقادة المدارس في تطوير الأداء المدرسي. وكما جاء في هذه الدراسات فإن أهمية النمو المهني للقيادة المدرسية ترجع إلى مجموعة من الأسباب وهي:

- التميز في العمل بهدف الحصول على حافز التميز لشغل الوظائف الأعلى واجتياز الاختبارات والحصول على شهادة الصلاحية بالنسبة لكل وظيفة.

- الانفجار المعرفي والتطور التكنولوجي الذي يشهده العصر الحالي الذي يشمل شتى مجالات الحياة ويسير بسرعة فائقة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفرعها المختلفة وتراكمها، مما فرض على القادة ضرورة البحث عن هياكل تربوية جديدة؛ لمواجهة هذا التطور والتغيير مما يتطلب تنمية القادة مهنيًا لمواجهة والتعامل معه بحيث يكونون على وعي بتكنولوجيا المعلومات واستخدامها وتوظيفها في عملية الإدارة والتعليم داخل المدرسة وخارجها.



- العولمة وتحدياتها التي أدت إلى جعل العالم يشكل قرية صغيرة في ظل ثورتي المعلومات والاتصالات وتحرير التجارة التي أصبحت تخضع لقانون العرض والطلب، وتفرض على أي نظام تعليمي التسليح بخبرات وقدرات متميزة حتى يستطيع التعامل مع آليات العصر والتفاعل مع ظروفه والانتفاع بالجديد فيه ويفرض على القادة الذين يقع على عاتقهم أكثر من غيرهم بناء المجتمعات المتعلمة تحديات مختلفة يحتاج التعامل معها إلى زيادة وعيهم وتنميتهم مهنيًا حتى يمكنهم مواجهة تحديات العولمة والتعامل معها بإيجابية.

- قصور برامج إعداد القادة التربويين نتيجة تدني محتوى ونوعية المقررات الدراسية بكليات ومعاهد الإعداد وعدم الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات والحاسبات وضعف برامج التربية العملية، يقف إلى جانب ذلك ظهور أساليب جديدة في القيادة والإدارة كل ذلك أدى إلى أهمية وضرورة تنمية القادة مهنيًا حتى يمكنهم التغلب على نواحي القصور في الإعداد ومواجهة التطورات الحديثة في أساليب القيادة والإدارة. (الأديب، 2016م: 46-47)

- تحقيق أهداف إصلاح وتطوير التعليم باتجاه معايير الجودة التي أصبحت من الأمور الضرورية للتطور المستمر والشامل للنظام التعليمي وسد الفجوة بين الممارسات الحالية للقادة والمديرين والمستحدثات التربوية المعاصرة، مما يستدعي إتاحة فرص النمو المهني المتكافئة لجميع القادة والمديرين، وتوسيع مجالاتها، وتوزيع مصادرها وأساليبها.

- وضع خطة لتعزيز نواحي القوة والتغلب على نواحي الضعف لدى القادة التربويين.

- مواكبة العصر في كلاً من المجالات العلمية والتربوية وتشجيعهم على إقامة الملتقيات التربوية والثقافية وورش العمل.

- النمو المهني للقادة والمديرين ليس ترفاً يمكن الاستغناء عنه، بل أصبحت ضرورة ملحة في ظل عالم يموج بالتغيرات السريعة المتلاحقة، والتي فرضت أدواراً جديدة للقادة واقتضت مسؤوليات فرضتها طبيعة العصر وتحدياته، لذا لا بد من الاهتمام بالنمو المهني المستمر لهم والتي أصبحت الوسيلة الأساسية لإكسابهم العديد من الكفايات والمهارات التي تمكنهم من القيام بأدوارهم ومهامهم بنشاط وفاعلية.

- تعد النمو المهني مدخلاً أساسياً استلزمته التطورات السريعة المتلاحقة على الساحة الدولية حيث التدفق المعرفي المتسارع وثورة المعلومات والتقدم العلمي والتكنولوجي الأمر الذي يجعل من المعارف والخبرات التي مر بها القادة أثناء إعدادهم غير مناسب بعد فترة زمنية قصيرة مما يتطلب تنمية القائد من أجل أن يرفع من مستوى مهاراته وكفاءته الإنتاجية بما يساير متطلبات العصر وخاصة أن أساس التقدم في العالم المعاصر يتم من خلال التربية والتعليم. (علي، 2016م: ص39)

مفهوم التدريب عن بعد:

يعرف التدريب عن بعد 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؛ ولهذا يتم التدريب من خلال البرامج التدريبية المحوسبة، ومن مصادر متعددة (عبد الرازق، 2011م).

كما يعرف التدريب عن بعد بأنه العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعلها مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان (يماني، 2006م).

كما ينظر إلى التدريب عن بعد بأنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة الأنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب من يتدرب ومن يدرب وأين يتدرب وماذا يتدرب ضمن حدود ممكنة (محمد، 2007م).



أهداف التدريب عن بعد:

- تتمثل أهداف التدريب عن بعد في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية وبحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل، كما ويهدف التدريب الإلكتروني إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فيتيح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية (الموسوي، 2010م، ص3)
- إعفاء الأشخاص من مشقات التنقل والتقييد بوقت أو مكان محدد من خلال توفير التكوين في أي مكان وزمان.
- ضمان النفاذ إلى قواعد المعارف المحلية والدولية للحصول على المعلومة من خلال الشبكة العالمية
- سد النقص في أعضاء هيئة التدريس والمدرّبين المؤهلين في بعض المجالات، كما يعمل على تلاشي ضعف الإمكانيات.
- جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود المعقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمانية ومكانية كالاضطرار للسفر لمراكز الجامعات ومعاهد التدريب.
- تحقيق العدالة في فرص التدريب، وجعل التدريب حقاً مشاعاً للجميع.
- خفض كلفة التدريب وجعله في متناول كل فرد من أفراد المجتمع بما يتناسب وقدراته ويتماشي مع استعداداته.
- الإسهام في رفع المستوي الثقافي والعلمي والاجتماعي لدي أفراد المجتمع.
- العمل على التدريب والتعليم المستمر.
- العمل على توفير مصادر تعليمية متنوعة ومتعددة مما يساعد على تقليل الفروق الفردية بين المتدربين، وذلك من خلال دعم المؤسسات التدريبية بوسائط وتقنيات تعليم متنوعة وتفاعلية

مبررات التدريب عن بعد:

- يتميز العصر الحالي بوجود مجموعة من القضايا والتحديات التي تشير إلى وجود فجوات قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهة متطلبات التنمية وخاصة في مجال التدريب في عصر يتطلب من الفرد بأن يكون دائم التدريب نظراً لتجدد المعلومات. وحتى تبلغ المملكة تحقيق طموحاتها وتحقق التطلعات المرجوة، يجب عليها مواجهة التحديات بأسلوب التخطيط العلمي وتوفير آليات واضحة وفعالة لتذليل العقبات التي تعترضها في ضوء رؤية واضحة استشرافية تعالج الواقع وترتكز على المستقبل. ومن أهم التحديات التي يتميز بها العصر الرقمي والتي تعد مبرراً لاستخدام التدريب عن بعد عبر شبكة الانترنت، ما يلي (المطيري، 2012، ص28-29):
- التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع متطلبات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة.
- تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
- الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.
- الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها.
- الحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.
- القصور في توفير الكوادر التدريبية المؤهلة: يعتبر تطوير الكوادر التدريبي وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب.
- عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع: رغم النمو الكبير في التعليم والتدريب، ما تزال المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للعديد من الأسباب.



تحديات التدريب عن بعد:

- على الرغم من الآثار الإيجابية الملحوظة للتدريب عن بعد، وفي ظل ازدهاره وانتشاره لا سيما في ظل جائحة كورونا، فقد ظهرت مجموعة من المعوقات التي واجهت المتدربين وحالت دون تطبيق هذا النوع من التدريب على الوجه الأمثل منها (الطار، 2015م، ص34):
- انقطاع التيار الكهربائي بشكل مستمر ولفترات طويلة.
 - عدم وجود بنية تحتية مجهزة لأغراض التدريب الإلكتروني.
 - السرعات المنخفضة لشركات الإنترنت التي تزود بها المستخدمين، إضافة إلى ارتفاع تكلفتها.
 - انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدرب الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية.
 - انعدام الحوافز المادية للمدربين والمتدربين.
- وكذلك أيضا هنالك الكثير من الصعوبات التي تشكل عائقا وتحديا للتدريب عن بعد وقد تؤثر على تحقيق أهداف التطوير المهني بشكل عام والتدريب بشكل خاص، وقد أوردتها (العجاي، 1429) كالتالي:
- نقص الخبرات وعدم توفر كفاءات علمية وفنية متخصصة في مجال التعليم والتدريب عن بعد (وزارة التعليم العالي، 2006، ص136).
 - ندرة الهيئة الإدارية المدربة على مثل هذا النوع من التعليم (الغامدي، 2002، ص316).
 - ضعف دافعية المتدربين - سواء متعلمين أو غيرهم - نحو استخدام برامج التدريب عن بعد لعدم درايتهم أو فهمهم لمعنى التدريب عن بعد وأهدافه (العلي، 2005، ص81).
 - التوجه السلبي نحو استخدام وسائط ووسائل التكنولوجيا في التدريب (محمد، 1998، ص242).
 - صعوبة الحصول على تمويل لبرامج التدريب عن بعد فهي تحتاج إلى تمويل خاصة عن التأسيس لها (السيد، 2004، ص19).

الدراسات السابقة:

أولا_ دراسات تناولت التطوير المهني (عن بعد):

1. دراسة القاسم (2018) بعنوان: تصور تنظيمي مقترح لمركز تدريب عن بعد بالإدارة العامة للتدريب التربوي في منطقة الرياض: هدفت الدراسة إلى تقديم تصور تنظيمي مقترح لمركز تدريب عن بعد مقترح إنشاؤه بالإدارة العامة للتدريب التربوي بمنطقة الرياض ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم منهج البحث الوصفي بالاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة على جميع مجتمع الدراسة المكون من جميع المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم والمشرفات التربويات والمدربات في الإدارة العامة للتدريب التربوي بمنطقة الرياض البالغ عددهم (53) فردا كان العائد منها (46) استبانة. وكان من أهم نتائج الدراسة موافقة أفراد الدراسة على جميع الأهداف المقترحة لمركز التدريب عن بعد المقترح إنشاؤه، وكذلك موافقتهم على إدارات وأقسام مركز التدريب عن بعد المقترح إنشاؤه ومهام إدارته وأقسامه المقترحة، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول التصور التنظيمي المقترح لمركز تدريب عن بعد المقترح إنشاؤه من ناحية (الأهداف المقترحة لمركز التدريب عن بعد، الإدارات والأقسام، المهام الرئيسية المقترحة لإدارات وأقسام مركز التدريب عن بعد) تبعاً لاختلاف لمتغيرات (الوظيفة، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية في مجال التدريب والإدارة) وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم وضع تصور تنظيمي مقترح للتدريب عن بعد المقترح إنشاؤه بالإدارة العامة للتدريب التربوي في منطقة الرياض بناء على نتائج الدراسة.



2. دراسة الشهري (2018): بعنوان "متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي": هدفت الدراسة التعرف على مدى الحاجة إلى إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم والمتطلبات اللازمة لإنشائه والمعوقات التي قد تواجه إنشائه من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة وهم مديرات مراكز التدريب التربوي في إدارات التعليم للبنات التابعة لوزارة التعليم والبالغ عددهم (48) وتم الحصول على (40) استبانة، ونسبة قدرها (80)، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة عالية لإنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية وكانت أهم الحاجات التي تدعو إلى إنشاء المراكز دعم وتعزيز دوافع التعليم والتدريب المستمر لدى المعلمات، والانتشار الجغرافي للمعلمات في أنحاء المملكة، وكانت أهم المتطلبات اللازمة لإنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم هي: إعداد هيكل تنظيمي لمراكز التدريب عن بعد، توفير كادر فني وهندسي متخصص في تقنيات الاتصالات والتدريب عن بعد، وأن أهم المعوقات التي قد تواجه إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم هي: عدم ملائمة البنية التحتية الحالية لشبكات الاتصالات في المملكة وصعوبة توفير الموارد المالية الكافية لإنشاء مراكز التدريب عن بعد، ندرة الكوادر الإدارية المتخصصة في التدريب عن بعد بوزارة التربية والتعليم.

3. دراسة الثبتي (2018) بعنوان: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم: هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم، والكشف عن الصعوبات التي تواجه تنمية قدراتهم، وتقديم مقترحات تساهم في تنمية قدراتهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، تم اختيار عينة ممثلة للمجتمع بطريقة عشوائية بلغت (350) عضو هيئة تدريس، وتم تصميم استبانة إلكترونية تم توزيعها بطريقة إلكترونية على عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عينة الدراسة نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم نحو البعد الإداري والتنظيمي كانت بدرجة عالية ومتوسط حسابي (2.54)، وبدرجة عالية نحو البعد المهني ومتوسط حسابي (2.76)، وبدرجة عالية نحو البعد التقني ومتوسط حسابي (2.69)، وأن أهم الصعوبات هي ضعف اعتماد التدريب عن بعد في الجامعات والمؤسسات التعليمية، افتقاد التفاعل المطلوب في البرنامج التدريبي، ومن المقترحات توفير برامج تدريبية عن بعد متزامنة وغير متزامنة، والمزج بين التدريب التقليدي والتدريب عن بعد.

4. دراسة العجاجي (1429) بعنوان الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي: هدفت الدراسة إلى التعرف على الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم والبرامج التدريبية التي يمكن أن يقدمها والمتطلبات اللازمة لإنشائه والمعوقات التي قد تواجه إنشائه من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً الاستبانة أداة الدراسة، وتم تطبيقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة وهم مشرفو التدريب التربوي في إدارات التربية والتعليم للبنين التابعة لوزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (301) وتم الحصول على (252) استبانة ونسبة قدرها (84%)، وكان من أبرز النتائج: 1. هناك حاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وكانت أهم الحاجات التي تدعو إلى إنشاء المركز



من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي: هي الانتشار الجغرافي للمعلمين في أنحاء المملكة و مراعاة ظروف المعلمين التي قد تمنعهم من الانتقال إلى مراكز التدريب ، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التدريبية. إن أهم المعوقات التي قد تواجه إنشاء مركز للتدريب التربوي هي: عدم جاهزية بعض المدارس تقنيا لاستقبال مثل هذا النوع من التدريب، وغياب الإطار التنظيمي لبرامج التعليم والتدريب عن بعد في المملكة، وضعف التجارب المحلية في التعليم والتدريب عن بعد.

5. دراسة العيسى، العمران (2021) بعنوان التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد): مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات ومبررات ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي المسحي، على عينة بلغ عددها (20) مدربة و(384) متدربة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن من أبرز المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات وهي إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وأن أبرز مبررات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك حاجة المتدربات في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات بشكل عاجل، إضافة إلى التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، أما فيما يخص المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني فقد احتلت المرتبة الأولى من وجهة نظر المدربات المعوقات الإدارية، والمعوقات المالية من وجهة نظر المتدربات، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات الخاصة بالمدربة / المتدربة) وكذلك المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني، إلا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية باختلاف كونها مدربة أو متدربة وذلك لصالح المتدربات.

6. دراسة القرني (2018) بعنوان دور التدريب عن بعد في تنمية قدرات متدربي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية: دراسة حالة متدربي القطاع الحكومي بمعهد الإدارة العامة: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التدريب عن بعد في تنمية قدرات متدربي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية من خلال الكشف عن واقع تدريب متدربي القطاع الحكومي عن بعد، والتعرف على مشكلات التدريب عن بعد كما يراها موظفو القطاع الحكومي، والتعرف على أهمية التدريب عن بعد في تنمية القدرات من وجهة نظر متدربي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في هذا الواقع يعزى لمتغيرات (المؤهل / العمر / الخبرة). وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً الاستبانة على عينة الدراسة جميع موظفي القطاع الحكومي ممن تلقوا تدريباً عن بعد بواسطة معهد الإدارة العامة بمدينة الرياض خلال العام التدريبي (1435/1436) وبلغ عددهم الإجمالي (1825) متدرباً وقد تم اختيار حجم العينة (320) متدرباً وتم اختيارها بطريقة عشوائية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: فيما يتعلق بالمحور الأول واقع التدريب عن بعد وتبين قناعة المنسوبيين بالتدريب عن بعد ودوره في التنمية المستدامة لقدراتهم الوظيفية وكذلك بأن التدريب عن بعد يساهم في مساعدة المنسوبيين على تطوير أفكارهم وإبداعهم في أعمالهم. ولكن لا يتم تأسيس الاحتياجات التدريبية عن بعد للمنسوبيين في القطاع الحكومي وفقاً لأرائهم ونتائج مهارتهم في العمل. أما فيما يتعلق بالمحور الثاني المشكلات التي تواجه التدريب عن بعد رأى عدم وجود حوافز كافية لدفع المنسوبيين للالتحاق بالدورات التدريبية عن بعد والعشوائية في توزيع الفرص التدريبية عن بعد، وعدم وجود نظام يحقق العدالة في حصول المنسوبيين على الفرص التدريبية. ونتائج المحور الثالث التذي يوضح أهمية التدريب عن بعد أظهرت أن التدريب عن بعد يساهم في الحفاظ على أوقات المنسوبيين وتقديم الخبرة بما يتوافق



منقولة بالصوت والصورة يسهم في توفير النفقات المخصصة للتدريب. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاورها الثلاث (واقع التدريب، مشكلات التدريب، وأهمية التدريب). باختلاف متغير الجنس أو العمر، في حين أن مضامين المحاور الثلاثة (واقع التدريب، مشكلات التدريب، وأهمية التدريب) تختلف باختلاف الخبرة عن مستوى معنوية (0.05) وسبب الاختلاف يعزى لوجهة نظر الفئة ذات الخبرة الأعلى (أكثر من 16 سنة).

7. دراسة الجهني (2016) بعنوان دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود: تصور مقترح هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وتقديم تصور لتعميق هذا الدور، ولتحقيق ذلك تم صياغة عدد من الأهداف التفصيلية للإجابة على سؤال الدراسة: ما دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود؟ وكذلك الوقوف على آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد، أهمية التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية، والصعوبات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تكونت عينتها من (120) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة يشعرون بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، وينصحون أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بعد. أما من ناحية تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التعليم والتدريب، فإن معظم العينة تعتقد أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها وأخيراً فإن معظم أفراد العينة يعتقدون أن من الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية الموضحة لأهمية استخدام هذه التقنية، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بعد.

منهج الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة وأسئلتها فإن المنهج الملائم للدراسة هو المنهج الوصفي المسحي حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميّاً أو كميّاً، حيث إنه ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب (العساف، 2012)، وذلك من خلال البحث في أدبيات البحث التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بتحديات التطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه "كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث سواء أكان مجموعة أفراد أو كتب أو مبانٍ مدرسية... إلخ، وذلك حسب طبيعة مشكلة البحث وأهدافه" (العساف، 2012، ص. 95)، وتكون مجتمع الدراسة المشرفين التربويين بمحافظة الأحساء والبالغ عددهم (620) مشرف/ة/مدرّب/ة، وذلك حسب الإحصائية الصادرة قسم الإحصاء والمعلومات بإدارة التعليم.

**عينة الدراسة:**

بلغت عينة الدراسة (248) مفردة من المشرفين والمشرفات تم جمعها بأسلوب العينة الميسرة بواسطة استبانة إلكتروني موجه إلى كل مفردات المجتمع، وتعتبر العينة هي عبارة عن الاستجابات الفعلية من مجتمع الدراسة. وطبقت الأداة وهي الاستبانة على العينة المذكورة، وتم تحديد حجم العينة وفقاً لجدول (Krejcie & Morgan, 1970)، حيث درجة الثقة (95%)، نسبة الخطأ المسموح به بحدود (5%)، ودرجة الصلاحية (2%).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية والإجابة عن أسئلتها تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حول آراء أفراد عينة الدراسة حول تحديات التطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الإحساء من وجهة نظر المدرسين، وتعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث العلمي شيوعاً في مجال الدراسات التربوية والبحوث الوصفية، فهي كما أوضح العساف (2012م، ص98) "أداة استقصاء منهجية لأنها عبارة عن مجموعة من الخطوات المنتظمة تبدأ بتحديد البيانات المطلوبة وتنتهي باستقبال الاستمارات، ومقننة لأن تنظيمها يتم بطريقة نمطية توفر الوقت والجهود والنفقات وتوفر على الباحث التدخل ثانية في مراحل التطبيق".

وستكون محاور الاستبانة على النحو التالي:

- بيانات أساسية تضمنت: (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
- محاور الاستبانة: وقد شمل هذا الجزء من الاستبانة أربعة محاور كالتالي:
 1. التحديات الإدارية للتطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية.
 2. التحديات البشرية للتطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية.
 3. التحديات التكنولوجية للتطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية.

أساليب التحليل الإحصائي:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي سيتم جمعها، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عن طريق استخدام المتوسط الحسابي وحساب التكرارات والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية. واستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لحساب الصدق الداخلي لأداة البحث ومعامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronpach) لقياس ثبات أداة البحث. واختبار (ت) لحساب الفروق بين المتوسطات الحسابية، من خلال حساب الأوزان النسبية وحدود الثقة للاستبانة؛ واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه Anova، مقاييس الكشف المتمثلة في اختبار التوزيع الاعتمالي، واختبار التجانس، واختبار شففيه في حالة الفروق.



نتائج التحليل الإحصائي أولاً: عينة الدراسة

يهدف هذا الجزء من التحليل الإحصائي للبيانات الى تحديد حجم العينة المناسب بالإضافة إلى توصيف المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث، وذلك من حيث توزيع تكرارات ونسب المؤهلات العلمية والجنس وسنوات الخبرة لدى المشرفين والمشرفات بمحافظة الأحساء.

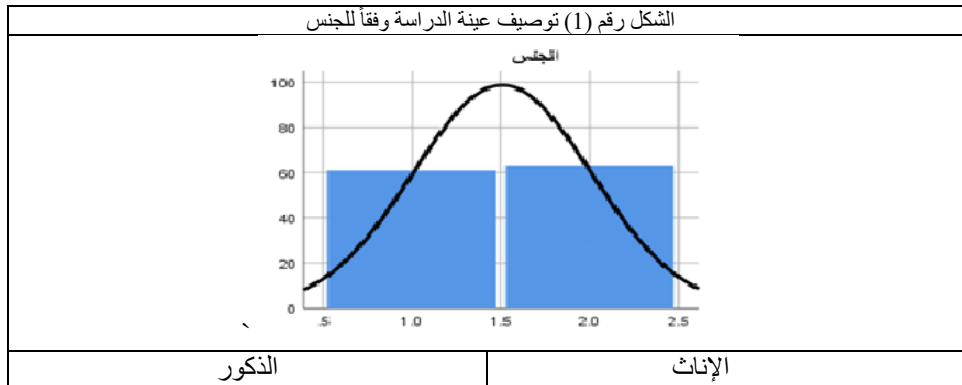
1/1 توصيف العينة وفقاً للجنس:

يمكن توصيف عينة الدراسة من المشرفين والمشرفات بمحافظة الأحساء وفقاً للجنس من خلال توضيح التكرارات ونسبة كل فئة من الذكور والإناث كما هو موضح في الجدول التالي:

توصيف عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	التكرار	نسبة
ذكور	122	49%
إناث	126	51%
الإجمالي (والنسبة)	248	100%

حيث يشير الجدول السابق إلى أن عدد المشاركين من فئة "الذكور" هو 122 مشرف تربوي بواقع 49% من إجمالي حجم العينة، في حين أن عدد المشاركين من فئة "الإناث" هو 126 مشرفة بواقع 51% من إجمالي العينة، وللمزيد من التوضيح، يعرض الشكل التالي رقم (1) التوازن ما بين الذكور والإناث داخل عينة الدراسة:



يتضح من الشكل السابق أن هناك تقارب إلى حد كبير في العينة الممثلة للذكور والإناث بالنسبة للمشرفين التربويين.

2/1 توصيف العينة وفقاً لسنوات الخبرة:

يمكن توصيف عينة الدراسة المتكونة من المشرفين والمشرفات بمحافظة الأحساء وفقاً لسنوات الخبرة من خلال توضيح التكرارات ونسبة كل فئة (أقل من 10 سنوات/ و10 سنوات فأكثر) كما هو موضح في الجدول التالي:

توصيف عينة الدراسة وفقاً للجنس

سنوات الخبرة	التكرار	نسبة
أقل من 10 سنوات	28	11%
10 سنوات فأكثر	220	89%

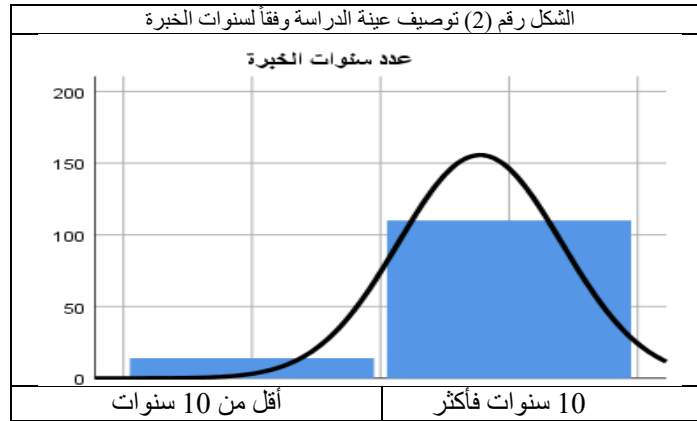


100%

248

الإجمالي (والنسبة)

حيث يشير الجدول السابق إلى أن عدد المشرفين التربويين المشاركين ذوي سنوات الخبرة " أقل من 10 سنوات " هو 28 مشرف تربوي فقط بواقع 11% من إجمالي حجم العينة، في حين أن عدد المشرفين والمشرفات المشاركين ذوي سنوات الخبرة " 10 سنوات فأكثر " هو 220 مشرف تربوي بواقع 89% من إجمالي حجم العينة، وللمزيد من التوضيح، يعرض الشكل التالي رقم (2) مستوى التباين في سنوات الخبرة بين قادة المدارس داخل عينة الدراسة:



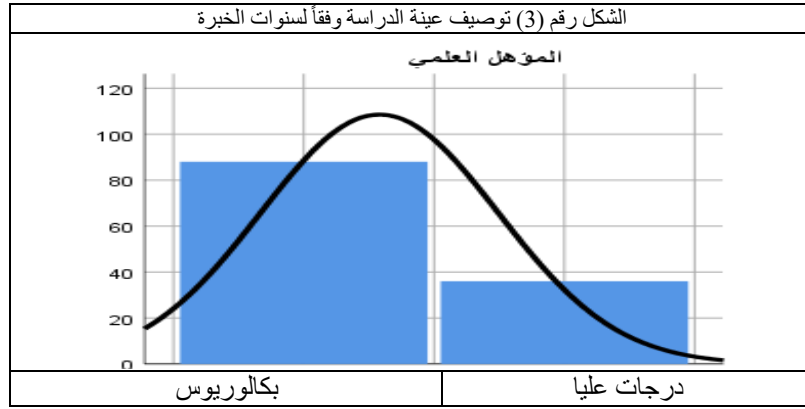
يتضح من الشكل السابق أن اختلاف كبير في العينة بالنسبة لسنوات الخبرة بالنسبة للمشرفين والمشرفات.
3/1 توصيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي:

يمكن توصيف عينة الدراسة المتكونة من المشرفين والمشرفات بمحاظفة الأحساء وفقاً لسنوات الخبرة من خلال توضيح التكرارات ونسبة كل فئة (بكالوريوس/ ودرجات عليا) كما هو موضح في الجدول التالي:

توصيف عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
71%	176	بكالوريوس
29%	72	درجات عليا
100%	248	الإجمالي (والنسبة)

حيث يشير الجدول السابق إلى أن عدد المشرفين و المشرفات المشاركين الحاصلين على درجة " البكالوريوس " هم 176 قيادة مدرسية بواقع 71% من إجمالي حجم العينة، في حين أن المشرفين و المشرفات المشاركين والحاصلين على " درجات عليا " هو 72 قيادة مدرسية بواقع 29% من إجمالي حجم العينة ، وللمزيد من التوضيح، يعرض الشكل التالي رقم (3) مستوى التباين في المؤهل العلمي بين قادة المدارس داخل عينة الدراسة:



يتضح من الشكل السابق أن اختلاف في العينة بالنسبة للمؤهل العلمي بالنسبة للمشرفين والمشرفات يميل لصالح الحاصلين على البكالوريوس على حساب الحاصلين على درجات عليا.

ثانياً : صدق وثبات متغيرات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات متغيرات الدراسة فإنه سيتم أولاً التحقق من ملاءمة وكفاية حجم العينة لإجراء اختبارات الصدق والثبات من خلال اختبار (KMO)، ومن ثم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للعبارة الممثلة لمتغيرات الدراسة من خلال اختبار "تحليل الصدق العاملي Factor Analysis"، ومن ثم التأكد من ثبات المتغيرات من خلال اختبار الفا كرونباخ (α)، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

المتغير	عبارات المتغير	معامل التثبع	ملاءمة جم العينة للحكم على صدق وثبات الاستبيان		معامل الفا كرونباخ (α)
			معامل كفاية العينة KMO	مستوى الدلالة	
التحديات الإدارية	ضعف ارتباط البرامج التدريبية المقدمة عن بعد باحتياجات القيادات المدرسية	0.666	0.763	0.000	0.730
	صعوبة التركيز على الجانب التطبيقي في البرامج التدريبية عن بعد.	0.603			
	ضعف التخطيط لعملية التصميم للتدريب عن بعد للقيادات.	0.556			
	ضعف استخدام المدربين لاستراتيجيات التدريب الإلكتروني في أنشطة التدريب المختلفة.	0.530			
	قلة المعايير التي تعكس جودة المحتوى الإلكتروني للبرامج التدريبية المقدمة.	0.521			
	صعوبة تقييم أثر التدريب لدى القيادات المشاركين بالبرامج التدريبية عن بعد.	0.597			
	ضعف الموارد المالية المخصصة للإنفاق على برامج وأنشطة التدريب عن بعد	0.389	(تم الاستبعاد)		
التحديات البشرية	ضعف الحافز لدى القيادات المدرسية لدخول دورات تدريبية كاملة عبر الإنترنت	0.265	0.779	0.000	0.822
	ضعف ثقافة التدريب عن بعد بين القيادات.	0.713			
	ضعف قدرة القيادات المدرسية على استخدام التكنولوجيا الحديثة في	0.759			



			التدريب عن بعد	
			.409	ضعف تمكن المدرب من متابعة المتدرب النشط أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل.
			.780	قلة أعداد المدربين من ذوي الكفايات المتخصصة في تطبيق التدريب عن بعد
			.818	قلة أعداد المدربين من ذوي الكفايات المتخصصة في تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد.
			.788	ضعف تأهيل المدربين لممارسة التدريب عن بعد
0.747	0.000	0.783	.643	قلة توفر الأنظمة الموحدة المدعومة من وزارة التعليم لتوفير بيئة تقنية للتدريب عن بعد.
			.762	انقطاع الاتصال عند تقديم التدريب الإلكتروني عبر الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت).
			.677	ضعف توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب عن بعد.
			.750	ارتفاع تكلفة المواد والتجهيزات اللازمة للتدريب عن بعد
			.700	ارتفاع تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والأنظمة المستخدمة بالتدريب عن بعد

التحديات التكنولوجية

يتضح من الجدول السابق أن معامل اختبار KMO يتراوح ما بين 0.763 إلى 0.783 عند مستوى معنوية 0.000 الأمر الذي يدل على كفاية العينة وملائمتها للحكم على جودة الاختبار. وبعد التحقق من ملائمة العينة وكفايتها يمكن للباحثة إجراء تحليل الصدق والثبات لكل من المتغيرات الثلاثة، بالنسبة للمتغير الأول (التحديات الإدارية) تشير نتائج التحليل العملي أن جميع العبارات تشبعت بأكثر من 0.4 عدا العبارة السابعة التي بلغ معامل التشبع لها 0.389، الأمر الذي يدل على وجود تشبعت في إجابات هذه العبارة عن متوسط إجابات أفراد العينة تجاه هذا المتغير، وبالتالي يمكن استبعادها من مقياس التحديات الإدارية وقبول باقي العبارات في بناء هذا المتغير، ويتضح من قيمة معامل ألفا كرونباخ لمتغير التحديات الإدارية أنها بلغت 0.730 وهي نسبة مرتفعة، وبالتالي يمكن الإشارة أن أداة الدراسة فيما يتعلق بمتغير التحديات الإدارية تتمتع بدرجة صدق وثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في قياس واقع "التحديات الإدارية" كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين.

أما بالنسبة للمتغير الثاني (التحديات الإدارية) تشير نتائج التحليل العملي في الجدول السابق أن جميع العبارات تشبعت بأكثر من 0.4 عدا العبارة الأولى التي بلغ معامل التشبع لها 0.265، الأمر الذي يدل على وجود تشبعت في إجابات هذه العبارة عن متوسط إجابات أفراد العينة تجاه هذا المتغير، وبالتالي يمكن استبعادها من مقياس التحديات البشرية وقبول باقي العبارات في بناء هذا المتغير. ويتضح من قيمة معامل ألفا كرونباخ لمتغير التحديات البشرية أنها بلغت 0.822 وهي نسبة مرتفعة، وبالتالي يمكن الإشارة أن أداة الدراسة فيما يتعلق بمتغير التحديات البشرية تتمتع بدرجة صدق وثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في قياس واقع "التحديات البشرية" كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين.

وأما بالنسبة للمتغير الثالث (التحديات التكنولوجية) تشير نتائج التحليل العملي أن جميع العبارات تشبعت بأكثر من 0.4، ويتضح من قيمة معامل ألفا كرونباخ لمتغير التحديات التكنولوجية أنها بلغت 0.747 وهي نسبة مرتفعة، وبالتالي يمكن الإشارة أن أداة الدراسة فيما يتعلق بمتغير التحديات التكنولوجية تتمتع بدرجة صدق وثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في قياس واقع "التحديات التكنولوجية" كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين.



ثالثا: نتائج اسئلة الدراسة:

يهدف هذا الجزء إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة وتفسير نتائجها بالاعتماد على التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة للسؤال الأول والثاني والثالث، أما السؤال الرابع سيتم الاعتماد على تحليل الاختلاف لمتغيرات الدراسة بالاعتماد على بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال القيادة)، ويمكن توضيح اختبارات الأسئلة فيما يلي:

1/3 نتائج السؤال الأول للدراسة:

يتمثل سؤال الدراسة الأول محاولة التعرف على: مستوى التحديات الإدارية للتطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة. ويمكن الإجابة على هذا السؤال من خلال الإحصاءات الوصفية المتمثلة في التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير الأول "التحديات الإدارية". ويمكن توضيح هذه النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التحديات الإدارية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجمالي	درجة الموافقة								العبارات		
				موافق تماما		موافق		محايد		غير موافق			غير موافق تماما	
			Total	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
السادس	0.96	2.96	248	3%	8	31%	78	26%	64	37%	92	2%	6	ضعف ارتباط البرامج التدريبية المقدمة عن بعد باحتياجات القيادات المدرسية
الأول	1.02	3.88	248	29%	72	47%	116	8%	20	15%	38	1%	2	صعوبة التركيز على الجانب التطبيقي في البرامج التدريبية عن بعد.
الخامس	1.01	3.13	248	9%	22	28%	70	33%	82	27%	66	3%	8	ضعف التخطيط لعملية التصميم للتدريب عن بعد للقيادات.
الثالث	1.13	3.44	248	16%	40	41%	102	18%	44	20%	50	5%	12	ضعف استخدام المدربين لاستراتيجيات التدريب الإلكتروني في أنشطة التدريب المختلفة.
الرابع	1.12	3.39	248	16%	40	35%	88	24%	60	19%	48	5%	12	قلة المعايير التي تعكس جودة المحتوى الإلكتروني للبرامج التدريبية المقدمة.
الثاني	1.11	3.55	248	18%	44	46%	114	14%	34	19%	46	4%	10	صعوبة تقييم أثر التدريب لدى القيادات المشاركين بالبرامج التدريبية عن بعد.
مستوى مرتفع	0.69	3.39		المؤشر العام لمتغير التحديات الإدارية										

يتضح من خلال الجدول السابق (13) أن قيمة المؤشر العام لمتغير التحديات الإدارية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين يعادل 3.39 وبمعامل انحراف معياري يعادل 0.69، وهذا يعني أن مستوى التحديات الإدارية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين جاء بمستوى مرتفع. كما جاءت أغلب العبارات المرتبطة بالتحديات الإدارية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين بدرجة مرتفعة.



و يمكن الإشارة إلى أن هذه النتائج توافقت بشكل عام مع دراسة (الشهري، 2018) التي وجدت صعوبات إدارية مرتبطة بالعملية التنظيمية و استخلصت الدراسة إلى أن وضوح الهيكل التنظيمي بشكل معلن هو أحد العوامل التي تساهم في علاج التحديات الإدارية، وكذلك توافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العجاجي، 2008) و التي أشارت أيضا إلى وجود صعوبات إدارية ، و استخلصت الدراسة إلى أن وجود إطار تنظيمي بالإضافة إلى خطة توسعية بغرض التمكين من الانتشار الجغرافي الكافي داخل المملكة العربية السعودية هي أحد العوامل المساهمة في تقليص مستوى التحديات الإدارية في عملية التدريب عن بعد.

ومن خلال هذه النتائج جاءت العبارة " صعوبة التركيز على الجانب التطبيقي في البرامج التدريبية عن بعد" كأعلى العبارات من حيث التحديات الإدارية تقييماً بمستوى صعوبة مرتفعة بقيمة تعادل 3.88 بانحراف معياري 1.02، وذلك قد يعني عملية التدريب عن بعد تتزامن معها مشكلة أن المتدربين يفتقرون إلى الممارسات التدريبية التطبيقية و كأن عملية التدريب تتم في اتجاه واحد بدون مشاركة المتدربين، و كانت هذا التحدي هو أهم العوامل و ابرزها التي واجهت المدربين في التحديات الإدارية، بينما كان العبارة " ضعف ارتباط البرامج التدريبية المقدمة عن بعد باحتياجات القيادات المدرسية" في الترتيب الأخير بمستوى صعوبة متوسطة بقيمة تعادل 3.96 بانحراف معياري 0.96، و ذلك يعني أن البرامج التدريبية المقدمة إلى المتدربين تقابل احتياجات القيادات المدرسية و لكن بشكل غير كافي و لكن هذه المشكلة كانت أقل هذه التحديات في نظر المدربين بالمقارنة بالاعتبارات الأخرى

2/3 نتائج السؤال الثاني للدراسة:

يمثل سؤال الدراسة الثاني محاولة التعرف على: مستوى التحديات البشرية للتطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة. ويمكن الإجابة على هذا السؤال من خلال الإحصاءات الوصفية المتمثلة في التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير الثاني "التحديات البشرية". ويمكن توضيح هذه النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التحديات البشرية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدربين:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجمالي	درجة الموافقة										العبارات
				موافق تماما		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماما		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
السادس	1.122	3.26	248	14%	34	35%	86	19%	48	29%	72	3%	8	ضعف ثقافة التدريب عن بعد بين القيادات.
الخامس	1.030	3.29	248	8%	20	44%	108	23%	56	22%	54	4%	10	ضعف قدرة القيادات المدرسية على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب عن بعد
الأول	1.213	3.77	248	31%	78	40%	100	9%	22	13%	32	6%	16	ضعف تمكن المدرب من متابعة المتدرب النشط أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل.
الثالث	1.228	3.35	248	20%	50	33%	82	16%	40	24%	60	6%	16	قلة أعداد المدربين من ذوي الكفايات المتخصصة في تطبيق التدريب عن بعد
الرابع	1.169	3.32	248	19%	46	31%	76	20%	50	27%	66	4%	10	قلة أعداد المدربين من ذوي الكفايات المتخصصة في تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد.
الثاني	1.155	3.50	248	22%	54	36%	90	16%	40	23%	56	3%	8	ضعف تأهيل المدربين لممارسة التدريب عن بعد



مستوى مرتفع	0.84	3.42	المؤشر العام لمتغير التحديات البشرية
-------------	------	------	--------------------------------------

يتضح من خلال الجدول السابق (14) أن قيمة المؤشر العام لمتغير التحديات البشرية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين يعادل 3.42 وبمعامل انحراف معياري يعادل 0.84، وهذا يعني أن مستوى التحديات البشرية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين جاء بمستوى متوسط.

كما جاءت أغلب العبارات المرتبطة بالتحديات البشرية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين بدرجة مرتفعة.

ومن خلال هذه النتائج جاءت العبارة "ضعف تمكن المدرب من متابعة المتدرب النشط أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل". كأعلى العبارات من حيث التحديات البشرية تقييماً بمستوى صعوبة مرتفعة بقيمة تعادل 3.77 بانحراف معياري 1.2، ويمكن أن ندلل على ذلك بأن عملية التدريب عن بعد تحول دون الاتصال المباشر بين المدرب والمتدربين والتي لربما تضعف من إمكانية المدرب من نقل المعلومات بشكل كاف ومشاركتها مع المتدربين، وتعتبر هذا التحدي هو أهم التحديات البشرية التي أشار لها المدرسين. بينما كان العبارة "ضعف ثقافة التدريب عن بعد بين القيادات". في الترتيب والأخير بمستوى صعوبة متوسطة بقيمة تعادل 3.26 بانحراف معياري 1.12. وقد يعني ذلك أن ثقافة التدريب وأن كانت متوفرة إلا إنها لم تكن بالشكل الكافي الذي يعزز من قدرات الموارد البشرية المشاركة في عملية التدريب، ويمكن الإشارة إلى أن هذا التحدي أضعف التحديات من وجهة نظر المدرسين. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشهري (2018) التي تشير أيضاً إلى وجود مستوى مرتفع من الصعوبات البشرية التي تواجه عملية التدريب عن بعد وأهم هذه الصعوبات ندرة الكوادر البشرية المتخصصة في التدريب عن بعد بوزارة التعليم كأحد متطلبات عملية التطوير المهني عن بعد.

2/3 نتائج السؤال الثالث للدراسة:

يمثل سؤال الدراسة الثالث في محاولة التعرف على: مستوى التحديات التكنولوجية للتطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة. ويمكن الإجابة على هذا السؤال من خلال الإحصاءات الوصفية المتمثلة في التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير الثالث "التحديات التكنولوجية". ويمكن توضيح هذه النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التحديات التكنولوجية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين:

عبارات متغير التحديات التكنولوجية	درجة الموافقة										النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
	غير موافق		موافق		محايد		غير موافق		موافق تماماً					
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
قلة توفر الأنظمة الموحدة المدعومة من وزارة التعليم لتوفير بيئة تقنية للتدريب عن بعد	2%	6	18%	18	12%	30	7%	18	32%	80	3.98	0.979	248	الأول
انقطاع الاتصال عند تقديم التدريب الإلكتروني عبر الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت).	2%	6	34%	34	17%	42	14%	34	25%	62	3.73	1.060	248	الثاني
ضعف توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب عن بعد.	6%	14	28%	70	22%	78	28%	70	13%	32	3.18	1.148	248	الخامس



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (116) January 2025

العدد (116) يناير 2025



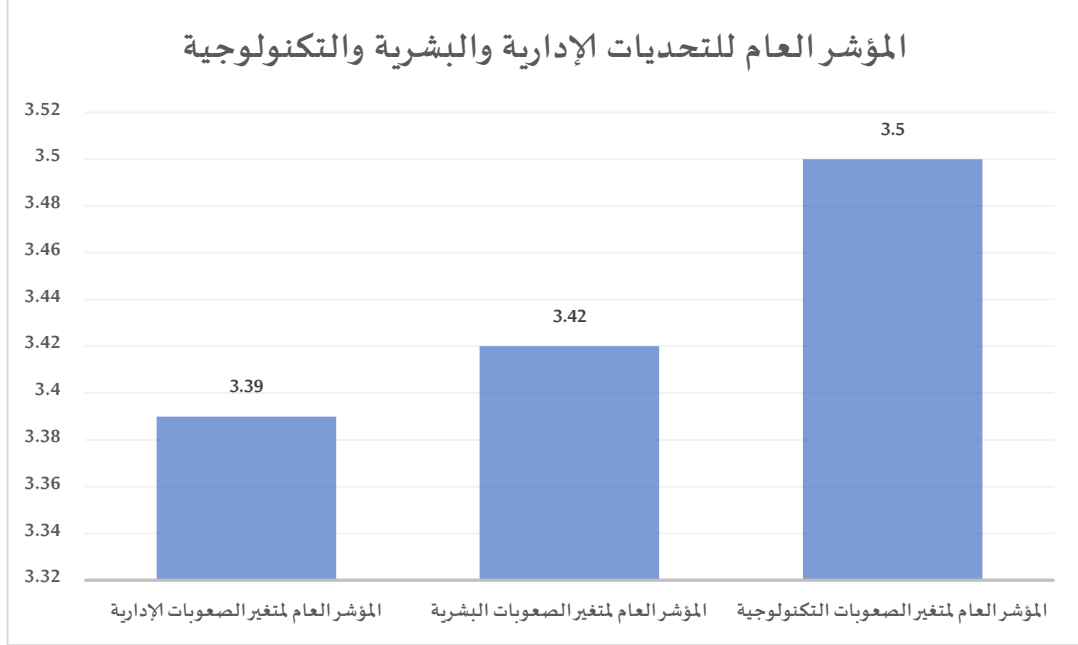
الثالث	1.255	3.34	248	22 %	54	29 %	72	17 %	4 2	26 %	64	6%	16	ارتفاع تكلفة المواد والتجهيزات اللازمة للتدريب عن بعد
الرابع	1.127	3.31	248	16 %	40	32 %	80	20 %	5 0	29 %	72	2%	6	ارتفاع تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والأنظمة المستخدمة بالتدريب عن بعد
مستوى مرتفع	0.790	3.50												المؤشر العام لمتغير التحديات التكنولوجية

يتضح من خلال الجدول السابق (15) أن قيمة المؤشر العام لمتغير التحديات التكنولوجية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين يعادل 3.50 وبمعامل انحراف معياري يعادل 0.79، وهذا يعني أن مستوى التحديات البشرية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين جاء بدرجة مرتفعة.

كما جاءت أغلب العبارات المرتبطة بالتحديات التكنولوجية كأحد صعوبات التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين بدرجة مرتفعة. ومن خلال هذه النتائج جاءت العبارة " قلة توفر الأنظمة الموحدة المدعومة من وزارة التعليم لتوفير بيئة تقنية للتدريب عن بعد " كأعلى العبارات من حيث التحديات البشرية تقيماً بمستوى صعوبة مرتفعة بقيمة تعادل 3.98 بانحراف معياري 0.98 ، و يعني ذلك أن التحديات المرتبطة بتوفير منصات تدريبية معدة خصيصاً من وزارة التعليم تعتبر هي أهم التحديات التكنولوجية في نظر المدرسين، بينما كان العبارة " ضعف توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب عن بعد " في الترتيب الأخير بمستوى صعوبة متوسطة بقيمة تعادل 3.18 بانحراف معياري 1.15.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشهري (2018) التي تشير أيضاً إلى وجود مستوى مرتفع من الصعوبات التكنولوجية التي تواجه عملية التدريب عن بعد وأهم هذه الصعوبات عدم ملائمة البنية التحتية الحالية لشبكات الاتصالات لمتطلبات عملية التدريب عن بعد، وكذلك تتفق مع دراسة العجاسي (2008) التي تشير إلى أن أهم المعوقات التي قد تواجه إنشاء مركز للتدريب التربوي عن بعد هي عدم جاهزية بعض المدارس تقنياً لاستقبال مثل هذا النوع من التدريب، وكذلك تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العيسى، والعمران (2021) والتي أشارت إلى أن المعوقات التكنولوجية جاءت كأعلى أنواع المعوقات أمام عملية تطوير المهارات في جامعة الملك سعود من وجهة نظر المدرسين والمتدربين.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن هناك مستوى صعوبات إدارية وبشرية وتكنولوجية مرتفع في عملية التدريب (عن بعد) للقيادات المدرسية في محافظة الأحساء من وجهة نظر المدرسين. ولكن بمقارنة هذه التحديات نجد أن التحديات التكنولوجية تأتي في المرتبة الأولى كأعلى التحديات والمعوقات المرتبطة بعملية التدريب والتطوير المهني عن بعد، يليها المعوقات البشرية التي تأتي كثنائي هذه المعوقات المرتبطة بعملية التدريب عن بعد، ومن ثم تعتبر التحديات الإدارية هي أقل أنواع التحديات التي يجدها قادة المدارس بالمقارنة بالتحديات التكنولوجية والتحديات البشرية. ويمكن توضيح هذا التباين في وجهات نظر قادة المدارس حول هذه التحديات في الشكل التالي:



2/3 نتائج السؤال الرابع للدراسة:

يهدف سؤال الدراسة الرابع إلى الكشف عن الفروق الإحصائية بين بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول التطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية التي تعزى لمتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال القيادة)

للوصول لنتائج هذا الفرض سيتم تقسيم الفرض الرئيسي إلى عدة فروض فرعية كما يلي:

1/2/3 اختبار السؤال الفرعي الأول (مدى وجود فروق حول تحديات التطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية التي تعزى لمتغير الجنس):

للوصول إلى نتائج هذا السؤال سيتم الاعتماد على اختبار "ت" T-test لقياس الاختلاف بين عينتين مستقلتين، وذلك عن طريق اختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدربين حول تحديات التطوير المهني الإدارية والبشرية والتكنولوجية (عن بعد) للقيادات المدرسية التي تعزى لمتغير الجنس، ويمكن توضيح نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) متوسطات استجابات المدربين حول تحديات التطوير المهني (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير الجنس				
المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحديات الإدارية	ذكور	122	3.4	.68
	إناث	126	3.4	.70
التحديات البشرية	ذكور	122	3.3	.81
	إناث	126	3.5	.86
التحديات التكنولوجية	ذكور	122	3.4	.71
	إناث	126	3.6	.86

حيث يشير الجدول السابق (16) إلى أن متوسط آراء المدربين حول التطوير المهني (عن بعد) بالنسبة للتحديات



الإدارية من الذكور يعادل 3.4 وبالنسبة للإناث 3.4 وهي تشير إلى قيمتان مرتفعتان، ومن جانب آخر بالنسبة للتحديات البشرية من الذكور يعادل 3.3 وبالنسبة للإناث 3.5 وهي تشير إلى قيمتان مرتفعتان، وبالنسبة للتحديات التكنولوجية من الذكور يعادل 3.4 وبالنسبة للإناث 3.6 وهي تشير إلى قيمتان مرتفعتان أيضاً، وتجد الباحثة أن مقدار الاختلاف بين المتوسطات يعادل 0.0 بالنسبة للتحديات الإدارية، و0.1 بالنسبة للتحديات البشرية، و0.2 بالنسبة للتحديات التكنولوجية فقط وهي اختلافات طفيف نسبياً، ولاختبار معنوية الاختلاف يمكن الاستعانة باختبار "ت" كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) اختبار "ت" لقياس الفروق الاحصائية بين الذكور والإناث حول مستوى تحديات التطوير المهني					
مستوى الدلالة		متوسط الاختلاف	درجات الحرية	قيمة "ت"	المتغير
غير دال إحصائياً	0.769	0.037	246	0.295	التحديات الإدارية
غير دال إحصائياً	0.319	0.15	246	-1.001	التحديات البشرية
غير دال إحصائياً	0.258	0.16	246	-1.36	التحديات التكنولوجية

تشير نتائج اختبار "ت" إلى ما يلي:

أولاً: بالنسبة للتحديات الإدارية: أن مستوى الدلالة يساوي 0.769 وهو أكبر من 0.05 مما يشير عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني الإدارية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير الجنس من الذكور والإناث في محافظة الاحساء. ويمكن تفسير ذلك أن هنالك توافق في وجهات النظر بين المدربين (الذكور والإناث) من حيث وجهات نظرهم حول واقع التحديات الإدارية في عملية التدريب عن بعد.

ثانياً: بالنسبة للتحديات البشرية: أن مستوى الدلالة يساوي 0.319 وهو أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني البشرية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير الجنس من الذكور والإناث في محافظة الاحساء. ويمكن تفسير ذلك أنه لا يوجد اختلافات كبيرة في وجهات النظر بين المدربين (الذكور والإناث) من حيث وجهات نظرهم حول واقع التحديات البشرية في عملية التدريب عن بعد.

ثالثاً: بالنسبة للتحديات التكنولوجية: أن مستوى الدلالة يساوي 0.258 وهو أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني التكنولوجية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير الجنس من الذكور والإناث في محافظة الاحساء. ويمكن تفسير إلى أن المدربين والمدربات متفقين بشكل كبير حول واقع التحديات التكنولوجية في عملية التدريب عن بعد.

وبالاعتماد على نتيجة هذا الاختبار تجد الباحثة أن هذه النتيجة تدل على وجود اتفاق في وجهات الرأي بين المشرفين والمشرفات (المدربين) من الذكور والإناث حول الواقع العام لتحديات التطوير المهني في محافظة الاحساء.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القرني (2018) والتي أشارت إلى عدم وجود اختلافات تعزى للجنس تجاه مشكلات التدريب عن بعد في تنمية قدرات متدربي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية

3/2/3 اختبار السؤال الفرعي الثاني (مدى وجود فروق حول تحديات التطوير المهني (عن بعد) للقيادات المدرسية التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة):



للوصول إلى نتائج هذا السؤال سيتم الاعتماد على اختبار "ت" T-test لقياس الاختلاف بين عينتين مستقلتين، وذلك عن طريق اختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدربين حول تحديات التطوير المهني الإدارية والبشرية والتكنولوجية (عن بعد) للقيادات المدرسية التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويمكن توضيح نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) متوسطات استجابات المدربين حول تحديات التطوير المهني (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
.75	3.51	28	أقل من عشر سنوات	التحديات الإدارية
.68	3.37	220	10 سنوات فأكثر	التحديات البشرية
.80	3.60	28	أقل من عشر سنوات	
.84	3.40	220	10 سنوات فأكثر	التحديات التكنولوجية
.78	3.90	28	أقل من عشر سنوات	
.78	3.45	220	10 سنوات فأكثر	

حيث يشير الجدول السابق إلى أن الاتجاه العام لآراء المدربين حول التطوير المهني (عن بعد) بالنسبة للتحديات الإدارية لذوى سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات يعادل 3.51 وبالنسبة لذوى سنوات الخبرة أكبر من 10 سنوات 3.47 وهي تشير إلى قيمتان مرتفعتان، ومن جانب آخر بالنسبة للتحديات البشرية لذوى سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات يعادل 3.60 وبالنسبة للمدربين ذوى سنوات الخبرة أكبر من 10 سنوات 3.40 وهي تشير إلى قيمتان مرتفعتان أيضاً، ومن جانب بالنسبة للتحديات التكنولوجية لذوى سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات يعادل 3.90 وبالنسبة للمدربين ذوى سنوات الخبرة أكبر من 10 سنوات 3.45 وهي تشير إلى قيمتان مرتفعتان أيضاً، وتجد الباحثة أن مقدار الاختلاف بين المتوسطات يعادل 0.12 بالنسبة للتحديات الإدارية، و 0.20 بالنسبة للتحديات البشرية، و 0.50 بالنسبة للتحديات التكنولوجية فقط وهي اختلافات طفيف نسبياً، ولاختبار معنوية الاختلاف يمكن الاستعانة باختبار "ت" كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) اختبار "ت" T-test لقياس الفروق الاحصائية بين الذكور والإناث حول مستوى تحديات التطوير المهني				
المتغير	قيمة "ت"	درجات الحرية	متوسط الاختلاف	مستوى الدلالة
التحديات الإدارية	0.726	246	0.14	غير دال إحصائياً
التحديات البشرية	0.865	246	0.20	غير دال إحصائياً
التحديات التكنولوجية	1.99	246	0.44	دال إحصائياً

تشير نتائج اختبار "ت" إلى ما يلي:
أولاً: بالنسبة للتحديات الإدارية: أن مستوى الدلالة يساوى 0.469 وهو أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني الإدارية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة في محافظة الاحساء.
ويمكن تفسير ذلك بأن هنالك توافق إلى حد كبير في وجهات النظر لذوى سنوات الخبرة الأقل من والأكثر من 10 سنوات. وذلك يعني ارتفاع مستوى وعي من هم أقل في سنوات الخبرة عن طبيعة التحديات الإدارية بشكل



يكافئ المدربين ذوي الخبرة الأعلى من 10 سنوات.

ثانياً: بالنسبة للتحديات البشرية: أن مستوى الدلالة يساوي 0.389 وهو أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين حول تحديات التطوير المهني البشرية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة في محافظة الأحساء. ويمكن تفسير ذلك بأنه لا توجد اختلافات كبيرة في وجهات النظر لذوي سنوات الخبرة الأقل من و الأكثر من 10 سنوات حول طبيعة التحديات البشرية التي يمكن ملاحظتها في عملية التدريب عن بعد.

ثالثاً: بالنسبة للتحديات التكنولوجية: أن مستوى الدلالة يساوي 0.048 وهو أقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء المدربين المدارس حول تحديات التطوير المهني التكنولوجية (عن بعد) والتي تُعزى إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة بين المشرفين و المشرفات (المدربين) في محافظة الأحساء، حيث نلاحظ أن مستوى التحديات التي يجدها ذوي سنوات الخبرة الأقل من 10 سنوات أكبر من مستوى التحديات التي يجدها المديرون ذوي سنوات الخبرة الأكبر من 10 سنوات وذلك بمقدار 3.90 إلى 3.45 ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما زادت سنوات الخبرة كانت هناك فرصة أكبر لقادة المدارس للتعامل مع المعوقات والتحديات التكنولوجية التي تعوق من عملية التطوير المهني عن بعد، ويمكن إضافة أن قلة سنوات الخبرة لدى قادة المدارس تزيد من مستوى حدة التحديات التكنولوجية وكيفية التعامل معها خلال عملية التطوير المهني عن بعد. واتفقت الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة القرني (2018) والتي أشارت إلى وجود اختلافات تعزى لمتغير سنوات الخبرة تجاه وجهه نظر عينة الدراسة عن مشكلات التدريب عن بعد في تنمية قدرات متدربي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية.

أهم التوصيات:

من خلال مناقشة نتائج الدراسة حول واقع تحديات التطور المهني وصعوباته الإدارية والبشرية والتكنولوجية) من وجهة نظر المشرفين والمشرفات (المدربين) بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية يمكن صياغة مجموعة من التوصيات والتي يمكن تبنيتها من أجل تخفيف مستوى هذه التحديات والتحديات في عملية التدريب عن بعد، ويمكن تقسيمها كما يلي:

التوصيات المرتبطة بالتحديات الإدارية:

من خلال نتائج الدراسة تم ملاحظة وجود مستوى مرتفع من التحديات الإدارية ومن المتوقع أن يكون المستوى المرتفع للتحديات الإدارية يرجع إلى عدم وضوح عملية التخطيط للتطوير لمهني عن بعد، وبناءً عليه يمكن أن نوصي بما يلي:

- بالاعتماد على نتائج الدراسة التي أشارت إلى مستوى منخفض في البرامج التدريبية نوصي بالعمل على تقييم البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للقادة عن بعد من وجهة نظر القادة ومن ثم التعرف على مواطن الضعف في مثل هذا البرامج واستقصاء القادة ول كيفية تحسين هذه البرامج التدريبية بالشكل الذي يقدم أفضل مردود ممكن.
- إعادة تخطيط رؤية ورسالة مراكز التدريب بهدف تعزيز عملية ارتباط البرامج التدريبية المقدمة عن بعد باحتياجات القيادات المدرسية
- تصميم خطط مستقبلية من شأنها التركيز على الجانب التطبيقي في البرامج التدريبية عن بعد وتنظيم ورش عمل بشكل دوري خلال العام الدراسي.
- توفير معايير وضوابط من شأنها تقييم مدى نجاح عملية التدريب عن بعد وتقييمها بشكل دوري وقياس مدى واقع مكتسبات التدريب عن بعد مع النتائج المتوقعة، واتخاذ إجراءات تصحيحه في حال وجود أي خلل في مكتسبات عملية التدريب عن بعد.



التوصيات المرتبطة بالتحديات البشرية:

من خلال نتائج الدراسة تم ملاحظة مستوى مرتفع من التحديات البشرية ومن المتوقع أن يكون المستوى المرتفع للتحديات البشرية يرجع إلى عدم قلة عدد الأفراد المدربين والمؤهلين لعملية التطوير المهني عن بعد وبالتالي من خلال هذه النتيجة يمكن أن نوصي بما يلي:

- بالاعتماد على نتائج الدراسة فيما يتعلق بالنتائج البشرية نلاحظ بأن ضعف تمكن المدرب من متابعة المتدرب النشط أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل كان أهم التحديات البشرية وبالتالي نوصي بتصميم برامج تدريبية تشمل أنشطة تدريبية مكثفة تحافظ على الحضور الذهني للمتدرب من خلال تنفيذ مهمات تدريبية عن بعد ومشاركة نتائجها مع المدرب.
- تبني قضية تنمية الموارد البشرية لدى المدارس وفقاً لخطة ممنهجة من شأنها رفع كفاءة الموارد البشرية وتوفير ما يدعمها من أساليب تدريبية حديثة والتي منها التدريب عن بعد.
- تنظيم ورش عمل لقيادة المدارس والتي من شأنها تدعيم عملية التطور المهني وتدريب القادة على علاج المشكلات التي تطرأ داخل المدارس، وكذلك في مراكز التدريب لتتكامل أطراف عملية التطوير المهني.
- توفير عدد كاف من الكوادر المؤهلين لتقديم عملية التدريب عن بعد لقيادة المدارس داخل محافظة الأحساء.
- الاستعانة بالمشاركة المجتمعية مع الجامعات أو جهات معنية بالتطوير المهني والتدريب عن بعد من أجل سد فجوة العجز في الموارد البشرية المؤهلة لتولي مهمة التدريب عن بعد لقيادة المدارس.

التوصيات المرتبطة بالتحديات التكنولوجية:

من خلال نتائج الدراسة تم ملاحظة مستوى مرتفع من التحديات التكنولوجية ومن المتوقع أن يكون المستوى المرتفع للتحديات التكنولوجية يرجع إلى عدم خبرات كافية للتعامل مع التحول الرقمي لعلية للتطوير المهني عن بعد بخلاف بعض القصور في البنية التحتية في المدارس وبالتالي من خلال هذه النتيجة يمكن أن نوصي بما يلي:

- بالاعتماد على ما أشارت إليه الدراسة بأن قلة توفر منصات تدريبية موحدة لتوفير بيئة تعليمية عن بعد كان أهم التحديات التكنولوجية المعوقة لعملية التدريب عن بعد وبالتالي نوصي بقيام وزارة التعليم بتوفير منصة للتدريب عن بعد من خلالها إتاحة الفرصة للمدربين من تنفيذ البرامج التدريبية بألية تلي القصور في المنصات التدريبية.
- توفير متخصصين وفنيين لتكنولوجيا المعلومات بشكل دائم في مراكز التدريب في محافظة الأحساء من أجل تذليل العقبات التي تواجه المتدربين وتسهيل مهمة التدريب على المتدربين.
- توفير غرف تدريب مجهزة داخل كل مدرسة من شأنها إتاحة الفرصة للمتدربين بالمشاركة في عملية التدريب عن بعد مع المدارس الأخرى داخل المحافظة أو خارجها، وذلك في إطار دعم البنية التحتية التكنولوجية للمدارس، ومثال ذلك (حضور المتدربين عملية التدريب من خلال تقنية Video conference أو برامج تدعم ذلك).
- ضرورة توفير القاعدة التحتية اللازمة للجميع لإنجاح أسلوب التدريب عن بعد لتلافي العديد من المشكلات مثل بطء سرعة شبكة الإنترنت والعمل على تطوير شبكات الاتصال.
- الاهتمام بتوفير مصادر المعرفة الكافية للمتدربين من قادة المدارس عن القضايا التكنولوجية الحديثة في عملية التعليم وكيفية التعامل معها والاستفادة منها من خلال توفير مختصين لرفع كفاءة قادة المدارس في هذا المجال للتمكن من الحضور بشكل قوي وفعال.

**المراجع**

1. الثبيتي، خالد عواض.(2018). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، جامعة الطائف. 4(16). 421-465.
2. الحجاجي، ربيع بن طالع.(2019). سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث. المجلة التربوية. جامعة سوهاج. (68). 3419 – 3371.
3. خوج، حنان أسعد. (2017). التوجهات المستقبلية لتحديث برامج التدريب عن بعد ودورها في تنمية التفكير ومهاراته: منظور تربوي معاصر. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب. عدد خاص. 488-457.
4. الشمري، مشعان بن ضيف الله بن مقبل. اللوقان، محمد بن فهد.(2015). واقع التنمية المهنية للقادة التربويين في المدارس السعودية من وجهة نظر مديري المدارس: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية. مج. 23(1).ص 619-581.
5. الشمري، مشعان بن ضيف الله بن مقبل.(2016). تطوير برامج التنمية المهنية لقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية. 32 (3)، ص 387-351.
6. الشهري، حليلة بنت علي (2018). متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. 29.(116). 114-91.
7. الطاهر، رشيدة السيدة أحمد.(2010). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، تحديات وطموحات، القاهرة: دار الجامعة الجديدة.
8. العباني، سالمة صالح.(2016). التدريب عن بعد باستخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة كمدخل لتطوير برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة. مجلة الإدارة التربوية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. 3(10). 424-385.
9. العساف، صالح محمد. (2012م). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية. ط4، الرياض: مكتبة العبيكان.
10. العسيلي، منصور؛ والعجلوني، خالد.(2009). دراسة تحليلية للأهداف والأساليب التدريبية المستخدمة في برامج تدريب المعلمين عن بعد بوزارة التربية والتعليم السعودية. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. 33(4). 417-373.
11. القاسم، ليلي بنت حمد.(2018). تصور تنظيمي مقترح لمركز تدريب عن بعد بالإدارة العامة للتدريب التربوي في منطقة الرياض. مجلة الثقافة والتنمية. جمعية الثقافة من أجل التنمية. 18.(128). 393-327.
12. القبيسي، عبدالله أحمد (2020م). خطة مقترحة لتنمية القيادات المدرسية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة.
13. مخلوف، أسماء محمد السيد.(2015). مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير المدارس الابتدائية بمنطقة جازان في ضوء نموذج أوليفير، هيب وهوفمان. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. 34.(165). 432-357.
14. حداد، ديانا نعيم (2019). اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. 42، 25 - 50.
15. العيسى، غزيل سعد. العمران. أfnان محمد (2021). التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. كلية إدارة الأعمال جامعة الملك سعود. المجلة العربية للإدارة مج41. ع2.
16. العجاجي، عبد اللطيف علي عبد الرحمن. (2008). الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب. كلية التربية. جامعة الملك سعود.



17. القرني، علي سعيد علي محمد (2018) دور التدريب عن بعد في تنمية قدرات متدربي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية: دراسة حالة متدربي القطاع الحكومي بمعهد الإدارة العامة. معهد الإدارة العامة س40ع152.
18. الهنائي، نايفة سالم حسين. (2017). تخطيط المسار الوظيفي لدى القيادات التربوية في مكاتب التعليم بمدينة جدة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. 6(8). 213-246.
19. التويجري، أنس إبراهيم، تراوري، إيسوف (2018). ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينافاسو، مجلة العلوم النفسية والتربوية، (252-275)
20. آل مزهر، سعيد محمد. (2006). إدارة التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية "نموذج تنظيمي مقترح" رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
21. الغامدي، سعيد علي. (2002). الحاجة إلى إنشاء جامعة مفتوحة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود: الرياض.
22. الموسوي، علي شرف (2010): التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، بحث منشور، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، خلال الفترة بين 12-14 ابريل، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
23. سالم، أحمد. (2004). تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني. الرياض: مكتبة الرشد.
24. السيد، محمد آدم. (2004). تقنيات التدريب عن بعد. بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني: الرياض.
25. مطهر، محمد. (2005 م). التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية: الواقع والرؤية المستقبلية. بحث للمركز الوطني للمعلومات، اليمن. المنظمة العربية
26. الجهني، هدى عطية (2016)، دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود: تصور مقترح، مجلة التربية، جامعة الأزهر - كلية التربية، ع171، ج4، ص 762 - 712
27. عبد الرازق، السعيد: مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، 2011م.
28. يمانى، هناء عبد الرحيم (2006) "التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي ورقة عمل مقدمة 2 مايو 0222 - لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، للفترة من 1
29. وزارة التعليم العالي. (2006). النظام الأمثل للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. الرياض: وكالة الوزارة للشؤون التعليمية.
30. Larsen, R. (2001). Lifelong Learning for Equity and Social Cohesion: A New Challenge to Higher Education. *European Education*, (33) 4,28.
31. المملكة العربية السعودية. (2016م). رؤية السعودية 2030م، مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.