

مستوى التوتر وعلاقته بالاحتياجات التدريبية المستجدة لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم

إسراء عبد المعطي العليوة

جامعة عمان العربية

تاريخ الاستلام: 2022/01/03

أ.د. عبدالله عويدات

جامعة عمان العربية

تاريخ القبول: 2022/02/16

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى التوتر وعلاقته بالاحتياجات التدريبية المستجدة لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة في ضوء التحول نحو التعلم عن بُعد من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير استبانتيين لجمع البيانات، الأولى تضمنت قياس مستوى التوتر، والثانية لقياس الاحتياجات التدريبية المستجدة، وتكونت عينة الدراسة من (104) مديرين ومديرات في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان، وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أنّ مستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بُعد من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وأنّ مستوى الاحتياجات التدريبية المستجدة لديهم كان مرتفعاً، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوتر والاحتياجات التدريبية المستجدة في ضوء التحول نحو التعلم عن بُعد تُعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التقديرات وفق متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم العالي، ووفق متغير الخبرة لصالح أقل من (10) سنوات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوتر والاحتياجات التدريبية المستجدة، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة توصيات عدة من أهمها: عقد دورات تدريبية لمديري المدارس الأساسية وتزويدهم بدليل إرشادي يوضح كيفية توظيف التكنولوجيا في التعلم عن بعد.

الكلمات المفتاحية:

التوتر، الاحتياجات التدريبية المستجدة، مديرو المدارس، التعلم عن بُعد، جائحة كورونا.

The Stress Level and its Relationship with the New Training Needs for Private Basic Schools Principals in Amman in the Light of Converting to Distance Learning from their Perspectives

Israa Abdul Muti Al-Eleiwah

Prof. Dr. Abdullah Oweidat

Amman Arab University

Abstract

This study aimed to identify the stress level and its relationship with the new training needs for private basic schools principals in Amman in the light of converting to distance learning from their Perspectives. To achieve the objectives of this study, the descriptive correlative approach was used, and two questionnaires were developed to collect data, The first one included measuring the level of stress, and the second one to measuring the new training needs, and the study sample consisted of (104) principals in private basic schools in Amman. the results showed that the level of stress among the principals of private basic schools in Amman, in the light of converting distance learning from their point of view was moderate, and their new training needs was high, and the results showed that there were no statistically significant differences in the estimates of the study sample members about the level of stress and the new training needs in light of converting to distance learning, they are attributed to the gender variable, and there are differences in the estimates according to the assessment of the academic qualification in favor of a Higher Diploma, and according to experience in favor of less than (10) years, and the results also showed the existence of a positive correlation with statistical significance between the stress level and new training needs. This study has come up several recommendation, the most important of which are: holding training courses and providing principals with an indicative evidence that explains how to employ technology in distance learning.

Keywords:

stress, new training needs, school principals, distance learning, Corona pandemic.

المقدمة

يشهد العالم اليوم تغيرات اقتصادية وتطورات تكنولوجية متسارعة، وتحولات اجتماعية وثقافية وتربوية غير مسبوقه متعلقة بالتزايد المتواصل للتكنولوجيا، واتساع شبكات المعلوماتية، وبروز الذكاء الصناعي، وانتشار وسائل التواصل الاجتماعي وشيوع استخدامها في كل أنحاء العالم، الأمر الذي أثر على تطوير العملية التربوية بكل أركانها ومؤسساتها بما فيها الإدارة المدرسية، مما أتاح للمؤسسة التعليمية تطوير عملية التعلم والتعليم، والسعي بتسارع لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة في معظم دول العالم المتقدمة أملاً في الحفاظ على ديمومة التطور في مختلف المجالات.

إن طبيعة التغيرات المتلاحقة في ميادين الحياة المختلفة التي فرضت نفسها على المؤسسة التربوية لنقدم استجابات لهذه التغيرات، ولدت ألواناً من الضغوط والتوترات في مختلف هياكل المؤسسات التربوية في العالم ومنها المؤسسة التربوية في الدولة الأردنية، ولعل أكثر التحديات صعوبة هي النوع الفجائي الذي يحدث ارتباكات وتوترات توصل أصحاب القرار التربوي إلى لحظات يصعب على القائد أو الإداري أن يواجه المؤسسة. ولعل أبلغ وأوضح مثال على ذلك ما أحدثه انتشار فايروس (كورونا) من اضطرابات أثرت على أركان العملية التربوية، ولعل من أكثرهم تأثراً هو الإداري الميداني، أي مدير المدرسة الذي وقع في حيرة بين الخوف على حياة الطلبة والمعلمين في المدرسة وعلى تلقي الأوامر من الإدارة العليا، وفي ظل هذا الجو المتوتر والمحير كيف له أن يدير العملية التعليمية؟

وقد انعكست هذه التغيرات على المؤسسة التعليمية، فأحدثت انقلاباً في أدوار المعلم وأولياء الأمور، وأثرت على أهدافها وأساليب التعلم فيها. ولم يكن مدير المدرسة بمنأى عن هذه التغيرات، إذ طرأ تغير و تحول ملحوظ على أدواره ومسؤولياته مما أوقع عليه مزيداً من الضغوط والتوترات التي قد تؤدي به إلى اتخاذ قرار خاطئ ومتسرع ناتج عن انفعالات اللحظة، أو عدم اتضاح الرؤيا لديه. وأشار أبو بكر (2020) وحسين وحسين (2006) إلى أن العمل في المؤسسات الإدارية يشكل مصدراً للتوترات والضغوط التي يشعر بها العاملون، وخصوصاً المدير، كونه الشخص المسؤول عن الآخرين، وعليه التعامل معهم ومحاسبتهم سواء أكان ذلك بالعقوبات أم بالترقية، ناهيك عن ارتفاع متطلبات أعباء وظيفته ومسؤولياته وواجباته، إذ يشعر كثير من العاملين بعدم الرضا عن العمل، وهذا ربما يولد الإرهاق والتوتر والنزعة العدوانية، بالإضافة إلى عدم التوازن النفسي والجسمي، الأمر الذي يؤثر على جودة الأداء.

إن التغيرات التي قامت بها الدولة الأردنية ووزارة التربية والتعليم هي تبني نظام التعلم عن بعد تلافياً لتجمع الطلبة في الصفوف والساحات المدرسية من أجل الحفاظ على صحة الطلبة والكادر التعليمي، ولحسن الحظ تمكنت بعض المؤسسات التعليمية الأردنية المتطورة في مجال التكنولوجيا والإنترنت من التحول إلى نظام التعلم عن بعد، بينما كان هذا التحول صعباً في بعض المؤسسات التعليمية الموجودة في المناطق النائية والمحرومة في الأردن، أي أن التحول نحو التعلم عن بعد أحدث تغييرات في المكان والزمان وفي البيئة التعليمية، وأحدث انقلاباً في العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي وأولياء الأمور.

إن التحول نحو التعلم عن بعد أفقد المدير والمعلمين والطلبة العلاقة المباشرة والاتصال الوجيه الذي كان يوفرها التعلم المدرسي، مما أفقد العملية التربوية بعضاً من أركانها وكثيراً من حيويتها، وبالرغم من ذلك فإن تبني عملية التعلم عن بعد كانت بديلاً مناسباً لمواجهة الأزمة في ميدان التعليم الناتجة عن جائحة (كورونا)؛ كونها وفرت فرصة التعليم للطلبة الذين لا يستطيعون الحصول عليها في ظروف تقليدية أو دوام يومي داخل المؤسسة التعليمية (محمود، 2020).

ولا شك أن معظم المؤسسات التعليمية الموجودة في دول العالم الثالث قد اعتادوا على استخدام النظام التقليدي في عملية التدريس، كما أن ثمة عدد قليل ممن يجيدون استخدام مهارات وتقنيات أدوات التعلم عن بعد وفق التطور التقني والتكنولوجي الحاصل في العالم (بوحلال، 2019)، فلقد كشف التحول نحو التعلم عن بعد عن القصور الكبير في مهارات المعلمين ومديري المدارس، بل في المؤسسة التربوية ككل في استخدام التكنولوجيا اللازمة لإدارة العملية التعليمية، واستثمار هذه التكنولوجيا لصياغة مناهج جديدة تتناسب مع طبيعة النموذج الجديد (العنزي والسعيد، 2021). إن تلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة التي تتناسب مع متطلبات العصر لمدير المدرسة وفق منهجية علمية دقيقة يستخدم فيها طرائق وأساليب قيادية متنوعة وحديثة يؤدي إلى تطوير مهارات الأفراد وقدراتهم، ويساعد على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية بأفضل الطرائق وأقل التكاليف، بالإضافة إلى تغيير أساليبهم في أداء مهامهم ووظائفهم بطريقة أفضل عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، ورفع الروح المعنوية للمدير، وانخفاض الحاجة إلى الإشراف، ورفع الكفاءة في الإدارة، وتقليل الوقوع في المشكلات، مما قد يؤدي إلى خفض التوتر إن وجد، ومن ثم الاستقرار في العمل (الطعاني، 2013).

مشكلة الدراسة

إن التغيير والتحول الفجائي نحو التعلم عن بعد الذي حصل في النظام التعليمي في دول العالم نتيجة أزمة كورونا، زاد من أعباء القيادات التربوية، ولعل هذا أوقعهم تحت تأثير الضغط والتوتر، وقد لاحظت ذلك الباحثة من خلال عملها في القطاع التعليمي، كما أن هناك العديد من الدراسات الحديثة التي كشفت عن نقص الكفاءات الإدارية المؤهلة والمدرّبة لمواجهة هذا التحول والتغيير الحاصل في النظام التعليمي، كدراسة حميد (2019) ودراسة العنزي والسعيد (2021)، ولم يكن الأردن بمنأى عن هذا التحول والتغيير، مما دفع الباحثة إلى إجراء هذه الدراسة؛ للكشف عن مستوى التوتر وعلاقته بالاحتياجات التدريبية المستجدة لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم.

عناصر مشكلة الدراسة (أسئلة الدراسة)

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: ما الاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد تُعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية)؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية المستجدة لديهم تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)؟

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان واحتياجاتهم التدريبية المستجدة من وجهة نظرهم؟

أهمية الدراسة:

من المتوقع أن تقدم هذه الدراسة معرفة جديدة حول التوترات والضغوطات التي عاناها وسيعانوها مديرو المدارس نتيجة التحول نحو التعلم عن بعد، وكذلك إضافة معرفية حول الاحتياجات التدريبية من المهارات المناسبة لمديري المدارس في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد.

وقد تُثري هذه الدراسة الحالية المكتبة الأردنية والعربية بالدراسات النظرية والمعرفية المتعلقة بالتوتر لمديري المدارس في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد، وكذلك بالدراسات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية.

يؤمل من خلال أداتي الدراسة أن يستفيد القائمون على إعداد دورات وحوارات وبرامج تدريبية لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحولات الفجائية المستجدة؛ من أجل تطوير أداء عملهم من خلال تدريبهم على استخدام الأجهزة الحديثة، وتعريفهم بالمناهج المحوسبة، وكيفية الإشراف على الكادر التعليمي، وخفض التوتر لديهم إن وجد.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

فيما يلي تعريف بأهم المصطلحات التي وردت في الدراسة:

التوتر: "هو مجموعة التغيرات النفسية والفسولوجية والسلوكية والجسمية التي يعانها الفرد بسبب مؤثرات بيئية ووظيفية وفردية، مما يحدث له حالة من عدم التوازن." (حسين وحسين، 2006: 216؛ منصور، 2017: 28).

ويعرف إجرائياً بأنه: قياس الدرجة الكلية التي يحصل عليها مديرو المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من خلال إجاباتهم على أداة قياس التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

التعلم عن بُعد: "هي عملية تدريس تتم من خلال نقل المعارف والمعلومات والمهارات بواسطة وسائل متعددة (الشبكة المحلية أو العالمية)، ولا تتمتع هذه العملية بالإشراف المباشر من قبل المدرس إذ يمكن للطالب حضور دروسه من أي مكان يتواجد فيه" (كمتور، 2014: 129).

الاحتياجات التدريبية: "هي مجموعة من المتطلبات والمتغيرات والمهارات المطلوب إحداثها في المتدرب والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفة ما، والقيام باختصاصاته ومهام وظيفته الحالية بدقة وكفاءة عالية" (الطعاني، 2013: 200).

وتعرف إجرائياً بأنها: هي مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات القيادية والإدارية والفنية والتكنولوجية التي يحتاجها مديرو المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد، لتحسين الأداء الوظيفي لديهم مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية، والتي تم تحديدها من خلال استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة المعدة لذلك.

اقتصرت حدود الدراسة على ما يلي:

الحد البشري: اقتصرت الدراسة الحالية على مديري ومديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

الحد المكاني: اقتصر تطبيق هذه الدراسة في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2020/2021).

الأدب النظري والدراسات السابقة

يمتلك الإنسان مجموعة من الأحاسيس والمشاعر والقدرات التي تؤثر في حياته وسلوكاته وعمله بشكل عام، ومن أهم المشكلات النفسية التي تؤثر في عمل الإنسان وإنتاجيته، مشكلة التوتر الذي قد يصيب الإنسان في حياته وعمله أحياناً نتيجة ظروف وعوامل كثيرة، والتي كان محط نظر الباحثين والدارسين في علم النفس والتربية بشكل عام.

التوتر: هو "رد نفسي على عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته الضرورية الأساسية، وذلك بسبب شعوره بوجود عوائق تحول دون إشباعه لهذه الحاجات" (الدحود، 2010: 68).

كما وهو "إحساس داخلي غير مريح ينتاب الإنسان تجاه مواقف أو أعمال تشكل تحدياً أو تهديداً له، ويظهر أثره في استجابات الفرد النفسية والاجتماعية والانفعالية والمعرفية والسلوكية والفيزيولوجية، والتي تتجاوز قدرته على المواجهة، وتعيق إشباع حاجاته وتؤثر في توافقه النفسي والاجتماعي" (النجار، 2012: 14).

ويعرف التوتر وفق ما جاء لدى توماس (Thomas) بأنه: "فقدان القدرة على التوازن مع التغيير في نمط السلوك نتيجة أسباب بيئية تحيط بالفرد أو أسباب شخصية تخص الفرد نفسه" (محمد، 2017: 283).

وهو "درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية، ومن هذه المتغيرات ما يكون مؤلماً فيحدث بعض الآثار الفيزيولوجية، على أن تلك الآثار تتفاوت في شدتها من شخص لآخر تبعاً لتكوين شخصيته وخصائصه النفسية التي يتميز بها عن الآخرين" (كروان، 2018: 22).

تستنتج الباحثة من التعريفات السابقة أنّ التوتر حالة نفسية نابعة من مؤثرات داخلية وخارجية، وترتبط بمدى إعاقة تحقيق حاجات الفرد ومتطلباته التي تحقق له السعادة أو الحياة الطبيعية، مما ينعكس سلباً على الفرد، ويؤثر في سلوكه ونتائج أعماله.

مصادر التوتر

يعود التوتر إلى مصدرين رئيسين، أوردها الشحادات (2017)، وهما: مصادر خارجية ومصادر داخلية.

أولاً. المصادر الخارجية: تتضمن المصادر الخارجية العوامل المحيطة بالفرد، كالبيئة التي يعيش فيها، ومشكلات الحياة وضغوطاتها، والتغيرات المتسارعة، وعدم ملائمة مكان العمل أو المعيشة، أو ضعف التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، والعداونية التي يتعرض لها أثناء التعامل معهم.

ثانياً. المصادر الداخلية: وهي ناتجة من داخل الفرد، كالانفعالات والاعتقادات الخاطئة والاضطرابات النفسية كالأرق والتعب والاكتئاب والصعوبات في تجاوز الأزمات، والطموح المبالغ فيه، وتزداد المصادر الداخلية عندما يكون الشخص حساساً أو عصبياً أو انفعالياً.

ومن أهم مصادر التوتر أيضاً الكوارث الطبيعية والأزمات والحروب التي قد تصيب الدول، والتي لا يمكن التنبؤ بها، وما تخلفه من أضرار فيها على الصعيد البيئي والبشري والاقتصادي والاجتماعي والنفسي، والتي تنعكس على النظام التعليمي في الدول، وحرمان الكثيرين من فرص التعليم والتعلم (Pastorino & Doyle, 2009).

وقد تأثر النظام التعليمي في الأردن بهذه الأمور، وخصوصاً مع الصراعات والأزمات التي أحاطت به من دول الجوار كسوريا والعراق، وأزمة اللجوء السوري الأخيرة إليه، وما رافقها من ضغط كبير على موارد الدولة وعلى المؤسسات

التعليمية فيه، والتحول إلى نظام الفترتين فيه لاستيعاب الطلبة السوريين في المدارس الأردنية، مما تسبب بازدياد عدد الطلبة في الغرف الصفية، وتقليل زمن الحصة الدراسية، ولعلّ هذا ما تسبب بالكثير من الضغوط على المسؤولين في النظام التعليمي. وقد ازداد هذا الضغط في الآونة الأخيرة في ظل انتشار جائحة كورونا في العالم، والتحول إلى التعلم عن بُعد، لضمان استمرار العملية التعليمية، وقد لاحظت الباحثة ذلك من خلال عملها الميداني في القطاع التعليمي.

نتائج التوتر

- وصنف فونتانا (Fontana) المشار إليه في مداني (2016) تأثيرات التوتر وفق ما يلي:
- تأثيرات فيسولوجية وانفعالية: تتمثل بارتفاع مستوى الادرينالين في الجسم، الذي قد يؤدي لأمراض عدة في القلب والدورة الدموية والغدة الدرقية، واضطرابات في أجهزة الجسم المختلفة.
 - تأثيرات سلوكية: تظهر في النسيان والإهمال، وزيادة المشكلات مع المحيط الاجتماعي.
 - تأثيرات معرفية: تظهر في عدم القدرة على التركيز في المعلومات أو استرجاعها.

مستويات التوتر ومراحله

تختلف مستويات التوتر على الإنسان حسب درجته وخصائص الإنسان، فقد يكون مستوى التوتر مرتفعاً نتيجة الضغوط السلبية على الفرد. وقد يكون مستوى التوتر مقبولاً أو متوسطاً وتسمى أيضاً بالتوترات الإيجابية، والتي تساعد الفرد على السرعة في إنجاز العمل، وقد يكون مستوى التوتر منخفضاً ويتمثل بالضغوط التي تشعر الفرد بالملل والجهد والإحباط والضعف لفترة معينة (كروان، 2018).

ويمرّ التوتر بمراحل فيزيولوجية عدة، تبدأ بالتعب، وهي إشارات يصدرها الجسم لمواجهة تهديد محتمل، وتؤثر على سلوك الإنسان، ثم مرحلة المقاومة التي تبدأ مع تزايد الضغوط على الإنسان، وارتفاع مستوى القلق، مما يسبب تسرع في اتخاذ القرارات أو حدوث صدمات ونزاعات مع الآخرين، وعدم سيطرة الفرد على أفعاله (أبو بكر، 2020). يوجد استراتيجيات مختلفة لإدارة التوتر، فالفرد يستطيع تجنب التوتر وعدم حصوله من خلال الاهتمام بالجانب الوجداني وممارسة الرياضة، والهوايات المحببة، والاهتمام بالبناء المعرفي للفرد، والاهتمام بثقافة المؤسسة، وتطوير النظم الإدارية واختيار الأكثر قدرة على تحمل الضغوط في العمل، وتكوين علاقات جيدة مع الآخرين، والمشاركة في اتخاذ القرار ورفع مستوى المهارات من خلال معرفة الاحتياجات التدريبية وتحسين الأداء (ديري، 2019).

الاحتياجات التدريبية

يتكون المصطلح من كلمتين هما الاحتياج والتدريب، ويعرف الاحتياج بأنه: "الافتقار والنقص والقصور عن المطلوب، وحالة توتر لدى الشخص تعمل على توجيه سلوكه نحو أهداف معينة" (دلال وحفيظة، 2016: 40). والتدريب هو: "عملية تعليم الأساليب المتطورة لأداء العمل، وذلك بإحداث تغييرات في السلوك والعادات والمهارات والقدرات لدى الأفراد، التي تلزمهم في أداء عملهم، للوصول إلى أهداف المؤسسة" (سكارنة 2020: 18).

أما الاحتياجات التدريبية فهي: "مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات الموظفين، لجعلهم قادرين على أداء أعمالهم بشكل جيد، مستهدفين معلومات المتدربين ومعارفهم وأساليب عملهم ومعدلات أدائهم، ومهاراتهم وسلوكهم واتجاهاتهم" (هلال، 2010: 13).

وتعرف الباحثة الاحتياجات التدريبية بأنها: المعارف والمهارات والكفايات التي يحتاجها الفرد لتحسين نتائج عمله والاستمرار به، ولمواكبة التطورات المعاصرة، وهي بمثابة سدّ الفجوة بين ما يمتلكه الفرد من معارف وخبرات ومهارات وما

أهمية الاحتياجات التدريبية

تبرز أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على اعتبارها العنصر الرئيس في التدريب، وتنمية الموارد البشرية، وهي تمثل مرحلة التشخيص الأولى للعملية التدريبية، والتي تؤثر على جميع خطوات التدريب، لتحقيق النهضة في المؤسسة والمجتمع، وتحقيق أهداف المؤسسة في ظل التحديات المعاصرة، وظهور احتياجات أخرى للمؤسسات والعناصر التي تديرها، كما أنّ فاعلية البرامج التدريبية يعتمد بشكل أساسي على صحة تحديد الاحتياجات التدريبية والنوع والمهارات المطلوبة، ومستوى الأداء لها، والمستفيدين منها، وسدّ الفجوة بين متطلبات الوظيفة وما يمتلكه العاملون فيها من مهارات لأدائها (عبد الغفار، 2017).

وأورد الخزاعلة (2020) الاحتياجات التدريبية في المدارس وفق عدة أهداف ممثلة بما يلي:

- **أهداف تقليدية:** تشمل تدريب المعلمين الجدد والمشرفين على تطبيق أساليب عمل جديدة، وعقد البرامج التدريبية.
 - **أهداف حل المشكلات:** وتهتم بإيجاد حلول للمشكلات الفنية والإدارية والعلمية التي تعاني منها المؤسسة التربوية، من خلال تدريب أفراد قادرين على التعامل معها.
 - **أهداف ابتكارية:** تسعى إلى الإبداع في المؤسسة، وتحقيق نتائج غير عادية، ومسايرة متطلبات البيئة الداخلية والمحيط بها، وتحقيق التميز والتقدم في المؤسسة.
- ومن الأمور والتحديات الجديدة التي واجهت مديري المدارس والمؤسسات التعليمية والتي فرضتها تطورات العصر وخصوصاً في ظل جائحة كورونا، الانتقال إلى التعلم عن بعد، وظهور احتياجات تدريبية مستجدة للمديرين لتنمashes مع هذه التطورات.

التعلم عن بُعد

إنّ التعلم عن بُعد هو جزء من التعلم الإلكتروني بمفهومه الشامل، وقد أشار وطفة (2021) إلى أنه لا يمكن الفصل بين التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، فهما يتشابكان بطريقة معقدة، من حيث المفهوم والدلالة والاستخدام، ومع أزمة كورونا وجد المعلمون والمتعلمون أنفسهم مجبرون على الابتعاد عن البيئة المدرسية والتعليمية التقليدية، والوسائل المتاحة تقتصر على الحواسيب والهواتف المحمولة وشبكة الانترنت، الأمر الذي استدعى تطبيق حلول سريعة وأنماط مختلفة في التعلم، لم يكن مألوفاً من قبل وهو التعلم عن بعد.

وعرفه كلارك وميار (Clark & Mayer, 2011) بأنه: "نمط من التعلم القائم على حاجات المتعلم وقدراته، ويستخدم فيه الوسائط الإلكترونية المعتمدة على شبكة الانترنت بشكل متزامن وغير متزامن لتقديم المحتوى الإلكتروني". ويعرف التعلم عن بُعد بأنه: "تقديم محتوى تعليمي رقمي للمتعلم عبر الوسائط المعتمدة على الأجهزة الذكية وتطبيقاتها وشبكة الانترنت، وبشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع المحتوى والمعلم وأقرانه، سواء بصورة متزامنة أم غير متزامنة" (الطف، 2019: 287).

وتعرف الباحثة التعلم عن بُعد بأنه: نمط من التعلم القائم على الانترنت باستخدام تطبيقاته وبرامجه والتي تتيح للمعلم تقديم دروسه للمتعلمين بأي وقت ومن أي مكان، ودون حاجة للاتصال الواجهي بينهما في مكان واحد، والتي تتيح الفرصة للمتعلم تخزين المعلومة أو الحصول عليها بشكل مباشر أو غير مباشر دون قيد من الزمان أو المكان.

أهمية التعلم عن بُعد

يعدّ التعلم عن بُعد وسيط فعال بين جميع عناصر العملية التعليمية، ووسيط للحوار والمناقشة، وترجمة

حقيقية وعملية لفلسفة التعليم التي تعنى بتوسيع فرص التعلم للجميع، وحق كل الأفراد في اغتنام الفرص التعليمية، وتخفيض تكلفته مقارنة بالتعلم التقليدي (عزمي، 2015).

ويشكل التعلم عن بُعد أهم أدوات واستراتيجيات التعلم المعاصرة، وضرورة حتمية للتحويل الرقمي، المتمثل برقمنة المناهج والوسائل التعليمية، وتوظيف التكنولوجيا في دعم العملية التعليمية، ومواكبة التقدم المعرفي، ومواجهة التحديات التي تمر بها المجتمعات (وآخرها جائحة كورونا)، الأمر الذي استدعى توفير بيئة تعليمية مناسبة، يتم فيها الاستفادة من التقنيات والبرمجيات التكنولوجية في تحقيق نجاح العملية التعليمية (Gaballo, 2019).

وفي ظل تطورات العصر، والتغيرات المفاجئة التي حدثت نتيجة انتشار جائحة كورونا ظهرت أهمية التعلم عن بُعد والحاجة الماسة إليه، لاستكمال العملية التعليمية، وإيجاد طريقة للاتصال بين المعلم والطالب في ظل الحجر المنزلي الذي فرضته الدول، ولتحقيق الاستمرارية في التعليم والتعلم.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة كابلان وكول (Kaplan & Kul, 2020) إلى دراسة الاستراتيجيات المستخدمة من قبل مديري المدارس للتعامل مع التوتر في تركيا، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (161) مديراً من مديري المدارس في مدينة اسطنبول في الجانب الأوربي، وأظهرت أنّ أهم الاستراتيجيات التي يتبعها مديرو المدارس لخفض التوتر هي قضاء الوقت مع الناس المقربة والمحبة، وبناء منظور متفائل، وتجنب الظروف التي تسبب الإجهاد.

وأجرى ليفينس (Levents, 2017) دراسة هدفت إلى تحديد العوامل التي تسبب توتراً وظيفياً لمديري المدارس الابتدائية في اليونان وعلاقتها بالإرهاق تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة العلمية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبيان تكون من (23) سؤالاً لجمع البيانات، والذي يشير إلى العوامل التي تسبب توتراً وظيفياً لمديري المدارس الابتدائية في اليونان، وتكونت عينة الدراسة من (116) مديراً، وخلصت النتائج إلى تحديد (23) عاملاً من العوامل التي تسبب التوتر الوظيفي وأهمها: (ظروف العمل، والصفوف الدراسية غير الملائمة، ومحدودية الموارد المالية للمدرسة، ونقص التدريب الكافي للمديرين، وخلافات المعلمين في المدرسة، وضيق الوقت لمتابعة التطورات في العلوم التربوية، ونقص المعلومات والتدريب على شؤون المدارس).

هدفت دراسة العبيدات (2020) التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية في لواء قصبة إربد في ضوء متطلبات العصر الرقمي، تم استخدام المنهج الوصفي، وجمع البيانات تم تطوير استبانة مكونة من (3) مجالات هي: استخدام الحاسب الآلي والانترنت، والإدارة عن بعد وأمن المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (180) مديراً من مديري المدارس الأساسية في لواء قصبة إربد، وأظهرت النتائج أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات العصر الرقمي جاءت متوسطة، وجاء مجال استخدام الحاسب والانترنت بالمرتبة الأولى، وأمن المعلومات في المرتبة الأخيرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق وفق متغير المؤهل العلمي.

وأجرت فوزية (2018) دراسة هدفت التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في ضوء مهارات القيادة الإدارية، ولتحقيق غرض الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة جميع المديرين في المدارس الابتدائية في مقرة (الجزائر) والبالغ عددهم (29) مديراً، واستخدمت الدراسة استبانة تكونت من (62) فقرة

موزعة على (3) مجالات، وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في ضوء المهارات الفنية والإنسانية والإدراكية التصورية جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظرهم.

وأجرى أونوما (Onuma, 2017) دراسة حول الاحتياجات التدريبية في الإشراف التربوي لمديري المدارس الثانوية العامة في نيجيريا، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستبانة الاحتياجات التدريبية في الإشراف التربوي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (605) من معلمي مدارس الحضر والريف في ولاية أويو في نيجيريا، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق كبيرة في الاحتياجات التدريبية بين مديري المدارس الحضرية والريفية، تمثلت في وظائف يحتاجون إليها أثناء الخدمة في الفصل الدراسي (الإشراف على التدريس، مراقبة إنجاز الطلاب، توفير التعليم والحفاظ عليه، دعم التطوير المستمر للموظفين).

وهدفت دراسة ابيلها وزملائها (Abelha, et.al, 2017) التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في أنغولا، تم استخدام المنهج الوصفي، والملاحظة والمقابلة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (26) مديراً من مديري المدارس الثانوية في مدينة بانغيلا في أنغولا، وأظهرت النتائج أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية كانت مرتفعة.

في ضوء استعراض الدراسات السابقة يمكن التوصل إلى الآتي:

تشابهت هذه الدراسة مع دراسات كل من: ليفينس (Levents, 2017) وكابلان وكول (Kaplan & Kul, 2020) في تناول موضوع التوتر بشكل عام، وكذلك مع دراسات كل من: أونوما (Onuma, 2017) و(فوزية، 2018)، و(العبيدات، 2020) في تناول موضوع الاحتياجات التدريبية.

كما تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات باستثناء دراسة ابيلها وزملائها (Abelha, et.al, 2017) التي استخدمت المقابلات أو الملاحظة لجمع البيانات.

واختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أن معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوتر هدفت إلى تحديد العوامل التي تسبب التوتر الوظيفي مثل دراسة ليفينس (Levents, 2017)، في حين هدفت الدراسة الحالية إلى قياس مستوى التوتر لدى مديري المدارس في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد، وأهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة أنها تستقصي العلاقة بين التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في ضوء تحول التعلم عن بعد واحتياجاتهم التدريبية، وحسب -علم الباحثة- فإنها تُعد الدراسة الأولى التي تطبق على المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته للدراسة وأسئلتها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة، والبالغ عددهم (413) مديراً ومديرةً، منهم (54) مديراً، و (359) مديرة، وفق إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (2020/2021).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بنسبة (25%) من مجتمع الدراسة، وبلغت (104) مديرين ومديرات من المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة.

جدول (1) العدد والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
13.5	14	ذكر	الجنس
86.5	90	أنثى	
53.8	56	دبلوم عالٍ	المؤهل العلمي
46.2	48	ماجستير فأكثر	
51.0	53	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
49.0	51	10 سنوات فأكثر	
100.0	104	المجموع	

أداتا الدراسة: تم استخدام أداتين في هذه الدراسة:

الأداة الأولى: (استبانة مستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء تحول التعلم عن بعد).

طورت الباحثة استبانة حول مستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المديرين من خلال الرجوع للدراسات السابقة، كدراسة ليفينس (Levents, 2017) وتكونت الأداة في صورتها الأولية من أربعة مجالات (طبيعة العمل، والمعلمين، والطلبة، وأولياء الأمور)، وتضمنت (37) فقرة.

صدق أداة الدراسة (استبانة مستوى التوتر)

تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة الأولى (استبانة مستوى التوتر) من خلال عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية في الجامعات الأردنية؛ وعددهم (14) محكماً ومحكمة لتحديد مدى وضوح العبارات ومدى مناسبتها وأهميتها للمجال، وإبداء ما يرويه مناسباً من إضافة أو تعديل أو حذف لبعض الفقرات والعبارات حتى تظهر الأداة بصورتها النهائية.

صدق البناء لاستبانة مستوى التوتر

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) مديراً ومديرة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.48-0.75)، ومع المجال (0.41-0.88).

ثبات أداة الدراسة (استبانة مستوى التوتر)

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة بواقع (30) مديراً ومديرة، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي وثبات إعادة المجالات والدرجة الكلية لاستبانة مستوى التوتر

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
الإدارة	0.89	0.72
المعلمين	0.86	0.74
الطلبة	0.84	0.76
أولياء الأمور	0.85	0.81
الأداة الكلية	0.87	0.84

الأداة الثانية (استبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة)

قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة (استبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة) في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها، وبناءً على الدراسات السابقة والإطار النظري لموضوع الدراسة، مثل: دراسة عبد الغفار (2017) وفوزية (2018)، وتكونت الأداة في صورتها الأولية من عدة مجالات وهي: (القيادة التربوية، والمجال الفني، وإدارة التغيير، وتكنولوجيا المعلومات)، وتضمنت (48) فقرة.

صدق أداة الدراسة (استبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة)

تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة الثانية (استبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة) من خلال عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والكفاءة المتخصصين في علم الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية وعددهم (14) محكماً ومحكمة لتحديد مدى وضوح العبارات ومدى مناسبة وأهميتها للمجال، وإبداء ما يروونه مناسباً من إضافة أو تعديل أو حذف لبعض الفقرات والعبارات حتى تظهر الأداة بصورتها النهائية.

صدق البناء لاستبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) مديراً ومديرة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.42-0.80)، ومع المجال (0.43-0.85).

ثبات أداة الدراسة (استبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة)

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة بواقع (30) مديراً ومديرة، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (3) معامل الاتساق الداخلي وثبات إعادة المجالات والدرجة الكلية لاستبانة الاحتياجات التدريبية المستجدة

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
القيادة التربوية	0.88	0.76
الفني (المناهج والمعلم)	0.86	0.79
إدارة التغيير	0.86	0.74
تكنولوجيا المعلومات	0.81	0.79
الاحتياجات التدريبية	0.89	0.87

تصحيح أداتي الدراسة

صممت أداتي الدراسة تبعاً لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يعطي خمس إجابات لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وتُعطى فيه الإجابات أوزاناً رقمية تمثل درجة الإجابة على الفقرة من (1-5)، وعرض الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، لتحديد درجة موافقتهم عليها. ولتحديد درجة الموافقة ستحدد الباحثة ثلاثة مستويات (منخفضة، متوسطة، مرتفعة).

واستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}}{\text{عدد الفئات المطلوبة}}$$

3/(1-5)

طول الفئة = 1.33

واستخدام ثلاثة معايير للحكم على الفقرات:

درجة منخفضة من (1- 2.33).

درجة متوسطة من (2.34 - 3.67).

درجة كبيرة من (3.68 - 5.00).

اشتملت الدراسة الإجراءات التالية:

مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

تطوير أدوات الدراسة (مستوى التوتر والاحتياجات التدريبية) من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.

التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها بعد عرضها على المحكمين واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

توزيع أدوات الدراسة على أفراد عينة الدراسة وجمع الاستبانات من العينة.

تفريغ الاستبانات حسب نظام (SPSS) ومن ثم تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

نتائج السؤال الأول ونصه: ما مستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في

ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية

الخاصة في محافظة العاصمة في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في

محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	أولياء الأمور	3.79	0.73	مرتفع
2	1	الإدارة	3.67	0.77	متوسط
3	3	الطلبة	3.58	0.80	متوسط
4	2	المعلمين	3.56	0.77	متوسط
		الدرجة الكلية	3.63	0.68	متوسط

توضح نتائج الجدول (4) أنَّ مستوى التوتر لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول

نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم كان متوسطاً، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.68)، وتراوحت المتوسطات

الحسابية للمجالات ما بين (3.56-3.79)، وجاء مستوى التوتر المتعلق بمجال أولياء الأمور في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي

(3.79) وانحراف معياري (0.73) وبمستوى مرتفع، بينما جاء مستوى التوتر المتعلق بمجال الإدارة في المرتبة الثانية، بمتوسط

حسابي (3.67)، ثم مستوى التوتر المتعلق بمجال الطلبة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.58)، ثم مستوى التوتر المتعلق

بمجال المعلمين في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.77). وتُعزى هذه النتيجة إلى وجود

ضغوطات على مديري المدارس في ظل جائحة كورونا، والانتقال إلى حالة ووضع جديد مفاجئ في التعليم، ولكن هذه الضغوطات

ليست كبيرة نتيجة التخفيف من آثار الجائحة بفضل اتخاذ خطوات علاجية سريعة للتعامل مع هذه الجائحة في الأردن.

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، وكانت النتائج

على النحو الآتي:

- مجال أولياء الأمور

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر المتعلق بأولياء الأمور مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	28	محدودية امتلاك أولياء الأمور للمهارات التقنية في استخدام الأجهزة الذكية لمتابعة أبنائهم في حضور دروسهم.	3.88	0.88	مرتفع
1	31	رفض بعض أولياء الأمور الاقتناع بعملية التعلم عن بعد.	3.88	0.91	مرتفع
3	27	إهمال أولياء أمور الطلبة لمتابعة المستوى التحصيلي لأبنائهم أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.76	0.97	مرتفع
3	29	امتناع بعض أولياء الأمور عن دفع الأقساط المدرسية المترتبة عليهم بحجة عدم استفادة أبنائهم من عملية التعلم عن بعد.	3.76	0.90	مرتفع
5	30	قصور إمكانيات بعض أولياء الأمور عن توفير أجهزة ذكية.	3.65	1.05	متوسط
		الدرجة الكلية	3.79	0.73	مرتفع

توضح نتائج الجدول (5) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الطلبة قد جاء في المستوى المرتفع باستثناء الفقرة (5)، بمتوسط حسابي تراوح بين (3.88-3.65)، وجاءت الفقرتان (28، 31) والتي تتصان على "محدودية امتلاك أولياء الأمور للمهارات التقنية في استخدام الأجهزة الذكية لمتابعة أبنائهم في حضور دروسهم"، و"رفض بعض أولياء الأمور الاقتناع بعملية التعلم عن بعد" في المرتبة الأولى بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.91، 0.88)، وتعزى هذه النتيجة لكثرة الشكاوي من أولياء الأمور لعدم اقتناعهم لعملية التعلم عن بعد، وعدم التزامهم بمتابعة الدروس والواجبات لأبنائهم، أو التراخي في إجراء الامتحانات الالكترونية، مما يضعف آلية تطبيق التعلم عن بُعد ويطلق مديري المدارس، وجاءت الفقرة (30) ونصها "قصور إمكانيات بعض أولياء الأمور عن توفير أجهزة ذكية" في المرتبة الأخيرة بمستوى تقدير متوسط، وبمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.05)، وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ أولياء أمور الطلبة في المدارس الخاصة قادرون على توفير الأجهزة الالكترونية لعملية التعلم عن بُعد وبلغ المتوسط الحسابي لمجال أولياء الأمور ككل (3.79) وبانحراف معياري بلغ (0.73) وبمستوى مرتفع، وتُعزى هذه النتيجة إلى ازدياد التواصل والاحتكاك بين الإدارة وأولياء الأمور لمتابعة العملية التعليمية في ظل جائحة كورونا، وشعور أولياء الأمور بأنَّ هناك نقصاً أو ضعفاً في الحصول على التعليم الفعلي عن بُعد، وعدم اقتناعهم بالتعلم الالكتروني بشكل فعلي، وبالتالي عدم استجابتهم له.

- مجال الإدارة

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر المتعلق بمجال الإدارة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	تزايد أعباء العمل الإداري.	4.31	0.94	مرتفع
2	6	الضغط المستمر على إدارة المدرسة لمتابعة كل جديد في توظيف التكنولوجيا داخل المدرسة الذي تعتمد عليه وزارة التربية والتعليم لتحقيق عملية التعلم عن بعد.	4.05	0.96	مرتفع
3	5	تزايد الطلبات من الجهات العليا في آن واحد.	3.94	1.06	مرتفع
4	2	تضارب المعلومات الواردة لإدارة المدرسة.	3.65	0.96	متوسط
5	7	محدودية المهارات التكنولوجية.	3.48	1.11	متوسط
6	8	إدارة شؤون المدرسة عن بعد.	3.43	1.10	متوسط

متوسط	1.12	3.37	صعوبة التواصل مع المسؤولين في وزارة التربية والتعليم.	3	7
متوسط	1.11	3.14	محدودية كفاءة المساعدين الإداريين في تحمل أعباء العمل.	4	8
متوسط	0.77	3.67	الدرجة الكلية		

توضح نتائج الجدول (6) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الإدارة قد تراوحت بين المستوى المرتفع والمتوسط، بمتوسط حسابي تراوح بين (3.14-4.31)، وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على "تزايد أعباء العمل الإداري" في المرتبة الأولى بمستوى تقدير مرتفع، بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.94)، بينما جاءت الفقرة (4) ونصها "محدودية كفاءة المساعدين الإداريين في تحمل أعباء العمل" في المرتبة الأخيرة بمستوى تقدير متوسط، وبمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.11). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الإدارة ككل (3.67) وانحراف معياري (0.77) وبمستوى متوسط. وتُعزى هذه النتيجة إلى وجود مهام جديدة لمقاة على عاتق مديري المدارس في ظل التعلم عن بُعد وكلها مرتبطة بالتعامل مع التكنولوجيا، وقد لا يمتلك المديرون الخبرة الكافية لتوظيفها في عملهم إضافة إلى مهامهم التقليدية مما يشكل عبء كبير عليهم.

- مجال الطلبة

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر المتعلق بمجال الطلبة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	26	اعتماد معظم الطلبة على غيرهم في حل الامتحان في عملية التعلم عن بعد.	4.07	0.91	مرتفع
2	20	تأخر دخول الطلبة على الحصص الإلكترونية أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.95	1.15	مرتفع
3	25	تعامل الطلبة بعدم جدية مع الحصص أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.85	1.10	مرتفع
4	24	محدودية تفاعل الطلبة مع المعلم في عملية التعلم عن بعد.	3.78	1.15	مرتفع
5	23	وجود عدد كبير من الطلبة لا يمتلكون أجهزة الكترونية حديثة لمتابعة دروسهم أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.71	1.26	مرتفع
6	21	انخفاض تحصيل الطلبة أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.55	1.19	متوسط
7	22	محدودية المهارة التقنية اللازمة للطلبة في استخدام الأجهزة الإلكترونية.	3.52	1.19	متوسط
8	18	شروع المشكلات الأسرية أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.16	1.01	متوسط
9	19	وجود مشكلات نفسية لدى الطلبة.	3.14	0.91	متوسط
10	17	شروع التمر الإلكتروني بين الطلبة.	3.05	1.20	متوسط
		الدرجة الكلية	3.58	0.80	متوسط

توضح نتائج الجدول (7) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الطلبة قد تراوحت بين المستوى المرتفع والمتوسط، بمتوسط حسابي تراوح بين (3.05-4.07)، وجاءت الفقرة (26) والتي تنص على "اعتماد معظم الطلبة على غيرهم في حل الامتحان في عملية التعلم عن بعد" في المرتبة الأولى بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.91)، وتُعزى هذه النتيجة إلى حرص المديرين على تحقيق العدالة بين الطلبة في الحصول على الدرجات، والتقييم الحقيقي لمستواهم وصعوبة تحقيق ذلك في ظل التعلم عن بُعد، لعدم وجود وسيلة فاعلة تضمن عدم قيام الطلبة بالاستعانة بغيرهم في حل الإجابات، وعدم تعاون أولياء الأمور في تحقيق ذلك بينما جاءت الفقرة (17) ونصها "شروع التمر الإلكتروني أثناء عملية التعلم عن بعد بين الطلبة" بالمرتبة الأخيرة في المرتبة الأخيرة بمستوى تقدير متوسط، وبمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.20)، وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ الطلبة يستخدمون منصة مخصصة من

قبل المدرسة للتعليم عن بُعد وهي مجال مخصص للتعليم فقط، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الطلبة ككل (3.58) وبانحراف معياري بلغ (0.80) وبمستوى متوسط.

- مجال المعلمين

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر المتعلق بمجال المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	10	تزايد الأعمال الإلكترونية التي تحتاج إلى متابعة مع المعلمين.	4.23	1.03	مرتفع
2	14	نقص الأجهزة الإلكترونية الحديثة للمعلمين لشرح الدروس.	3.72	1.21	مرتفع
3	16	محدودية كفاءة بعض المعلمين في تقييم أداء الطلبة بشكل صحيح أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.58	1.09	متوسط
4	13	تناوب دوام المعلمين داخل الحرم المدرسي أثناء عملية التعلم.	3.50	1.17	متوسط
5	12	محدودية كفاءات المعلمين في التعامل مع عملية التعلم عن بعد.	3.48	1.02	متوسط
6	15	محدودية كفاءة بعض المعلمين على إيصال المعلومة للطلبة أثناء عملية التعلم عن بعد.	3.46	1.12	متوسط
7	11	تنافس المعلمين حول المهام المطلوبة منهم.	3.43	0.97	متوسط
8	9	تهاون المعلمين في تنفيذ التعليمات الإدارية.	3.07	1.09	متوسط
		الدرجة الكلية	3.56	0.77	متوسط

توضح نتائج الجدول (8) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المعلمين قد تراوحت بين المستوى المرتفع والمتوسط، بمتوسط حسابي تراوح بين (3.07-4.23)، وجاءت الفقرة (10) والتي تنص على "تزايد الأعمال الإلكترونية التي تحتاج إلى متابعة مع المعلمين" في المرتبة الأولى بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (1.3)، وتُعزى هذه النتيجة إلى أن تزايد الأعمال الإلكترونية على المعلمين يؤثر على قدرتهم لإنجاز المهام المطلوبة منهم وتأخرهم فيها، نتيجة عدم خبرتهم الكافية في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، بينما جاءت الفقرة (9) ونصها "تهاون المعلمين في تنفيذ التعليمات الإدارية" في المرتبة الأخيرة بمستوى تقدير متوسط، وبمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.09)، وتُعزى إلى الالتزام الكبير من المعلمين بالأنظمة والقرارات، وتطبيق التعليمات الإدارية، تجنباً لوقوع أي عقوبة عليهم، بالإضافة للعلاقة الجيدة مع الإداريين التي تجعل المعلمين يقومون بمهامهم بدافع ذاتي وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المعلمين ككل (3.56) وبانحراف معياري بلغ (0.77) وبمستوى متوسط.

السؤال الثاني: ما الاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم، والجدول الآتي توضح نتائج ذلك.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	تكنولوجيا المعلومات	4.36	0.81	مرتفع
2	3	إدارة التغيير	4.21	0.78	مرتفع

مرتفع	0.78	4.12	الفني	2	5
مرتفع	0.80	4.02	القيادة التربوية	1	7
مرتفع	0.69	4.18	الاحتياجات التدريبية		

توضح نتائج الجدول (9) أنَّ الاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.69)، ويعزى ذلك إلى التحول والتطور الكبير الذي تشهده العملية التعليمية، وتطور التقنيات الحديثة بشكل متسارع، ودخولها كافة مجالات الحياة حيث أصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها، ولابد من مجارات هذه التطورات، بالإضافة إلى التغيرات الطارئة التي حدثت نتيجة جائحة كورونا والتي أظهرت أهمية التعلم الإلكتروني والحاجة إلى امتلاك مهاراته، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات مابين (4.02-4.36) وبمستوى مرتفع لجميع المجالات، وجاء مجال تكنولوجيا المعلومات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.81) وبمستوى مرتفع، وجاء مجال إدارة التعبير في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.21)، ثم المجال الفني في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.12)، ثم مجال القيادة التربوية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.69).

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

- مجال تكنولوجيا المعلومات

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	44	استخدام تكنولوجيا التعليم في مجال الامتحانات.	4.51	0.88	مرتفع
2	36	الإشراف على المعلمين في استخدام منصات التعليم الإلكتروني لتطوير العملية التعليمية.	4.46	0.94	مرتفع
3	34	استخدام المهارات التكنولوجية في الأعمال الإدارية.	4.44	0.96	مرتفع
4	35	تطوير مهارات التعامل مع أنظمة تشغيل الحاسوب المناسبة في التعليم الإلكتروني.	4.43	0.94	مرتفع
5	39	توظيف التقنيات الحديثة في توثيق السجلات المدرسية.	4.41	0.95	مرتفع
6	40	الإشراف على حفظ الأمن المعلوماتي أثناء التعامل مع المنصات التعليمية.	4.39	0.98	مرتفع
7	41	تطوير مهارات التواصل الإلكتروني الفعال مع المعلمين والطلبة.	4.37	0.94	مرتفع
8	38	توظيف التعليم الإلكتروني في استخدام استراتيجيات التعليم الحديثة وفقاً لأحوال المعلمين والطلبة.	4.25	0.98	مرتفع
9	43	إعطاء دورات للمعلمين متعلقة بالمجال الإلكتروني.	4.24	0.99	مرتفع
10	37	توظيف مهارات التعلم المدمج.	4.21	0.91	مرتفع
11	42	متابعة توظيف التقنيات التعليمية الحديثة من قبل المعلمين (وسائل تعليمية).	4.20	0.96	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.36	0.81	مرتفع

توضح نتائج الجدول (10) أنَّ الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمجال تكنولوجيا المعلومات جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.81)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات مابين (4.20-4.51)، وجاءت الفقرة (44) والتي تنص على "استخدام تكنولوجيا التعليم في مجال الامتحانات" في المرتبة الأولى في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (0.88) وبمستوى مرتفع، وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ أكثر ما قد يشغل مديري المدارس في عملية التعلم عن بعد هو ضبط الامتحانات، بحيث تكون عادلة وتعطي كل طالب حقه، وجاءت الفقرة (42) ونصها

"متابعة توظيف التقنيات التعليمية الحديثة من قبل المعلمين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.96) وبمستوى مرتفع، ويعزى ذلك إلى شعور المديرين بأن المعلمين قد تمكنوا من استخدام المنصات التعليمية بشكل جيد، وأصبحت لديهم الخبرة الكافية، وأن توظيف التكنولوجيا في عملهم لم يعد أمراً اختيارياً، بل ضرورة لاستكمال عملية التعلم عن بُعد، فالمعلمون أصبحوا ملزمين باستخدام هذه التقنيات وحتى إن لم يكن هنا متابعة من قبل المديرين فالتعلم عن بُعد لن يحدث من دونها.

- مجال إدارة التغيير

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المتعلقة بإدارة التغيير مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	27	تهيئة الكادر الإداري والتعليمي لمواجهة التغيير (تزويدهم بالمعلومات الصحيحة عنه).	4.33	0.91	مرتفع
2	28	تدريب المعلمين على إدارة التغيير التربوي.	4.28	0.88	مرتفع
3	33	استثمار الموارد المتاحة بأفضل الطرق وأقل التكاليف بالمدرسة لتنفيذ التغيير التربوي.	4.25	0.91	مرتفع
4	32	تقليل المعوقات التي تمنع تنفيذ التغيير التربوي.	4.24	0.89	مرتفع
5	29	استخدام وسائل اتصال فعالة لإقناع العاملين بأهمية التغيير التربوي.	4.16	0.92	مرتفع
6	30	تطبيق التغيير التربوي على مراحل يتناسب مع الإمكانيات المادية والبشرية.	4.15	0.84	مرتفع
7	31	تقبل آراء الآخرين إزاء خطط عمليات التغيير التربوي.	4.09	0.87	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.21	0.78	مرتفع

توضح نتائج الجدول (11) أنّ الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمجال إدارة التغيير جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.78)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.09-4.33)، وجاءت الفقرة (27) والتي تنص على "تهيئة الكادر الإداري والتعليمي لمواجهة التغيير" في المرتبة الأولى في بتقدير مرتفع وبمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.91)، وتُعزى هذه النتيجة إلى النظرة المستقبلية لمديري المدارس وضرورة مواجهة التغيرات المفاجئة، واكتسابهم خبرات جديدة في ظل التغيرات الراهنة، وجاءت الفقرة (31) ونصها "تقبل آراء الآخرين إزاء خطط عمليات التغيير التربوي المنشود" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.87) وبمستوى تقدير مرتفع أيضاً، وتُعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يؤمنون باحترام آراء الآخرين، وأهميتها في أي عملية تغيير تربوي على الصعيد الحالي أو المستقبلي.

- المجال الفني (المناهج والمعلم)

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المتعلقة بالمناهج والمعلم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	13	توجيه المعلمين إلى كيفية إعداد الامتحانات بما يتناسب مع عملية التعلم عن بعد.	4.25	0.98	مرتفع
2	11	استخدام الأساليب الإشرافية الحديثة التي تتناسب مع عملية التعلم عن بعد.	4.13	1.04	مرتفع
3	12	توظيف طرائق التدريس الحديثة التي تتناسب مع عملية التعلم عن بعد.	4.10	0.88	مرتفع
4	9	تطوير كفاءة المعلمين من خلال عقد الدورات التدريبية اللازمة لهم.	4.06	1.00	مرتفع
5	14	امتلاك مهارات التقويم السنوي للمعلمين.	4.05	0.93	مرتفع
6	10	تعديل المناهج بحيث تتناسب مع طبيعة التحول نحو التعلم عن بعد.	3.85	1.05	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.07	0.81	مرتفع

توضح نتائج الجدول (12) أنَّ الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمحور المنهاج والمعلم جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.81)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات مابين (3.85-4.25)، وجاءت الفقرة (13) والتي تنص على "توجيه المعلمين إلى كيفية إعداد الامتحانات بما يتناسب مع عملية التعلم عن بعد" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.98) وبمستوى تقدير مرتفع، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اعتقاد مديري المدارس أنَّ سير الامتحان وطريقتها في ظل التعلم عن بُعد لم يكن أمراً مرضياً وبحاجة لإعادة تنظيم، وأنَّ المعلمين لم يتعاملوا بشكل جيد مع كيفية اختيار الوسيلة الملائمة لتصميم الاختبارات الالكترونية لعدم خبرتهم الكافية في هذا المجال. وجاءت الفقرة (10) ونصها "تعديل المناهج بحيث تتناسب مع طبيعة التحول نحو التعلم عن بعد" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (1.05) وبمستوى تقدير مرتفع أيضاً، وتُعزى هذه النتيجة إلى اعتقادهم أنَّ تعديل المنهاج ليس من اختصاص المديرين أو المعلمين، وأنَّ الاحتياجات التدريبية المتعلقة فيه تقدرها الجهات المسؤولة عن عملية إعداد المناهج الدراسية، وجعلها تتناسب مع طبيعة التعلم عن بعد.

- مجال القيادة التربوية

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المتعلقة بالقيادة التربوية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	7	توظيف التقنية الحديثة في جميع الأعمال الإدارية.	4.26	0.91	مرتفع
2	5	توجيه المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم بحكمة أثناء العمل.	4.15	1.022	مرتفع
3	8	تطبيق إدارة الجودة الشاملة.	4.11	0.98	مرتفع
4	2	إتباع الخطوات العلمية لإصدار القرارات الإدارية في جميع المواقف.	4.06	1.09	مرتفع
5	6	القيام بإجراء الاتصالات الإدارية وفق الضوابط المقررة لأجل بلوغ النتائج المستهدفة.	4.00	0.97	مرتفع
6	1	تنفيذ اللوائح والأنظمة المدرسية بشكل جيد.	3.90	1.11	مرتفع
6	4	استثمار الأفكار المقترحة من المعلمين.	3.90	0.91	مرتفع
8	3	تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير العمل الإداري.	3.80	1.02	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.02	0.80	مرتفع

توضح نتائج الجدول (13) أنَّ الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالقيادة التربوية جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.80)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات مابين (3.80-4.26)، وجاءت الفقرة (7) والتي تنص على "توظيف التقنية الحديثة في جميع الأعمال الإدارية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.91) وبمستوى تقدير مرتفع، وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ الأعمال الإدارية كثيرة ومتنوعة، وفي ظل التعلم عن بُعد كان لابد من وجود برمجيات الكترونية متنوعة للقيام بهذه الأعمال للحصول على النتائج المرجوة، وجاءت الفقرة (3) ونصها "تحديد الاحتياجات التدريبية (المادية والبشرية) اللازمة لتطوير العمل الإداري" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.02) وبمستوى تقدير مرتفع أيضاً، وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ تحديد الاحتياجات التدريبية لا يتطلب تدريب، وأنَّ المديرين لديهم الخبرة الكافية والدراية بالمطلوبات المادية والبشرية لتطوير عملهم الإداري. وقد انفتحت نتيجة هذا السؤال مع دراسة فوزية (2018) و دراسة عبد الغفار (2017)، ودراسة ابيها وزملائه (Abelha, et.al, 2017) التي أظهرت أنَّ الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس جاءت مرتفعة، واختلفت مع دراسة العبيدات (2020) والشمري (2019) التي أظهرت أنَّ الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس جاءت متوسطة.

نتائج السؤال الثالث ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد تُعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد وفق متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد حسب متغيرات

الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية

المتغيرات		الإدارة	المعلمين	الطلبة	أولياء الأمور	التوتر الكلي
الجنس	ذكر	س	3.55	3.39	3.71	3.63
	ع	ع	1.00	0.93	0.86	0.82
	انثى	س	3.69	3.58	3.56	3.63
		ع	0.73	0.75	0.80	0.66
المؤهل العلمي	دبلوم عال	س	3.82	3.73	3.74	3.79
		ع	0.52	0.57	0.56	0.48
	ماجستير فأكثر	س	3.50	3.35	3.38	3.45
		ع	0.96	0.92	0.99	0.83
الخبرة العلمية	أقل من 10 سنوات	س	3.87	3.78	3.72	3.81
		ع	0.55	0.52	0.56	0.47
	10 سنوات فأكثر	س	3.47	3.33	3.43	3.45
		ع	0.91	0.92	0.98	0.81

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يظهر الجدول (14) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي للأداة ككل كما يوضح الجدول (15).

جدول (15) تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية على مستوى التوتر في ضوء التحول نحو

التعلم عن بعد

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.085	1	0.085	0.19	0.65
المؤهل العلمي	2.194	1	2.194	5.11	0.02
سنوات الخبرة	2.329	1	2.329	5.43	0.02
الخطأ	42.895	100	0.429		
الكلي	48.514	103			

يتبين من الجدول (15) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تُعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف (0.19) وبدلالة إحصائية بلغت (0.65)، ويُعزى ذلك إلى تجانس أفراد العينة، وإلى أنّ كلا الجنسين يعيشون ظروفًا متشابهة وفي بيئة واحدة، فأثار التعلم عن بعد شملت الجميع، بالإضافة إلى تقارب مجتمع الدراسة وتماثله.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تُعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف(5.11) وبدلالة إحصائية بلغت (0.02)، وجاءت الفروق لصالح حملة الدبلوم العالي، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تُعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف (5.43) وبدلالة إحصائية بلغت (0.02)، وجاءت الفروق لصالح أقل من 10 سنوات، وتُعزى هذه النتيجة إلى شعور المديرين بالتوتر نتيجة الضغوطات التي يتعرضون لها لكثرة المهام ذات الطابع الجديد والمعتمد على التكنولوجيا في إدارة التعلم، وشعورهم بعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات التعلم عن بُعد والإدارة عن بُعد وضبط العملية التعليمية في الوضع الجديد من يسبب توتراً لديهم، في حين تعتقد الباحثة أنّ المديرين أصحاب الخبرة المرتفعة لأكثر من 10 سنوات والذين يملكون أيضاً مؤهلاً عالٍ هم أكثر قدرة على السيطرة على انفعالاتهم وتنظيم أمورهم في أي مشكلة طارئة يتعرضون لها، وبالتالي تكون تأثيراتها أقل عليهم.

وقد اختلفت نتيجة هذا السؤال مع دراسة أبو هديب (2020) التي أظهرت وجود فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق وفق متغير المؤهل العلمي، كما اختلفت مع دراسة خليفات ومطارنة (2010) التي أظهرت وجود فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس.

نتائج السؤال الرابع ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، والجدول (16) يوضح ذلك وكما تم إجراء تحليل التباين الثلاثي كما في جدول رقم (17).

الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية

الاحتياجات التدريبية	تكنولوجيا المعلومات.	إدارة التغيير	الفني	القيادة التربوية			
4.01	4.10	3.98	3.96	4.01	س	ذكر	الجنس
0.85	1.056	1.007	0.77	0.86	ع		
4.20	4.40	4.25	4.14	4.03	س	أنثى	
0.67	.766	0.74	0.78	0.80	ع		
4.36	4.50	4.39	4.31	4.25	س	دبلوم عال	المؤهل العلمي
0.39	.497	0.50	0.45	0.58	ع		
3.96	4.20	4.01	3.89	3.76	س	ماجستير فأكثر	
0.89	1.050	0.98	1.00	0.94	ع		
4.36	4.55	4.43	4.26	4.26	س	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
0.39	.475	0.55	0.48	0.62	ع		
3.98	4.15	3.99	3.97	3.78	س	10سنوات فأكثر	
0.87	1.018	0.91	0.99	0.89	ع		

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يظهر الجدول (16) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي للأداة ككل كما هو موضح في الجدول (17).

جدول (17) تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية على الاحتياجات التدريبية المستجدة لمديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	1.077	1	1.077	2.54	0.11
المؤهل العلمي	3.679	1	3.679	8.69	0.00
سنوات الخبرة	2.205	1	2.205	5.20	0.02
الخطأ	42.339	100	.423		
الكل	50.054	103			

يتبين من الجدول (17) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تُعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف (2.54) وبدلالة إحصائية بلغت (0.11)، ويُعزى ذلك إلى تجانس أفراد العينة، وإلى اتفاق وجهة نظر الذكور والإناث حول الأدوار المستقبلية والحاجات التدريبية التي يحتاجها مديرو المدارس والتي اتفقت مع فقرات أداة الاستبانة، وأن الاحتياجات التدريبية تعد ضرورية لكلا الجنسين، فهما وفق ما أورده العمارة (2014) لهم نفس المهام والواجبات المطلوبة، وكلاهما يحرص على رفع كفاءته للقيام بمهامه بشكل فعال، كما أن الاحتياجات المستقبلية تشمل جميع عناصر العملية التعليمية، وتشمل الذكور والإناث ولا تقتصر على جنس معين، بالإضافة إلى التساوي الذي يتلقاه المديرون سواء الذكور أم الإناث في الحصول على الدورات التدريبية وفرص التنمية المهنية، والمسؤولية الإدارية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تُعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (8.69) وبدلالة إحصائية بلغت (0.00)، وجاءت الفروق لصالح الدبلوم العالي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) تُعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف (5.20) وبدلالة إحصائية بلغت (0.025)، وجاءت الفروق لصالح أقل من 10 سنوات، ويعزى ذلك لحاجة هذه الفئات لتدريب أكثر من أصحاب الخبرة المرتفعة أو المؤهل العالي، ورغبتهم في تطوير مستواهم الإداري وحرصهم على الوصول إلى أفضل أداء من خلال الدورات التدريبية أثناء الخدمة، وإدراكهم لأهمية هذه الدورات، كما تعزى هذه النتيجة إلى حماسة مديري المدارس من أصحاب الخبرة لأقل من 10 سنوات ولمؤهل الدبلوم العالي للدورات التدريبية أكثر من غيرهم، وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها الميداني في المدارس أن مديري المدارس الأصغر سناً والذين قد تكون خبرتهم أقل من المديرين الأكبر سناً، هم أكثر إقبالاً وحماساً للدورات التدريبية التي اقترحتها وزارة التربية والتعليم، وهو أكدته أيضاً دراسة العمارة (2014) من أن أصحاب الخبرة القليلة بحاجة للتدريب أكثر من غيرهم لقلة خبرتهم في العمل الإداري، ولرغبتهم في التطوير المهني والإداري.

نتائج السؤال الخامس ونصه: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان واحتياجاتهم التدريبية المستجدة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان واحتياجاتهم التدريبية المستجدة من وجهة نظرهم، والجدول (18) يوضح ذلك.

جدول (18) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة واحتياجاتهم التدريبية المستجدة من وجهة نظرهم

الاحتياجات التدريبية	تكنولوجيا المعلومات.	إدارة التغيير	الفني	القيادة التربوية		
الإدارة	** .530	** .499	** .451	** .407	** .558	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	104	104	104	104	104	العدد
المعلمين	** .509	** .481	** .407	** .385	** .566	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	104	104	104	104	104	العدد
الطلبة	** .456	** .440	** .339	** .322	** .571	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.001	.000	الدلالة الإحصائية
	104	104	104	104	104	العدد
أولياء الأمور.	** .385	** .375	** .265	** .318	** .392	معامل الارتباط
	.000	.000	.007	.001	.000	الدلالة الإحصائية
	104	104	104	104	104	العدد
التوتر	** .542	** .517	** .425	** .408	** .612	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	104	104	104	104	104	العدد

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (18) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين مستوى التوتر في ضوء التحول نحو التعلم عن بعد لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان واحتياجاتهم التدريبية المستجدة من وجهة نظرهم، فكلما زادت الاحتياجات التدريبية لدى مديري المدارس ارتفع مستوى التوتر لديهم والعكس صحيح، فكلما كانت التدريبات التي يتلقاها المديرين مرتفعة كلما قلّ التوتر، لأنها تكسبهم معارف ومهارات جديدة، وقد أورد جافس (Jafce, 2000) المشار إليه في محمد (2017) ودراسة عثمان (Usman, 2011) أنّ عدم وضوح الدور الوظيفي للفرد يرفع من مستوى التوتر لديه، لعدم معرفة الفرد لكافة تفاصيل مهامه وعدم وضوحها، وهو ما حدث لدى البعض في ظل جائحة كورونا، كما أنّ تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المديرين يجعلها أكثر دقة وفاعلية، وبالتالي تكون النتائج ذات فاعلية على أرض الواقع مما يخفف من التوتر لدى مديري المدارس في حال كان تحديد الاحتياجات دون الأخذ بوجهة نظرهم، كما ترى الباحثة أنّ العلاقة الإيجابية بين مستوى التوتر وتحديد الاحتياجات التدريبية يرتبط بكيفية إدارة الأعمال في المستقبل، فإدارة العمل في ظل التكنولوجيا سبب إرباكاً لدى المديرين وخاصة في ظل التحول المفاجئ، إلا أنه أضاف لهم خبرة جديدة في ميدان العمل وأوضح لهم النقص والثغرات التي يمكن أن تواجه العمل الإداري في ظل التعلم الإلكتروني، والتي كانت أحد مسببات التوتر لديهم، وبالتالي فهم سيضعون الاحتياجات التدريبية التي تسدّ هذه الثغرات،

وتقوم الضعف الموجود، مما يجعلهم أكثر ثقة وتنظيماً في أداء أعمالهم، ويبعد عنهم حالة التوتر في حال حدوث أي طارئ.

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:

- عقد دورات تدريبية وتزويد مديري المدارس بدليل إرشادي يوضح كيفية توظيف التكنولوجيا في التعلم عن بعد.
- توزيع وتحديد المهام التعليمية والإدارية في ظل التعلم الإلكتروني بشكل عادل، وتهيئة الكادر الإداري والتعليمي لمواجهة أي تغيرات في المستقبل.
- إيجاد آلية علمية وموثوقة لضبط الامتحانات التي تعقد للطلبة عن بعد، وحث أولياء الأمور على المساعدة في ذلك، ومتابعة التحصيل الفعلي للطلبة.

المراجع

- أبو بكر، مصطفى (2020). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية. عمان: دار المسيرة.
- بوحلال، الربيع (2019). التعليم عن بعد من التعليم بالمراسلة إلى الاتصال الإلكتروني. مجلة المقري للدراسات اللغوية والنظرية والتطبيقية، جامعة محمد بومضياف، 3(5)، 1-10.
- حسين، طه، وحسين، سلامة (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حميد، شهد صبيح (2019). ضغوط العمل وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مديري المدارس. *Journal Port Science Research*, 3(2)، 331-355.
- الخزاعلة، هنادي (2020). برنامج تدريبي مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية بمحافظة المفرق في ضوء متطلبات الحاكمية الرشيدة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الدحود، أسماء (2010). الأساليب المعرفية وعلاقتها بالتوتر النفسي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ديري، زاهد محمد (2019). السلوك التنظيمي. عمان: دار المسيرة.
- السكرانة، بلال (2020). التدريب الإداري. عمان: دار وائل للنشر.
- الشحادات، بيان (2017). أثر برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين تقدير الذات وخفض التوتر النفسي لدى أبناء اللاجئين السوريين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الطعاني، حسن (2013). التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية. عمان: دار وائل للنشر.
- عبد الغفار، السيد أحمد (2017). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية الفنية في ضوء التحديات المعاصرة. *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، المجلد (48)، 131-2015.
- العبيدات، بتول (2020). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية في لواء قصبة إربد في ضوء متطلبات العصر الرقمي من وجهة نظر المديرين أنفسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- عزمي، نبيل (2015). التعليم عن بعد ومصطلحات التعلم الإلكتروني. مسقط: مكتبة بيروت.
- العميرة، محمد (2014). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية ومديراتها ومساعدتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظرهم. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*. 12(4)، 11-40.
- العنزي، سامي والسعيد، عيد (2021). التعلم عن بُعد كخيار استراتيجي في فنلندا وإمكانية الاستفادة منها في دولة الكويت. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*، 1(1)، 1-25.
- فوزية، حاجي (2018). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في بلدية مقرة في ضوء مهارات القيادة الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بو ضياف، المسيلة: الجزائر.

- كروان، ليانا (2018). درجة إسهام مديري المدارس الخاصة في خفض مستوى التوتر لدى معلميه في محافظة العاصمة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- كمتور، عصام (2014). مدى إسهام تكنولوجيا التعليم في برامج التعليم عن بُعد بالجامعات السودانية. مجلة دراسات تربوية، 4(3)، 118-158.
- محمد، الشيخ محمد الخضر (2017). أثر مستويات التوتر الوظيفي على فاعلية اتخاذ القرار: دراسة حالة على بعض مدراء الإدارة التنفيذية للمستشفيات الخاصة بولاية الخرطوم الفترة 2012-2015. مجلة كلية الآداب، جامعة أم درمان الإسلامية، العدد (10)، 279-318.
- محمود، محمد جابر (2020). دور التعليم عن بُعد في حل إشكاليات وباء كورونا المستجد. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، 1(77)، 1-14.
- مداني، فايزة (2016). التوتر النفسي في العمل: التعليم نموذجاً. مجلة الحوار الثقافي، 5(2)، 397-402.
- منصوري، مصطفى (2017). الضغوط النفسية والمدرسية واستراتيجيات مواجهتها. عمان: دار أسامة للنشر.
- النجار، فاتن (2012). التوتر النفسي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلبة الثانوية العامة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- هلال، محمد (2010). دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب. مصر: مركز تطوير الأداء والتنمية.
- وطفة، علي (2021). إشكاليات التعليم الإلكتروني وتحدياته في ضوء جائحة كورونا. الكويت: منشورات مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية.
- Abelha, M.& Martins, I.& Lopes, C.& Nunes, M. & Machado, E. (2017). Specific Training Needs for School Principals in Angola. Paper Presented to ICERI Conference, Seville: Spain, 3718-3726.
- Clark, R& Mayer, R.(2011). *E-learning and the science of instruction: proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Gaballo, Viviana (2019). *Digital Language Learning and Teaching, innovation in learning*. University of Macerata, Italy
- Kaplan-Sayi, A. & Kul, M. (2020). Examining the strategies used by school principals to cope with stress in an Istanbul context. *Journal of Educational Science*. 15(1), 33-45.
- Leventis, CH(2017).Worked-Related Stress and Burnout Factors of Principals in Regional Greece. *Journal of Research Initiatives*, 3(1),1-13.
- Onuma, NW(2017).In-Service Training Needs of School Principals in Instructional Supervision for Teacher in Public Secondary School in Nigeria. *International Journal of Humanities Social Science and Education*, 4(5), 1-8.
- Pastorino, E. &Doyle. P, S (2009).*What is Psychology? 2 nd Ed*. Belmont, CA: Thompson Higher Education.(ar. Wikipedia. Org)