

الاحتياجات التدريبية لأخصائيي قواعد البيانات بمدارس التعليم الأساسي وما بعد
الأساسي بمحافظة الداخلية بسطنة عُمان

**THE TRAINING NEEDS OF THE DATABASE SPECIALIST AT THE BASIC
AND POST BASIC LEARNING SCHOOLS IN THE INTERIOR
GOVERNORATE OF THE SULTANATE OF OMAN**

**Ahmed Abdullah Masoud Al Azizi¹ Dr. Husam Al Deen A'said Mohammed²
Dr. Nurkhamimi Bin Zainuddin³**

¹Ph.D. candidate in Educational management at the Faculty of Major Languages Studies, (USIM)
ahmed23071970@gmail.com

²Senior lecturer at the Faculty of Sciences and Literature University of Nizwa,
h.ibrahim@unizwa.edu.om

³Senior lecturer at the Faculty of Major Languages Studies, Universiti Sains Islam Malaysia
(USIM) Malaysia, khamimi@usim.edu.my

*Corresponding author

Abstract

The study aims to explore the training needs of the database specialists at the basic and post basic learning schools in the Interior governorate of the Sultanate of Oman. The problem has developed through the work of the researcher as a database specialist since it was established at the schools of the Sultanate, that there is a need for train database specialists on some of the skills they need in the work, because the background of many specialists are educational, not computer science. The study aimed at diagnosing the training needs of database specialists in these schools. The researcher used the analytical descriptive method that is appropriate to the nature of the study. The study population consists of 160 database specialists. A random sample of (111) specialists and specialists was taken. The questionnaire consisted of (60) paragraphs divided into (7) fields, and the questionnaire was distributed electronically. The findings revealed that the degree of training needs was high. Areas of study were: Computer Skills in Educational Management, ICT Skills, Computer Skills, Computer Skills, Computer Skills, and Self-Skills. The study recommended engaging the database specialist in determining their training needs and encouraging them to obtain the Computer Driving Certificate (IC3).

Keywords: training needs, specialists, databases

المخلص

هذه دراسة كمية تشخص الاحتياجات التدريبية لأخصائيي قواعد البيانات بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان. تبلورت المشكلة من خلال عمل الباحث بوظيفة أخصائي قواعد البيانات، منذ بدأ استحداثها بمدارس التربية والتعليم بالسلطنة، وتبين هناك حاجة لتدريب أخصائيي قواعد البيانات على بعض المهارات التي يحتاجون إليها في العمل، نظراً لأن خلفية كثير من الأخصائيين هي تخصصات تربوية وليست تخصصات علوم الحاسوب. هدفت الدراسة إلى تشخيص الاحتياجات التدريبية لأخصائيي قواعد البيانات بتلك المدارس. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من أخصائيي قواعد البيانات وعددهم (160) فرداً، وتم أخذ عينة عشوائية قدرها (111) أخصائياً وأخصائية. تكونت الاستبانة من (60) فقرة موزعة على سبعة مجالات، وتم توزيع الاستبانات بشكل إلكتروني. دلّت النتائج: أن درجة الاحتياجات التدريبية كانت عالية. كان ترتيب المجالات حسب العينة: مجال مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية، مجال مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات، مهارات في الاحصاء وتوظيفها حاسوبياً، اتقان مهارات في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية، المهارات الإدارية، مجال المهارات الذاتية. أوصت الدراسة اشراك اخصائي قواعد البيانات في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتشجيعهم للحصول على شهادة قيادة الحاسب الآلي (IC3).

كلمات مفتاحية: الاحتياجات التدريبية، الأخصائيين، قواعد البيانات

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تغيرات كثيرة ومتسارعة في كافة المجالات والميادين الاجتماعية والاقتصادية والتربوية، مما يتطلب مجاراتها ومسايرتها. انطلاقاً من التغير السريع الذي يتسم به عالم اليوم، وازدياد معدل هذا التغير نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات التي انعكست على كافة مجالات الحياة، وكان لها أثرها على المؤسسات المجتمعية ومن بينها المؤسسات التعليمية على وجه الخصوص.

كل ذلك يتطلب المزيد من الاهتمام بالتنمية والقوى البشرية باعتبارها القاعدة الأساسية للاقتصاد، والأداة الرئيسية لتحقيق التنمية الشاملة كما يتطلب المزيد من الاهتمام بإعداد هذه القوى وتدريبها، خاصة على أحدث ما وصلت إليه التقنية الحديثة، حيث يعتبر التدريب أحد الطرق الرئيسية لرفع الانتاجية وتحسين الأداء وتنمية المهارات (السبعي، 2010: 2).

ويرى أبو ناصر، (2008: 172) أن التقدم العلمي والتكنولوجي في سرعته المذهلة أصبح قانوناً يحكم حركة المجتمعات في نموها وتطورها وعلاقتها الدولية وأصبح لزاماً على الإنسان أن يعي متطلبات ومتغيرات هذا القرن ومستقبله، ليس هذا فحسب بل جعلت الثورة العلمية والتكنولوجية المجتمع الذي أوجدها يتطلع إلى التكيف مع المتغيرات والتخطيط من أجل المستقبل، حتى أن المحللين والعلماء والخبراء على اختلاف تخصصاتهم قد أطلقوا عليه اسم " الثورة المعرفية " أو الانفجار المعرفي "، والتي تبرز في مظاهر متعددة كالثورة المعلوماتية والثورة التكنولوجية الهائلة وثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعولمة بكل أبعادها وانعكاساتها على كافة الأصعدة والمجالات، وهذا يتطلب اعداد القوى البشرية لتتلاءم مهاراتها ومعارفها مع عصر المعلومات والمعرفة والعصر التقني الجديد.

ويُعد التدريب من الأنشطة دائمة الحاجة إليها وبصفة مستمرة لملاحقة التطورات والتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ومواكبة التطورات الوظيفية المتدرجة التي تلاحق الفرد بترقيته من موقع وظيفي إلى آخر أكثر تقدماً. وتحديد الاحتياجات التدريبية تمثل حجر الزاوية لأي عمل تدريبي وهي البوابة الحقيقية في سلسلة الحلقات التي تكون العملية التدريبية (ميا واخرون، 2009: 159).

ويتفق غالبية المتخصصين والمعنيين بشؤون التدريب على أن بناء برامج تدريبية فعالة لا يتم إلا في ضوء تقدير علمي للحاجات التدريبية الفعالة للعاملين المشاركين في هذه البرامج، إذ أن تحديد أي برنامج تدريبي وتحديد محتواه من حيث الموضوعات والأنشطة والفعاليات واختيار الأساليب التدريبية المناسبة لتنفيذه وتحديد المستلزمات المادية الأخرى التي تتطلبها عملية التنفيذ، يعتمد اعتماداً كبيراً على تقدير الحاجات التدريبية

المطلوب تلبيتها (مقابلة وحوامة، 2007، 84).

وقد شهد قطاع التربية والتعليم – على وجه الخصوص - تطورا معرفيا كبيرا نتيجة للأبحاث العلمية المستمرة واستخدام التقنيات الحديثة، مما يتطلب محافظة المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في طرق وأساليب التدريس، ولمواجهة هذا التحدي الكبير فإنه يجب على المعلم أن يكون في مرحلة تدريب مستمر خلال حياته المهنية حتى يمكنه ملاحظة كل جديد في مجال عمله ومن ثم الارتقاء بمستوى أدائه (بركات، 2010: 6).

لذا كان من الواجب على واضعي الخطط التدريبية ومعدّي برامجها الالتفات إلى أهمية الوقوف على الاحتياجات التدريبية للموظفين قبل البدء في اعداد الخطط وتصميم البرامج، مع العلم أن وزارة التربية والتعليم متمثلة في المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية تنتهج سياسة التدريب أثناء الخدمة مع تنوع أشكاله وفعالياته وبرامجه والفئات المستهدفة فيها، كما حرصت على تقييم نتائج البرامج التدريبية من خلال وجود دائرة لتقييم العائد التدريبي، وكل هذا في اطار تحسين جودة التدريب وتحسين الأداء الوظيفي التي يقوم بها الموظفون (الزدجالي والكعبي، 2013، 464).

إن مؤسسات التعليم الناجحة اليوم هي التي تضع التدريب من أهم أولوياتها من خلال تقديم برامج تدريبية متميزة لتحسين العمل وتطوير المهارات، وبالتالي الحصول على أعلى مستوى من الأداء، فتحقق بذلك النجاح والريادة. وتأتي أهمية التدريب من كونه مدخلا علميا يزيد من فاعلية العاملين بالقطاع التربوي ويساعد على رفع كفاءتهم النوعية في مجال الاهتمام المعرفي، واكتساب المعلومات والمهارات الوظيفية اللازمة التي تساهم في زيادة قدراتهم في ادائهم أو في الوظائف التي سوف يؤهلون لها، وكذلك في إحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم، وفي علاقتهم بمن يحيط بهم سعيا لتفعيل المعرفة نحو المستوى الأفضل، لذا يعتبر التدريب ذا أهمية بالغة في اعداد الكوادر البشرية وتطوير مهاراتهم، الامر الذي يشكل إنفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يسهم في تلبية احتياجات التنمية، فضلا عن كونه وسيلة للحاق بركب التطور المعرفي (عباس، 2012، 137).

ويحظى النمو المهني المستمر للعاملين في الإدارة المدرسية وغيرهم من العاملين في ميدان التعليم – على وجه الخصوص - بأهمية متزايدة لمواكبة التغيرات المستمرة والمتجددة للمجتمع البشري المعرفي والتطور التكنولوجي.

يرتبط مفهوم الاحتياجات بمفهوم الحاجة، فالأصل اللغوي واحد ويمكن استخدام كل منها مكان الآخر، والحاجة في اللغة هي كل ما يحتاج إليه الانسان ويطلبه، والاحتياج هو الحوج أو الافتقار إلى شيء معين، والفعل من احتياجات : احتاج، حاج، حوجا، ويعني افتقر، واحتياجات هي جمع حاجة وتعني ما يفتقر إليه الإنسان ويطلبه. وفي اللغة الانجليزية نجد أن كلمة "Need" تعني حاجة أو ضرورة أو عوز (ديب، 2006: 38).

ومن منطلق اهتمام السلطنة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وضعت السلطنة استراتيجية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة المؤسسات والقطاعات بالدولة، كما حرصت وزارة التربية والتعليم على مواكبة هذا التطور فبدأت في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة التعليمية لما لذلك من دور كبير في تجويد العمل الإداري، كما حرصت الوزارة على ايجاد الوظائف المساندة للهيئة الإدارية والتدريسية، والتي تساهم في تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن بين تلك الوظائف الهامة التي تم استحداثها في المدارس وظيفة أخصائي قواعد البيانات.

وفي هذا الصدد تقوم وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، بتقديم العديد من ورش العمل والدورات التدريبية، بهدف تطوير مهارات وقدرات أخصائي قواعد البيانات التي تساعده على تحسين وتطوير أدائه المهني.

ويتم تحديد تلك الاحتياجات وفق خطة تضعها الوزارة مركزيا، بناءً على مقترحات الدوائر بالوزارة ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات، وهذا يؤدي لوجود فجوة بين طبيعة هذه البرامج التي تقدمها الوزارة والاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين أنفسهم

مشكلة الدراسة:

من واقع عمل الباحث في وظيفة أخصائي قواعد البيانات، منذ البدء في استحداثها بمدارس التربية والتعليم والسلطنة، تبين أن هناك حاجة ملحة لتدريب أخصائي قواعد البيانات على بعض المهارات المتنوعة التي يحتاج إليها في العمل، نظراً إلى أن خلفية كثيرين من هؤلاء الأخصائيين هي تخصصات تربوية وليست تخصصات مرتبطة بعلوم الحاسوب، مما يجعل مهاراتهم ضعيفة في التعامل مع المتطلبات الفنية والإلكترونية في العمل.

ومن نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث على عينة من أخصائي قواعد البيانات، بلغ عددهم (30) أخصائياً؛ تبين أن هناك حاجة لتدريب أخصائي قواعد البيانات على بعض المهارات المهمة التي منها: مهارات توظيف الحاسب الآلي وبرامجه في الإدارة المدرسية، والحاجة للتدريب على بعض المهارات الإدارية والفنية، ومهارات توظيف نوافذ وبرامج نظام بوابة سلطنة عُمان التعليمية في الإدارة التعليمية. مثلما أوصت دراسة (الهنائي، 2011؛ 151) بضرورة عقد دورات تدريبية لأخصائي قواعد البيانات في كيفية التعامل مع البوابة التعليمية الإلكترونية وشبكة الإنترنت.

وفي ضوء ما تقدم يمكن بلورة مشكلة الدراسة في: الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيس من هذه الدراسة معرفة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان .

الإطار النظري:

أخصائي قواعد البيانات

وظيفة أخصائي قواعد بيانات من الوظائف التي استحدثتها وزارة التربية والتعليم منذ العام الدراسي 2008م/ 2009م لتتلاءم مع متطلبات التجديد والتحديث في النظام التعليمي بسلطنة عُمان. ووجود عدد من الأنظمة المحوسبة المطبقة بوزارة التربية والتعليم، تنفيذاً للرؤية السامية لجلالة السلطان قابوس المعظم، باستخدام التقنيات الحديثة في كافة المجالات، والتحول إلى المجتمع الرقمي.

توصيف وظيفة أخصائي قواعد البيانات:

هذه الوظيفة تنفيذية في التنظيم الإداري، يقع شاغل هذه الوظيفة تحت الإشراف المباشر لمدير المدرسة حسب دليل مهام الوظائف المدرسية والانصبه المعتمدة لها تجريبياً (2015/2014م: 30). وتتنوع مهام أخصائي قواعد البيانات بين الإشراف والمتابعة وإدارة الخطط التدريبية في المدرسة والمجتمع. يقوم شاغل هذه الوظيفة يقوم بالمهام الرئيسة الآتية:

أ. الإشراف على الأنظمة المحوسبة.

ب. يدير نظام للبوابة التعليمية في المدرسة.

ت. الإشراف على تدفق البيانات من وإلى المدرسة.

ث. يقوم بدور التوعية والتدريب.

ج. توفير البيانات الإحصائية المطلوبة من قبل دوائر وأقسام وزارة التربية والتعليم أو الجهات الحكومية الأخرى.

ح. التأكد من استخدام البرامج الحاسوبية المرخصة في أجهزة الحاسوب بالمدارس.

تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لأي منظمة هو العامل الحاسم لنجاحها وتطويرها وتنميتها، ويتم ذلك وفقاً لثلاثة مستويات لتحليل الاحتياجات التدريبية وهي بحسب الفضالة (2005، 19):

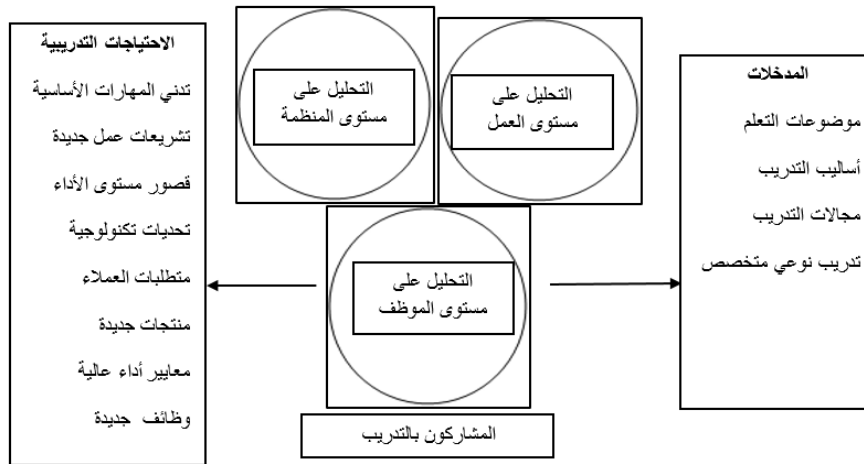
أ. التحليل على مستوى المنظمة: يستخدم لتحديد التدريب في أي موقع تنظيمي (إدارة أو قسم)، وما هو التدريب، وأهدافه. ويتم من خلال تحليل أهداف المنظمة، وتشمل مجموعة المهارات المتاحة حالياً، ومؤشرات الكفاءة والفعالية والمناخ المؤسسي المتاح فيها.

ب. التحليل على مستوى العمل: ويعني تجميع البيانات عن عمل معين أو مجموعة من الأعمال، ويحدد التحليل المستويات المطلوبة، والمعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لبلوغ تلك المستويات.

ت. التحليل على مستوى الموظف: تعني كيف يمكن للفرد في المنظمة أن يتحمل أعباء مهام مختلفة تكون ضرورية و لازمة لأداء ناجح.

وترتبط هذه المستويات الثلاثة فيما بينها، فتبنى كل منها على الأخرى لإنتاج الاحتياجات التدريبية للمنظمة.

الشكل (1) مستويات تحليل الاحتياجات التدريبية



(الفضالة، 2005: 19)

ذكر الطراونة (2011: 14) النماذج الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية، منها نموذج "روبرت ميغر وبيتر بايب"؛ الذي يقوم على طرح الأسئلة بقصد تحليل أداء الأفراد، ومن خلال الإجابة على الأسئلة يتم تحديد الاحتياجات التدريبية. وهناك نموذج "دوجان ليرد" الذي يقوم على تحديد الفجوة بين مستويات الأداء والمعايير المحددة. ويوجد أيضا نموذج "ميلان كوبر وجوزيف بروكو" الذي يقوم على تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال معرفة حاجات الموظفين، ومتطلبات المنظمة، ومعوقات الأداء، بحيث يحدد مشكلات الأداء وأسباب هذه المشكلات مثل ضعف الروح المعنوية، تعقيد الإجراءات، وعدم مناسبة الأجهزة والمعدات، وبعدها يتم فرز المشكلات وتحديد الاحتياجات التي لا تعالج بالتدريب.

وحدد السيد (2007: 342) أربعة مناهج للاحتياجات التدريبية:

أ. المنهج العاطفي: يتم فيه تحديد الاحتياجات على أساس التقليد والمسايرة لما تقوم به المنظمات الأخرى وتمشيا مع ما يحدث في المجتمع كهدف إعلامي.

ب. منهج الخبرة: ويختص بتحديد الاحتياجات اعتمادا على الخبرة السابقة لمسؤولي التدريب.

ت. المنهج العلمي: ويعتمد على البحث العلمي المبني على تحليل نتائج الأعمال وحصر نواحي الضعف والقصور في الأداء الحالي واقتراح أساليب التدريب الملائمة.

ث. المنهج المتكامل: يجمع بين الأسلوب العلمي والعملية لتحديد الاحتياجات باستخدام أساليب الملاحظة والمقابلة والاستقصاء وتحليل العمل بغرض الوصول إلى الاحتياجات الحقيقية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة الحديدي ودهمش (2013) هدفت إلى التعرف إلى الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن. وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع المعلومات والبيانات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (300) من المعلمات اللواتي يدرسن في محافظة عمّان. أظهرت نتائج الدراسة أن الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا على الأداة ككل جاءت متوسطة وعلى جميع المجالات، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح الفئة أقل من خمس سنوات في مجالات التخطيط والتعليم وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدارس الحكومية والمدارس الخاصة ولصالح المدارس الخاصة.

2. دراسة الغامدي (2012) هدفت إلى تحديد الحاجات التدريبية اللازمة لمعلمات التربية الفنية بالمرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة المتعلقة باكتشاف الطالبة الموهوبة فنيا ورعايتها، وقد استخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وبُنيت استبانة مكونة من أربعة محاور والتي تم تطبيقها على عينة مكونة من (188) معلمة. خلصت الدراسة إلى نتائج منها: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء مجتمع الدراسة حول تقدير درجتي الأهمية والاحتياج للتدريب على الحاجات التدريبية المحددة تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية.

3. دراسة نعمان (2008) وهدفت إلى قياس علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة وإلى المقارنة بين اتجاهات القيادات الإدارية وأفراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية من حيث: تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية. تكونت عينة الدراسة من الأفراد العاملين بجامعة تعز البالغ عددهم (240) موظفا وموظفة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تمثلت الأداة في استبانتين: الأولى للمتدربين من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام، أما الثانية فقد وجهت إلى القيادات الإدارية لتقييم العملية التدريبية من خلال علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين. توصلت الباحثة إلى نتائج أهمها: وجود ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية. وأن أسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية، كما أظهرت الدراسة أن عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من إمكانية التعرف على درجة الاستفادة التي حصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية.

منهج الدراسة

نظرا لطبيعة الدراسة التي تحتاج لجمع البيانات وتحليلها بشكل علمي، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة. كما يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، وتم وصف الظاهرة بشكل دقيق، وتحليل البيانات وتفسيرها وصولا لتوصيات تحقق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من أخصائي قواعد البيانات (ذكور وإناث) الذين يعملون بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية، حيث بلغ عددهم (160) أخصائي وأخصائية قواعد بيانات؛ منهم (60) ذكور و(101) إناث، خلال العام الدراسي 2014/2015م، وقد بلغ عدد مدارس التعليم الأساسي (125) حسب بيانات قسم الإحصاء، مديرية التربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

عينة الدراسة: تم أخذ عينة عشوائية لأفراد مجتمع الدراسة بنسبة (68.9%) وأصبحت العينة تمثل (111) أخصائي وأخصائية، وتم توزيع الاستبانة بشكل إلكتروني من خلال وضع رابط على شبكة الإنترنت تم توزيعه على مجتمع الدراسة، حيث وصل عدد الأفراد الذين قاموا بالدخول على الرابط وتعبئة الاستبانة (111) أخصائي وأخصائية قواعد بيانات من أصل (161) أخصائي وأخصائية قواعد بيانات، وهي نسبة عالية.

أداة الدراسة:

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة، قام الباحث بتطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بهذا الموضوع. تكونت الاستبانة من (60) فقرة بعد التحكيم، موزعة على سبعة مجالات رئيسية، وكل مجال يندرج تحته عدد من الفقرات. والجدول رقم (1) يوضح مجالات الاستبانة وفقرات كل منها.

الجدول (1) توزيع محاور الاستبانة

| م | محاور الاستبانة | عدد الفقرات | تحديد الفقرات |
|---|---|-------------|---------------|
| 1 | المهارات الإدارية | 12 | 12-1 |
| 2 | المهارات الذاتية | 9 | 21-13 |
| 3 | مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية | 11 | 32-22 |
| 4 | مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات | 9 | 41-33 |
| 5 | مهارات في الإحصاء وتوظيفها حاسوبيا | 6 | 47-42 |
| 6 | متطلبات أساسية للوظيفة | 4 | 51-48 |
| 7 | اتقان مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية بسلطنة عُمان | 9 | 66-52 |
| | مجموع فقرات الاستبانة | 60 | - |

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والمختصين في مجال الإدارة التربوية. وقد أجمع المحكمون على صدق وملائمة الاستبانة لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، وتم إعادة صياغة بعض الفقرات وإعادة ترتيب المجالات بناءً على توصيات المحكمين.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات ويشير الجدول الآتي إلى معاملات الثبات للأداة تبعا لمجالات الاستبانة.

جدول (2) معاملات الثبات تبعا لمجالات الاستبانة

| م | المجال | عدد الفقرات | قيمة ألفا كرونباخ |
|---|--|-------------|-------------------|
| 1 | المهارات الإدارية | 12 | 0.95 |
| 2 | المهارات الذاتية | 9 | 0.94 |
| 3 | مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية | 11 | 0.94 |
| 4 | مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات | 9 | 0.94 |
| 5 | مهارات في الإحصاء وتوظيفها حاسوبيا | 6 | 0.94 |
| 6 | متطلبات أساسية للوظيفة | 4 | 0.94 |
| 7 | اتقان مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية | 9 | 0.94 |
| | المجموع | 60 | 0.95 |

المعالجات الإحصائية:

تم معالجة وتحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. حيث تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- التوزيعات التكرارية، النسب المئوية لمعرفة تكرار الإجابات لدى أفراد عينة الدراسة.
- ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبانة، ومقارنتها بالعبارات المنتمية لها في نفس المحور أو المنتمية للأجزاء التابعة للمحور.
- اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA للفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة.

تحديد درجات الاحتياج التدريبي:

تم تحديد درجات الاحتياج التدريبي وفق مقياس (بيكارت) الثلاثي وذلك بتطبيق الخطوات التالية: لتحديد طول خلايا مقياس (بيكارت) الثلاثي تم حساب المدى (3-1=2) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($0.6 = 3 \setminus 2$). بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. والجدول التالي يوضح درجات الموافقة وفق مقياس بيكارت الثلاثي حيث يقابل كل درجة فئة المتوسط الحسابي الذي يقابلها:

جدول (3) الحدود الدنيا والعليا لمقياس بيكارت الثلاثي

| درجة الموافقة | المتوسط الحسابي (طول الخلية) |
|---------------|------------------------------|
| منخفضة | 1.59 – 1 |
| متوسطة | 2.19 – 1.6 |
| عالية | 3 – 2.2 |

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرئيس الذي ينص على: ما الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة تبعاً لمجالات الدراسة. ويبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة

| رقم المجال | المجال | ترتيبه | الدرجة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------|--|--------|--------|-----------------|-------------------|
| 1 | المهارات الإدارية | 6 | عالية | 2.35 | 0.48 |
| 2 | المهارات الذاتية | 7 | عالية | 2.30 | 0.48 |
| 3 | مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية | 1 | عالية | 2.49 | 0.45 |

| | | | | | |
|------|-------------|-------|---|---|---|
| 0.45 | 2.44 | عالية | 2 | مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات | 4 |
| 0.64 | 2.41 | عالية | 3 | مهارات في الإحصاء و توظيفها حاسوبيا | 5 |
| 0.58 | 2.41 | عالية | 5 | متطلبات أساسية للوظيفة | 6 |
| 0.58 | 2.41 | عالية | 4 | اتقان مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية بسلطنة عُمان | 7 |
| | 2.40 | | | المتوسط العام | |

يتضح من الجدول (4) أن المجال الثالث "مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية" حصل على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.49) وانحراف معياري بلغ (0.45)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال "مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات" بمتوسط حسابي (2.44) وانحراف معياري (0.45)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال "مهارات في الإحصاء وتوظيفها حاسوبيا" بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.64)، أما مجالي "اتقان مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية بسلطنة عُمان" و"متطلبات أساسية للوظيفة" فقد حصلوا على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري قدره (0.40)، وفي المرتبة الخامسة جاء مجال (المهارات الإدارية) بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري قدره (0.48) أما المجال الأخير "المهارات الذاتية" بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.48). وبذلك فإن جميع المتوسطات الحسابية في جميع المجالات تشير إلى إن درجة الاحتياج التدريبي تعتبر عالية. وقد بلغ المتوسط الحسابي للمستوى العام لمجالات الاستبانة (2.40) وهو يُقابل مستوى تقدير درجة عالية. وفيما يأتي تفصيل لكل مجال في تلك المهارات:

أولاً: المهارات الإدارية

يحتوي هذا المجال على (12) فقرة من فقرات الاستبانة للتعبير عن الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات. جاء هذا المجال في المرتبة السادسة، ويوضح الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المهارات الإدارية

| الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الترتيب | رقم الفقرة |
|--------|-------------------|-----------------|--|---------|------------|
| عالية | 0.71 | 2.74 | إعداد الخطة السنوية . | 12 | 1 |
| عالية | 0.74 | 2.29 | إعداد الخطط الاستراتيجية . | 11 | 2 |
| عالية | 0.55 | 2.35 | حل المشكلات و اتخاذ القرار . | 6 | 3 |
| عالية | 0.60 | 2.36 | اللوائح والأنظمة والقوانين المنظمة للعمل المدرسي | 5 | 4 |
| عالية | 0.58 | 2.30 | القيادة التعليمية الفاعلة . | 9 | 5 |
| عالية | 0.49 | 2.41 | تفويض السلطة في الإدارة التعليمية . | 3 | 6 |
| عالية | 0.66 | 2.40 | التدريب وإعداد وإدارة المشاغل وأوراق العمل . | 4 | 7 |
| عالية | 0.60 | 2.32 | التقييم والتقويم والمتابعة . | 7 | 8 |
| عالية | 0.74 | 2.30 | إعداد وإدارة الاجتماعات . | 10 | 9 |
| عالية | 1.63 | 2.43 | إدارة الامتحانات . | 2 | 10 |
| عالية | 0.65 | 2.49 | الاتصال والعلاقات الإنسانية . | 1 | 11 |
| عالية | 0.78 | 2.31 | إعداد البحوث والدراسات التربوية . | 8 | 12 |

| | | | | | |
|-------|------|------|---------------|--|--|
| عالية | 0.48 | 2.35 | المتوسط العام | | |
|-------|------|------|---------------|--|--|

يتضح من الجدول (5) أن درجة الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات الإدارية عالية، حيث حصلت الفقرة رقم (11) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.49) وبانحراف معياري قدره (0.65)، بينما حصلت الفقرة رقم (1) على أقل متوسط حسابي بلغ (2.74) وبانحراف معياري (0.71) وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.49 – 2.74).

ثانياً: مجال المهارات الذاتية

يحتوي هذا المجال على (9) فقرات من فقرات الاستبانة للتعبير عن الاحتياجات التدريبية، جاء هذا المجال في المرتبة السابعة، ويوضح الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المهارات الذاتية

| الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الترتيب | رقم الفقرة |
|--------|-------------------|-----------------|---|---------|------------|
| عالية | 0.55 | 2.36 | إدارة الوقت . | 3 | 1 |
| عالية | 0.57 | 2.28 | الاتصال الفعال . | 5 | 2 |
| عالية | 0.60 | 2.37 | البرمجة اللغوية العصبية . | 2 | 3 |
| عالية | 0.71 | 2.27 | إدارة ضغوط العمل . | 7 | 4 |
| عالية | 0.64 | 2.35 | إدارة التغيير في مجال العمل . | 4 | 5 |
| عالية | 0.63 | 2.27 | إعداد و تنفيذ و تقييم البرامج التدريبية | 6 | 6 |
| عالية | 0.71 | 2.25 | إدارة الأولويات . | 8 | 7 |
| متوسطة | 0.71 | 2.14 | إدارة الأزمات . | 9 | 8 |
| عالية | 0.61 | 2.43 | تنمية التفكير الإبداعي لدى الآخرين . | 1 | 9 |
| عالية | 0.48 | 2.30 | المتوسط العام | | |

يتضح من الجدول (6) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مجال المهارات الذاتية تراوحت بين العالية والمتوسطة، حيث حصلت الفقرة رقم (9) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.43) وبانحراف معياري قدره (0.61)، بينما حصلت الفقرة رقم (8) على أقل متوسط حسابي بلغ (2.14) وبانحراف معياري (0.71) وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.14 – 2.43).

المجال الثالث: مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية

يحتوي هذا المجال على (11) فقرة من فقرات الاستبانة للتعبير عن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات، وجاء هذا المجال في المرتبة الأولى، ويوضح الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مهارات

توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية

| الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الترتيب | رقم الفقرة |
|--------|-------------------|-----------------|--|---------|------------|
| عالية | 0.72 | 2.44 | برنامج الورد Word لمعالجة النصوص . | 9 | 1 |
| عالية | 0.62 | 2.46 | برنامج الأكسل Excel لمعالجة البيانات . | 8 | 2 |

| | | | | | |
|-------|------|------|--|----|----|
| عالية | 0.67 | 2.46 | برنامج الأكسس Access لقواعد البيانات . | 7 | 3 |
| عالية | 0.67 | 2.27 | برنامج البوربوينت Power Point للعروض التقديم | 11 | 4 |
| عالية | 0.54 | 2.58 | برنامج معالجة الصور و الرسومات Photoshop | 2 | 5 |
| عالية | 0.73 | 2.36 | برنامج تصميم الإعلانات Corel Draw . | 10 | 6 |
| عالية | 0.65 | 2.55 | برنامج الفلاش Flash . | 4 | 7 |
| عالية | 0.70 | 2.57 | صيانة الحاسب الآلي الأساسية . | 3 | 8 |
| عالية | 0.64 | 2.63 | إعداد و إدارة الشبكات الداخلية network . | 1 | 9 |
| عالية | 0.65 | 2.54 | تصميم و توظيف قواعد البيانات لمهام الوظيفة . | 5 | 10 |
| عالية | 0.61 | 2.51 | برنامج العروض الكمبيوترية . | 6 | 11 |
| عالية | 0.45 | 2.49 | المعدل العام | | |

يتضح من الجدول (7) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مجال مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية معظمها عالية حيث حصلت الفقرة رقم (9) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.63) وبانحراف معياري قدره (0.64)، بينما حصلت الفقرة (4) على أقل متوسط حسابي بلغ (2.27) وانحراف معياري (0.67)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.63 - 2.27).

المجال الرابع: مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات

يحتوي هذا المجال على (9) فقرات من فقرات الاستبانة للتعبير عن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات، وجاء هذا المجال في المرتبة الثانية، ويوضح الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال

مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات

| الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الترتيب | رقم الفقرة |
|--------|-------------------|-----------------|--|---------|------------|
| عالية | 0.67 | 2.48 | توظيف قواعد البيانات. | 5 | 1 |
| عالية | 0.59 | 2.34 | توظيف مصادر المعلومات الإلكترونية. | 8 | 2 |
| عالية | 0.69 | 2.34 | توظيف تطبيقات البريد الإلكتروني. | 9 | 3 |
| عالية | 0.65 | 2.51 | تصميم وإنتاج صفحات الإنترنت webpages | 2 | 4 |
| عالية | 0.71 | 2.45 | توظيف التواصل الاجتماعي في الإدارة التعليمية | 6 | 5 |
| عالية | 0.64 | 2.38 | المشاركة في المنتديات التعليمية خارج البوابة التعليمية | 7 | 6 |
| عالية | 0.72 | 2.50 | توظيف مواقع التخزين السحابي . | 3 | 7 |
| عالية | 0.65 | 2.52 | توظيف أمن المعلومات . | 1 | 8 |

| | | | | | |
|-------|-------------|-------------|--|---|---|
| عالية | 0.71 | 2.49 | تصميم برامج الإدارة التعليمية للهواتف الذكية | 4 | 9 |
| عالية | 0.54 | 2.44 | المعدل العام | | |

يتضح من الجدول (8) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مجال مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات عالية في معظمها، حيث حصلت الفقرة رقم (8) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.52) وانحراف معياري قدره (0.65)، بينما حصلت الفقرة رقم (3) على أقل متوسط حسابي قدره (2.34) وانحراف معياري مقداره (0.69)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.52 – 2.34).

المجال الخامس : مهارات في الإحصاء وتوظيفها حاسوبيا

يحتوي هذا المجال على (6) فقرات من فقرات الاستبانة للتعبير عن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات، وجاء هذا المجال في المرتبة الثالثة، ويوضح الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال

مهارات في الإحصاء وتوظيفها حاسوبيا

| رقم الفقرة | الترتيب | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|------------|---------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 1 | برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والنفسية SPSS | 2.49 | 0.71 | عالية |
| 2 | 6 | إعداد التقارير الإحصائية . | 2.30 | 0.73 | عالية |
| 3 | 2 | تحليل الورقة الإمتحانية احصائيا . | 2.49 | 0.71 | عالية |
| 4 | 3 | تحليل نتائج الامتحانات . | 2.43 | 0.75 | عالية |
| 5 | 4 | تحليل الاستبانة . | 2.42 | 0.72 | عالية |
| 6 | 5 | أسس الإحصاء العامة . | 2.33 | 0.70 | عالية |
| | | المعدل العام | 2.41 | 0.64 | عالية |

يتضح من الجدول (9) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات لمجال مهارات الإحصاء وتوظيفها حاسوبيا عالية في معظمها، حيث حصلت الفقرة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.49) وانحراف معياري قدره (0.71)، بينما حصلت الفقرة رقم (2) على أقل متوسط حسابي قدره (2.30) وانحراف معياري مقداره (0.73)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.49 – 2.30).

المجال السادس : متطلبات أساسية للتوظيفة

يحتوي هذا المجال على (4) فقرات من فقرات الاستبانة للتعبير عن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات، وجاء هذا المجال في المرتبة الخامسة، ويوضح الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال متطلبات أساسية للوظيفة

| رقم الفقرة | الترتيب | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|------------|---------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 2 | اللغة الإنجليزية والعربية (قراءة، تحدثاً، كتابة) | 2.60 | 0.62 | عالية |
| 2 | 1 | توظيف أجهزة العرض المرئي . | 2.60 | 0.62 | عالية |
| 3 | 4 | توظيف السبورة التفاعلية الكمبيوترية . | 2.44 | 0.75 | عالية |
| 4 | 3 | تصميم و إنتاج العروض بفاعلية . | 2.46 | 0.68 | عالية |
| | | المعدل العام | 2.41 | 0.58 | عالية |

يتضح من الجدول (10) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مجال متطلبات أساسية للوظيفة عالية في معظمها، حيث حصلت الفقرة رقم (2) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.60) وانحراف معياري قدره (0.62)، بينما حصلت الفقرة رقم (3) على أقل متوسط حسابي قدره (2.44) وانحراف معياري مقداره (0.75)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.44 – 2.60).

المجال السابع : اتقان مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية بسلطنة عُمان

يحتوي هذا المجال على (9) فقرات من فقرات الاستبانة للتعبير عن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات، وجاء هذا المجال في المرتبة الرابعة، ويوضح الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال اتقان

مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية بسلطنة عُمان

| رقم الفقرة | الترتيب | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|------------|---------|--|-----------------|-------------------|--------|
| 1 | 1 | نوافذ نظام بوابة سلطنة عُمان التعليمية . | 2.53 | 0.68 | عالية |
| 2 | 3 | إعداد الجدول المدرسي المحوسب . | 2.45 | 0.68 | عالية |
| 3 | 4 | الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي IC3 | 2.44 | 0.72 | عالية |
| 4 | 9 | نظام الترحيل للهيئة التدريسية | 2.31 | 0.70 | عالية |

| الوافدة . | | | | |
|-----------|-------------|-------------|---|-----|
| عالية | 0.69 | 2.33 | عتاد لإدارة الأصول و الخدمات . | 8 5 |
| عالية | 0.68 | 2.48 | نظام المراسلات المحوسب . | 2 6 |
| عالية | 0.75 | 2.35 | الأجر اليومي للهيئة التدريسية المؤقتة . | 7 7 |
| عالية | 0.66 | 2.38 | نظام التعيينات . | 6 8 |
| عالية | 0.75 | 2.40 | نظام آفاق لإدارة المكتبات . | 5 9 |
| عالية | 0.58 | 2.41 | المعدل العام | |

يتضح من الجدول (11) أن درجة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مجال اتقان مهارات خاصة في الأنظمة الحاسوبية للبوابة التعليمية بسلطنة عُمان عالية في معظمها، حيث حصلت الفقرة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.53) وانحراف معياري قدره (0.68)، بينما حصلت الفقرة رقم (4) على أقل متوسط حسابي قدره (2.31) وانحراف معياري مقداره (0.70)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (2.68) – (2.31).

الخاتمة:

ناقشت الدراسة الاحتياجات التدريبية لأخصائي قواعد البيانات في مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان. وقد دلت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية كانت (عالية) لجميع المهارات السبعة التي تمت مناقشتها. فقد جاء في المقدمة مجال "مهارات توظيف الحاسب الآلي في الإدارة التعليمية"، وفي المرتبة الثانية جاء مجال "مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات"، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال "مهارات في الإحصاء وتوظيفها حاسوبياً". فيما شكل مجال المهارات الإدارية و المهارات الذاتية أقل تلك الاحتياجات، رغم أن كليهما كانا بدرجة عالية.

قائمة المصادر والمراجع

أبو ناصر، فتحي محمد علي. 2008. الاحتياجات التدريبية الحالية و المستقبلية لإداريي مدارس التعليم الإلكتروني كما يراها القادة التربويين في الأردن. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية. (9). (2).

بركات، زياد. 2010. الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين. ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية "تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة" المنعقد في الفترة (6-9) أبريل. الأردن. الحديدي، محمود ودهمش، ليندا. 2013. الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا

الأردنية من وجهة نظرهن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث. (27). (3).

دليل مهام الوظائف المدرسية والانصبه المعتمدة لها تجريبيا خلال العام الدراسي 2014 / 2015م. وزارة التربية والتعليم. سلطنة عمان.

ديب، أوصاف. 2006. الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم. مجلة جامعة دمشق. سوريا. (22). (2) .

- السبعي، رشا موسى .2010. الاحتياجات التدريبية لمديرات و كليات مدارس التعليم العام الحكومي بإدارة التربية والتعليم (بنات) بمحافظة صبياء من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض .
- السيد، محمود. 2007. الاتجاهات المعاصرة في تحديد الاحتياجات التدريبية. شرم الشيخ. ملتقى " الاتجاهات المعاصرة في تحديد الاحتياجات التدريبية .
- الطراونة، تحسين أحمد. 2011. تحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية الدراسات العليا. المملكة العربية السعودية. ندوة الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب على الصعيدين النظري والعملي في الأجهزة الأمنية .
- عباس، أنس عبد الباسط. 2012. أثر تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية على تنمية وتطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم بمحافظة وادي الدواسر. مجلة آفاق جديدة. (3 و 4).
- الغامدي، فاطمة علي عبدالله. 2012. الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الفنية بالمرحلتين المتوسطة والثانوية في مجال اكتشاف الطالبة الموهوبة فنيا ورعايتها بمدينة مكة المكرمة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. (23). (2) .
- الفضالة، فهد يوسف . 2005. تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تخطيط المسار الوظيفي والتدريب في المؤسسات الحكومية بدولة الكويت. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، الكويت. (26). (238).
- مقابلة، عاطف يوسف وحوامدة، باسم علي. 2007. الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الأساسية في محافظة جرش - الأردن .- مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية. (11) .
- ميا، علي وديب، كنده علي والقاسمي، صالح ناصر. 2009. تحديد الاحتياجات التدريبية وأثرها على تطوير الأداء دراسة ميدانية على الكليات التعليمية الخاصة بسلطنة عمان. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. سوريا. (31). (2).
- نعمان، عائدة عبد العزيز علي. 2008. علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى: دراسة حالة جامعة تعز. الجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا. كلية العلوم الإدارية والمالية.
- الهنائي، خالصة. 2011. واقع توظيف البوابة التعليمية الإلكترونية في الإدارة المدرسية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى. نزوى. سلطنة عُمان.