المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
العدد الخامس والستين شهر (10) 2023

"القيادة الافتراضية ودورها في تفعيل المنصات التعليمية (عن بعد) بمدارس التعليم العام من وجهة نظر مدراء مدارس التعليم العام في محافظة ينبع"

إعداد
حمدي بن حماد بن حميد الجهني
مشرف تربوي بتعليم محافظة ينبع - باحث دكتوراة بكلية التربية بجامعة ام القرى
Hemdi.b4u8955@gmail.com
Educational Supervisor, Yanbu Governorate Education
Doctoral researcher, College of Education, Umm Al-Qura University

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على التعرف على القيادة الافتراضية في مدراس التعليم العام من وجهة نظر مدراء التعليم العام في محافظة ينبع ، والتعرف على دورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام بمحافظة ينبع وتم تطبيق المنهج الوصفي على الدراسة ، وقد اعتمد الباحث في منهجية الدراسة على ادة الاستبيان ، وتم اختيار عينة من ٩٧ مفردة من مدراء مدارس التعليم العام بمحافظة ينبع بالمملكة العربية السعودية، وقد خلصت الدراسة في المحصلة إلى عدة نتائج أهمها : القيادة الافتراضية متوافرة بأبعادها السبعة (قيادة التنوع الثقافي،

تحديد أهداف وغايات واضحة، القدرة على بناء الثقة، القدرة على التشجيع والتحفيز، القدرة على التواصل، تقديم تغذية راجعة، قياس الأداء) في مدارس التعليم العام بمحافظة ينبع ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة ، واوصت الدراسة بضرورة إجراء بحوث مستقبلية في درجة فعالية القيادة الافتراضية في التعليم عن بعد

كلمات افتتاحية

القيادة الافتراضية، المنصات التعليمية، التعليم عن بعد

Abstract

The study aimed at identifying virtual leadership in general education schools from the point of view of general education managers in Yanbu governorate Learning about its role in activating distance educational platforms in general education schools in Yanbu governorate and applying the prescriptive curriculum to study; The researcher's methodology relied on the questionnaire. and a sample of 97 individuals was selected from directors of general education schools in Yanbu governorate, Saudi Arabia, In the summary, the study found several conclusions, the most important of which were: Virtual leadership is available in its seven dimensions (leading cultural diversity, setting clear goals and targets, capacity to build trust, ability to encourage and motivate, ability to communicate, providing feedback, measuring performance) In general education schools in Yanbu governorate, there are no statistically significant differences in the dimension of virtual leadership in general education schools, which are attributable to the variable years of experience. The study recommended the need for future research into the degree of effectiveness of virtual leadership in distance .education

Key Words: Virtual Driving, Educational Platforms, Distance Education

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تغيرات سريعة ومتلاحقة في مختلف ميادين الحياة ومنها النظام التعليمي ، لذلك أصبح من الضروري مواكبة التعليم لمستحدثات العصر التكنولوجية ومواجهة التحديات المعرفية والمعلوماتية في ضوء عجز الأنظمة الحالية عن مواجهة تلك التحديات التي نتجت عن تحول العالم لمجتمع معلوماتي ، الأمر الذي يستوجب التحرر من تقليدية القيادة والبحث عن أساليب قيادية حديثة مواكبة للثورة التكنولوجية العارمة ، والتي تتناسب مع طبيعة العصر الراهن الذي فرض مجموعة من القضايا والمشكلات التي لم تتمكن القيادة التقليدية من حلها.

وتعد المنصات التعليمية الإلكترونية بيئة تفاعلية تجمع بين مميزات إدارة المحتوى الإلكتروني، وشبكات التواصل الاجتماعي، وتمكن المعلم من نشر الدروس والأهداف التعليمية، ووضع الواجبات الإلكترونية، وتمكنه أيضاً من إجراء الاختبارات الإلكترونية، وتوزيع الأدوار والأنشطة والواجبات على طلابه، وتساعد أيضاً على تبادل الآراء والأفكار بين المعلم وطلابه، كما تتيح لأولياء الأمور فرصة التواصل مع المعلم، والاطلاع على نتائج أبنائهم؛ مما يساعد على تحقيق مخرجات التعليم بجودة عالية (العنيزي،٢٠١٧).

كما تؤثر القيادة الافتراضية على فاعلية مجتمعات التعلم الافتراضية من خلال التعاون الافتراضي، وسلوكيات القائد التي تسهل تبادل المعرفة وتعزيز التفاعلات بين أعضاء مجتمعات التعلم الافتراضية وتوفير التدريب والتوجيه، مما يسهم في بناء العلاقات والتي بدورها تعزز ثقافة مجتمعات التعلم الافتراضية. (الزهراني ،٢٠٢٢)

وتعد منصة مدرستي نموذجاً فريداً للتعليم عن بعد، وهي نظام إدارة تعلم لمدارس التعليم العام يضم العديد من الأدوات التعليمية الإلكترونية التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، وقد تضمنت هذه المنصة منذ انطلاقتها الأولى أكثر من ٤٥ ألف محتوى تعليمي متنوع، وأكثر من ٤٥٠ ألف خطة درس إلكتروني بمشاركة المعلمين. وتعتبر المنصة التفاعلية محاكاة افتراضية للواقع التعليمي، حيث يبدأ اليوم الدراسي لطلاب المرحلة الابتدائية، عند تمام الساعة الثالثة عصرا، ولطلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية، عند تمام الساعة التاسعة صباحاً (Oralf & Elyas ،٢٠٢١)، وبناءً عليه تأتي أهمية هذه الدراسة في التعرف على القيادة الافتراضية ودورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

تظهر أهمية القيادة الافتراضية في العملية التعليمية من خلال عدد من الدراسات والبحوث مثل دراسة العبري (٢٠٢٢) ودراسة **Aldassary(٢٠٢١)** ودور القيادة في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام مما قد يسهم في تجويد مخرجات التعليم، وأن هذه المنصات تساعد على رفع مستوى التعليم، وتحسين الأداء التعليمي لكل مؤسسة تعليمية، وبناء على ما سبق تتركز مشكلة هذه الدراسة في التعرف على القيادة الافتراضية ودورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

تساؤلات الدراسة:

تطرح الدارسة عدد من التساؤلات، ويتمثل السؤال الرئيس: ما هي القيادة الافتراضية وما دورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام من وجهة نظر مدراء مدارس التعليم العام في محافظة ينبع؟ ومنه يبرز عدة تساؤلات فرعية وهي :

١. ما مفهوم وخصائص ومتطلبات القيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام؟

٢. ما درجة ممارسة القيادة الافتراضية في منصة التعليم عن بعد (مدرستي)؟

٣. ما واقع استخدام القيادة الافتراضية في المنصات التعليمية عن بعد من وجهة نظر مدراء المدارس ؟

فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في الاتي:

١. القيادة الافتراضية متوافرة بأبعادها السبعة (قيادة التنوع الثقافي، تحديد أهداف وغايات واضحة، القدرة على بناء الثقة، القدرة على التشجيع والتحفيز، القدرة على التواصل، تقديم تغذية راجعة، قياس الأداء) في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مدراء مدارس التعليم العام بمحافظة ينبع.

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

اهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية كهدف رئيس: التعرف على القيادة الافتراضية في مدراس التعليم العام، والتعرف على دورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام من وجهة نظر

مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع بالمملكة العربية السعودية ومن هذا الهدف الرئيس يبرز لنا عدد من الأهداف الفرعية تتمثل في:

١. التعرف على مفهوم وخصائص ومتطلبات القيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام.

٢. بيان ما درجة ممارسة القيادة الافتراضية في منصة التعليم عن بعد (مدرستي).. التعرف على واقع استخدام القيادة الافتراضية في المنصات التعليمية عن بعد من وجهة نظر مدراء المدارس.

اهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في عدد من الاعتبارات وهي :

١. أهمية التعرف على القيادة الافتراضية واكتشاف المهارات اللازمة للقادة الافتراضيين في مدارس التعليم العام.

٢. تفتح هذه الدراسة ابوابا للباحثين لإضافة معلومات واقتراحات تتعلق بدور القيادة الافتراضية في تفعيل المنصات التعليمية.

٣.قد تساهم في تصميم برامج تدريبية للمديرين لتعريفهم وتمكينهم من القيادة الافتراضية .

٤. ارساء ثقافة مجتمعات التعلم الافتراضية وهذا من خلال دور القيادة الافتراضية في تفعيل منصات التعلم عن بعد.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

١. **الحد الموضوعي**: القيادة الافتراضية ودورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام

٢. **الحد المكاني**: يقتصر على مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية بمحافظة ينبع

٣. **الحد الزماني**: يتم تطبيق اداة الدراسة خلال العام الدراسي الحالي ١٤٤٥هـ

٤. **الحد البشري**: المدراء بمدارس التعليم العام بمحافظة ينبع بالمملكة العربية السعودية

مصطلحات الدراسة :

تحتوي هذه الدراسة على مجموعة من المفاهيم قام الباحث بعمل تعريفات اجرائية لها وهي :

القيادة الافتراضية :

يعرفها الباحث اجرائياً إنها " التواصل بين المدير وأعضاء الفريق من خلال وسائل التواصل

الاجتماعي عبر الهاتف أو الحاسوب و تؤثر في الناس وتلهمهم لإيجاد امكانيات جديدة، وتحقيق أهدافهم وتسهيل الوصول اليها".

المنصات التعليمية عن بعد :

يعرفها الباحث اجرائياً إنها "منظومة الكترونية برمجية تفاعلية لديها مصادر متعددة على شبكة الانترنت لتقديم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في أي وقت"

مدارس التعليم العام

يعرفها الباحث إجرائيا "تعليم توفره الحكومة ومدته (١٢ عاما) دراسياً مقسمة على ثلاثة مراحل**"**

الإطار النظري :

أولاً القيادة الافتراضية

١. مفهوم القيادة الافتراضية

لقد اتفق العلماء والباحثين على المفهوم العام للقيادة الافتراضية، ويتم تعريف القيادة الافتراضية على أنها استخدام الكمبيوتر من قبل القائد وتوجيه المهام واتخاذ القرار وحل المشكلات في المجموعة. (عيداروس،٢٠٢٢)، بينما يعرفها (Amy ,2017) انها عملية التأثير الاجتماعي التي تدخل ضمنا في جميع المجالات بوساطة التكنولوجيا الحديثة المعلومات المتقدمة يمكن أن ينتج عنه تغيير في المواقف والمشاعر، والتفكير والسلوك والأداء. الأفراد والجماعات أو المنظمات، كما يمكن تعريفها على انها ظاهرة التأثير المتعمد بواسطة شخص واحد من أعضاء آخرين في مجموعة أو منظمة أو بموجب هذا الشخص قد يتغير بمرور الوقت) في بيئة تنظيمية، حيث التفاعل يحدث في الغالب من خلال الاتصالات الهاتفية والوساطة الحاسوبية. (خلف ،٢٠٢٢)

وتعرف القيادة الافتراضية على أنها نوع جديد من القيادة حيث يتوسط القادة التعامل البشري عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. (Catehrine,2017)

ويضيف عيد اروس (٢٠٢٢) ان القيادة الافتراضية تشير إلى أن الاتصالات في المؤسسات الافتراضية تتم من خلال الوسائل التقنية ولا يوجد لقاءات لتبادل المعلومات، وفي كثير من الأحيان لا يمكننا تصور الشخص من خلال المكالمات أو الرسائل الصوتية، فمعظم الموظفين يعتمدون على أعينهم لالتقاط إشارات خفية وهذا غالباً ما يكون مستحيلاً في المواقف الافتراضية ، ولكن ميزة تقنية الصوت هي أنك لن تشبت بصرياً ويمكن أن تركز على محتوى الرسالة وفهم محتواها .

ومما سبق يمكن القول أن القيادة الافتراضية لا تمثل الاشكال التقليدية للقيادة ، ويقصد بها الاشراف على فريق مكون من مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى مؤسسة واحدة أو يتبعون خطة عمل واحدة ، ولكنهم يتواجدون في أماكن متفرقة جغرافياً وزمنياً ويتم التواصل بينهم عن طريق الوسائط التكنولوجية الحديثة بشكل متزامن أي غير متزامن .

٢. أهمية القيادة الافتراضية

تظهر أهمية القيادة الافتراضية من خلال ما يلي: (الانصاري، وعبد اللاه ،٢٠٢١)

- تسمح القيادة الافتراضية في أي مؤسسة بالارتقاء لمواجهة هذا التحدي بعدة طرق مختلفة وعند إنشاء فريق قيادة افتراضي، فإنه ت تاح للمؤسسات الفرصة لاختيار موظفين من مختلف أنحاء العالم، وبالتالي يجمعون أكثر الموظفين ذوي المرونة والموهوبين.
- اصبحت القيادة الافتراضية الناجحة مطلوبة بشكل متزايد في القيادة غير التقليدية، حيث تطرح القيادة الافتراضية تحديات أمام طرق الاتصال التقليدية، كما أصبحت ضرورية بشكل تدريجي من خلال التعرف على كيفية اختلاف فرق القيادة الافتراضية عن الفرق التقليدية، قد يتمكن أولئك الذين يقومون بالقيادة الافتراضية من تقديم فوائد للمؤسسة من خلال توفير قيادة إيجابية وناجحة، مما يؤدي إلى نتائج وانتاجية أفضل للمؤسسة.
- أصبحت القيادة الافتراضية شائعة بشكل متزايد بسبب الأسواق العالمية حيث تتطلب تقنيات فعالة من حيث التكلفة وتحتاج أي مدير جاد إلى معرفة كيفية إدارتها على نحو

فعال، ويمتلك المهارات التكنولوجية والمهارات التقنية التي تمكنه من ممارسة القيادة الافتراضية بشكل فعال.

- اصبحت فرق العمل الجماعي وتبادل المعرفة بين أعضاء المؤسسة هو أحد أولويات أي مؤسسة في الوقت الحاضر حيث تتم من خلال مشاركة المعلومات عبر الإنترنت وتوافر البنية التحتية المناسبة بشكل يتيح التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق.

بينما يرى الخضري (٢٠١٩) أن اهمية القيادة الافتراضية تتمثل في:

- إمكانية تلبية حاجات ورغبات الطلبة العلمية والمعرفية.
- تحسين عملية حفظ واستدعاء المعلومات.
- تحديث المعلومات بشكل مستمر.
- المساعدة في الاحتفاظ بقاعدة بيانات رقمية عن المدرسة ككل.
- تحسين الأداء وتقليل الأخطاء، تعزيز دور أولياء الأمور في متابعة أبنائهم، توفير الوقت والجهد والمال، تحسين المخرجات المادية والبشرية كماً ونوعاً، تحسين التفاعل بين أطراف المجتمع المدرسي.
- تحسين مستوى الخدمات المقدمة من خلال تبسيط الإجراءات، تيسير إجراء الاتصالات بين الإدارات التعليمية والمدرسية المختلفة وكذلك مع المنظمات الأخرى،
- ضمان الدقة والموضوعية في إجراء الأنشطة المختلفة في المدرسة.
- الحد من استخدام الورق، زيادة الترابط من خلال الأدوات الرقمية، ووسائل التواصل الاجتماعي، ومشاركة المعلومات والممارسات المثلى بين أطراف المنظمة مما يزيد الإنتاجية والجودة.
- تقليص الفارق الزمني ووفرة المعلومات، زيادة الشفافية والتعقيد، إزالة الهرمية والحواجز الشخصية، تمكين القرار وتعزيز النزاهة: تعزيز العلاقات والتفاعلات الإنسانية من خلال وسائل وأدوات التكنولوجيا المختلفة.

ويرى الباحث أن للقيادة الافتراضية لها أهمية كبيرة، حيث أنها أصبحت مطلبا مهما وليس كمالياً وإن تطبيق القائد للقيادة الافتراضية سيجنبه أمور عدة، ويحولها إلى أهداف ستعود على مدرسته بالفائدة والتطور

٣. نظريات القيادة الافتراضية

تتمثل أهم نظريات القيادة الافتراضية فيما يلي:(الانصاري، عبد اللاه ،٢٠٢١)

أ. القيادة التعاملية:

تستند القيادة التعاملية على فرضية أن القائد يقود قيادة روحية، مع نظرة شمولية لتنمية قدرات المرؤوسين، ويركز القادة العاملين في أية بيئة افتراضية أو غير افتراضية على تقديم الخدمة Service إلى الأتباع، كما يشار إلى القادة العاملين على أنهم قادة خدم أي يخدمون الفريق، ضمانا للالتزام ببروتوكولات الاتصالات الافتراضية لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية؛ لذا يجب على القادة الافتراضيين التعاملين أن تكون لديهم القدرة على تحديد المبادئ والمعايير والمساهمة الإيجابية في تطوير مهارات وقدرات أعضائهم في فريق العمل الافتراضي .

ب. القيادة التحويلية

تمثل القيادة التحويلية أساساً لكل التحويلين في كل من البيئات الافتراضية والبيئات التقليدية على انهم مكون تكاملي في أي مؤسسة، حيث لديهم القدرة على تعزيز إبداعية أداء الفريق، والقدرة على التكيف، وتقليل حدة التأثيرات السلبية على الافراد، بالإضافة إلى ضمان الرضا العام لأفراد الفريق كمحفزات على الإنجاز المهني لأفراد الفريق الافتراضي ويأتي هذا من خلال ان القيادة التحويلية لها أربعة أسس محددة وهي: التأثير المثالي، والاهتمام الفردي، والتحفيز الإلهامي، والتحفيز الفكري. (Korejan &Shahbazi,2016)

ج. القيادة الخادمة:

يتقاسم القائد الخادم السلطة م خلال التفويض والمشاركة في صنع القرار التشاركي، ويضع احتياجات الاخرين في المقام الأول، ويحاول تشجيع الموظفين على أداء اقصى إمكاناتهم، وأصبح ينظر إلى القيادة الخادمة على انها قابلة للتطبيق بشكل متزايد وأصبحت جزءا مهما من الإدارة عبر الانترنت بسبب القدر الكبير من الثقة التي تنشأ بين القائد وأعضاء الفريق في البيئة الافتراضية.

د. القيادة الممتنة:

تتمثل هذه القيادة في أهمية تعبير القائد عن تقديره، الاعتراف بالموظفين ودعمهم وإشراكهم، وإقامة علاقات شخصية مع الموظفين، ومن مزايا القيادة الممتنة أنها قد تخلق علاقات أفضل وبيئة عمل إيجابية وتحسين الانتاجية، وقد يساعد أيضا في إشراك أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتوفير مزيد من الالتزام للمؤسسة، ويمكن من خلالها إيماءات بسيطة من التقدير في الوقت المناسب أن تحل محل مكافآت الموظفين المكلفة وأنظمة المكافآت دون إضافة نفقات إلى المنظمة في البيئة الافتراضية

ه. القيادة من خلال التمكين:

هي القيادة التي تشجع أعضاء الفريق على العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات واتخاذ الإجراءات المناسبة بشكل مستقل من خلال الإدارة الذاتية، لكي يشارك أعضاء الفريق بشكل كامل، يجب أن تمنحهم شعورا بامتلاك زمام الأمور، ويعتمد التمكين على الموقف الثقافي للمؤسسة الذي يشمل التثقيف حول المؤسسة وما يحدث بالفعل في المؤسسة، والاتساق التشغيلي، والعملية المثبتة، والولاء، والثقة، ومن الضروري أن يقدم القائد الافتراضي حوافز تحفيزية، وأن يحدد الأهداف والرؤية، وأن يهيئ مناخا مناسبا للفريق الافتراضي.

ثانياً: المنصات التعليمة عن بعد

١. مفهوم المنصات التعليمية عن بعد

لقد اتفق الباحثين على مفهوم المنصات التعليمية عن بعد فهي بمثابة بيئة تفاعلية تعليمية تعمل على توظيف تقنية الويب ودمج مميزات أنظمة إدارة المحتوى الإلكتروني، مع شبكات وتطبيقات التواصل المختلفة كما تمكن المعلم من نشر المحاضرات والاهداف ووضع التمارين والانشطة التعليمية المنوعة، والاتصال مع الطلبة من خلال تقنيات عديدة، فهي تساعد على تبادل الأفكار بين الاساتذة والطالبة ومشاركة المحتوى التعليمي مما يؤدي إلى الحصول على مخرجات تعليمية ذات جودة عالية (العبري ،٢٠٢٢) ، فتعرف انها أداة من أدوات تكنولوجيا التعليم تساع المعلمين والطلاب في عملية التعلم والتعليم، ويمكن أن يستخدمها الفرد ويستفيد منها في تحسين جميع جوانب مسيرته المهنية (Pour.2014) ، وهناك من يعرفها ,أنها مجموعه متكاملة من الخدمات التفاعلية عبر الإنترنت التي توفر المعلمين والمتعلمين وأولياء الأمور وغيرهم من المشاركين في التعليم المعلومات والأدوات والموارد العم وتعزيز تقديم الخدمات التعليمية والتربوية وإداريا ودعم الاتصال بين المتعلمين وتخصيص المحتوى بناء على احتياجات المتعلمين.(Railean,2015)

بينما يعرفها عبد القادر (٢٠٢١) بأنها: "بيئة تعليمية رقمية افتراضية تقوم على أسس التعليم من بعد، بها مساحة تكفي لوضع الخبرات وتقنيات التعلم وأدوات التقويم المتنوعة، وفق الخطوات الإجرائية لطرائق واستراتيجيات التدريس.

في حين يرى الباحث انها منظومة الكترونية تقدم المقررات التعليمية.

٢. متطلبات توظيف المنصات التعليمية

لقد قامت (العبري، ٢٠٢٢) بتقسيم متطلبات المنصات التعليمية إلى ثلاثة متطلبات وهي:

أ-متطلبات عامة وتشمل:

- ضرورة تبني استراتيجية واضحة
- أن تكون هناك خطة مالية
- وضع ميزانية للمصادر التعليمية مثل المكتبات الافتراضية وإتاحة الطباعة
- التعبئة الاجتماعية لأفراد المجتمع
- إنشاء مركز لتصميم المناهج المعتمدة على التكنولوجيا

ب-متطلبات تقنية: وتتمثل في:

- بنية تحتية تكنولوجية مخططة بشكل جيد ومدعومة بمصادر كافية.
- إعداد الكوادر البشرية المدربة
- توفير الدعم الفني وصيانة الأجهزة والشبكة بصورة دائمة
- توفير منظومة الربط الالكتروني المباشر بين مدارس كل منطقة تعليمية

ج-متطلبات بشرية: وتشمل:

- كفايات متعلقة بأساسيات الحاسب الالي
- كفايات التعامل مع برامج وخدمات الشبكة مثل اجادة اللغة الإنجليزية واستخدام الانترنت
- أن يكون لدى المعلم دراية ومعرفة بالجوانب النظرية للتعليم الالكتروني
- أن يتمكن المعلم من بناء وتصميم المناهج الالكترونية.

ثالثاً: منصة مدرستي

منصة مدرستي عبارة عن نظام تعليمي الكتروني يحتوي على العديد من الأدوات التعليمية التكميلية التي تدعم عملية التعليم والتعلم لجميع مستويات التعليم بدءا من مرحلة الطفولة المبكرة أو ما يعرف بالتعليم الابتدائي إلى المرحلة الثانوية، وتساهم في تحقيق الأهداف التعليمية، كما أنها تدعم اكتساب الطلاب للمهارات والقيم والمعرفة بحيث تتوافق مع المتطلبات الرقمية للحاضر والمستقبل (مدرستي ، ٢٠٢٣)، وتتميز هذه المنصة بالعديد من المزايا مثل: توفير

الوقت والجهد، وسهولة في تقديم الدروس بشكل تزامني وغير تزامني، والاختبارات والواجبات الإلكترونية، حيث يمكن أدائها من قبل الطلاب وتصحيحها من قبل المعلمين بسهولة، ومن ثم يمكن حفظ البيانات والدروس والاختبارات في خدمة النظام الأساسي، لا يتطلب أيضاً الحضور إلى المدرسة لتقديم الدروس، وتوفر المحتوى التعليمي للطلبة في أي وقت وفي أي مكان عبر شبكة الإنترنت، بالإضافة إلى ذلك، تساعد الطلبة بالاعتماد على أنفسهم للوصول للمعلومات والمصادر التي توفرها المنصة (Oralf & Elyas, ٢٠٢١). وللاستفادة من هذه المزايا يتطلب من المعلمين امتلاك المهارات الجيدة في توظيفها، وأن يكون الطلاب قادرين على العمل بأنفسهم بدلاً من الاعتماد على معلميهم، ومع تلك، فإن منصة مدرستي لها أيضا العديد من الجوانب السلبية، بما ذلك انخفاض مستويات انتباه الطلبة، وقنة تفاعلهم، وعدم وجود اتصال مباشر بينهم وبين معلميهم، علاوة على ذلك، هناك بعض المشكلات الفنية والمشكلات المتعلقة بتعليق نظام المنصات.

الدراسات السابقة:

قام الباحث بعمل مسح مكتبي للدراسات والبحوث السابقة التي أتيحت له فرصة الاطلاع عليها في ميدان التخصص، سواء ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع الدراسة بهدف تحديد موقف الدراسة في ضوء هذه الدراسات والبحوث السابقة عليها، ومن تلك البحوث التي اوضحت القيادة الافتراضية ودورها في تفعيل المنصات التعليمية عن بعد بمدارس التعليم العام ولم تشمل موضوع البحث الحالي:

هدفت **دراسة عيدا روس (٢٠٢٢)** إلى التعرف على الإطار النظري الذي يحكم مجتمعات التعلم الافتراضية مثل مفهومها ومبررات انتشارها وأهدافها، والإطار النظري الذي يحكم القيادة الافتراضية مثل مفهومها وأهميتها وأهدافها، استخدم البحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن للقيادة الافتراضية دور هام في إرساء ثقافات مجتمعات التعلم الافتراضية في المؤسسات التعليمية.

وسعت دراسة **العبري (٢٠٢٢)** إلى تحديد متطلبات توظيف المنصات التعليمية بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين وفني الحاسب الالي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، طبقت الدراسة أداة الاستبيان على عينة مكونة من ٤٣٢ مفردة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود درجة موافقة عالية جدا على المتطلبات اللازمة التي أوردتها الدراسة لتوظيف المنصات التعليمية.

و هدفت **دراسة الزهراني (٢٠٢٢)** إلى البحث عن درجة استخدام منصة مدرستي في التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، اعمدت الدراسة على المنهج الوصفي، استخدمت الاستبيان لجمع البيانات وطبقت على عينة ٥١٧ مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن استجابات المعلمين والمعلمات في مدينتي جدة وحائل نحو درجة استخدام منصة "مدرستي " في التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا في مدارس التعليم العام كانت مرتفعة ،وأن أن متغير سنوات الخبرة لا يحدث أي فروقات في استخدام منصة مدرستي في التعليم عن بعد

في حين هدفت **دراسة الانصاري وعبد اللاه (٢٠٢١)** إلى الكشف عن واقع تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، استخدمت أداة الاستبيان استبانة على عينة بلغت (٢٠٠٠) من وكلاء ومعلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها: ضعف تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام ، جاءت القيادة التنوع الثقافي بدرجة متوسطة (٦٧،٦٧%)، كما جاءت تحديد الأهداف والغايات بدرجة متوسطة (١٧،٧٣%)، والقدرة على بناء الثقة بدرجة متوسطة (٣٪)، القدرة علي التواصل بدرجة متوسطة (٦٧،٥٦%)، والقدرة علي التشجيع والتحفيز بدرجة متوسطة (٦٠%)، وتقديم التغذية الراجعة بدرجة متوسطة (٦٧,٦١٪)، وقياس الأداء بدرجة متوسطة (٦٧،٥٦٪).

بينما سعت دراسة **(Aldassary, ٢٠٢١)** إلى تقييم الفصول الافتراضية المستدامة في منصة مدرستي في المملكة العربية السعودية خلال جائحة كورونا من وجهة نظر المعلمين ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستخدمت الدراسة أداة المقابلة مع ثلاثة معلمين ، وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها : ضرورة امتلاك المعلمين للمهارات التكنولوجية لتمكنهم من استخدام المنصة بكامل خصائصها، وأنه تم تصميم المنصة لتلائم احتياجات المعلمين والطلبة، لكن لوحظ من خلال استجابات المعلمين في الدراسة عدم حرص الطلبة على حضور الفصول الافتراضية نظرا لوجود بدائل مثل قناة عين.

وهدفت دراسة **(pazur ،٢٠١٩)** إلى التعرف على دور القائد الافتراضي، واعتمدت الباحثة المنهج النوعي، وتم تطبيق أداة استبانة على (٢٨١) مديرا، و(٣١٢) مدرسة افتراضية،

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن درجة المشاركة في المهمات جاءت عالية، وأن القادة يفتقرون إلى التطوير المهني الجيد، وأوصت بضرورة وجود أدوات تقييم عبر الإنترنت.

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

منهج البحث :

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يركز علي دراسة الواقع او الظاهرة كماهي ، كما انه يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ، بالإضافة إلي إنه يعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً.

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع مدراء مدارس التعليم العام بمحافظة ينبع بالمملكة العربية السعودية والبالغ عدد ٢٠٧ مدير منقسم إلى ٨١ من الذكور و١٢٦ من الاناث

عينه البحث :

لقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية تمثل خصائص وصفات مجتمع البحث وبلغ عددها ٩٧ مفردة تمثل جميع مدارس التعليم العام بمحافظة ينبع بالمملكة العربية السعودية والجدول رقم (١) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الجنس وسنوات الخبرة

جدول (١): خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس وسنوات الخبرة

المتغيرات		العدد	النسبة%
الجنس	ذكر	٦٩	٧١
	انثى	٢٨	٢٩
سنوات الخبرة	أقل من سنة	٦	٦,١
	من سنة الى ٥ سنوات	٢٢	٢٢,٧
	من ٦-١٠ سنوات	٢٢	٢٢,٧
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٧	٤٨,٥

ادوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في إجراءاتها المنهجية على استخدام المسح بالعينة في عملية جمع البيانات الذى يتيح الحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بطبيعة الدراسة ، حيث تم إعداد استمارة استبيان تتكون من سبعة محاور وهم: المحور الأول: قيادة التنوع الثقافي بالقيادة الافتراضية ومكون من٦ فقرات، والمحور الثاني: تحديد الأهداف والغايات بالقيادة الافتراضية ومكون من ٤ فقرات ، والمحور الثالث : القدرة على بناء الثقة بالقيادة الافتراضية ومكون

من ٥ فقرات ، والمحور الرابع : القدرة على التواصل بالقيادة الرياضية ومكون من ٦ فقرات ، والمحور الخامس : القدرة على التشجيع والتحفيز بالقيادة الرياضية ومكون من ٦ فقرات ، والمحور السادس : تقديم التغذية الراجعة بالقيادة الرياضية ومكون من ٦ فقرات ، والمحور السابع : قياس الأداء بالقيادة الافتراضية ومكون من ٦ فقرات ، وتم تصميمها وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي كالاتي: موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

صدق الاستبيان :

تم التحقق من صدقها من خلال عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال القيادة والادارة للتعرف على وضوح العبارات، وسلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ووضوح المعنى، وسهولة الفهم، وصلاحية التطبيق وملاءمة التقدير الكمي للاستبيان، لإبداء آرائهم في صلاحيتها للتطبيق والتعديل في ضوء ملاحظاتهم للوصول إلى الصورة النهائية لها .

ثبات الاستبيان :

تم التحقق من ثباتها من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مشابهة لمجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ومكونة من (٣٥) مدير على أن يتم التطبيق لمرة واحدة، وتم سحب ثباتها باستخدام معامل ثبات الفاكرونباخ. ، تراوحت معاملات الارتباط ما بين(٠،٧٠_٠،٩٠)وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة(٠,٠٥)، وتعبر عن ارتباط إيجابي وبهذا يكون المقياس صادقا في قياس ما وضع لقياسه.

اساليب المعالجة الاحصائية:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبانات فرغت وأدخلت إلى الحاسب الآلي وعولجت باستخدام برنامج SPSSوتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي :

١.الإنحراف المعياري والمتوسط الحسابي

٢. التكرارات والنسبة المئوية

٣.اختبار – ت T.testللتعرف على ما إذا كان هناك فروق دالة احصائيا تعزي لمتغير سنوات الخبرة

٤.معامل الارتباط بيرسون: لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرين من مستوي المسافة أو النسبة، وقد اعتبرت العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة المعامل أقل من ٠,٣٠، ومتوسطة ما بين ٠,٣٠ – ٠,٧٠، وقوية إذا زادت عن ٠,٧٠. وتم قبول نتائج الاختبارات الإحصائية عند

درجة ثقة ٩٥ % فأكثر، أي عند مستوي معنوية ٠,٠٥ فأقل.

٥.معامل ألفا كورنباخ للتأكد من ثبات الاستبيان وهو من انسب الطرق الإحصائية لحساب الثبات

عرض نتائج الدراسة:

عرض نتائج الفرض الأول: الذي ينص على " القيادة الافتراضية متوافرة بمجالاتها السبعة (قيادة التنوع الثقافي، تحديد أهداف وغايات واضحة، القدرة على بناء الثقة، القدرة على التشجيع والتحفيز، القدرة على التواصل، تقديم تغذية راجعة، قياس الأداء) في مدارس التعليم العام "

أ. مستوى توافر قيادة التنوع الثقافي

جدول (٢) يوضح مستوى توافر قيادة التنوع لثقافي

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يمتلك المدير المهارات التكنولوجية التي تمكنه من القيادة بشكل فعال	ك	٤٧	٢٦	٥	١٤	٥	٩٧	٢,٨٧	٠,٧١	متوسط
		%	٤٨,٥	٢٦,٨	٥,٢	١٤,٤	٥,١				
٢	يستطيع المدير التعامل مع الثقافات المختلفة ويتفاعل معها بطريقة واضحة	ك	٥٧	٢٨	٨	٤		٩٧	٢,٧٦	٠,٧٣	كبيرة
		%	٥٨,٨	٢٨,٩	٨,٢	٤,١					
٣	يطلع المدير على أحدث التقنيات ويتفاعل مع التغيرات المستجدة في البيئة الافتراضية	ك	٥٢	٤٣	٢			٩٧	٢,٧١	٠,٧٥	كبيرة
		%	٥٣,٦	٤٤,٣	٢,١						
٤	يستطيع المدير مناقشة الاختلافات الثقافية بين العاملين بطريقة افتراضية	ك	٥٩	٢٧	٤	٦	١	٩٧	٢,٧١	٠,٧١	كبيرة
		%	٦٠,٨	٢٧,٨	٤,١	٦,٢	١,١				
٥	يتلقى المدير تدريباً على أحدث نظريات القيادة الافتراضية	ك	٢٦	٣٤	١٢	٢٣	٢	٩٧	٢,٨١	٠,٧٢	متوسطة
		%	٢٦,٨	٣٥	١٢,٤	٢٣,٧	٢,١				
٦	يتعامل المدير مع الظروف المعقدة بطريقة افتراضية ويعالجها	ك	٥٤	٢٤	١٢	٥	٢	٩٧	٢,٦٧	٠,٧١	كبيرة
		%	٥٥,٧	٢٤,٧	١٢,٤	٥,٢	٢,١				
قيادة التنوع لثقافي									٢,٧٠	٠,٧٢	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال قيادة التنوع الثقافي لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٧٠ و انحرف معياري ٠,٧٢ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال التنوع الثقافي ، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان الفقرات الأول والخامس قد تحققت بمستوى متوسط أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة متوسطة

، اما باقي الفقرات هي الثاني والثالث والرابع والسادس فد تحققت بمستوى مرتفع على سلم التصحيح الخاص بفقرات مجال قيادة التنوع الثقافي أي أن مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال قيادة التنوع الثقافي يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال قيادة التنوع الثقافي تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام

ب. مستوى توافر تحديد أهداف وغايات واضحة

جدول (٣) يوضح مستوى توافر تحديد أهداف وغايات واضحة

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يصوغ المدير أهداف تلبي احتياجات العاملين في القيادة الافتراضية	ك	٥٣	٢٨	٩	٥	٣	٩٧	٢,٦٧	٠,٧٨	كبيرة
		%	٥٤,٦	٢٨,٨	٩,٣	٥,٢	٣,١				
٢	يضع المدير أهداف قابلة للتحقيق بأحدث الأساليب	ك	٥٧	٢٨	٤	٤	٤	٩٧	٢,٧١	٠,٨٢	كبيرة
		%	٥٨,٨	٢٨,٨	٤,١	٤,١	٤,١				
٣	ينوع المدير في صياغة الأهداف بما يناسب العمل	ك	٥٧	٣٥	٢		٢	٩٧	٢,٧٩	٠,٨٣	كبيرة
		%	٥٨,٨	٣٦,١	٢,١		٢,١				
٤	يتوقع المدير نتائج تحقيق الأهداف المنشودة	ك	٦٢	٢٦	٧	٢		٩٧	٢,٦٥	٠,٨١	كبيرة
		%	٦٣,٩	٢٦,٨	٧,٢	٢,١					
تحديد أهداف وغايات واضحة									٢,٧٣	٠,٧٩	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال تحديد أهداف وغايات واضحة لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٧٣و انحرف معياري ٠,٧٩ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال تحديد أهداف وغايات واضحة ، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان الفقرات جميعها وهي الأول والثاني والثالث والرابع قد تحققت بمستوى مرتفع أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة كبيرة ، و مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال تحديد أهداف وغايات واضحة يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال تحديد أهداف وغايات واضحة تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام

ت. مستوى توافر القدرة على بناء الثقة

جدول (٤) يوضح مستوى توافر القدرة على بناء الثقة

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يفوض المدير السلطة في بعض المسئوليات لتعزيز الثقة بالعاملين	ك	٦٣	٣٦	٢	٥		٩٧	٢,٨١	٠,٧١	كبيرة
		%	٦٤,٩	٣٧,١	٢,١	٥,٢					
٢	يطبق المدير العدالة بين العاملين دون تمييز	ك	٣١	٦٢	٢		٢	٩٧	٢,٧١	٠,٧٢	كبيرة
		%	٣١,٩	٦٣,٩	٢,١		٢,١				
٣	يقيم المدير علاقات طيبة مع العاملين بالمدرسة	ك	٣٤	٦٢		٢		٩٧	٢,٨٣	٠,٧٦	كبيرة
		%	٣٥	٦٣,٩		٢,١					
٤	يتعامل المدير مع التحديات المتزايدة بطريقة راسخة	ك	٦٠	٣٤	٢	١		٩٧	٢,٧٢	٠,٨١	كبيرة
		%	٦١,٩	٣٥,١	٢,١	١,١					
٥	يتمتع المدير بالمرونة في أداء الاعمال المختلفة	ك	٣٩	٣٩	١٢	٥	٢	٩٧	٢,٧٧	٠,٧٤	كبيرة
		%	٤٠,٢	٤٠,٢	١٢,٣	٥,٢	٢,١				
القدرة على بناء الثقة									٢,٧٩	٠,٧٦	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال القدرة على بناء الثقة لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٧٩و انحرف معياري ٠,٧٦ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال القدرة على بناء الثقة ، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان الفقرات جميعها وهي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس قد تحققت بمستوى مرتفع أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة كبيرة ، و مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال القدرة على بناء الثقة يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال القدرة على بناء الثقة تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام.

ث. مستوى توافر القدرة على التواصل

جدول (٥) يوضح مستوى توافر القدرة على التواصل

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يشجع المدير التواصل الفعال افتراضياً بين العاملين	ك	٥٧	٣٤	٤	٢		٩٧	٢,٦١	٠,٨٠	كبيرة
		%	٥٨,٨	٣٥,١	٤,١	٢,١					
٢	يمتلك المدير مهارات التعامل مع شبكة الانترنت في القيادة الافتراضية	ك	٥٩	٣٦	٢			٩٧	٢,٦٧	٠,٨٣	كبيرة
		%	٦٠,٨	٣٧,١	٢,١						
٣	يستخدم المدير أحدث أدوات التواصل الاجتماعية في ممارسته للقيادة الافتراضية	ك	٥٣	٤٠	٤			٩٧	٢,٧٠	٠,٨٦	كبيرة
		%	٥٤,٦	٤١,٢	٤,١						
٤	يلتزم المدير ببروتوكول الاتصالات الافتراضية لإنجاز المهام المطلوبة	ك	٥٩	٣٠	٣	٥		٩٧	٢,٧٤	٠,٨١	كبيرة
		%	٦٠,٨	٣٠,٩	٣,١	٥,٢					
٥	يطبق المدير أحدث تقنيات تكنولوجيا الاتصال لتبادل المعلومات	ك	٥٠	٣٩	٦	٢		٩٧	٢,٦٤	٠,٧٩	كبيرة
		%	٥١,٤	٤٠,٢	٦,٢	٢,١					
٦	يتمتع المدير بالشفافية اثناء تواصله مع العاملين	ك	٤٩	٤٥	٢	١		٩٧	٢,٦٩	٠,٧٥	كبيرة
		%	٥٠,٥	٤٦,٤	٢,١	١,١					
القدرة على التواصل									٢,٦٥	٠,٨٣	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال القدرة على التواصل لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٦٥و انحرف معياري ٠,٨٣ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال القدرة على التواصل ، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان الفقرات جميعها وهي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس والسادس قد تحققت بمستوى مرتفع أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة كبيرة ، و مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال القدرة على التواصل يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال القدرة على التواصل تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام.

ج. مستوى توافر القدرة على التشجيع والتحفيز

جدول (٦) يوضح مستوى توافر القدرة على التشجيع والتحفيز

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يشجع المدير العاملين على تطوير قدراتهم بالتقنية باستمرار	ك	٤٩	٤٣	٣		٣	٩٧	٢,٦٨	٠,٨٠	كبيرة
		%	٥٠,١	٤٤,٣	٣,١		٣,١				
٢	يقدم الدعم للعاملين لأداء أعمالهم بكفاءة	ك	٣٩	٤٥	٩	٢	٢	٩٧	٢,٧١	٠,٨٦	كبيرة
		%	٤٠,٢	٤٦,٤	٩,٣	٢,١	٢,١				
٣	يقدر جهود العاملين مادياً ومعنوياً	ك	٤٢	٤٢	١١		٢	٩٧	٢,٧٧	٠,٧٩	كبيرة
		%	٤٣,٣	٤٣,٣	١١,٣		٢,١				
٤	يشجع المدير العمل الجماعي	ك	٥٧	٣٤	٤	٢		٩٧	٢,٧٩	٠,٧٨	كبيرة
		%	٥٨,٨	٣٥,١	٤,٢	٢,١					
٥	يتحمل المدير مسئولية قيادة الاعمال الافتراضية	ك	٤٥	٤٦	٤	٢	١,١	٩٧	٢,٧١	٠,٨٦	كبيرة
		%	٤٦,٤	٤٧,٤	٤,٢	٢,١					
٦	يشكل المدير فرق العمل لأداء مهام القيادة الافتراضية	ك	٥٣	٤٢		٢		٩٧	٢,٧٥	٠,٨٤	كبيرة
		%	٥٤,٦	٤٣,٣		٢,١					
القدرة على التشجيع والتحفيز									٢,٧٣	٠,٨٢	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال القدرة على التشجيع والتحفيز لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٧٣و انحرف معياري ٠,٨٢ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال القدرة على التواصل ، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان الفقرات جميعها وهي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس والسادس قد تحققت بمستوى مرتفع أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة كبيرة ، و مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال القدرة على التشجيع والتحفيز يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال القدرة على التشجيع والتحفيز تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام.

ح. مستوى توافر تقديم تغذية راجعة

جدول (٧) يوضح مستوى توافر تقديم تغذية راجعة

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يحلل المدير أسباب المشكلات للتوصل الى النتائج	ك	٤٦	٣٧	١٠	٢	٢		٢,٦١	٠,٧٦	متوسطة
		%	٤٧,٤	٣٨,١	١٠,٣	٢,١	٢,١	٩٧			
٢	يطبق المدير الحزم مع العاملين معه بخصوص مشكلات الاداء	ك	٦٤	٢٦	٨			٩٧	٢,٧٠	٠,٦٩	كبيرة
		%	٦٦	٢٦,٨	٨,٢						
٣	يدعم المدير المبادرات التجديدية لحل المشكلات	ك	٤٨	٤٥	٤			٩٧	٢,٨١	٠,٧٨	كبيرة
		%	٤٩,٥	٤٦,٤	٤,٢						
٤	يقوم المدير الأخطاء التي تحدث في العمل الافتراضي بشكل صحيح	ك	٤٧	٤٠	٨	٢		٩٧	٢,٨٠	٠,٧٧	متوسطة
		%	٤٨,٥	٤١,٢	٨,٢	٢,١					
٥	يتابع المدير أداء المهام لتحقيق أفضل النتائج المرجوة	ك	٥٥	٣٩	٤			٩٧	٢,٧٨	٠,٧٣	كبيرة
		%	٥٦,٧	٤٠,٢	٤,٢						
٦	يستجيب المدير لحل المشكلات بطريقة بناءة	ك	٥٤	٤٢	١		٤	٩٧	٢,٦٧	٠,٧٢	كبيرة
		%	٥٥,٧	٤٣,٣	١,١		٤,٢				
	تقديم تغذية راجعة								٢,٦٩	٠,٧٥	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال تقديم تغذية راجعة لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٦٩ و انحرف معياري ٠,٧٥ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال تقديم تغذية راجعة، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان الفقرة الاولى قد تحققت بمستوى متوسط أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة متوسطة ، اما باقي الفقرات هي الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس فد تحققت بمستوى مرتفع على سلم التصحيح الخاص بفقرات مجال تقديم تغذية راجعة أي أن مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال تقديم تغذية راجعة يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال تقديم تغذية راجعة تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام

خ. مستوى توافر قياس الأداء

جدول (٨) يوضح مستوى توافر قياس الاداء

الرقم	العبارة	التكرار	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يساعد المدير العاملين على انجاز أعمالهم بأعلى كفاءة	ك	٦٠	٣٥	١	١		٩٧	٢,٦٣	٠,٧١	كبيرة
		%	٦١,٩	٣٦,١	١,١	١,١					
٢	يمتلك المدير المبادرة في استثمار الفرص المتاحة للتطوير الإداري	ك	٣٩	٥٤	٣		١	٩٧	٢,٦٨	٠,٨٣	كبيرة
		%	٤٠,٢	٥٥,٧	٣,١		١,!				
٣	يحرص المدير على إنهاء المهام في الوقت المحدد	ك	٦٠	٣٤	٣			٩٧	٢,٦٧	٠,٨٩	كبيرة
		%	٦١,٩	٣٥,١	٣,١						
٤	ينجز المدير المهام بأقل المدخلات من الموارد	ك	٥٥	٣٤	٣	٢	٣	٩٧	٢,٧٢	٠,٨٧	كبيرة
		%	٥٦,٧	٣٥,١	٣,١	٢,١	٣,١				
٥	ينوع المدير في استخدام أحدث أساليب التقويم	ك	٥٢	٣٥	٩		١	٩٧	٢,٦٩	٠,٧٩	كبيرة
		%	٥٣,٦	٣٦,١	٩,٣		١,١				
قياس الأداء									٢,٦٦	٠,٨١	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان مجال قياس الاداء لدى مدارس التعليم العام كان متوافر بدرجة كبيرة وذلك بمتوسط حسابي ٢,٦٦ و انحرف معياري ٠,٨١ وهو متوسط ينخفض على المتوسط العام لسلم التصحيح بالنسبة لمجال قياس الاداء ، أما عن فقرات هذا المجال فنجد ان فنجد ان الفقرات جميعها وهي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس وقد تحققت بمستوى مرتفع أي أن هذه الفقرات متواجدة بدرجة كبيرة ، و مضمون هذه العبارات متوافر لدى عينة الدراسة وبعد تحليل فقرات مجال قياس الاداء يتضح لنا وبقوة ان عبارات مجال قياس الاداء تحققت بدرجة كبيرة لدى مدراء مدارس التعليم العام.

٢. عرض نتائج الفرض الثاني والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة وجهة نظر مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع، "

جدول (٩) يوضح المتوسطات والانحراف المعياري للأبعاد المتوافرة المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة."

الأبعاد	سنوات الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
قيادة التنوع الثقافي	أقل من١ سنة	٢,٦٧	٠,٧٢
	من ١ – ٥ سنوات	٢,٧٦	٠,٧٤
	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٦٩	٠,٦٩
	أكثر من ١٠سنوات	٢,٧٤	٠,٦٨
المجموع		٢,٧٢	٠,٧٢
تحديد الأهداف والغايات	أقل من١ سنة	٢,٧٨	٠,٨١
	من ١ – ٥ سنوات	٢,٧١	٠,٨٤
	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٦٨	٠,٧٧
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٥	٠,٧٦
المجموع		٢,٧٣	٠,٧٩
القدرة على بناء الثقة	أقل من ١ سنة	٢,٨٧	٠,٨١
	من ١ ل ٥ سنوات	٢,٨٨	٠,٨٣
	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٧٨	٠,٧٧
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٧٥	٠,٧١
المجموع		٢,٧٩	٠,٧٦
القدرة على التواصل	اقل من ١ سنة	٢,٦٦	٠,٧٩
	من ١ – ٥ سنوات	٢,٧٦	٠,٨٨
	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٦٤	٠,٨٥
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٧	٠,٨٧
المجموع		٢,٦٥	٠,٨٣
القدرة على التشجيع والتحفيز	اقل من ١ سنة	٢,٦٣	٠,٧٨
	من ١ – ٥ سنوات	٢,٧٧	٠,٨٤
	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٧١	٠,٨٠
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٧	٠,٨٥
المجموع		٢,٧٣	٠,٨٢
تقديم التغذية الراجعة	اقل من ١ سنة	٢,٦٨	٠,٧١
	من ١ – ٥ سنوات	٢,٧٥	٠,٧٤
	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٧٧	٠,٧٩
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٣	٠,٨١
المجموع		٢,٦٩	٠,٧٥
قياس الأداء	اقل من ١ سنة	٢,٦٤	٠,٧٩
	من ١ – ٥ سنوات	٢,٦٨	٠,٨٤

	من ٦ ل ١٠ سنوات	٢,٦٣	٠,٨٣
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٥	٠,٧٨
المجموع		٢,٦٦	٠,٨١

يتضح من الجدول السابق انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للأبعاد المتوافرة المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة لدى مدراء التعليم العام حيث كانت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري متقاربة بين جميع الابعاد فنرى انه في مجال قيادة التنوع الثقافي كان (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٧ والانحراف المعياري ٧٢,، اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٦ والانحراف المعياري ٠,٧٤ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٩والانحراف المعياري ٦٩, اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٤والانجراف المعياري ٦٨, ، اما في مجال تحديد الأهداف والغايات فنجد (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٨ والانحراف المعياري ٧٢,، اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧١ والانحراف المعياري ٠,٨٤ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٨والانحراف المعياري ٧٧, اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٥والانجراف المعياري ٧٦, ، بينما في مجال القدرة على بناء الثقة فنجد (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٨٧ والانحراف المعياري ٠,٨١اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٨٨ والانحراف المعياري ٠,٨٣ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٨والانحراف المعياري٠,٧٧اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٥والانجراف المعياري ٠,٧١، في حين انه في مجال القدرة على التواصل فنجد أن (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٦والانحراف المعياري ٠,٨٨اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٦والانحراف المعياري ٠,٨٨ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٤والانحراف المعياري٠,٨٥اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٧والانحراف المعياري ٠,٨٧ ، ومجال القدرة على التشجيع والتحفيز فنجد أن (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٣والانحراف المعياري ٠,٧٨اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٧والانحراف المعياري ٠,٨٤ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧١والانحراف المعياري٠,٨٠اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي

٢,٧١والانحراف المعياري ٠,٨٥ ، بينما في مجال تقديم التغذية الراجعة فنجد أن (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٨والانحراف المعياري ٠,٧١اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٥والانحراف المعياري ٠,٧٤ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٧٧والانحراف المعياري٠,٧٩اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٣والانحراف المعياري ٠,٨١ ، ومجال قياس الأداء فنجد أن (اقل من ١ سنة) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٤والانحراف المعياري ٠,٧٩اما (من ١ – ٥ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٨والانحراف المعياري ٠,٨٤ ، اما (من ٦ ل ١٠ سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٣والانحراف المعياري٠,٨٣اما (أكثر من ١٠سنوات) كان المتوسط الحسابي ٢,٦٥والانحراف المعياري ٠,٧٨ ، ويتضح لنا جلياً انه لا توجد فروق داله احصائيا تعزي لمتغير سنوات الخبرة. للمجالات المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام. من وجهة نظر مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع

مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج الفرض الأول: الذي ينص على " القيادة الافتراضية متوافرة بمجالاتها السبعة (قيادة التنوع الثقافي، تحديد أهداف وغايات واضحة، القدرة على بناء الثقة، القدرة على التشجيع والتحفيز، القدرة على التواصل، تقديم تغذية راجعة، قياس الأداء) متوافرة في مدارس التعليم العام "وقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي بالرجوع إلى الجدول رقم (٢)، الخاص بتوافر مجال قيادة التنوع الثقافي ، والجدول رقم(٣)، الخاص بتوافر مجال تحديد الأهداف والغايات، والجدول رقم (٤)، الخاص بتوافر مجال القدرة على الثقة ، والجدول رقم (٥) والخاص بتوافر مجال القدرة على التواصل ، والجدول رقم (٦) والخاص بمجال القدرة على التشجيع والتحفيز، والجدول رقم (٧) والخاص بتوافر مجال تقديم تغذية راجعة ، والجدول رقم (٨) والخاص بتوافر مجال قياس الأداء ، يتضح ان جميع مجالات القيادة الافتراضية كانت متوافرة في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع، وعليه يمكن القول أن فرض البحث قد تحقق بشكل كلي، ويعزو الباحث هذا التوافر إلى تبني المملكة العربية السعودية لاستراتيجية تعليمية تكنولوجية وتدريب المديرين عليها ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الانصاري ، عبد اللاه ،٢٠٢١) التي خلصت الى ضعف تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام .

مناقشة نتائج الفرض الثاني: والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة من وجهة نظر مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع، "

وقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي : بالرجوع الى جدول رقم (٩) حيث جاء مجال قيادة التنوع الثقافي بالنسبة لسنوات الخبرة بمتوسط حسابي يساوي ٢,٧٢وانحراف معياري يساوي ٠,٧٢ وكان مجال تحديد الأهداف والغايات بمتوسط حسابي يساوي ٢,٧٣وانحراف معياري يساوي ٧٩,، وكان مجال القدرة على بناء الثقة بمتوسط حسابي يساوي ٢,٧٩وانحراف معياري يساوي ٧٦, ، وكان مجال القدرة على التواصل بمتوسط حسابي يساوي ٢,٦٥وانحراف معياري يساوي ٠,٨٣، وكان مجال القدرة على التشجيع والتحفيز بمتوسط حسابي يساوي ٢,٧٣وانحراف معياري يساوي ٠,٨٢، وكان مجال تقديم التغذية الراجعة بمتوسط حسابي يساوي ٢,٦٩وانحراف معياري يساوي ٠,٧٥، وكان مجال قياس الأداء بمتوسط حسابي يساوي ٢,٦٥وانحراف معياري يساوي ٠,٧٨ ، نجد انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير سنوات الخبرة ، وعليه تم رفض الفرض القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة ، ويعزو الباحث هذا لحداثة القيادة الافتراضية فهي قائمة على المهارات التكنولوجية فمتغير سنوات الخبرة لا يؤثر فيها ، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (الزهراني،٢٠٢٢) التي أظهرت أن متغير سنوات الخبرة لا يحدث أي فروقات في استخدام منصة مدرستي في التعليم عن بعد .

الاستنتاجات:

١. القيادة الافتراضية متوافرة بأبعادها السبعة (قيادة التنوع الثقافي، تحديد أهداف وغايات واضحة، القدرة على بناء الثقة، القدرة على التشجيع والتحفيز، القدرة على التواصل، تقديم تغذية راجعة، قياس الأداء) في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع .

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المتوافر للقيادة الافتراضية في مدارس التعليم العام تعزي لمتغير سنوات الخبرة من وجهة نظر مدراء التعليم العام بمحافظة ينبع،

٣. ان درجة ممارسة القيادة الافتراضية في منصة التعليم عن بعد (مدرستي) مرتفعة.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يوصي الباحث بما يلي:

١. نشر ثقافة المعرفة بالقيادة الافتراضية
٢. تدريب المدراء والمعلمين على تطبيقات القيادة الافتراضية
٣. توفير بيئة تربوية محفزة لجهود تطوير منصات التعليم عن بعد
٤. إجراء بحوث مستقبلية في درجة فعالية القيادة الافتراضية في التعليم عن بعد

المراجع:

اولاً المراجع العربية:

- الزهراني، عبد العزيز على والزهراني، أمل بنت عائش. (٢٠٢٢). درجة استخدام منصة "مدرستي" في التعليم عن بعد في أثناء جائحة "كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم العام وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، مج٩, ع١، ١٠٧ – ١٣٣.
- العبري، حسنة بنت محمد بن يزيد. (٢٠٢٢). متطلبات توظيف المنصات التعليمية الإلكترونية بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين وفني الحاسب الآلي المحلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج١١, ٢ع، ٣٧٦ -٣٩٦.
- العنيزي، يوسف عبد المجيد. (٢٠١٧) فعالية استخدام المنصات التعليمية "Edmodo لطلبة تخصص الرياضيات والحاسوب بكلية التربية الأساسية في الكويت. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط -كلية التربية، ٣٣ (٠)، ١٩٤ -٢٤١
- خلف، بسام محمد، (٢٠٢٢). دور القيادة الافتراضية في ادارة الازمات: دراسة تحليلية لآراء عينة لقيادات جامعة الأنبار في ظل جانحة كوفيد١٩.مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج١٤, ٢ع، ١١٠ – ١٢٩

- الانصاري، محمد، وعبد اللاه، ابتسام (٢٠٢١)، تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا: آليات مقترحة، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، ع ٧، ١٨٨-٢٥٥
- الخضري، بدر نادر، (٢٠١٩)، الدور التكنولوجي الرقمي في تحقيق القيادة المتميزة لمنظومة التعليم. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الإقليمي الأول للقيادة التنموية في ظل العالم الرقمي (قيادة-تكنولوجيا -تنمية مستدامة)، الكويت.
- عبد القادر، مها محمد أحمد محمد. (٢٠٢١). تصور مقترح قائم على فلسفة التعليم من بعد في توظيف المنصات التعليمية الرقمية لتحقيق أهداف العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. المجلة التربوية، (٨١)، ٦٣٧ ٧١٥,
- عيداروس ، احمد نجم الدين (٢٠٢٢) ، القيادة الافتراضية كمدخل لإرساء ثقافة مجتمعات التعلم الافتراضية في المؤسسات التعليمية – دراسة تحليلية، مجلة شباب الباحثين ، عدد ٢ ، ٥٠١ ٠ ٥٥٠
- مدرستي. (٢٠٢٣). وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية. تاريخ الاسترجاع ٢٠٢٣/١٠/١١

ثانياً : المراجع الأجنبية :

-Aldossry, B. (2021). Evaluating the Madrasal Platform for the Virtual Classroom in Saudi Arabian Education During the Time of Covid-19 Pandemic. European Journal of Open Education and E-learning Studies, 6(1). 89-99

-Amy J. Pilcher (2017) Virtual learning community utilizing learning communities in hybrid and online graduate programs, PHD, Towa State University, p. 1

-Catchrine Free Man (2017): Leading strategies to create success in virtual teams PHD, Walden university .p. 2

-Korejan. M. M. & Shahbazi. H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. Journal of Fundamental and Applied Sciences, 8(3). 452-461 DOI:10.4314/jfas.v813s.192

-Railean,E(Ed).(2015).Psychological and pedagogical consider in digital textbook use and development.IGI Global

-Pazur, M. (2019). Leading from a Distance: The Virtual School Principal

-pour, as Instructional Leader (Unpublished Oakland Doctoral University

M.G (2014) The Role of Learning Plaform (LF) In education Journal of

-Oraif, I., & Elyas, T. (2021). The .Novel Applled Science 3(6), 584-587

Impact of COVID-19 on Learning: Investigating EFL Learners' Engagement in Online Courses in Saudi