



يفخر قسم الإدارة التربوية والتخطيط بإنجازات منسوباته، ويهنئ
د. ريم ثابت القحطاني والطالبات مريم عبدالله الشخي، سارة سعيد العميري، ونورا
حاتم الغانمي على مشاركتهن العلمية المتميزة في المؤتمر الدولي الثالث لتأهيل وتمكين
القيادات التربوية والأكاديمية لتحقيق التميز الشخصي والمؤسسي في القطاعات
التعليمية، إضافة إلى نشرهن البحثي بعنوان: "التحليل الوظيفي مدخل لتحديد الاحتياجات
التدريبية لدى مديري المدارس الابتدائية بمدينة جدة في ضوء رؤية المملكة 2030"
في المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي، والذي يعكس مستوى متقدماً من التميز

المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي

International Journal of Educational Research and Development

مجلة علمية - دورية - محكمة - مصنفة دولياً



Job analysis is an introduction to determining the training needs of administrators in primary schools in Jeddah from the perspective of school principals in light of the Kingdom's Vision 2030

Ms. Maryam Abdullah Al-Shaikh⁽¹⁾
Ms. SARAH SAEED ALOMAYRI⁽²⁾
Ms. Nura hatim alghanmi⁽³⁾

Master's Researchers, Department of Educational Administration and Planning – College of Education – Umm Al-Qura University
Dr. Reem Thabet Mohammed Al-Qahtani⁽⁴⁾
Associate Professor of Educational Administration and Planning – Umm Al-Qura University, Makkah, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: maraimabdulh@gmail.com

KEY WORDS:

Keywords: Job Analysis – Training Needs.

ABSTRACT:

The study aimed to identify job analysis as an approach to determining the training needs of administrative staff in primary schools in Jeddah from the perspective of school principals in light of Saudi Vision 2030. To achieve this objective, the descriptive survey method was employed, and a questionnaire was used to collect data from a population of (225) principals.

The study concluded that the degree to which principals practice all indicators and dimensions of job analysis for identifying the training needs of administrative staff in Jeddah's primary schools, from their perspective and in light of Vision 2030, was very high, with an overall mean score of (4.47 out of 5.00), corresponding to "strongly agree" on the study scale. The results showed that the "preparations" dimension ranked first with a mean score of (4.49), followed by the "human resources" dimension in second place with a mean score of (4.48), and the "tasks and duties" dimension in third place with a mean score of (4.48).

It was also found that there were no statistically significant differences at the (0.05) significance level between the mean responses of the participants regarding job analysis as an approach to determining training needs based on the variable of academic qualification.

التحليل الوظيفي مدخل لتحديد الاحتياجات التدريبية لدى الإداريات في المدارس الابتدائية بمدينة جدة من وجهة نظر مديرات المدارس في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

أ. مريم عبد الله محمد الشاخي^(١)

أ. ساره سعيد العميري^(٢)

أ. نورا حاتم الغانمي^(٣)

باحثات ماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط - كلية التربية - جامعة أم القرى

د. ريم بنت ثابت محمد القحطاني^(٤)

أ. أستاذة الإدارة التربوية والتخطيط المشارك - جامعة أم القرى - مكة - المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية:

التحليل الوظيفي - الاحتياجات التدريبية.

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحليل الوظيفي كمدخل لتحديد الاحتياجات التدريبية لدى الإداريات في المدارس الابتدائية بمدينة جدة من وجهة نظر مديرات المدارس في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. ولتحقيق هذا الهدف استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٢٢٥) مديرة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يتبين أن درجة ممارسة مديرات المدارس لجميع مؤشرات وأبعاد التحليل الوظيفي لتحديد الاحتياجات التدريبية لدى الإداريات في مدارس جدة الابتدائية من وجهة نظرهم في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاءت بدرجة كبيرة جداً، متوسط حسابي عام بلغ (٤,٤٧ من ٥,٠٠)، وهو المتوسط الذي يشير إلى (موافق بشدة) في أداة الدراسة. كما جاءت درجة ممارسة مديرات المدارس للتجهيزات في المرتبة (الأولى) بمتوسط مقداره (٤,٤٩ من ٥,٠٠)، في حين درجة ممارسة مديرات المدارس للموارد البشرية في المرتبة (الثانية) بمتوسط مقداره (٤,٤٨ من ٥,٠٠)، وجاءت درجة ممارسة مديرات المدارس للمهام والواجبات في المرتبة (الثالثة) بمتوسط مقداره (٤,٤٨ من ٥,٠٠). ويتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول التحليل الوظيفي كمدخل لتحديد الاحتياجات التدريبية باختلاف متغير المؤهل العلمي.