

الاحتياجات التدريبية لبعض مديري المدارس السعودية لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

د/ مجدي محمد يونس

كلية التربية - جامعة المنوفية - مصر

المُلخَص

هدفت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام السعودي لمواكبة متطلبات الإدارة الإلكترونية ، ومعرفة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمتغيرات المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة الإدارية وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسبات ، واستخدم الباحث منهج البحث الوصفي (الوثائقي والمسحي) واعتمد على الاستبانة لجمع البيانات . وتوصلت النتائج الى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية جاءت عالية ، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في جميع محاور الدراسة بين آراء مديري المدارس تبعاً لمتغير مستوى المؤهل الدراسي . وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين احتياجات مديري المدارس تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة في محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها لصالح الحاصلين على ٣ - ٥ دورات مقابل غير الحاصلين على دورات، ووجود فروق دالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة في محور الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات لصالح الحاصلين على أكثر من ٥ دورات مقابل الحاصلين على أقل من ٣ دورات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس حول احتياجاتهم التدريبية لمواكبة متطلبات الإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

كلمات مفتاحية: الاحتياجات التدريبية ، مديري المدارس ، الإدارة الإلكترونية .

مُقدِّمة: سرعة الإنجاز وفي ذات الوقت جودة الأداء الإداري (الحامد، وآخرون ٢٠٠٥ : ٣٧).

غير أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام في الدول النامية ما زال يواجه بالكثير من الصعوبات والمشكلات الناجمة عن عملية التغيير، والتي تحول دون الاستفادة من معطيات العصر التكنولوجية والقيام بدورها في التنمية والبناء التي تشهدها هذه الدول في كافة المجالات، ولعل المنتج لمسيرة التعليم في المملكة العربية السعودية يلحظ أن إداراته قد تطورت تطوراً كبيراً عما كانت عليه في السابق، غير أنها ما تزال بحاجة إلى تحديث وتطوير مواجحه العديد من المشكلات الناجمة عن مركزيتها الشديدة وأساليبها التقليدية (العقيل، ٢٠٠٥ : ٢٧٣) وهذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة (الحارثي ١٤٢٩ : ١٣) التي أشارت إلى أن المنتج لمواقع مدارس التعليم السعودي على شبكة الإنترنت يجد أن هناك قصورا واضحا في الاستفادة من إمكانيات هذه الشبكة وتوظيفها توظيفاً جيداً في مجال الإدارة المدرسية ، كما أشارت دراسة (المنيع ١٤٢٩ : ١٦) إلى أنه بالرغم من التطورات التي رافقت الإدارة المدرسية والتعليمية والتربوية إلا أنها ما زالت دون المستوى المطلوب لمواكبة التطورات الحديثة في مجال التكنولوجيا

منذ أواخر القرن العشرين ومع بدايات القرن الحادي والعشرين، حدثت طفرة هائلة في المجال التكنولوجي على المستوى العالمي، ترتب عليها ضرورة استخدام جميع المؤسسات لأنماط إدارية حديثة تواكب هذا التطور التكنولوجي، وبرز من بين هذه الأنماط ما أصبح يعرف بالإدارة الإلكترونية التي مكنت الكثير من المؤسسات ومنها المدارس من معالجة وثائقها وعملياتها الإدارية بطريقة إلكترونية، أدت إلى انحسار المعاملات الورقية ، والتخلي عن أساليب الإدارة التقليدية لتحل محلها الإدارة الإلكترونية. وبذلك تزايدت الحاجة لإجراء تحولات شاملة في الأساليب والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، لإتاحة الفرص لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

وحتى يتسنى لمؤسسات التعليم مواكبة التطورات الحديثة والاستفادة من معطيات العصر، فإنه لا بد من عصنة الإدارة المدرسية، لتستفيد من تكنولوجيا المعلومات واعتماد أساليب إدارية حديثة تتسم بالدقة والمرونة في آن واحد على كافة المستويات الإدارية وذلك من خلال ميكنة الإدارة عن طريق ربط المهام الإدارية بشبكات الحاسب الآلي المحلية والعالمية، سعياً لتحقيق

الحديثة ، مما أوجد فجوة بين إدارة التعليم واستخدام التقنية الحديثة. كما يشير (حمدي ، ١٤٣٠: ١٩) إلى وجود تباين واضح في جهود الإدارات المدرسية خلال تطبيقها للإدارة الإلكترونية وقد يصل الأمر في بعض الأحيان إلى اجتهادات شخصية أثناء تطبيق الإدارة الإلكترونية .

ويكاد يعتقد الإجماع على أن الاستفادة المثلى من الإدارة الإلكترونية في المدارس لا يمكن أن تتحقق بدون تأهيل العناصر البشرية التي تتعامل مع التقنية الإلكترونية، والتي تتطلب الاهتمام بالتدريب لتنمية وتطوير القدرات التقنية والكفاءة العلمية في مجال تقنية المعلومات والاتصالات لدى المديرين، من أجل مساعدتهم على الإلمام بما يتحقق تطبيق الإدارة الإلكترونية والقدرة على التعامل معها بفاعلية، وهنا تأتي الحاجة الملحة لتدريب مديري المدارس على الاحتياجات التدريبية اللازمة للتعامل مع الإدارة الإلكترونية من خلال تقديم البرامج التدريبية المكثفة والموزعة والمتصلة بعمل المديرين في مدارس التعليم، والتي ينبغي أن تنطلق من احتياجاتهم التدريبية التي تتعلق بمهارات التعامل مع الحاسب الآلي وكيفية التعامل مع الشبكات والتطبيقات والبرامج المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، وكيفية تخزين واسترجاع المعلومات والبيانات، إلى جانب الاحتياجات المتعلقة بأمن المعلومات وسرية البيانات.

مشكلة البحث وأسئلته:

لعل أهم المعوقات التي تقف أمام التحول نحو استخدام الإدارة الإلكترونية في مجال التعليم تتمثل في ندرة العنصر البشري القادر على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل الإداري بالمدارس، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات مثل دراسة (غنيم، ٢٠٠٦) ، و (بخش، ١٤٢٨) ، و (المسعود، ٢٠٠٨) ، و (أبا الحسن، ٢٠١٠) ، و (العاجز، ٢٠١١) حيث أكدت على أن المعوقات البشرية تقف حائلاً دون تطبيق الإدارة الإلكترونية وأن هذه المعوقات تتمثل في عدم تأهيل المديرين تأهيلاً معلوماتياً عالياً ، وقلة المعرفة الكافية بالتعامل مع تقنيات الحاسب الآلي وقلة توافر برامج التدريب للمديرين على استخدامات الحاسب الآلي. هذا إلى جانب العائق اللغوي حيث تعتمد معظم البرمجيات الإلكترونية على اللغة الإنجليزية، مما يشكل صعوبة وعائقاً أمام الذين لا يجيدون هذه اللغة . وهذا ما دفع (الطائي ٢٠١١) إلى القول بأن أهمية العنصر البشري في إدارة وتشغيل هذه التقنيات الإلكترونية تفوق أهمية المستلزمات المادية نفسها على نحو كبير.

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية دقيقة هو نقطة البداية الذي يركز عليه التدريب السليم من أجل تحقيق الكفاءة وتحسين الأداء، كما أن نجاح أي برنامج تدريبي إنما يقاس بمدى قدرته على تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين، ولكن بالرغم من ذلك فقد أشارت نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (أبا الحسن،

٢٠١٠) و(الغامدي، ١٤٢٦) إلى وجود العديد من المعوقات التي تقلل من فاعلية البرامج التدريبية ، من بينها عدم الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين قبل بدء البرنامج. ولقد أكد (توفيق ٢٠٠٥ : ٢١٩) على أهمية تحديد احتياجات التدريبية بوصفه لها بأنها تمثل مرحلة التشخيص بالنسبة للعملية التدريبية، فكما أن الطبيب لا يستطيع أن يصف العلاج قبل فحص المريض وتحديد نوع المرض، فإنه من الصعب تحديد الموظفين الذين يشملهم التدريب وأهداف التدريب ومحتوى البرنامج التدريبي والأسلوب الذي يمكن أن يقدم به التدريب، دون التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التدريبية لمن سيضمهم هذا التدريب.

ومن خلال قيام الباحث بدراسة استطلاعية لعدد (٢٥) مدير مدرسة بمراحل التعليم المختلفة بإدارات التعليم على مستوى المملكة العربية السعودية، أثناء قيامه بالتدريس لهم في إحدى الدورات التدريبية وجد أن (٨٣%) منهم لا يجيدون التعامل مع الإدارة الإلكترونية ويسألهم عن أسباب عدم إقبالهم على استخدام الإدارة الإلكترونية بمدارسهم أجابوا بأنهم ينقصهم الكثير من المعارف والمهارات والخبرات التي تتعلق بالإدارة الإلكترونية خاصة ما يتعلق منها بمهارات التعامل مع الحاسب الآلي والشبكات وبرامج وتطبيقات الإدارة الإلكترونية، ومهارات تخزين واسترجاع البيانات، إلى جانب افتقارهم للتعامل مع أمن وسرية المعلومات. وقد تأكد ذلك أيضاً من خلال استقراء الباحث لحظط برامج التدريب التربوي التي تقدمها بعض الإدارات العامة للتربية والتعليم في عام ١٤٣٥/١٤٣٤هـ حيث وجد أن البرامج المقدمة للمديرين في أثناء الخدمة قليلة، ولا تتناول إلا عدداً قليلاً من البرامج التي لا تغطي احتياجات المديرين في مجال الإدارة الإلكترونية، وهذا ما أكدته دراسة (القرني، ١٤٣٢) التي أشارت إلى أن أهم الصعوبات التي تواجه مديري المدارس ندرة الدورات التدريبية في مجال تطبيقات الحاسب الآلي الإدارية.

ومن هذا المنطلق ظهرت الحاجة إلى القيام بهذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية المتعلقة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية لمديري مدارس التعليم العام الحكومي بالمملكة العربية السعودية، لتكون جاهزة أمام مسؤولي التدريب لتضمينها في البرامج التدريبية للمديرين. وقد تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي :

ما الاحتياجات التدريبية لبعض مديري مدارس التعليم العام السعودي لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية المدرسية ؟ وتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما الأسس النظرية لتحديد الاحتياجات التدريبية ؟
٢. ما أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم العام السعودي ؟

٣. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري مدارس التعليم العام السعودي لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية كما يراها المدرء أنفسهم؟

٤. هل توجد فروق دالة احصائيا في تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لمديري التعليم العام السعودي تبعاً لمتغيرات (مستوى المؤهل الدراسي، والمرحلة التعليمية التي يعملون بها ، وسنوات الخبرة الإدارية، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها في مجال الحاسب الآلي)؟

٥. ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في اشباع الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام السعودي لتمكينهم من القدرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

١. توضيح الأسس النظرية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس .
٢. الكشف عن المتطلبات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم العام السعودي.
٣. تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام السعودي مرتبة حسب أهمية تحقيقها لتطبيق الإدارة الإلكترونية .
٤. الكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية لمديري التعليم العام السعودي تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي ، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة الإدارية ، وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات .
٥. تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في اشباع الاحتياجات التدريبية لمديري التعليم العام لتمكينهم من تطبيق الإدارة الإلكترونية بفاعلية في مدارسهم.

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في الآتي:

١. قد يفيد هذا البحث في التأصيل النظري لموضوعين مهمين في مجال الفكر الإداري التربوي المعاصر هما الاحتياجات التدريبية والإدارة الإلكترونية المدرسية .
٢. أن نتائج البحث ستسهم في تقديم قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس لتطبيق الإدارة الإلكترونية، مما قد يفيد في وضع السياسات التدريبية التي تسهم في رفع مستواهم في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة لزيادة قدرتهم على تطبيق الإدارة الإلكترونية.

٣. قد تساعد نتائج هذه البحث في مساعدة مخططي البرامج التدريبية على الاستفادة منها في تصميم برامج تدريبية تقابل تلك الاحتياجات.

٤. قد تفيد نتائج هذا البحث في تقليل الهدر في مجال التدريب التربوي الذي ينجم عن العشوائية في تنفيذ البرامج التدريبية التي لا تراعي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين.

حدود البحث :

الحد الموضوعي : تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام السعودي لمواجهة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظرهم.

الحد المكاني : مدارس التعليم العام للبنين (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) بالمملكة العربية السعودية.

الحد الزمني : تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٤ / ١٤٣٥ .

الحد البشري : مديري مدارس التعليم العام للبنين بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات البحث:

الاحتياجات التدريبية :

الاحتياج لغة : هو الافتقار والنقص ، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب (الزبيدي، ١٩٩٥: ٢٥) وفي الاصطلاح يشير(الخطيب والعنزي، ٢٠٠٨: ٣٥) إلى أن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءاتهم، وفقا لمتطلبات العمل، بما يساعد في التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المنظمة، ويسهم في تطوير الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات بشكل عام .

وعرف الباحث الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغيرات التي يحددها مديري المدارس لإشباع ما ينقصهم من معارف ومهارات وخبرات يحتاجونها لتطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم بهدف رفع مستوى أدائهم الإداري في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، لتجعلهم قادرين على أداء مهامهم بطريقة فعالة.

الإدارة الإلكترونية :

إدارة : مصدرها أدار ، وأدار العمل أي تصرف في الأمر (ابن منظور ، ٢٠٠٣: ٨٦)

الحاسب الألكتروني : جهاز يشتمل على مجموعة من العمليات التي تنوب عن الدماغ البشري في حل أعقد العمليات (عمر، ١٩٩٨: ٩٣).

وقد عرف (الصيرفي، ٢٠٠٧: ١٣) الإدارة الإلكترونية "بأنها وسيلة إدارية تستخدم لرفع مستوى الأداء الإداري بلا أوراق لأنها

تستخدم الأرشيف الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية وهي إدارة تلي وظائف متعددة وتعتمد أساساً على عمال المعرفة"

الخاصة وفروق تعزى الى متغير الخبرة وكانت لصالح الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات. وقد اوصت الباحثة بضرورة إعداد برنامج تدريبي لمديرات رياض الاطفال لتزويدهن بالكفايات التي يحتاجهن عملهن.

وعرف الباحث الإدارة الإلكترونية بأنها مجموعة العمليات والتجهيزات الإلكترونية التي تسمح باستخدام الوسائل الإلكترونية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة عمليات الإدارة المدرسية عبر الشبكة العالمية (الإنترنت).

منهج البحث:

تم استخدام منهج البحث الوصفي بمدخله (الوثائقي والمسحي) باعتباره المنهج الملائم للدراسة الحالية لأنه يمد الباحث ببيانات ومعلومات تسهم بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة ويتضمن تفسيراً لها مما يساعد على فهم الظاهرة فهماً كميّاً وكيفياً، وهذا ما أكدّه (عبيدات وآخرون ، ٢٠٠٦ : ٣٠٧) حين ذكر أن المنهج الوصفي " يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميّاً أو كيفياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويبين خصائصها، بينما التعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً لمقدار الظاهرة أو حجمها". وسوف تسير منهجية البحث وفقاً لما يلي:

■ تقديم إطار مفاهيمي نظري يتضمن وصفاً نوعياً عن متغيري الدراسة (الاحتياجات التدريبية ، والإدارة الإلكترونية) معتمداً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ليجيب عن السؤالين الأول والثاني من أسئلة البحث.

■ تقديم إطار ميداني يتضمن وصفاً كميّاً للاحتياجات التدريبية اللازمة لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال عينة من مديري التعليم العام الحكومي يطبق عليهم استبانة من إعداد الباحث لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس من أسئلة الدراسة ، متتبياً بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تتناسب مع نتائج البحث للإجابة عن السؤال الخامس.

الدراسات السابقة :

قامت خلود جرادات (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال في الاردن في ضوء مشروع التطوير التربوي نحو اقتصاد المعرفة ، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية والاستبانة لجمع البيانات. وقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة تعزى الى متغير المؤهل العلمي بينما وجدت فروق تعزى الى متغير ملكية الروضة وكانت لصالح رياض الاطفال

أما دراسة القباطي (٢٠١١) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ووكلائهم، ومعرفة الفروق في الاحتياجات التدريبية وفق متغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة ، وقام الباحث ببناء استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية، تضمنت (٨) مجالات، وتوصل البحث إلى أن هناك احتياجات تدريبية لمديري المدارس على مجالات الاستبانة جميعها وبدرجة فوق المتوسط، كما دلّت نتائج البحث على عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسط درجات الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل والوظيفة.

كما قام القرني (١٤٣٢) بدراسة هدفت إلى التعرف على محارة استخدام الحاسب الآلي لدى مديري المدارس الابتدائية بمدينة جدة ودرجة أهميتها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على جميع مديري المدارس الابتدائية الحكومية بنين داخل مدينة جدة، وأشارت نتائج الدراسة إلى اتفاق جميع المديرين على ضرورة امتلاك مدير المدرسة لمهارات الحاسب الآلي وتطبيقها في مهام الإدارة المدرسية، ووجدت الدراسة أن هناك صعوبات تواجه مديري المدارس وتحد من استخدام الحاسب الآلي في المهام الإدارية، ومن أهمها ندرة الوراثة التدريبية للإداريين في مجال تطبيقات الحاسب الآلي الإدارية، وضعف عملية صيانة أجهزة وبرامج الحاسب الآلي المدرسية، وأوصت الدراسة بتدريب الإداريين على استخدام الحاسب الآلي في أعمال الإدارة المدرسية، وتحديث تطبيقات الحاسب الآلي الإدارية بشكل دوري.

وفي دراسة رشا السبعي (١٤٣١) هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديرات مدارس التعليم العام الحكومي واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وقامت بتصميم استبانة طبقت على ٢٠ مديرة و ٣٤ وكالة. وأظهرت النتائج أن أهم الاحتياجات التدريبية لمجالات العمل المدرسي تمثلت في تنمية الاتجاهات نحو استخدام الحاسب الآلي ، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير المرحلة التعليمية حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير مدة الخدمة في العمل الإداري حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية للمديرات وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير الحصول على دورات تدريبية حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية للوكيلات في أبعاد الدراسة المعارف والمهارات والاتجاهات.

المدرسية، مع تحقيق الربط الإلكتروني بين إدارات التربية والتعليم والمدارس التابعة لها.

وفي دراسة ردة (٢٠٠٧) هدفت إلى التعرف على التقنيات الحديثة المتوفرة في إدارة المدارس الثانوية الحكومية، والأهلية للبنين في مدينة جدة، بالإضافة إلى تعرف أبرز احتياجات إدارة المدارس الثانوية لاستخدام التقنية الحديثة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، ودلت نتائجها على أن هناك اتفاق على توافر التقنيات الحديثة في المدارس الحكومية، والأهلية، وتمثلت أهم معوقات استخدام التقنيات الحديثة في نقص الكوادر البشرية المؤهلة فنياً لاستخدامها وقلة خبرة العاملين في مجال الإدارة المدرسية بطرق استخدامها.

في حين قامت فوزية الدجيلج (٢٠٠٦) بدراسة هدفت التعرف إلى الرؤى المستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، والتعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيقها في المدارس الثانوية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وكان من أهم نتائجها وجود أثر فعال لتطبيق الإدارة الإلكترونية تمثل في سرعة الحصول على المعلومات المطلوبة بدقة عالية، وسهولة تخزين المعلومات، ووجود معوقات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية تمثلت في ضعف المخصصات المالية لشراء الأجهزة، ونقص الكوادر البشرية، والقصور في عقد الدورات التدريبية. ووجود طرق للتغلب على معوقات الإدارة الإلكترونية، وخلق الوعي لدى منسوبي المدرسة بأهمية الإدارة الإلكترونية، وتوفير المبررات المهارات.

أما دراسة براون وزملاؤه (Brown & Others, 2005) فقد هدفت إلى التحقق من التطوير المهني والاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في المدارس الثانوية وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة والمقابلة. وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون أن معظم الأفراد المكلفين بالعمل الإداري يمتلكون المعرفة والمهارات التي تجعلهم يؤدون دورهم بشكل فعال، كما توصلت نتائج المقابلات إلى أن زيادة الإفراط في تحديد الاحتياجات التدريبية من يصمم برامج التدريب تزيد من حساسية الأفراد والشعور بالإحباط من قلة فرص مشاركتهم باتخاذ القرارات المدرسية والتخطيط والتطوير.

أما دراسة الغامدي (١٤٢٦) فقد سعت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديرات ووكيلات المدارس بمنطقة الباحة وفق أبعاد: المرحلة التعليمية، و المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة في العمل الإداري، والمشاركة في الدورات التدريبية، والكشف عن الفروق بين مديرات ووكيلات المدارس في تحديد هذه الاحتياجات تبعاً لأبعاد الدراسة، وقد استعانت الباحثة باستبانة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من

وهدف دراسة عبير القرشي (١٤٣٠هـ) إلى التعرف على التجهيزات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم الثانوية للبنات بمكة المكرمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة قلة توفر التجهيزات المادية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية بالمدارس، وكذلك قلة الكفايات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير هذه التجهيزات وتدريب المديرات والإداريات على تطبيقات الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم الثانوي للبنات.

أما دراسة الغامدي (١٤٣٠هـ) فقد هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع الصناعية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية كان بدرجة عالية، وأن هناك اتفاقاً بين المديرين والكلاء على أن استخدام الإدارة الإلكترونية يجود الأداء في العمل الإداري بدرجة عالية، وأوصت الدراسة بعقد الدورات التدريبية المتخصصة في مجال تطبيقات الإدارة الإلكترونية لجميع الإداريين، وتمكين وكلاء المدارس من استخدام كافة تطبيقات الإدارة الإلكترونية المتاحة في المدرسة.

كما هدفت دراسة الديان (٢٠٠٩) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس الثانوية في إدارة التربية والتعليم للبنين في الرياض، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة، وأظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية تركزت في توظيف التقنيات التربوية، وتطوير المناهج الدراسية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة في جميع مجالات الدراسة تعزى للمؤهل العلمي، أو لسنوات الخبرة، في حين وجدت فروق بين استجابات أفراد الدراسة في المجالات (تطوير العمل الفني والمهني، تطوير العمل الإداري، وتوظيف التقنيات التربوية، وشؤون الطلبة، وعلاقة المدرسة بالبيئات الخارجية) تعزى لعدد الدورات التدريبية.

وأجرى المسعود (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى تحديد المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الرس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن من أهم المتطلبات اللازم توافرها لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية توافر الهيئة الإدارية المدرسية المؤهلة تأهيلاً فنياً، والقادرة على استخدام تقنية المعلومات الإدارية، وتواجد المبرمجين القادرين على تصميم وتطوير البرامج الإلكترونية للأعمال الإدارية

أبرزها إجماع مجتمع الدراسة على أن التمكّن من تقنيات الحاسب الآلي وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية ، يمثل أهم احتياج تدريبي .

وقد قام "كروس" (Crouse,2004) بدراسة هدفت الى التعرف على أدوار المديرين في المدرسة التكنولوجية بولاية كاليفورنيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وكان من أهم نتائجها استخدام أغلبية مديري المدارس للحاسب الآلي المتصل بالشبكة المحلية للأعمال الإدارية من أجل مساندة عملية صنع القرار اليومية. وأن خبرة المديرين المكتسبة من البرامج التدريبية في استخدام الحاسب الآلي تزيد من استخدامهم له . و عدم كفاية التجهيزات لسد احتياجات مديري المدارس فيما يتعلق بالحاسب الآلي ونظم إدارة المعلومات.

كما قام ريسيل (Russell,2004) بدراسة هدفت إلى التعرف على إسهامات الإدارة الإلكترونية في العمل، ومدى تأثيرها الإيجابي على مرشدي الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في أوهايو، والمعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية في المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الوثائقي وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية تسهم في زيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحقيق رضا المستفيدين من العملية التعليمية، وزيادة المشاركة، وتحسين فاعلية العمليات ، والتخلص من الأعمال الورقية، كما اشارت النتائج إلى أن أهم معوقات استخدام الإدارة الإلكترونية تتمثل في قلة التمويل، وقلة الدورات التدريبية.

وهدف دراسة كريستوفر (Christopher,2003) إلى معرفة كيفية استخدام التقنيات في اتخاذ القرار أو دعمه، بولاية فرجينيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة وكان من أبرز النتائج أن استخدام مديري المدارس للتقنية في عملية اتخاذ القرار جاء بنسبة تقل عن (٤٠٪) مع أن معظم مديري المدارس كانوا قادرين على استخدام التقنية حسب ما بينته الدراسة، واعتمد مديرو المدارس على قدراتهم الخاصة، وتأثيرهم الفردي في اتخاذ القرار أكثر من اعتمادهم على التقنية في ادارة مؤسساتهم التربوية.

أما أبو سنينة (٢٠٠٢) فقدم دراسة هدفت إلى تعرف واقع استخدام الحاسب لدى مديري مدارس التعليم ، ومدى حاجتهم لذلك، والتعرف إلى وجهة نظرهم بالنسبة للإدارة الإلكترونية، من حيث ضرورتها وإيجابياتها وسلبياتها. وتكونت عينة البحث من جميع مديري ومديرات مدارس التعليم الأساسي، والثانوي الأكاديمي، واعتمد الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة إفادة المديرين والمديرات من الدورات التدريبية كانت عالية، ولكن درجة إتقانهم لمهارات استخدام الحاسب الآلي كانت متوسطة. و أن تقديرات مديري ومديرات المدارس لمحاول الإدارة

الإلكترونية، كانت عالية، وكان أغلبها محور إيجابيات الإدارة الإلكترونية، مما يشير إلى قناعاتهم ورغبتهم في الاعتماد على الإدارة الإلكترونية بدلا من الإدارة التقليدية.

وهدف دراسة براون (Brown,2002) إلى معرفة المهام التي يستخدم فيها مديري المدارس المتوسطة الحاسب الآلي ومعرفة ما إذا كان للتدريب أثر على استخدام المديرين لتقنية الحاسب أم لا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٦٦) مدير ومديرة مدرسة من ولاية كارولينا الشمالية، وأوضحت النتائج أن هناك اختلاف في استخدام المديرين للحاسب تبعاً لمتغيرات التدريب، والعمر، والجنس، والخبرة، وتوفر جهاز الحاسب، فمدير المدرسة الذي تلقى تدريباً يستخدم الحاسب في إدارة مدرسته أكثر من المدير الذي لم يتدرب، ومديرو المدارس أصحاب الخبرة أكثر من (١٠) سنوات يستخدمون الحاسب أكثر من غيرهم في ادارتهم لمدارسهم.

وقد قام وايت (White 2001) بدراسة حول آراء مديري المدارس المتوسطة في أوهايو فيما يتعلق باستعمال الحواسيب وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية ، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتوصل إلى أن مديري المدارس الأساسية كانت لهم درجات مختلفة من الآراء حول أهمية استخدام الحاسب في الإدارة، وأن مديري المدارس الأساسية الجدد يفضلون استخدام الحاسب بدرجة أكبر من هم أقدم. وأن هناك معوقات تحول دون استخدام الحاسب في الإدارة كقصر الموارد المالية اللازمة لشراء الحواسيب، وقلة تدريب المديرين على استخدام البرامج الحاسوبية المختلفة.

كما أجرى بيترسون (Peterson,2000) دراسة هدفت إلى كشف المعرفة والمهارات والكفايات التقنية لمديري المدارس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٨٥) مديراً من مديري المدارس الأمريكية، وأوضحت نتائج الدراسة عدم وضوح الرؤية لدى مديري المدارس حول المعرفة والمهارة والكفاية التقنية ، كما أوضحت أن مديري المدارس الغنية في المعرفة التقنية يتفوقون على مديري المدارس الفقيرة في المعرفة التقنية بينما لم توجد فروق في باقي المتغيرات (المنطقة الجغرافية والمرحلة الدراسية).

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها جمعت بين قسمين أحدهما ركز على الاحتياجات التدريبية ، والثاني ركز على استخدام الإدارة الإلكترونية في مجال التعليم ، كما ركزت معظمها على دراسة أحد المتغيرين في مرحلة واحدة من مراحل التعليم وظهر ندرة الدراسات التي تدرس مديري المدارس بجميع المراحل باستثناء دراسة أبو سنينة (٢٠٠٢) و بيترسون (Peterson,2000)

في اداء الأفراد ، بل إن المعنى الحقيقي لعملية تحديد الاحتياجات يقوم على محورين رئيسيين هما محور الأداء ، ومحور الإمكانيات والفرص التدريبية المتاحة (توفيق ٢٠٠٥: ٢٣٣)

ونظراً لأهمية الاحتياجات التدريبية لأي نشاط تدريبي ، فسوف يتناول الباحث بعضاً من التعريفات التي تناولتها ، وذلك نظراً لتعدد المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية وتوسعها لتصل أحياناً إلى درجة التعارض فيما بينها (ياغي ، ١٩٩٣: ٧٥) فقد عرّف (الخطيب ، والخطيب ٢٠٠٦: ٤٤) الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ، ومعلومات ، ومهارات ، واتجاهات الأفراد العاملين؛ لتعديل ، أو تطوير سلوكهم ، أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم ، والذي يمكن أن يحقق الكفاية الإنتاجية في أداءهم ، والقضاء على نواحي القصور ، أو العجز في هذا الأداء ، وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل". (كما حدد العزاوي ، ٢٠٠٦ : ٩٣) مفهوم الاحتياجات التدريبية بأنه ما يحتاجه الموظفون من تدريب لتنمية شخصياتهم في المعارف والمهارات الإدارية والفكرية ، والمعارف والمهارات السلوكية ، والمعارف والمهارات الفنية . وحدد (الطعاني ، ٢٠٠٧ : ٢٩) تعريف الاحتياجات التدريبية ، "بأنه مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الموظف ، والمتعلقة بمعلوماته ، وخبراته ، وأدائه ، وسلوكه ، واتجاهاته ، لجعله مناسباً لشغل وظيفته وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته بكفاءة عالية "

أما هتن (Hiten , 2003, 38) فعرفت الاحتياجات التدريبية بأنها "الفرق بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي ، ويمكن تحديدها من خلال تعرف أوجه النقص والقصور في أداء العاملين ، ومن ثم تحديد الفجوة بين ما هو كائن في الميدان ، وما يجب أن يكون عليه أداء المهنة وممارسة متطلباتها" وهذا ما أكدته كل من (اللقاني ، والمجل ١٩٩٩: ١١٥) حينما ذكرا أن الاحتياجات التدريبية للمعلمين هي عبارة عن "مجموعة التطورات ، والتغيرات التي يجب إحداثها في معلومات ، ومهارات ، واتجاهات المعلمين؛ لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية ، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي الذي يسهم بدوره في تحسين نوعية التعلم".

كما ذكر (رفاع ، ١٩٩٣: ٥٦) أن الاحتياجات التدريبية للمديرين هي عبارة عن مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلوماتهم وخبراتهم التي ينبغي أن يحتوي عليها التدريب المقدم لهم ، لرفع مستوى أدائهم". ووصف (توفيق ، ٢٠٠٥ : ١١٢) الاحتياجات التدريبية وحدد ملامحها من خلال أربع خصائص رئيسة تتمثل في المجالات الوظيفية والتنظيمية التي سوف تستفيد من التدريب ، والفوائد المرجوة تحقيقها من التدريب ، وحجم الفجوة التدريبية أي تحديد من سيتم تدريبهم وعددهم وم عدد المرات التدريبية التي سيتم تدريبهم من خلالها ، والإطار الزمني لمردود التدريب.

كما كان تركيز هذه الدراسات منصباً على المرحلة الثانوية مثل دراسة براون وزملاؤه (Brown & Others, 2005) و فوزية الدجيلج (٢٠٠٦) ووردنة (٢٠٠٧) والمسعود (٢٠٠٨) ودراسة الديان (٢٠٠٩) و دراسة عبير القرشي (١٤٣٠هـ) ولذلك تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تجمع بين متغيري الاحتياجات التدريبية والإدارة الإلكترونية ، كما أنها تهتم بذلك لدى جميع مديري المراحل التعليمية المختلفة بمدارس البنين وعلى مستوى المملكة ككل ، كما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها جمعت بين البحث النوعي والكمي في دراسة متغيري الدراسة واعتمدت على منهج البحث الوصفي بمدخله الوثائقي والمسحي. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وبناء أداة البحث ، وتفسير النتائج.

الإطار النظري للبحث:

تناول الإطار النظري للبحث الإجابة عن السؤالين الأول والثاني وذلك من خلال الحديث عن الاحتياجات التدريبية ، والإدارة الإلكترونية على النحو الآتي:

أولاً : تحديد الاحتياجات التدريبية:

١. مفهوم الاحتياجات التدريبية : Training Needs

تمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس في صناعة التدريب وتقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية المعنية بإحداث التغيرات والتطورات المطلوبة في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين سواء لتغلب على نقاط الضعف أو المشاكل التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة أو لتحسين معدلات الأداء أو لإعداد العاملين لمقابلة التغير والتطور في محيط أعمالهم وأوضاعهم المؤسسية ، فالهدف النهائي لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية هو أن تتمكن المنظمة في النهاية من الإجابة على الأسئلة التي تتعلق بمن هم الأشخاص المطلوب تدريبهم؟ وعلى ماذا سيتدربون؟ وما نوع مجال و مستوى التدريب المطلوب؟ ومتى يتم تدريب هؤلاء؟ (الكفافي ، ٢٠٠٧: ١٦٩)

والاحتياجات التدريبية هي عملية يقصد منها تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى ، ومن ثم فإن تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومعرفة ما يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة من البرامج التدريبية ، وإحداث التغيرات المطلوبة في الأفراد المراد تدريبهم؛ ليكونوا قادرين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية ، وفي إهمال تحديدها انهميار للتدريب ، ومضيعة للوقت والجهد والمال؛ فالاحتياجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى في سلسلة حلقات مترابطة تكوّن العملية التدريبية ، وهي مؤشر لتوجيه التدريب نحو الاتجاه السليم. يضاف الى ذلك أن تحديد الاحتياجات التدريبية لا يقف عند تحديد الخلل

- إن تخطيط التدريب على أساس واقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية تتيح الفرص العادلة لتقدم الموظفين وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم. حيث يعطي ضوءاً كاشفاً عن مستوى الموظفين المطلوب تدريبهم وعددهم وعن مجالات تدريبهم.

- أن تحديد الاحتياجات التدريبية يوصل إلى قرارات فعالة وسليمة وباتجاه التخطيط والتصميم ، ويوصل إلى معلومات صحيحة عن واقع العمل ومشكلاته .

- أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تؤدي إلى تخفيض النفقات والتقليل من الهدر في الإنفاق على البرامج التدريبية.

في حين يرى كل من (Sally, 2004) (Andy, 1999) أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية ترجع إلى أنها:

- تُعد العامل الأساسي في رفع كفاءة العاملين بالحقل التعليمي لتأدية الأعمال الموكلة إليهم.
- تُعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.
- تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم والصحيح.
- تؤدي إلى توفير الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب .
- تساعد في معرفة الاسباب الكامنة وراء الأداء المنخفض للعاملين.

ويضيف الباحث إلى هذه الاعتبارات أنها تبرر الجهد العلمي والوقت والتكلفة والإمكانيات البشرية والمادية والزمنية التي يجب على المدرسة أن تخصصها لهذا العمل ، وأنها تسهم في تبرير المطالبة المستمرة في زيادة المخصصات المالية للصرف على البرامج التدريبية ، كما ان عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة يعني عدم قدرة البرامج التدريبية على تحقيق اهدافها ، وان الاهتمام بتحديد أهدافها يعطي مؤشراً قوياً لسمعة وأهمية البرامج التدريبية ومنظومة التدريب بصفة عامة . وبذلك تمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة التشخيص بالنسبة للعملية التدريبية ، بل أنها في نظر بعض العلماء تأتي " ضمن عملية التطوير الشاملة والتي هي أهم قضية تواجه إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب في أي منظمة. (جامع ١٤٢٨)

٣. مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية :

تتعدد مداخل وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات ، وتختلف باختلاف الهدف منها ووجهة الاحتياج إذا كانت للمنظمة بشكل عام أم لقسم أم لبعض الكوادر البشرية ، كما تختلف باختلاف طبيعة العمل الممارس من قبل الأفراد ، ومدى وضوح

أما ليونارد (Leonard, 1999: 56) فيرى أن هناك بعدين لتعريف الاحتياجات التدريبية هما: البعد النوعي، ويعكس محتويات الوظائف الإدارية والكفاءات، والتغيرات المطلوب إحداثها، وتحقق بتحديد المشكلة الرئيسة لمناطق العمل المختلفة، والمهارات التي يجب تطويرها، وكذلك السلوك، والاتجاهات. أما البعد الكمي فهو الاحتياجات الكمية التي لا توجد مستقلة عن الاحتياجات النوعية، وتشير إلى عدد المتدربين المراد تدريبهم، ووظائفهم، والوقت المستغرق، والمواد، والأدوات المطلوبة، والمصادر المالية.

كما عرف (هلال، ٢٠٠٣ : ١١) الاحتياجات التدريبية بأنها " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد ، بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان" في حين رأت (الياور، ٢٠٠٥ : ١٢٧) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة ، سواء كانت برامج تربوية أم غير تربوية ، وسواء كانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم لقطاع الأعمال ، فالألية واحدة ويمكن إتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل .

هذه بعض التعريفات التي اطلع عليها الباحث ، ومن الملاحظ أن بعضها مشتق من بعض وتكاد تتفق معظم التعريفات على أن الاحتياجات التدريبية هي المعارف، والمعلومات، والمهارات، والاتجاهات التي يجب إحداثها في سلوك الأفراد أو إكسابها لهم بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية أو تعديل وتطوير سلوك معين. ويخلص مما سبق عن مفهوم الاحتياجات التدريبية إلى أن التدريب لا يمكن أن يكون ذا معنى وفائدة ما لم يبين على تحديد واضح لاحتياجات المتدربين .

٢. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

أن فاعلية تخطيط وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية يعتمد أساساً على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية التي تمثل الخطوة المهمة لضمان نجاح أي برنامج تدريبي؛ لأنها بمثابة التشخيص الذي يسبق تقرير نوع العلاج ومقداره. وتحديد أهدافها وفق أسس علمية يساعد مخططي برامج التدريب في تصميم برامج تدريبية ناجحة ذات أهداف محددة ودقيقة، وأقرب إلى الواقع. ولعل هذا ما يدعو إلى الاعتقاد بأن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لا تقف عند موضوع تدريب الأفراد فقط ، بل تتعدى ذلك إلى تفسير العديد من الأمور المرتبطة بعمليات التدريب والمرتبة عليه ، ولقد ذكر الطعاني (٢٠٠٧ : ١٦٥) عدة اعتبارات تؤكد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية منها :

هدف التدريب عندها تحديد القسم أو الإدارة الذي يحتاج إليه التدريب ، وماهية هذا التدريب ؟ وهل سيكون في الهيكل التنظيمي Organization Structure ؟ أم في المناخ التنظيمي Organization Climate ؟ ويسعى تحليل التنظيم إلى تشخيص مواطن القوة والضعف في التنظيم وتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب ومن ثم تصميم برامج التدريب المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفاعلية في أداء المنظمة (حسين ، ٢٠٠٢ : ٤٣) . ويجوز تحليل التنظيم عدة أوجه أوردها ياغي (١٩٩٣ : ٨٣) و (مصطفى ، ٢٠٠٥ : ٤٤) في النقاط الآتية :

- (١) تحليل أهداف المنظمة .
- (٢) تحليل الهيكل التنظيمي للمنظمة .
- (٣) تحليل المقومات النظامية : وتتضمن هذه العملية دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراءات والتعليمات التي تقرها المنظمة بغرض تسيير العمل وتوجيه الموظفين . والغاية من هذا التحليل الوقوف على درجة وضوح وشمول ومعرفة موظفي المنظمة لهذه السياسات والتزامهم بها .
- (٤) تحليل معدلات الكفاءة : ويراد بالكفاءة أداء الأعمال بشكل صحيح .
- (٥) تحليل تركيبة القوى العاملة داخل التنظيم .
- (٦) تحليل المناخ التنظيمي .
- (٧) تحليل التغيرات المتوقعة في نشاط المنظمة : من ناحية الإعداد للتعامل مع الظروف الجديدة والدائمة التطور والتغيير ، ومن ثم تحديد التدريب الذي يلزم لمواجهة هذا التغيير . لذا يقوم المخطط للتدريب في هذا النوع من التحليل بدراسة الأوضاع والتغيرات المستقبلية في التنظيم والتي يجب أن تنعكس في الخطط التدريبية المستقبلية .

مدخل تحليل الوظيفة / العمل : Job / Operation Analysis
إن تحليل العمل يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة و كذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد ، وبناءً على ذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله مع وصف الوظيفة ومواصفاتها وكذلك الوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله وما إذا كانت تحتاج إلى تحسين وماهي تفاصيل ذلك التحسين ومن المستحسن أيضاً أخذ رأي الموظف نفسه في الطريقة التي يؤدي بها العمل . وتقوم الإدارة بتحديد التدريب المطلوب بناءً على هذه المعلومات . (السالم والصالح ، ٢٠٠٦ : ١٣٦)

المهام وتوصيف الوظائف ونوعية الأفراد في المنظمة ، وقد تطرق العديد من العلماء والباحثين في مجال التدريب لطرق تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديدها ، فقد ذكر (توفيق ، ٢٠٠٥ : ٢١٧) منها ما يلي :

- مدخل مسح الاحتياجات التدريبية (المعرفة والمهارة) Training Needs : ويتم ذلك من خلال توجيه سؤال للأفراد الأساسيين عن (المعارف والمهارات) التي يعتقدون أو يشعرون أن المتدربين في حاجة إليها لأداء أعمالهم .
- مدخل دراسة القدرة والكفاءة Effectiveness Study : ويتم ذلك من خلال توجيه سؤال للأفراد الأساسيين عن (القدرات) التي يعتقدون أو يشعرون أن المتدربين في حاجة إليها لأداء أعمالهم .
- مدخل تحليل المهمة Task Analysis : ويتم ذلك من خلال تحديد المهام المطلوبة من المتدرب حتى يمكن أداء العمل بشكل صحيح وناجح ، والمعارف والمهارات المطلوبة لأداء المهام المحددة بشكل صحيح ، وضع المهام في سلم ترتب معين والمعارف والمهارات حسب درجة الأولويات .
- مدخل تحليل الأداء Performance Analysis : ويتم ذلك من خلال تحديد الأداء المطلوب ، وتحديد مخرجات أو إنجازات الوظيفة ، وتحديد المعارف والمهارات المطلوبة لأداء المهام المحددة بشكل صحيح ووضع المعارف والمهارات المطلوبة في سلم ترتب معين حسب درجة الأولوية وذلك انطلاقاً من درجة تأثيرها على أداء الوظيفة أو العمل .

كما يشير (الغامدي ١٤٢٥) و (حسين ، ٢٠٠٢) و ياغي (١٩٩٣) إلى اتفاق العديد من المهتمين بالتدريب والتنمية الإدارية على وجود ثلاث مداخل رئيسة لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي : مدخل تحليل التنظيم ، ومدخل تحليل الوظيفة ، ومدخل تحليل الموظف . وهذه المداخل تعبر عن مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية وسوف تناول كل مدخل من هذه المداخل بشئ من التفصيل نظراً لأهميتها في القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين :

مدخل تحليل التنظيم Organization Analysis
ويراد بتحليل التنظيم دراسة المنظمة من عدة أوجه مثل أهداف المنظمة ، وسياساتها ، وتنظيمها ونشاطها والعلاقات القائمة بين أجزائها ، وكذلك دراسة تركيب القوى العاملة ومعدلات الكفاءة والأساليب والإجراءات المتبعة والمناخ التنظيمي السائد . ويكون

ويمكن الاستعانة بتحليل الوظيفة لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات اللازم توافرها في شاغلي هذه الوظائف وعن طريق هذه الدراسة فإنه من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية مثل : - اختلاف مهارات وقدرات الموظفين عن متطلبات الوظائف ، وعدم تناسب التأهيل العلمي أو الخبرة العملية لبعض الأفراد مع متطلبات أداء وظائفهم ، واختلاف أنماط السلوك الفعلي للموظفين عن الأنماط المرغوب فيها كما تحدها قوائم توصيف الوظائف ، و ضعف الأداء الفعلي للموظفين مقارنة بمعايير الأداء كما تبرزه إحصاءات المنظمات المأثلة والدراسات العلمية (توفيق ، ٢٠٠٧ : ٢٢٢) .

والى جانب هذه المداخل الأساسية لتحديد الاحتياجات التدريبية ظهرت بعض المداخل التي يروى للبعض تسميتها بالمداخل الحديثة أو المداخل التشخيصية وقد وردت هذه المداخل في كتابات كل من (توفيق ، ٢٠٠٦ : ٩٤) و (عساف ، ٢٠٠٢ : ٩٦) و (الطعاني ، ٢٠٠٧ : ١٨٥) وهذه المداخل تمثل فيما يلي :

■ **مدخل ميلان كوبر (Milan Kubr) وبروكو بنكو (Prokopenko)** والذي يرى فيه أن تحديد الاحتياجات التدريبية يكون على حاجات العاملين ومتطلبات المنظمة ، وبخاصة المشكلات التي تعوق الأداء والاحتياجات اللازمة لحله ، ويقوم هذا النموذج عند تحديده للاحتياجات التدريبية على التركيز على حاجات الموظفين ومتطلبات المنظمة ، ويتألف النموذج من عدد من المقومات الأساسية ، تبدأ باكتشاف مشكلات التنظيم وتنتهي بتطوير لمعلومات البرامج التدريبية وغير التدريبية والتي تعتبر حلولاً لمشكلات التنظيم ، ووفقاً لهذا المدخل تقسم مشكلات المنظمة إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي : مشكلات حالية ، مشكلات مستقبلية ، مشكلات إبداعية . (الطعاني ، ٢٠٠٧ : ١٨٥)

المدخل المتكامل في تحديد الاحتياجات التدريبية :

هو نموذج أو طريقة من الطرق الحديثة السابقة إلا أنه انطلق من عدم جواز فصل الاحتياجات التدريبية عن فلسفة المنظمة والأهداف الأساسية ، كما أن هذه الطريقة لا تركز على موضوع الأداء في المنظمة كما فعلت المداخل التشخيصية لأن ذلك يهمل إلى حد ما الاحتياجات الخاصة بالإبداع بجميع أشكاله ومجالاته كما أنها تسهل الاحتياجات المتعلقة بفلسفة المنظمة و منظومة قيمتها وانعكاسات ذلك على حياة المنظمة وفعاليتها ويقوم هذا النموذج على الخطوات الأساسية التالية (الغزاري ، ٢٠٠٦ : ٩٦)

(١) القيام بتحليل المنظمة من وقت لآخر وعلى المستويين الجزئي والكلبي كضمانة لتحقيق الشمولية في التحليل ونتأجه ويشمل التحليل البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة.

(٢) اكتشاف جوانب ومظاهر ومؤشرات وأعراض المشاكل التي قد تعانيها المنظمة.

(٣) جمع وتحليل هذه المؤشرات وبلورتها في صورة مشاكل محددة وتحديد أسبابها.

(٤) تحديد المستوى الذي تقع فيه المشكلات.

(٥) فرز المشكلات وتحديد الاحتياجات التدريبية.

غير أن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر مرحلة هامة وحاسمة، إذ لا بد من التحديد الدقيق للاحتياجات المطلوبة، ومن ثم وضع مقياس محدد يميز بين تلك الاحتياجات من حيث الأهمية والأولوية، كما أنه من الضروري أن يكون القائمون على تحديدها وتقييمها من ذوي الاختصاص والتأهيل المناسبين، لاتخاذ القرارات المناسبة في شأن تلك الاحتياجات ومدى ملاءمتها للغرض المطلوب .

■ **مدخل روبرت ميچر (Robert Manger)**،

ويتر بايب (Peter Pipe) : وهو يركز على تحليل مشكلات الأداء (ويختل في نموذج لتحليل الأداء استخدم على نطاق واسع منذ نشأته في أوائل الثمانينات ، ويقوم النموذج على مقدمة منطقية أساسية مفادها أن مشكلات الأداء وحلولها يمكن التعرف عليها عن طريق طرح مجموعة منهجية من الأسئلة الاستقصائية ، وفق مجالات خمسة رئيسية هي : وصف المشكلة دراسة الحلول السريعة ودراسة العواقب وتعظيم الكفاءة وإيجاد الحلول (توفيق ، ٢٠٠٦ : ٩٤) .

■ **مدخل دوجان ليرد (Dugan Laird)** ،

ويركز هذا النموذج على الفجوة بين مستويات الأداء والمعايير المحددة ، وتشمل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لهذا النموذج على عدة خطوات تبدأ بجمع المعلومات عن المشكلة في المنظمة ، ومقارنة الأداء بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون ، واكتشاف وجود أو عدم وجود فجوة في الأداء ، وتقدير أهمية الفجوة ، وتحديد التغيير وتعريف الموظفين بمستوى أدائهم (عساف ، ٢٠٠٢ : ٩٦) .

مستويات أداء الأجهزة الإدارية ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تبادل المعلومات وتقديم الخدمات للمواطنين وقطاع الأعمال بسرعة عالية وتكلفة منخفضة عبر أجهزة الحاسب وشبكات الإنترنت، مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتناقلة (الحسن، ٢٠٠٩: ٤)

ولقد عرف (العبود ٢٠٠٥: ٢٦) الإدارة الإلكترونية "بأنها قدرة القطاعات المختلفة على توفير الخدمات التقليدية للمواطنين وإنجاز المعاملات عبر شبكة الانترنت بسرعة ودقة متناهيتين وبتكاليف ومجهود أقل" ويتفق معه (ياسين، ٢٠٠٥: ٢٢) في أنها "منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها الكترونياً لإنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية عبر الشبكات" وبذلك تعتبر الإدارة الإلكترونية هي استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية بكل ما تقتضيه الممارسة أو التنظيم أو الإجراءات القائمة على الإمكانيات المميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بدون حدود من أجل تحقيق الأهداف. أما (باكير، ٢٠٠٦: ١٤) فقد اشار الى الإدارة الإلكترونية بأنها "استراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين و المؤسسات مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية و البشرية والمعنوية المتاحة في إطار الكتروني حديث من اجل استغلال أمثل للوقت و المال والجهد وتحقيقاً للمطالب المستهدفة بالجودة المطلوبة. وبذلك تشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة التقليدية من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم تحفيز، إلا أنها تتميز بقدرتها على خلق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف، معتمدة على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية ومن ثم أداء الأعمال (رضوان، ٢٠٠٤: ٣).

ولعل التعريفات السابقة جميعها تؤكد على أن الإدارة الإلكترونية نظام يعتمد على قيام المؤسسة باستخدام الوسائل الإلكترونية في إجراء معاملاتها والتواصل مع عملائها أو المستخدمين من خدماتها، أو التواصل بين العاملين فيها والجهات الرقابية، وذلك بهدف تيسير إجراء وتنفيذ الأعمال الإدارية والرقابية عليها بما يتناسب مع التطور الحادث في مجال تكنولوجيا المعلومات.

٢. سمات وملامح الإدارة الإلكترونية :

- لعل التعريفات السابقة تشير إلى أن الإدارة الإلكترونية تتميز بالسمات الآتية:
- ١) أنها عملية إدارية تستفيد من الإمكانيات المتميزة للإنترنت مما يحقق السرعة الفائقة في إنجاز العمليات الإدارية عن بعد.
 - ٢) انها تعتمد على الانتقال من إدارة الأشياء إلى إدارة الرقبيات.

لذلك كان من الضروري الاهتمام بتحديد الاحتياجات قبل تقديم أي برامج تدريبية في مجال عمل المديرين بالتربية والتعليم، وربط هذه البرامج بتلك الاحتياجات حتى تكسب هذه البرامج ثقة المديرين وتعطي مبرراً لاستمرارها، والمحافظة على استمرار تمويلها، ومن هذا المنطلق يؤكد الباحث على أهمية التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس ليكونوا قادرين على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم بعد أن أصبحت واقعا تفرضه التطورات التكنولوجية على مجال الإدارة المدرسية.

ثانياً: الإدارة الإلكترونية:

١. مفهوم الإدارة الإلكترونية Management Electronic

يعتبر مفهوم الإدارة الإلكترونية واحداً من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، الذي يرى أن الإدارة الإلكترونية هي إدارة بلا أوراق تسعى إليها المؤسسات العامة والخاصة على مختلف أنشطتها للوصول إلى الشفافية في التعامل ورفع كفاءة تقديم الخدمات والتقليل من الإجراءات البيروقراطية (مكاوي، ٢٠١٠: ١) كما أن الإدارة الإلكترونية تعد نمطاً جديداً، ترك آثاره التكنولوجية على إدارة المؤسسات وعلى استراتيجياتها، ووظائفها، والواقع أن هذه التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل بالتكنولوجيات الرقمية، وإنما امتد أيضاً إلى البعد الإداري المتمثل بتطوير المفاهيم الإدارية التي تراكت لعقود عديدة، وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التفويض، والتمكين الإداري (نجم، ٢٠٠٩).

ولعل فكرة الإدارة الإلكترونية تتعدى بكثير مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية. وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا أنها تتميز بقدرتها على خلق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف. وتعتمد الإدارة الإلكترونية على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية (رضوان، ٢٠٠٤: ٩). وهذا ما دفع (نجش ١٤٢٨: ٤٠) الى القول بأن الإدارة الإلكترونية "هي إنجاز الوظائف الإدارية بكفاية وفعالية باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف المنظمة" وهذا يعني ان الإدارة الإلكترونية ليست أعمالاً يتم إنجازها عبر الشبكة العالمية (الإنترنت) أو عبر الشبكة الداخلية (الانترنت) وأيضاً ليست عملية تبادل للملفات والمعلومات داخل منظمة ما أو بينها وبين غيرها من المنظمات (الأكسترات) بقدر ما هي استخدام لنتائج القدرة التقنية في تحسين

٣) انها تعني الانتقال من التنظيم الهرمي إلى التنظيم الشبكي.

٤) عدم التقيد بالزمان والمكان.

٥) السرية والخصوصية: وذلك عبر ما تمتلكه الإدارة من برامج تمكنها من حجب المعلومات والبيانات المهمة وعدم إتاحتها إلا لذوي الصلاحيات الذين يملكون كلمة المرور للنفوذ إلى تلك المعلومات.

٦) الانتقال من نظم المعلومات الإدارية التقليدية إلى نظم المعلومات الإدارية الذكية، أي بإمكان الإدارة الالكترونية استخدام منظومات وتقنيات محوسبة تتضمن القدرة على التفكير والرؤية والتعلم والفهم واستنباط المغزى العام من سياق المعلومات المنتجة.

٧) التحول من المركزية الوظيفية إلى اللامركزية والى الهياكل التنظيمية المرنة المستندة إلى المعلومات والعمل من خلال فرق العمل لا من خلال الفرد مهما بلغ نوعه .

وهكذا فقد أسهمت هذه التغييرات التكنولوجية المهمة في خلق أسلوب جديد للإدارة الحديثة ، وان تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد أسهمت في تغيير مضامين وظائف العملية الإدارية التقليدية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق واتخاذ قرارات، فلم تعد وظيفة التخطيط كالمسابق نشاطاً رسمياً روتينياً يسبق التنفيذ ويتم تنفيذه من الأعلى إلى الأسفل ، مثلما تغيرت بصورة جوهرية ووظائف التنظيم واتخاذ القرارات (ياسين، ٢٠٠٦ : ٣٥).

٣. المبررات التي تدعو الى التحول نحو الإدارة المدرسية الإلكترونية:

يشير (رضوان، ٢٠٠٤: ٦) و (سهايم كعكي، ١٤٢٣: ١١) إلى عدد من المبررات الداعية الى التحول نحو الإدارة المدرسية الإلكترونية، واعتبار هذا التحول ضرورة لا بد منها، انطلاقاً من المبررات التالية:

١. التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات.

٢. ازدياد حدة المنافسة بين المؤسسات التربوية، وضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس.

٣. الاستجابة لتحقيق الاتصال المستمر بين العاملين مع اتساع نطاق العمل وتشعب تخصصاته.

٤. الانفجار المعرفي والذي يطالب بتحديث القيادة المدرسية لتكون أكثر ملاءمة مع احتياجات عصر العولمة.

٥. تنوع المهارات المطلوبة للقيادة المدرسية المستقبلية والتي تركز على تنوع الخبرات العلمية والعملية، وذلك ما يفرضه العولمة، ومتطلبات مدرسة المستقبل وهذا بحاجة إلى قوى عاملة قادرة على التكيف معه وفق مهارات محددة.

٦. شروط التوظيف الحالية التي تشتت على المتقدم فهم التكنولوجيا الحديثة، وتطويعها في حل المشكلات التربوية بفعالية وكيفية التعامل معها.

٧. زيادة عدد الطلاب، والقوى البشرية العاملة في المدرسة مما يستدعي وجود نظام إلكتروني يسهل التعامل معها.

٤. متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

ان العمل بالإدارة الالكترونية يعني التحول الإلكتروني E-Transformation من النموذج التقليدي الإداري في المنظمة إلى نموذج جديد للأعمال يستند إلى أجهزة الحاسب الآلي وشبكة الانترنت والمعرفة الافتراضية. وبذلك يتطلب العمل الإداري الإلكتروني إجراء تغيير استراتيجي في مكونات وأنشطة أعمال المنظمة، ونقل الارتباطات المادية التقليدية للمنظمة إلى وصلات رقمية تعمل على أساس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ياسين، ٢٠٠٥، ٢٣٣).

ولذلك فإن مشروع الإدارة الالكترونية شأنه شأن أي مشروع أو برنامج آخر يحتاج إلى تهيئة البيئة المناسبة والمواتية لطبيعة عمله كي يتمكن من تنفيذ ما هو مطلوب منه وبالتالي يحقق النجاح والتفوق وإلا سيكون مصيره الفشل مما يسبب خسارة في الوقت والمال و الجهد ، ونعود عندها إلى نقطة الصفر، فالإدارة هي ابنة بيئتها تؤثر وتتأثر بكافة عناصر البيئة المحيطة بها و تتفاعل مع كافة العناصر السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، ومن ثم فإن مشروع الإدارة الالكترونية يجب أن يراعي عدة متطلبات ، ذكرها الصبري في (٢٠٠٧) و أبو حبيب (٢٠٠٩ : ١٣) وياسين (٢٠٠٦ : ٢٣٥) فيما يلي:

١. حل المشكلات القائمة في الواقع التقليدي قبل الانتقال إلى البيئة الالكترونية: إذ يجب على الحكومات أن تقوم بتوفير المعلومات اللازمة عن مواطنيها عبر الانترنت ، حيث يجب أن تتواجد سياسة يتم بموجبها إتاحة جميع الوثائق والمعلومات مباشرة عبر الانترنت .

٢. البنية التحتية، إذ أن الإدارة الالكترونية تتطلب وجود مستوى مناسب إن لم نقل عال من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة للاتصالات والبيانات وبنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية

على الأهمية القصوى للعنصر البشري التي تفوق أهميته المستلزمات
المادية نفسها على نحو كبير. (أبو النصر، ٢٠٠٨)

٥. معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

لعل أهم المعوقات التي تعترض التحول نحو الإدارة الإلكترونية
تمثل في ضعف الثقافة الإلكترونية، وعدم الثقة في الوسائل
الإلكترونية، والعائق اللغوي المتمثل في أن معظم البرمجيات
الإلكترونية تعتمد على اللغة الإنجليزية، والنقص في العنصر البشري
من المبرمجين والفنيين. ومقاومة المديرين ذوي الإمكانيات المحدودة
للتحول نحو الإدارة الإلكترونية، إضافة إلى ضعف إعداد وتدريب
العاملين في المجال الإداري، ويمكن تصنيف المعوقات التي تواجه
الإدارة المدرسية حال تطبيقها للإدارة الإلكترونية من خلال ما
أوردته كل من (عامر، ٢٠٠٧: ٥٤) ومنى البشري (١٤٣٠: ٦٢) فيما يلي:

● معوقات تتعلق بالنظام الإداري وتشمل:

١. انعدام التنسيق والتخطيط على مستوى الإدارة
العليا لبرامج الإدارة الإلكترونية، وتحديد الوقت
الذي يلزم فيه البدء في تطبيق وتنفيذ الخدمات
الإلكترونية.
٢. ضعف اهتمام الإدارة العليا بتطبيقات الإدارة
الإلكترونية.
٣. غياب التنسيق بين الأجهزة والإدارات ذات العلاقة
بنفس النشاط، مما يصعب المشاركة وتبادل
المعلومات.
٤. تعقيد الإجراءات الإدارية، وافتقار التشريعات
واللوائح المنظمة لبرامج الإدارة الإلكترونية، وما
يتعلق كذلك بمستوى الأمان والخصوصية
للمعلومات.

● معوقات بشرية تتعلق بالعاملين وتشمل:

١. قلة عدد الموظفين الذين لديهم الإلمام بالمهارات
الأساسية لاستخدامات الحاسبات الآلية،
وشبكات الإنترنت.
٢. قلة برامج التدريب في مجال التقنية المتطورة.
٣. ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدى بعض الموظفين.
٤. ضعف دور الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع
العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية على
التطوير، ومتابعة التعليم والتدريب.
٥. تقادم مهارات العاملين التقنية، ومقاومتهم
لاستخدام التقنيات الحديثة.

واللاسلكية تكون قادرة على تأمين التواصل و نقل
المعلومات بين المؤسسات الإدارية نفسها من جهة و
بين المؤسسات و المواطن من جهة أخرى.

٣. توافر الوسائل الإلكترونية اللازمة للاستفادة من
الخدمات التي تقدمها الإدارة الإلكترونية ومنها أجهزة
الكمبيوتر الشخصية و المحمولة و الهاتف الشبكي و
غيرها من الأجهزة التي تمكننا من الاتصال بالشبكة
العالمية أو الداخلية .

٤. توافر عدد لا بأس به من مزودي خدمة الإنترنت،
من اجل فتح المجال لأكثر عدد ممكن من المواطنين
للتفاعل مع الإدارة الإلكترونية .

٥. وجود التشريعات والنصوص القانونية التي تسهل
عمل الإدارة الإلكترونية وتضفي عليها المشروعية
والمصداقية وكافة النتائج القانونية المترتبة عليها.

٦. توفير الأمن الإلكتروني والسرية الإلكترونية على
مستوى عال لحماية المعلومات الوطنية والشخصية
ولصون الأرشيف الإلكتروني من أي عبث
والتركيز على هذه النقطة لما لها من أهمية وخطورة
على الأمن القومي والشخصي للدولة أو الأفراد
وذلك إما بوضع الأمن في برمجيات بروتوكول
الشبكة أو باستخدام التوقيع الإلكتروني أو بكلمة
المروور.

٧. توفر القوى البشرية القادرة على التعامل الإداري
الإلكتروني: وهم العنصر الأهم في التحول نحو الإدارة
الإلكترونية، ويمثلون القيادات الرقمية والمديرون
والمحللون للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري
ويتولون التخطيط الاستراتيجي لعناصر الإدارة
الإلكترونية وتنفيذها والتغلب على مشكلاتها،
فالإدارة الإلكترونية تتطلب مهارات خاصة في
التعامل مع الحاسب، وطرق إدخال البيانات
واسترجاعها، وحفظها ونقلها، وأرشفتها، أو
التعامل مع برامج وأساليب حماية البيانات
ومتابعتها، وطرق تنفيذ الرقابة الإلكترونية، وهذا
كله يتطلب عناصر بشرية مدربة يمكنها التعامل مع
المتطلبات المادية والفنية اللازمة لإدارة المعلومات
وتداولها عبر أنظمة وتطبيقات الإدارة الإلكترونية.

ومن الملاحظ أن هذه المتطلبات السابقة تتعلق معظمها بالنواحي
الإدارية والتقنية والتشريعية، والبشرية، ونظراً لأن المتطلبات
البشرية واحتياجاتها التدريبية تمثل الجانب الأساسي في البحث الحالي
فسوف يحاول الباحث أن يفردها مساحة مستقلة للحديث عن
هذه المتطلبات. ويأتي ذلك من منطلق أن غالبية المتخصصين في
مجال نظم المعلومات الإدارية القائمة على التقنية الإلكترونية يركزون

٦. تخوف العاملين من تأثير التقنية الحديثة على مصالحهم، وما قد يترتب عليه من تقليص العمالة وانخفاض الحوافز، والتشديد الرقابي .

والشكل التالي يوضح أهم المعوقات التي تحد من التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية :

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

التحول من العمل الإداري التقليدي إلى الإلكتروني	عدم اقتناع المنظمة بدواعي التحول ومتطلباته	اختلاف نظم الإدارة في المنظمة
قلة الاعتمادات المالية	معوقات التحول وتطبيق الإدارة الإلكترونية	صعوبة الوصول للتكامل الإداري الإلكتروني
الخوف من التكنولوجيا والتغيير	عائق اللغة	قلة الكفاءات البشرية
ضعف التنسيق وغياب التشريعات	عدم الثقة في التقنية	تداخل المسؤوليات
غياب الشفافية		

المصدر: عامر، طارق (٢٠٠٧) الإدارة الإلكترونية، نماذج معاصرة.

وللتغلب على هذه المعوقات فإن الأمر يتطلب الاهتمام بتدريب العناصر البشرية التي تتولى التحول نحو الإدارة الإلكترونية باعتبار أن ذلك يعد مدخلا مهما من مداخل تطوير القوى البشرية من ناحية ، ومحاولة الوفاء بمتطلبات تحقيق الإدارة الإلكترونية من ناحية ثانية ، وهنا تكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس باعتبارهم القيادات التربوية المعنية بالتحول نحو الإدارة الإلكترونية.

أهمية التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية المدرسية:

يعد العنصر البشري في الإدارة الإلكترونية محورا أساسيا للوصول إلى أهدافها، فمهما توافرت الموارد المادية، والمالية، والتكنولوجية، والهياكل التنظيمية، فإنها تبقى خامات تحتاج لتوافر الإنسان الكفء القادر على التعامل معها، بما يسهم في دعم الميزة التنافسية للمنظمة (المسعود، ٢٠٠٨) وإطلاقاً من أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير أداء المدرسة إلكترونياً، فلا بد من الاهتمام بالموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، من خلال تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المدرسة والإعلان عن هذه الاحتياجات بما يحقق جذب العاملين من ذوي التخصصات المطلوبة والمنسجمة مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية (يونس، ٢٠٠٣) أو إعداد خطة التدريب التي تهدف إلى تحسين كفاءة المسؤولين عن أداء الأعمال الإلكترونية من خلال تزويدهم بالمعلومات وأكسابهم المهارات والاتجاهات الإيجابية المناسبة للعمل في الإدارة الإلكترونية، وتقديم خدماتها المختلفة، وذلك لأن العاملين في المدرسة يمثلون أهم متطلبات الإدارة الإلكترونية، والتي يمكن تحقيق الكثير من أهدافها من خلال توفير فرص التدريب للعاملين، لتحقيق إنجاز المهام التي تتطلبها (علوطي، ٢٠٠٨). ولكي تتمكن المدرسة من التحول إلى الإدارة الإلكترونية، فإنها بحاجة إلى جهود عالية في مجال تدريب الإداريين في المدارس على كيفية تحقيق مثل

هذه المهام، بحيث يصبح المديرون قادرين على اختيار الأنسب للقيام بهذه المهام وتدريبهم عليها، كل وفق قدراته ومؤهلاته.

وبناءً على ما سبق، فقد اهتم الباحث بتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري التعليم العام للوقوف على أهم احتياجاتهم التدريبية التي تمكنهم من التحول إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية وفاعلية تطبيقها وقد قام الباحث بتصنيف هذه الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس وفق متطلبات الإدارة الإلكترونية إلى أربعة محاور هي :

• محور الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت:

ويتضمن استخدام الحاسب الآلي والأجهزة الملحقة به وربطها، واستخدام شبكة الإنترنت، واستعمال البريد الإلكتروني في الأعمال الإدارية، وتمتية القدرة على استخدام البرامج الإدارية الرسمية، ومعرفة طرائق تحميل البرامج وتفعيلها على حهاز الحاسب الآلي، بالإضافة إلى التدريب على أساليب وقواعد البحث في قواعد المعلومات وشبكة الإنترنت، وأساليب التعامل مع نظم إدارة التعليم وكيفية الاستفادة من التطبيقات المتاحة في مجال الإدارة الإلكترونية.

• محور الاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية:

ويتضمن الاحتياجات اللازمة للتعامل مع البيانات والمعلومات الإلكترونية، وطرق التعامل مع إدارة المعلومات الرقمية، وأساليب الاشتراك والاستفادة من قواعد البيانات المتاحة على شبكة الإنترنت، بالإضافة إلى كيفية التعامل مع قواعد البيانات وأنواعها وأسس بنائها، وأنواع شبكات المعلومات وخصائصها، وأساليب إنشاء الشبكات الإلكترونية، ومهارات التعامل معها.

• محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها :

ويتضمن الاحتياجات اللازمة لمعرفة طرق تحويل السجلات الورقية إلى ملفات إلكترونية، ومعرفة أساليب الحفظ الإلكتروني للملفات، وكيفية استرجاع المعلومات من نقاط وصول مختلفة، وطرق وأساليب نقل الملفات الإلكترونية، وأساليب تنظيمها وتحديثها.

• محور الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات :

ويتضمن الاحتياجات اللازمة لاكتساب مهارات وأساليب حماية كلمات السر وكيفية تغييرها، ومهارات أساليب النسخ الاحتياطي للمعلومات وكيفية إخفائها واستردادها، والإلمام بأساليب الحماية الوقائية للمعلومات، ومعرفة أنواع برامج الحماية الإلكترونية وآليات عملها، ومعرفة أخطاء البرامج والتطبيقات التي قد تؤدي إلى فقد المعلومات، والمعرفة بأنظمة حماية الشبكات الحاسوبية، وطرق وأساليب تشفير المعلومات، وكيفية التعامل مع برامج الحماية من الفيروسات.

تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع مديري مدارس التعليم العام السعودي بمراحله الثلاث (الابتدائي ، والمتوسط، والثانوي) أما عينة البحث فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث استفاد الباحث من وجود مجموعة من مديري المدارس بمراحلها المختلفة على مستوى المملكة في دورة تدريبية عن القيادة التربوية بكلية التربية بجامعة القصيم على مدى الفصل الدراسي الأول (١٤٣٤ / ١٤٣٥) وقام بطلب مساعدتهم في تطبيق اداة الدراسة على عينة من المديرين الذين يقعون في نطاق اداراتهم التعليمية وعددها (١٥) إدارة تعليمية موزعين على كافة مناطق المملكة، وقد وزع عليهم عدد ٣٠٠ استبانة ، كان العائد منها (٢٥٤) استبانة ، وبذلك تكونت عينة الدراسة الفعلية من (٢٥٤) مديراً ، موزعين على متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

وفي نهاية الحديث عن الإطار النظري يكون البحث قد تناول الاحتياجات التدريبية من حيث مفهومها وأهميتها ومداخلها ، والإدارة الإلكترونية من حيث مفهومها وأهميتها ومتطلباتها، ومعوقات تطبيقها ، فماذا إذا عن الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام السعودي للبين التي تمكنهم من تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم ؟ إن الاجابة عن هذا السؤال تعرضها نتائج الدراسة الميدانية من خلال الصفحات التالية :

الإطار الميداني للبحث:

حاول الإطار الميداني الإجابة عن السؤالين الثالث والرابع من أسئلة البحث ، وذلك من خلال الإجراءات التالية:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

- مجتمع البحث وعينته:

جدول (١) يوضح وصف عينة الدراسة من مديري المدارس

المجموع	النسبة		العدد	المتغيرات
٢٥٤	٨٣	٣٢.٧%	أقل من الجامعي	المؤهل الدراسي
	١٣٦	٥٣.٥%	جامعي	
	٣٥	١٣.٨%	فوق الجامعي	
٢٥٤	١٠٨	٤٢.٥%	ابتدائي	المرحلة التعليمية
	٨٦	٣٣.٨%	متوسط	
	٦٠	٢٣.٧%	ثانوي	
٢٥٤	٨٣	٣٢.٧%	أقل من ٥ سنوات	الخبرة الإدارية
	٩٦	٣٧.٨%	من (٥-١٠) سنوات	
	٧٥	٢٩.٥%	أكثر من ١٠ سنوات	
٢٥٤	٩٠	٣٥.٤%	أقل من ٣ دورات	الدورات التدريبية
	١٠٠	٣٩.٤%	من ٣-٥ دورات	
	٦٤	٢٥.٢%	أكثر من ٥ دورات	

والاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٥٨) عبارة ، تم تعديلها على ضوء آراء المحكمين ليصبح عدد فقراتها في صورتها النهائية (٤٨) عبارة بواقع (١٢) عبارة لكل محور . وقد طلب من أفراد العينة تحديد مستوى الاحتياج وفق مقياس ليكرت (likert) الخماسي (عالي جداً، عالي، متوسط، منخفض، ومنخفض جداً)، حسب القيم الرقمية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.

صدق الأداة : للتأكد من صدق الأداة تم استخدام صدق المحكمين وذلك بعرضها على المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم،

• أداة الدراسة:

اعتمد البحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ولبناء الأداة قام الباحث بالاطلاع على الاستبانات التي أعدت لهذا الغرض في الدراسات السابقة واستعان بالإطار النظري في بناء استبانة اشتملت على أربع محاور أساسية تتناسب وطبيعة الدراسة وأهدافها وهي : الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت ، والاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية ، والاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها،

إحصائية بين أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

٥. استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية لتحديد اتجاه الفروق بين فئات المتغيرات التي هي أكثر من فئتين، وذلك إذا ما أوضح تحليل التباين وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

وقد تم اعتماد مدى المتوسطات لمستوى الاحتياج وفقاً للمعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الاختيار
= (٥ - ١) ÷ ٥ = ٠.٨٠ وبإضافة الناتج لأقل قيمة يكون مدى الاحتياج كالتالي:

(أقل من ١.٨٠) يعبر عن مستوى احتياج منخفض جداً.
(١.٨٠ - ٢.٥٩) يعبر عن مستوى احتياج منخفض.
(٢.٦٠ - ٣.٣٩) يعبر عن مستوى احتياج متوسط.
(٣.٤٠ - ٤.١٩) يعبر عن مستوى احتياج عالي.
(٤.٢٠ فأكثر) يعبر عن مستوى احتياج عالي جداً.

ثانياً: عرض النتائج وتفسيرها:

فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري مدارس التعليم العام السعودي بمراحلها المختلفة لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، والتي نص عليها السؤال الثالث من أسئلة البحث، فقد تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الرتب لجميع عبارات محاور الاستبانة وهي محور مهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت، ومحور إدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية ومحور القدرة على حفظ البيانات واسترجاعها، ومحور طرق أمن المعلومات وسرية البيانات، وسوف يتم عرض النتائج الخاصة بكل محور على حدة فيما يلي:

١. نتائج محور مهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت: ويوضح الجدول التالي نتائج هذا المحور "

والحاسب الآلي وتكنولوجيا الاتصالات، والإدارة التربوية، وعددهم (١٥) عضو هيئة تدريس وتم استفتاؤهم في كل عبارة من عبارات الاستبانة لمعرفة أهميتها بالنسبة لموضوع البحث، وارتباطها بالمحور الذي تنتمي إليه، ووضوحها بالنسبة للمستجيبين، وتم الأخذ برأي الأغلبية منهم واستبعدت العبارات التي قلت نسبة اتفاق المحكمين عليها عن ٨٥%، وبذلك أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق في صورتها النهائية.

ثبات الاداة: تم حساب معامل ثبات الاداة باحتساب معامل ثبات (الف كرونباخ) لكل محور من محاور الاداة على حدة وللاداة ككل وكانت درجة ثبات المحور الأول (٠.٩٥) والمحور الثاني (٠.٩٣) أما المحور الثالث فجاءت درجته (٠.٨٩) في حين جاءت درجة ثبات المحور الرابع (٠.٨٧) وقد بلغت الدرجة الكلية لثبات الاداة ككل (٠.٩١) وتعد هذه القيم مقبولة للتحقق من ثبات الاداة وتؤكد على جاهزيتها لتحقيق الغرض الذي أعدت من أجله.

• أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) مستعيناً بالأساليب التالية:

١. التكرارات والمتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات الاداة.
٢. المتوسطات الحسابية والتكرارات والانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من العبارات.
٣. معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، ومعامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لحساب وقياس صدق أداة الدراسة وثباتها.
٤. تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOV) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية
لعينة الدراسة في محور مهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الاحتياج الرقمي
١	اكتساب مهارة التعامل مع مؤتمرات الفيديو Video Conference والمؤتمرات الصوتية Audio Conference	٤.٣٣	٠.٧٣	عالية جداً
٢	إتقان مهارة إدخال وإدارة البيانات والمعلومات الخاصة بالمعلمين والعملية التعليمية والتربوية ككل.	٤.٢٦	٠.٧٧	عالية جداً
٣	الإلمام بإدارة أجهزة وبرامج الضبط الإلكتروني لمواظبة العاملين .	٤.٢٢	٠.٨٦	عالية جداً
٤	الإلمام بالأنظمة واللوائح التي تحكم التعاملات الإلكترونية	٤.٠٨	٠.٩٨	عالية جداً
٥	معرفة كيفية التعامل مع النظام الداخلي Intranet (التعاميم أخبار المدارس - الإعلانات الإلكترونية)	٤.٠٨	٠.٩٨	عالية
٦	اكتساب مهارة استخدام البرامج الأساسية (word-excel-powerpoint) .	٤.٠٣	٠.٩٦	عالية
٧	إتقان مهارة استخدام محركات البحث في الإنترنت والتعامل معها	٣.٩٧	١.٠١	عالية
٨	القدرة على استثمار التقنية الحديثة لتطبيقها في إدارة المدرسة	٣.٨٧	٠.٨٦	عالية
٩	الوعي بكيفية إدارة نظام التقويم والاختبارات الإلكترونية	٣.٧٦	٠.٨٢	عالية
١٠	معرفة كيفية التعامل مع الأجهزة الإلكترونية المختلفة (Printer-Routers-Server)	٣.٧٤	٠.٨٧	عالية
١١	الإلمام بمهارات الاتصال الإلكتروني	٣.٧٢	٠.٩٩	عالية
١٢	معرفة كيفية استخدام إمكانيات البريد الإلكتروني في إرسال واستقبال الملفات	٣.٧١	٠.٧٩	عالية
	درجة الاحتياج للمحور ككل	٣.٩٨	٠.٩١	عالية

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن مديري المدارس بالمملكة يدركون أهمية التدريب على المتطلبات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم ، الأمر الذي ينعكس على وعي المديرين بأهمية التدريب على متطلبات تهيئة بيئة العمل الإلكتروني ، ليتمكنوا من التكيف مع تطوراتها في البيئة التربوية بمدارسهم .

وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي تناولت متطلبات بيئة العمل الإلكتروني ، مثل دراسة القرني (١٤٣٢) التي أشارت إلى اتفاق جميع المديرين على أهمية امتلاك مدير المدرسة لمهارات الحاسب الآلي وتطبيقها في مهام الإدارة المدرسية . كما تتفق مع نتائج دراسة الغامدي (١٤٣٠ هـ) التي أشارت إلى اتفاق المديرين والوكلاء على أن استخدام الإدارة الإلكترونية يحسن الأداء الإداري بدرجة عالية ، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عبيد القرشي (١٤٣٠هـ) والمسعود (٢٠٠٨) وفوزية الدجيل (٢٠٠٦) و كريستوفر (Christopher,2003) والتي اجمعت على حاجة مديري المدارس للتدريب على متطلبات بيئة العمل الإلكتروني

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في محور الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت ، جاءت (عالية) حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٣.٩٨) . كما يتضح أن جميع العبارات التي تحدد الاحتياجات المتضمنة في هذا المحور كانت بدرجة تراوحت بين (عالية جداً) و (عالية) بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٤.٣٣-٣.٧١) ، وكانت أعلى العبارات من حيث درجة الاحتياج هي العبارات التي جاءت بدرجة احتياج (عالية جداً) وهي : اكتساب مهارة التعامل مع مؤتمرات الفيديو Video Conference والمؤتمرات الصوتية Audio Conference و إتقان مهارة إدخال وإدارة البيانات والمعلومات الخاصة بالمعلمين والعملية التعليمية والتربوية ككل. والإلمام بإدارة أجهزة وبرامج الضبط الإلكتروني لمواظبة العاملين . والإلمام بالأنظمة واللوائح التي تحكم التعاملات الإلكترونية ، وتبين من النتائج أن بقية العبارات جاءت بدرجة احتياج عالية ، وتراوحت متوسطاتها بين (٤.٠٨ - ٣.٧١) وهي تمثل باقي العبارات الواردة في المحور .

لمواجهة الواقع المنخفض لتطبيقها في مناطق الدراسة وعلى الحاجة للتدريب على متطلبات بيئة العمل الإلكتروني في المدارس .
٢. نتائج محور الاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية : يوضح الجدول التالي هذه النتائج :

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية في محور ادارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الاحتياج
١	معرفة أساليب إدارة وتبادل المعلومات الرقمية.	٤.٤٤	٠.٧٦	عالية جدا
٢	معرفة أساليب الاشتراك والاستفادة من قواعد المعلومات على شبكة الانترنت	٤.٤١	٠.٧٩	عالية جدا
٣	الإلمام بكيفية الربط والمتابعة مع أولياء الأمور إلكترونياً.	٤.٣١	٠.٨٢	عالية جدا
٤	معرفة كيفية إنشاء البوابة الإلكترونية للمدرسة من حيث المحتوى والإعداد والمتابعة.	٤.٢١	٠.٩٨	عالية جدا
٥	معرفة أنواع شبكات المعلومات وخصائصها	٤.١٦	٠.٩٧	عالية
٦	معرفة كيفية التواصل مع أولياء الأمور إلكترونياً.	٤.١٣	٠.٨٣	عالية
٧	معرفة أساليب تحويل الملفات الإلكترونية من شكل لآخر	٤.١١	٠.٨٤	عالية
٨	الإلمام بتطبيقات المكتبات الإلكترونية	٤.٠٧	١.٠٦	عالية
٩	متابعة المعلمين والتواصل معهم إلكترونياً (الجوال، البريد)	٣.٩٩	٠.٩٥	عالية
١٠	معرفة كيفية الاستفادة من الشبكات الاجتماعية في تحسين الاتصال الإداري .	٣.٩٠	٠.٨٨	عالية
١١	معرفة كيفية متابعة الشئون الإدارية والفنية إلكترونياً.	٣.٨٨	٠.٧٩	عالية
١٢	اكتساب مهارة التواصل الإداري عن طريق المنتديات، والردشة	٣.٨٦	٠.٨٩	عالية
	المتوسط العام للمحور ككل	٤.٠٥	٠.٧٦	عالية

متابعة الشئون الإدارية والفنية إلكترونياً. واكتساب مهارة التواصل الإداري عن طريق المنتديات، والردشة . ويمكن تفسير ظهور الاحتياجات التدريبية لعبارات هذا المحور بدرجة (عالية) في ضوء تفهم مديري المدارس لضرورة تمكنهم من إدارة الشبكات وقواعد المعلومات، كمدخل للتطبيق الكامل للإدارة الإلكترونية في مدارسهم، حيث الحاجة ملحة لمعرفة كيفية الاستفادة من الشبكات وقواعد البيانات المتاحة عليها من أجل الاستخدام الأمثل للإدارة الإلكترونية. ونظرا لعدم وجود دراسات سابقة تناولت الحديث عن هذا المحور فسوف يكفي الباحث بعرض هذه النتائج دون مقارنتها بالاتفاق أو الاختلاف مع غيرها من الدراسات.

يتضح من الجدول أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في محور إدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات، كانت مجملها (عالية)، وبمتوسط عام بلغ (٤.٠٥) وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٤.٤٤ - ٣.٨٦) وكانت أعلى الاحتياجات متمثلة بمعرفة أساليب إدارة وتبادل المعلومات الرقمية. ومعرفة أساليب الاشتراك والاستفادة من قواعد المعلومات على شبكة الانترنت، والإلمام بكيفية الربط والمتابعة مع أولياء الأمور إلكترونياً. ومعرفة كيفية إنشاء البوابة الإلكترونية للمدرسة من حيث المحتوى والإعداد والمتابعة.

٣. نتائج محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها: ويوضحها الجدول التالي :

أما أقل الاحتياجات فدللت عليها عبارات متابعة المعلمين والتواصل معهم إلكترونياً (الجوال، البريد) ومعرفة كيفية الاستفادة من الشبكات الاجتماعية في تحسين الاتصال الإداري. ومعرفة كيفية

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية
في محور القدرة على حفظ البيانات واسترجاعها

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	درجة الاحتياج
١	الألمام بطرق تصنيف الوثائق الإلكترونية الملائمة لإدارة المدرسة	٤.٤٧	٠.٧٢	عالية جداً
٢	معرفة العوامل المؤثرة على سرعة استرجاع المعلومات المحفوظة إلكترونياً.	٤.٣٦	٠.٧٩	عالية جداً
٣	معرفة أساليب وطرق استضافة الملفات على شبكة الانترنت	٤.٢٦	٠.٨٠	عالية جداً
٤	اكتساب مهارات التعامل مع مشكلات حفظ الملفات إلكترونياً	٤.٢٤	٠.٨١	عالية جداً
٥	معرفة أساليب وأنظمة أرشفة وإدارة الملفات الإلكترونية	٤.٢٠	٠.٨٢	عالية جداً
٦	الإلمام بأساليب التعامل مع تطبيقات نظم إدارة التعليم Learning Management system (LMS)	٤.٠٧	٠.٧٧	عالية
٧	معرفة أساليب استرجاع المعلومات من نقاط وصول مختلفة	٤.٠٨	٠.٨٤	عالية
٨	الإلمام بكيفية تنظيم الجداول الدراسية وإرسالها للمعلمين عبر الاميل (Student Theme).	٤.٠٦	٠.٨٧	عالية
٩	معرفة كيفية التعامل مع نظم الاختبارات والتقييم الإلكترونية	٤.٠٤	٠.٩٤	عالية
١٠	الإلمام بكيفية تنظيم المواعيد اليومية والأسبوعية باستخدام calendar	٤.٠١	٠.٧٤	عالية
١١	معرفة طرق وأساليب نقل الملفات الإلكترونية.	٣.٩٨	٠.٨٠	عالية
١٢	معرفة كيفية تحويل المراسلات الورقية الى ملفات الكترونية .	٣.٩٥	٠.٧٦	عالية
	درجة الاحتياج للمحور ككل	٤.١٢	٠.٨٣	عالية

بينما جاءت عبارات الإلمام بكيفية تنظيم المواعيد اليومية والأسبوعية باستخدام calendar ، ومعرفة طرق وأساليب نقل الملفات الإلكترونية. ومعرفة كيفية تحويل المراسلات الورقية الى ملفات الكترونية في مراتب متأخرة لكون هذه المهام لا تتعلق مباشرة بإدراج البرامج الحالية والتعامل معها ، كما أنها لا تدخل في اختصاصات تعامل المديرين مع هذه البرامج لأنها ربما ترجع لاهتمامات الوكلاء أو الموظفين الإداريين بالمدرسة ، ولكن نظراً لتوقع معظم المديرين بالحاجة إليها مستقبلاً ، فقد جاءت درجة الاحتياج إليها بمتوسطات عالية .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الدعيلىج (٢٠٠٦) التي أشارت الى الحاجة للتدريب على أساليب حفظ واسترجاع المعلومات ، باعتباره مطلباً مهماً لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، ودراسة ردة (٢٠٠٧) التي أكدت على أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس تتمثل بضعف مهارات التعامل مع المعلومات . ودراسة القرني (١٤٣٢) التي اظهرت أن أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية تتمثل في ندرة البورات التدريبية في مجال تطبيقات الحاسب الآلي الإدارية.

٤. نتائج محور الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات
وسرية البيانات : ويوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق أن درجة الاحتياج التدريبية لمديري المدارس في المحور المتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها جاءت (عالية) ، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٤.١٢) . وجاءت خمس عبارات بدرجة احتياج (عالية جداً) هي الإلمام بطرق تصنيف الوثائق الإلكترونية الملائمة لإدارة المدرسة ، ومعرفة العوامل المؤثرة على سرعة استرجاع المعلومات المحفوظة إلكترونياً. ومعرفة أساليب وطرق استضافة الملفات على شبكة الانترنت ، واكتساب مهارات التعامل مع مشكلات حفظ الملفات إلكترونياً ، ومعرفة أساليب وأنظمة أرشفة وإدارة الملفات الإلكترونية ، فيما جاءت بقية العبارات بدرجة احتياج عالية ، وكانت اقلها عبارات الإلمام بكيفية تنظيم المواعيد اليومية والأسبوعية باستخدام calendar ، ومعرفة طرق وأساليب نقل الملفات الإلكترونية. ومعرفة كيفية تحويل المراسلات الورقية الى ملفات الكترونية . ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء البرامج الإدارية الإلكترونية ، التي بدأت وزارة التربية في تعميمها على المدارس مثل برنامج " معارف " و برنامج " نور " وبرنامج " الإشراف الإلكتروني " والتي تهدف الى تحويل الإدارة المدرسية إلى إدارة الكترونية متكاملة ، وتستهدف المدير تحديداً كمستخدم رسمي لهذه البرامج المدارس ، وهو ما يفسر أهمية الإلمام بأساليب التعامل مع تطبيقات نظم إدارة التعليم Learning Management system (LMS) والإلمام بطرق تصنيف الوثائق الإلكترونية الملائمة لإدارة المدرسة ، ومعرفة العوامل المؤثرة على سرعة استرجاع المعلومات المحفوظة إلكترونياً. حيث تعد هذه الاحتياجات مهمة لتنفيذ وظائف الإدارة المدرسية الإلكترونية .

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياجات التدريبية في محور أمن المعلومات وسرية البيانات

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	درجة الاحتياج
١	معرفة كيفية انتقاء البرامج والتطبيقات الأصلية ذات الشهادات المعتمدة.	٤.٣٩	٠.٨٦	عالية جداً
٢	الإلمام بمهارات وإجراءات المنع والاكتشاف للبيانات المتعلقة بأعمال الاختبارات والتقييم.	٤.٣٧	٠.٧٩	عالية جداً
٣	معرفة طرق وأساليب تشفير المعلومات الإدارية المتعلقة بالتقارير السرية للعاملين بالمدرسة	٤.٣٥	٠.٧٦	عالية جداً
٤	معرفة أخطاء البرامج والتطبيقات التي قد تؤدي الى فقد المعلومات	٤.٢٧	٧٠ ،٠	عالية جداً
٥	الإلمام بكيفية النسخ الاحتياطي للبيانات والبرامج من وقت لآخر لحمايتها من الفيروسات والاختراقات.	٤.٢٢	٠.٨٢	عالية جداً
٦	معرفة أنواع برامج الحماية الإلكترونية وآليات عملها	٤.١٣	٠.٧٩	عالية
٧	معرفة أساليب الاعتداء على أمن المعلومات ومخاطرها	٤.١٢	٠.٨٧	عالية
٨	اكتساب مهارات التعامل مع إدارة الامتثال الإلكترونية.	٤.٠٨	٠.٧٦	عالية
٩	معرفة كيفية التعامل مع الاختراقات الإلكترونية للبيانات.	٤.٠٥	٠.٧٣	عالية
١٠	الإلمام بأنظمة مراقبة الشبكات وتقييمها	٣.٩٩	٠.٧٤	عالية
١١	الإلمام بالخطوات اللازمة لضمان وصول المعلومات للأشخاص المصرح لهم فقط بالاطلاع عليها.	٣.٩٥	٠.٧٣	عالية
١٢	معرفة كيفية المحافظة على سرية المعلومة الإدارية الإلكترونية.	٣.٩٢	٠.٨٢	عالية
	الدرجة الكلية للمحور	٤.٢٣	٠.٨٧	عالية

ويمكن تفسير حصول هذا المحور على أعلى الاحتياجات في ضوء انشغال المديرين بقضية أمن المعلومات باعتبارها من أهم التحديات التي تواجه التطبيقات الإلكترونية والتعامل معها ، خصوصاً في حال التعامل مع الشبكات ، وهو ما يحتاج الى درجة وعي عالية لمعرفة أساليب وطرق حماية المعلومات ومواجهة الهجمات الإلكترونية ، والمحافظة على سرية البيانات التي تتعلق بأعمال الاختبارات والتقارير السرية ، وما يتطلبه ذلك من ضرورة الحرص على سلامة وتأمين المعلومات الإدارية الإلكترونية المتعلقة بالعمل المدرسي ويزيد من حرص المديرين على الإلمام بها إمعاناً في تحقيق قدر عالي من الأمن المعلوماتي للبيانات الخاصة بإدارتهم لمدارسهم

ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس تبعاً لمحاور الاستبانة:

معرفة أي من الاحتياجات التدريبية أكثر الحاجة وتحتاج الى دورات آنية للتطبيق الكامل للإدارة الإلكترونية بالمدارس حرص الباحث على ترتيب محاور الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس بالملكة لمواكبة متطلبات الإدارة الإلكترونية وفقاً للمتوسطات الحسابية والموزونة والانحرافات المعيارية ، والجدول التالي يوضح هذه النتائج :

يتضح من الجدول السابق أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بالملكة جاءت بدرجة (عالية جداً) وبمتوسط عام بلغ (٤.٢٣) وتشير النتائج أن جميع العبارات لهذا المحور تراوحت بين (عالية جداً) و(عالية) وتراوحت متوسطاتها بين (٤.٣ - ٣.٩٢) وقد جاءت خمس عبارات بدرجة (عالية جداً) وهي الحاجة لمعرفة كيفية انتقاء البرامج والتطبيقات الأصلية ذات الشهادات المعتمدة. والإلمام بمهارات وإجراءات المنع والاكتشاف للبيانات المتعلقة بأعمال الاختبارات والتقييم. ومعرفة طرق وأساليب تشفير المعلومات الإدارية المتعلقة بالتقارير السرية للعاملين بالمدرسة ، ومعرفة أخطاء البرامج والتطبيقات التي قد تؤدي الى فقد المعلومات. والإلمام بكيفية النسخ الاحتياطي للبيانات والبرامج من وقت لآخر لحمايتها من الفيروسات والاختراقات. كما أن بقية العبارات جاءت بدرجة (عالية) إلا أن أقلها احتياجاً فهي تلك التي تتعلق بالإلمام بأنظمة مراقبة الشبكات وتقييمها والإلمام بالخطوات اللازمة لضمان وصول المعلومات للأشخاص المصرح لهم فقط بالاطلاع عليها. ومعرفة كيفية المحافظة على سرية المعلومة الإدارية الإلكترونية.

جدول (٦) يوضح ترتيب الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة
لمواكبة متطلبات الإدارة الإلكترونية المدرسية

درجة الاحتياج	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محاور الاحتياجات التدريبية للمديرين
عالية	1	0.87	4.23	الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات
عالية	2	0.83	4.12	الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها
عالية	3	0.76	4.05	الاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات
عالية	4	0.91	3.98	الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت
عالية		0.81	4.03	المتوسط العام للمحاور ككل

فرضت نفسها على الصغير والكبير بحكم اقتحامها حياة الأفراد وضرورة التعامل معها مما قد يكسبهم لهذه المهارات من معطيات الحياة التكنولوجية التي أصبحت تفرض نفسها على غالبية أفراد المجتمع. ونظرا لصعوبة الحصول على دراسات سابقة تناولت متغير الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس بالمراحل المختلفة مع متغير متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ، ، فقد كان من الصعب مقارنة نتائج البحث الحالي بغيرها من النتائج في هذه الجزئية، إلا أن هذه النتائج تتفق إجمالاً مع بعض الدراسات التي اهتمت بالبحث في مجال الإدارة الإلكترونية ، مثل دراسة القرني (١٤٣٢) ودراسة الغامدي (١٤٣٠) و دراسة الديبان (٢٠٠٩) و دراس كروس (Crouse,2004) ودراسة براون (Brown,2002) والتي أكدت كلها بصفة عامة على أن هناك معوقات تحول دون استخدام الحاسب في الإدارة مثل قلة تدريب المديرين على استخدام البرامج الحاسوبية المختلفة. وضرورة تمكين مديري المدارس من استخدام كافة تطبيقات الإدارة الإلكترونية المتاحة وأوصت بتدريب الإداريين على استخدام الحاسب الآلي في أعمال الإدارة المدرسية.

يتضح من الجدول السابق أن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس لمواكبة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية جاءت عالية وبتوسط قدره (٤.٠٣) أما أعلى شدة احتياج فقد بدت في محور الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات ، والذي يعتبر متطلباً أساسياً للانتقال الى تطبيق لإدارة الإلكترونية لذلك فمن الطبيعي أن يأتي هذا المجال بالمرتبة الأولى كونه يمثل هاجساً قويا ينطلق من حرص المديرين على تأمين المعلومات الخاصة بمدارسهم من الفقد أو الاختراق، وقد حصل على متوسط حسابي قدره (٤.٢٣) بدرجة احتياج عالية جداً ، ثم جاء في المرتبة الثانية محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها بمتوسط حسابي قدره (٤.١٢) وبدرجة احتياج عالية ، وربما يرجع ذلك إلى أن الأعمال والممارسات الإدارية الإلكترونية لمديري المدارس تتطلب القدرة على إدخال البيانات لاتمام المعاملات الإلكترونية وأرشفتها وكيفية الاحتفاظ بها واسترجاعها وقت الحاجة.

وفيما يتعلق بالفروق في الاحتياجات التدريبية لمديري التعليم العام السعودي تبعا لمتغيرات (مستوى المؤهل الدراسي، والمرحلة التعليمية التي يعملون بها ، وسنوات الخبرة الإدارية، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها في مجال الحاسب الآلي)؟ والتي تتعلق بالإجابة عن السؤال الرابع من اسئلة البحث ، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعا لكل متغير من متغيرات الدراسة ، وتوضح النتائج من خلال مايلي:

١. **فيما يتعلق بالفروق تبعا لمتغير المؤهل الدراسي (أقل من الجامعي ، وجامعي، وأعلى من الجامعي) فقد توصلت الدراسة للنتائج التي يوضحها الجدول التالي:**

بنا جاء محور الاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٠٥) وبدرجة احتياج عالية ، لأنه يعد مطلبا مهما من متطلبات تفعيل الإدارة الإلكترونية حتى يتمكن المديرون من امتلاك لمهارات التقنية التي تمكنهم من حسن التعامل مع لأجهزة الإلكترونية اللازمة للتحويل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية مثل الماسح الضوئي والكاميرات والملحقات كالمطابع وكيفية إدماجها بيئة العمل الإلكتروني أما محور الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت فقد جاء بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣.٩٨) وبدرجة عالية أيضا، إلا أنه جاء في ذيل الاحتياجات التي تمكن المديرين من التطبيق الإلكتروني للعمل الإداري وربما يرجع ذلك إلى أن هذه المهارات أصبحت الآن تفرض نفسها في كل مجالات الحياة وأن اكتسابها أصبح شيئا يأتي بالتعود على استخدام الحاسبات التي

جدول (٧) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي (أقل من الجامعي، وجامعي، وأعلى من الجامعي)

مستوى الدلالة		قيمة ف	متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
غير دالة	٠.٨٠٢	٠.٢٢١	١٢.٤٨٩	٢	٢٤.٩٧٩	بين المجموعات	الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت
			٥٦.٦٠٨	٢٥١	٥٦٠٤.١ ٩٨	داخل المجموعات	
غير دالة	٠.٤٥٤	٠.٧٩٧	١٦.٩٥٨	٢	٣٣.٩١٧	بين المجموعات	لاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات
			٢١.٢٨٧	٢٥١	٥٣٤٠.٧ ٧٨	داخل المجموعات	
غير دالة	٠.١٦٤	١.٨٤١	٦٠.٦٥٨	٢	١٢١.٣١ ٦	بين المجموعات	الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها
			٣٢.٩٤٧	٢٥١	٨٢٦٩.٦ ٩	داخل المجموعات	
غير دالة	٠.٦٦٦	٠.٤٠٨	٥.٦٧٤	٢	١١.٣٤٨	بين المجموعات	الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات
			١٣.٨٩٥	٢٥١	٣٤٨٧.٦ ٤٥	داخل المجموعات	
غير دالة	٠.٤٤٨	٠.٨٠٩	٨٨٠.٩٠ ٥	٢	١٧٦١.٨ ١٠	بين المجموعات	الأداة ككل
			١٠٨٨.٨ ١٨	٢٥١	٢٧٣٢٩ ٤.٣١٨	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور الدراسة بين آراء مديري المدارس الذين يحملون درجة أقل من البكالوريوس أو بكالوريوس أو أعلى من البكالوريوس ، وهذه النتيجة تؤكد إجماع مديري المدارس باختلاف مؤهلاتهم على ضرورة الحاجة لدورات تدريبية على جميع المحاور التي تضمنتها الاستبانة. وقد جاءت هذه النتيجة اتفاقاً مع نتائج دراسة الغامدي (٢٠٠٤) ودراسة القرني (١٤٣٢) دراسة براون (Brown,2002) ودراسة الدجيلج (٢٠٠٦) وبيتسون

٢. ثانياً: فيما يتعلق بالفروق تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) ، فقد توصلت الدراسة للنتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط ، ثانوي)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاحتياجات التي تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت	بين المجموعات	٥٨.٤٠ ٣	٢	٢٩.٢٠٢	٠.٣٨٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨٦٧ .٤١٩	٢٥١	٧٥.١٦٩		
لاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات	بين المجموعات	٢٤.٩٧ ٩	٢	١٢.٤٨٩	٠.٢٢١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٢٠٨ .٦٠٨	٢٥١	٥٦.٦٠٨		
الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها	بين المجموعات	٢٣.٦٥ ٢	٢	١١.٨٢٦	٠.٦٤٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٣٩٢. ٧٥١	٢٥١	١٧.٥٠١		
الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات	بين المجموعات	٥٢.١٣ ٧	٢	٢٦.٠٦٨	١.٣٢٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٩٢٣. ١١٤	٢٥١	١٩.٦١٤		
الأداة ككل	بين المجموعات	١١٤٠٨ .٣٣٢	٢	٥٧٠٤.١٦ ٦	٥.٧٥٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٨٨٣ ٦.١٢٩	٢٥١	٩٩١.٣٧٩		

جاءت هذه النتيجة متفقة مع العديد من النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة مثل دراسة السبعي (١٤٣١) و ردة (٢٠٠٧) وأبو سنينة (٢٠٠٢).

٣. فيما يتعلق بالفروق تبعاً لمتغير الحصول على دورات في مجال الحاسب الآلي (لم يحصل على دورات ، وأقل من ٣ دورات ، ومن ٣-٥ دورات ، وأكثر من ٥ دورات) فقد توصلت الدراسة للنتائج التي يوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين احتياجات مديري المدارس في المملكة تبعاً لمتغير المرحلة (ابتدائي، ومتوسط ، وثانوي). وهذه النتيجة تؤكد على اهتمام المديرين على اختلاف المراحل التعليمية التي يعملون فيها مديري المدارس - باختلاف المراحل التعليمية التي يعملون فيها - على ضرورة اشباع الاحتياجات التدريبية لديهم في جميع المحاور التي تضمنتها الاستبانة ، وأنهم متفقون على حاجتهم لهذه المهارات والمعارف لكي يتمكنوا من تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال عملهم تطبيقاً يساعدهم على التحول الإلكتروني في مجال الإدارة يفاعلية. وقد

جدول (٩) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات في مجال الحاسب

مستوى الدلالة		قيمة ف	متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
دالة	0.015	4.378	180.03	3	522.10	بين المجموعات	الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات
			41.12	250	10282.0	داخل المجموعات	
غير دالة	0.282	1.70	59.27	3	177.81	بين المجموعات	لاحتياجات التي تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات
			34.86	250	8715.10	داخل المجموعات	
دالة	0.004	3.419	96.77	3	290.03	بين المجموعات	الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها
			28.30	250	7075.90	داخل المجموعات	
غير دالة	0.434	1.22	52.16	3	156.49	بين المجموعات	الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات
			42.75	250	10642.4	داخل المجموعات	
غير دالة	0.448	1.36	587.73	3	1761.81	بين المجموعات	الأداة ككل
			432.84	250	10821.0	داخل المجموعات	

في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة من مديري المدارس حول محوري (الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات ، و الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها) ، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (٤.٣٧٨ ، ٣.٤١٩) ومستوى دلالتها الإحصائية هي (0.015 , 0.004) على التوالي وهذه القيم تقل عن مستوى الدلالة (0.05) ، مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير الاحتياجات التدريبية بهذين المحورين .

وللكشف عن اتجاه الفروق الإحصائية بين متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة لاحتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتغير عدد الدورات ، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ، وجاءت النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة من مديري المدارس حول احتياجاتهم التدريبية في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي ، حيث بلغت قيم (ف) للاحتياجات التدريبية مجتمعة (١.٣٦٠) وبلغت دلالتها الإحصائية (٠.٤٤٨) وهي قيمة تزيد عن مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق بين المتوسطات لدرجات تقدير الاحتياجات التدريبية في محاور الاستبانة ككل تبعاً لعدد الدورات الحاصل عليها المديرين التدريبية في مجال الحاسب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رشا السبعي (١٤٣١) التي أكدت أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير الحصول على دورات تدريبية حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة.

جدول (١٠) يوضح المقارنة البعدية لتقدير اتجاه الفروق بين أفراد مجتمع الدراسة في محوري القدرة على حفظ البيانات واسترجاعها ، وطرق أمن المعلومات وسرية البيانات

عدد الدورات				الدورات	المحور
أكثر من ٥	٣-٥	أقل من ٣	لا يوجد		
-	-	-	-	لا يوجد	الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها
-	-	-	-	أقل من ٣ دورات	
-	-	-	*٠.٤٧٨	من ٣-٥ دورات	
-	-	*٠.٣٣٢	-	أكثر من ٥ دورات	
-	-	-	-	لا يوجد	الاحتياجات التي تتعلق بأمن المعلومات وسرية البيانات
-	-	-	-	أقل من ٣ دورات	
-	-	-	*٠.٣٨٢	من ٣-٥ دورات	
-	-	*٠.٣٣٥*	-	أكثر من ٥ دورات	

في إنجاز الأعمال المدرسية، وربما قد استشعر هؤلاء المديرين العمل الإداري الإلكتروني قبل التدريب على استخدام الإدارة الإلكترونية وبعدها، وجعلهم هذا أكثر تمييزاً للفرق من أولئك المديرين الذين لم يتدربوا على الإدارة الإلكترونية. كما يمكن تفسير سبب ذلك من منطلق أن المديرين غير الحاصلين على دورات والحاصلين على أقل من ثلاث دورات تنقصهم المهارات والمعارف التدريبية التي تتعلق بأمن المعلومات وسرية البيانات في مقابل المديرين الذين سبق لهم وأن التحقوا بدورات تناولت في برامجها موضوع حفظ المعلومات وأمنها. وهذا يؤكد على أهمية الاهتمام بعقد المزيد من الدورات التدريبية في مجال المحاور التي تضمنتها الاستبانة من أجل تزويد المديرين باحتياجاتهم التي تمكنهم من الانطلاق نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم بفاعلية واطمئنان. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الغامدي (٢٠٠٤) والديان (٢٠٠٩) وبيترسون (Peterson 2000) وبراون (Brown , 2002) التي أظهرت وجود فروق تعزى لصالح التدريب ولعدد الدورات التدريبية الأكثر، بينما تختلف مع دراسة رشا السبعي (١٤٣١) التي أشارت إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير الحصول على دورات تدريبية حول تحديد أهم الاحتياجات التدريبية.

٤. فيما يتعلق بالفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن (٥ - ١٠) سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) فقد توصلت الدراسة للنتائج التي يوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($0.05 = \alpha$) بين متوسط تقدير أفراد مجتمع الدراسة لاحتياجاتهم التدريبية في محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها لصالح الحاصلين على ٣ - ٥ دورات مقابل غير الحاصلين على دورات، وكذلك تبين أن الفروق لصالح الحاصلين على أكثر من ٥ دورات مقابل الحاصلين على أقل من ٣ دورات، وهذا يؤكد على أنه كلما التحق مدير المدرسة بدورات متعددة الجوانب والاهتمامات في مجال استخدام الحاسب الآلي، كلما كانت احتياجاتهم التدريبية أقل في محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها.

كما يتضح من الجدول أيضاً وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط تقدير أفراد مجتمع الدراسة لاحتياجاتهم التدريبية في محور الاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات لصالح الحاصلين على ٣ - ٥ دورات مقابل غير الحاصلين على دورات، وكذلك تبين أن الفروق لصالح الحاصلين على أكثر من ٥ دورات مقابل الحاصلين على أقل من ٣ دورات.

ويمكن تفسير سبب ذلك الاختلاف في ضوء الأثر الذي يتركه التدريب على الأداء الإداري الإلكتروني لدى مديري المدارس، فالتدريب يزيل الحواجز النفسية والمعرفية بين الأجهزة وبين المديرين المتدربين، والذين أصبحوا على وعي كاف بالتعامل الجيد مع الأجهزة

جدول (١١) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

محاور الاحتياجات		مصدر التباين		درجات الحرية	مجموع المربعات	ف	الدلالة ومستواها
اطرق أمن المعلومات وسرية البيانات	بين المجموعات	٣٣.٨٣	٢	١٦.٩١	٠.٦٤٩	٠.٤٠٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٥٤٠.٤٤	٢٥١	٢٦.٠٥			
إدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات	بين المجموعات	٩.٩٠	٢	٤.٩٥	٠.٢٣٠	٠.٧٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٣٩٩.٥٥	٢٥١	٢١.٥١			
القدرة على حفظ البيانات واسترجاعها	بين المجموعات	٣٤.٥٩	٢	١٧.٢٩	٠.٦٣١	٠.٤٧٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٨٦٦.٨٣	٢٥١	٢٧.٣٦			
مهاره استخدام الحاسب الآلي والإنترنت	بين المجموعات	٥٣.٤٢	٢	٢٦.٧١	١.٠٩٦	٠.٣٥٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٦١١٠.٩٧	٢٥١	٢٤.٣٥			
الأداة ككل	بين المجموعات	٢٢٣.٩١	٢	١١١.٩٥	٠.٢٦٠	٠.٤٨٩	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٧٨٧٥.٦	٢٥١	٤٢٩.٨			

الدورات التدريبية التي تقابل هذه الاحتياجات كما يمكن تفسير اتفاق المديرين على احتياجاتهم التدريبية بغض النظر عن اختلافهم في سموات الخبرة الى احساسهم بأن الظروف والممارسات والأعمال الإدارية الإلكترونية تتضاءل امامها الاختلافات في سنوات الخبرة ويؤكد هذا الاتفاق بين المديرين على أن جميع الاحتياجات التي وردت بالاستبانة بحاجة الى التدريب عليها لكي يكونوا قادرين على تطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع مدارس التعليم العام .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الديبان (٢٠٠٩) والعامدي (٢٠٠٤) والتي أكدت على عدم وجود فروق بين مديري المدارس حول تحديد الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة . بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات خلود جرادات (٢٠١٤) التي اشارت لوجود فروق تعزى الى متغير الخبرة وكانت

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير مديري المدارس حول احتياجاتهم التدريبية لمواكبة متطلبات الإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيم (ف) للاحتياجات التدريبية على محاور الأداة ككل (٠.٢٦٠) وبلغت دلالتها الإحصائية (٠.٤٨٩) ، وهي قيمة تفوق مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يؤكد عدم وجود فروق دالة احصائياً بين أفراد عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية تبعاً لسنوات الخبرة .

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء احساس مديري المدارس على اختلاف خبراتهم بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية حول الإدارة الإلكترونية ، لتكزن محل اهتمام القائمين على التدريب لعقد المزيد من

بحيث تشمل جميع المديرين، دون التقييد بسنوات الخبرة أو المرحلة التعليمية التي يعمل فيها المديرين.

وأخيرا يوصي البحث بإجراء المزيد من الدراسات في مجال الإدارة الإلكترونية لمديرات المدارس بالمراحل المختلفة للوقوف على الصعوبات التي تحد من اعتمادهن على استخدام الإدارة الإلكترونية، وكذلك إجراء دراسات لقياس أثر الدورات التدريبية المبنية على احتياجات مديري المدارس في مجال الإدارة الإلكترونية على مستوى أدائهم الإداري. وكذلك إجراء المزيد من الدراسات حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

المراجع:

- أبا الحسن، خالد بن محمد (٢٠١٠) جوانب مهمة في اختيار وتعميم برامج الحاسب التعليمية، بحث مقدم الى المؤتمر الوطني للحاسب الآلي، المنعقد في الفترة ما بين ٧ - ١٠ فبراير، بالرياض
- ابن منظور، جمال الدين أبي الفضل (٢٠٠٣) لسان العرب . القاهرة: دار الكتب الجامعية.
- أبو حبيب، محمود صبري (٢٠٠٩) الإدارة الإلكترونية بين الواقع والتطبيق، الفوائد والسلبيات، ملتقى تكنولوجيا المعلومات الثالث، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٥ إبريل.
- أبو سنينة، عونية. (2002) الإدارة الإلكترونية لمدارس التعليم قبل الجامعي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديري المدارس، مجلة التربية، العدد 110، الرياض، كلية التربية للبنات.
- أبو النصر، فحفي محمد (٢٠٠٨) الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لإداري مدارس التعليم الإلكتروني كما يراها القادة التربويون في الأردن، بحث منشور في المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، المجلد التاسع - العدد الثاني.
- بأكبر، علي حسين (٢٠٠٦) المفهوم الشامل للإدارة الإلكترونية، الإمارات، مجلة آراء حول الخليج، مركز الخليج للأبحاث، العدد ٢٣.
- بجش، فوزية بنت حبيب (٢٠٠٧) الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٥) التدريب المباشر لقيادة أكثر سمواً (ط ٢)، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٦) تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

لصالح الخبرة من (٥ - ١٠) سنوات ودراسة بيترسون (Peterson , 2002) وبراون (Brown, 2002) التي أشارت الى أن الاحتياجات التدريبية للمديرين تختلف باختلاف مدة الخبرة .

أهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في إشباع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس لزيادة فاعليتهم في القدرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم :

- بناء على النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يقترح الباحث ما يلي:
١. ينبغي أن تراعي السياسات التدريبية للمديرين العمل على إشباع احتياجاتهم التدريبية التي تمكنهم من الإقدام على تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة من التطورات التكنولوجية المتاحة لزيادة فاعليتهم في هذا الجانب.
 ٢. يقترح البحث على السادة القائمين على شؤون التدريب الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين قبل الشروع في تنفيذ أي برامج تدريبية لتقليل الهدر الناجم عن تقديم برامج تدريبية لا تراعي احتياجات المتدربين.
 ٣. يجب الحرص على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لمديري المدارس على مستوى المناطق التعليمية للوفاء بالاحتياجات التدريبية الواردة في الدراسة الحالية وفقاً للمحاور الأربعة التي تناولتها.
 ٤. الحرص على التدريب المستمر لمديري المدارس في الاحتياجات التي حصلت على مستوى احتياج عال جداً، يليها الاحتياجات التي حصلت على مستوى عال.
 ٥. زيادة عدد الدورات والبرامج التدريبية التي تقدم لمديري المدارس في محور لاحتياجات التي تتعلق بطرق أمن المعلومات وسرية البيانات والتي أشارت النتائج إلى أن مستوى الاحتياج فيها احتل المرتبة الأولى.
 ٦. تكتيف الدورات والبرامج التدريبية التي تقدم لمديري المدارس في محور الاحتياجات التي تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها والتي أشارت النتائج إلى أن مستوى الاحتياج فيها احتل المرتبة الثانية.
 ٧. إنشاء وحدات تدريب بالمدارس تكون اهتمامها منصبه على التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية على أن يشمل هذا التدريب جميع العاملين الذين يشكلون الهيكل الإداري بالمدرسة.
 ٨. الاهتمام بتدريب المعلمين والوكلاء على كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية وفقاً لاحتياجات الواردة في البحث باعتبار أنهم المخزون البشري الذين سيتم اختيار المديرين منهم مستقبلاً.
 ٩. الاهتمام بالتنوع في الدورات التدريبية التي تقدمها إدارات التدريب بالمناطق المختلفة في مجال الإدارة الإلكترونية

توفيق ، عبد الرحمن (٢٠٠٧) التدريب أصول ومبادئ
القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة .

الحارثي ، إبراهيم احمد مسلم (١٤٢٩) نحو إصلاح
المدرسة في القرن الحادي والعشرين ، الرياض : مكتبة
الشمس.

جرادات ، خلود (٢٠١٤) تحديد الاحتياجات التدريبية
لمديرات رياض الأطفال في الاردن في ضوء مشروع التطوير
التربوي نحو اقتصاد المعرفة ، المجلة الأكاديمية العربية الأمريكية
للعلوم والتكنولوجيا المجلد الخامس، العدد الثاني عشر ص
١٦- ١.

الحامد، محمد معجب وآخرون (٢٠٠٥) التعليم في المملكة
العربية السعودية، رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، ط
٣، الرياض: مكتبة الرشد .

الحسن، حسين بن محمد (٢٠٠٩) الإدارة الإلكترونية بين
النظرية و التطبيق .ورقة عمل قدمت إلى المؤتمر الدولي
للتنمية الإدارية، الرياض.

حسنين ، سامية (٢٠٠٢) نحو موارد بشرية تنافسية،
استراتيجيات التدريب والتنمية في القرن الحادي والعشرين ،
القاهرة: عالم الكتب .

حملي، موسى (٢٠٠٨) الصعوبات التي تواجه استخدام
الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية للبنين بمدينة مكة
المكرمة، من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها، رسالة
ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الخطيب، رداح ، والخطيب أحمد (٢٠٠٦) التدريب
الفعال، عالم الكتب الحديث، إريد.

الخطيب، أحمد ، والعنيزي، عبد الله زامل، (٢٠٠٨)
تصميم البرامج التدريبية، عالم الكتب الحديثة، إريد،
الأردن.

الديان ، عبد العزيز محمد (٢٠٠٩) الاحتياجات التدريبية
لمديري المدارس الثانوية في الرياض بالمملكة العربية السعودية
، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد ١١١ ، ص ١-
٦٨.

الدعيج، فوزية (٢٠٠٦) رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة
الإلكترونية بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفات الإدارة
المدرسية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم
القرى، المملكة العربية السعودية.

ربيع، هادي مشعان (٢٠٠٦) تكنولوجيا التعليم المعاصر
(الحاسوب والإنترنت)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع:
عمان.

ردته، وليد بن فؤاد (٢٠٠٧)، استخدام التقنيات
الحديثة في إدارة المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنين في
مدينة جدة - الواقع والمأمول رسالة ماجستير، جامعة أم
القرى، مكة المكرمة، السعودية.

رضوان، رأفت (٢٠٠٤) الإدارة الإلكترونية، المنتدى
الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، القاهرة، مركز
المعلومات ودعم القرار، مجلس الوزراء المصري.

رفاع، سعيد محمد (١٩٩٣)، تحديد الاحتياجات التدريبية
لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بجنوب غرب المملكة
العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي العدد (٤٥)،
آذار ١٩٩٣، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج،
ص ٥٣-٨٠.

الزبيدي، محب الدين الواسطي (١٩٩٥) شرح القاموس
المسمى تاج العروس من جواهر القاموس، القاهرة، دار
الفكر العربي.

الزميتي، أحمد وآخرون (٢٠٠٨) تفعيل التعلم الإلكتروني
في إعداد المعلم بكليات التربية.(في جمهورية مصر العربية،
مجلة كلية التربية ببورسعيد، مصر، المجلد (٢) ، العدد)
(٤) ص ٢٥٥-٢٩٨

السالم مؤيد سعيد، والصالح عادل حرحوش (٢٠٠٦) إدارة
الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث: إريد.

السبعي ، رشا بنت موسى (١٤٣١) الاحتياجات التدريبية
لمديرات ووكيلات مدارس التعليم العام الحكومي بإدارة التربية
والتعليم (بنات) بمحافظة صبيا من وجهة نظرهن، جامعة
الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية العلوم الاجتماعية -
الرياض

الشهران، جمال عبدالعزيز (٢٠٠٠) الوسائل التعليمية
ومستجدات تكنولوجيا التعليم، مطابع الحمضي : الرياض.

الشهري، ناصر عبدالله (١٤٣٠) مطالب استخدام التعليم
الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالمي من وجهة
نظر المختصين، رسالة دكتوراه ، قسم المناهج وطرق
التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

الصيرفي، محمد (٢٠٠٧) الإدارة الإلكترونية، الإسكندرية،
دار الفكر الجامعي.

الطائي، علي حسون (٢٠١١) الحكومة الإلكترونية
وإمكانيات تطبيقها في العراق مع إلقاء الضوء على تجارب
بعض الدول، دراسة قدمت إلى الندوة الثامنة عشرة
لمكتب الاستشارات ، جامعة بغداد ، تاريخ الزيارة ١٠/
٢٠١١ /٢

<http://forums.iraqst.com/showthread.php?>

الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٧) التدريب الإداري
المعاصر ، عمان : دار المسيرة .

العاجز، إيهاب فاروق (٢٠١١) دور الثقافة التنظيمية في
تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية ، رسالة ماجستير، كلية
التجارة ، الجامعة الإسلامية : غزة.

عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٧) الإدارة الإلكترونية :
نماذج معاصرة، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.

العبود، فهد ناصر (٢٠٠٥) الحكومة الإلكترونية بين التخطيط والتنفيذ، ط٢ الرياض، مطبوعات الملك فهد الوطنية، السلسلة.

عبيدات، ذوقان وآخرون (٢٠٠٦) البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

الغزاوي، نجم (٢٠٠٦) التدريب الإداري، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

عساف، عبد المعطي محمد (٢٠٠٢) التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس والعمليات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.

العقيل، عبد الله عقيل (٢٠٠٥) سياسة التعليم ونظامه في المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة الرشد.

علوطي، لمين (٢٠٠٨) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ليبيا، العدد (٤٢)

عمر، أحمد مختار (١٩٩٨) معجم اللغة العربية المعاصرة، القاهرة، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

الغامدي، رحمة بنت محمد العيفان (١٤٢٦) الاحتياجات التدريبية لمديرات ووكيلات مدارس التعليم الحكومي بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

الغامدي، عزلا محمد مطلق (١٤٣٠) واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع الصناعية، ودرجة مساهمتها في تجويد العمل الإداري، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة

الغامدي، علي بن محمد زهدي (١٤٢٥) نموذج مقترح لبرنامج التدريب التحويلي لتأهيل معلمين للعمل في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

غنيم، أحمد بن علي (٢٠٠٦ م) دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، المجلة التربوية، العدد (٨١)، المجلد (٢) مجلس النشر العلمي: جامعة الكويت.

القباطي، عثمان سعيد أحمد (٢٠١١) الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ونظر وكلائهم، مجلة جامعة دمشق المجلد ٢٧، ص ٣٨٩ - ٤٢٦.

القرشي، عبير بنت سفير (١٤٣٠) الإدارة الإلكترونية لمدارس التعليم الثانوية للبنات بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

القرني، حسن بن حجر (١٤٣٢) مهارة استخدام الحاسب الآلي لدى مديري المدارس الابتدائية بمدينة جدة ودرجة أهميتها، وانعكاسها على تطوير العمل الإداري، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

كعكي، سهام محمد صالح (١٤٢٣) إدارة المستقبل، ندوة مدرسة المستقبل، جامعة الملك سعود بالرياض، في الفترة من ١٦-١٧ شوال.

الكفافي، محمد جمال (٢٠٠٧) الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، الدار الثقافية، القاهرة.

اللقاني، أحمد حسين، والجمل، علي (١٩٩٩ م) معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس، (ط٢)، القاهرة: عالم الكتب.

المسعود، خليفة (٢٠٠٨) المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها بمحافظة الرس. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

مصطفى، هاني محمود (٢٠٠٥) بناء برنامج تدريب لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، عمان: دار جرير للنشر.

مكاوي، محمد محمود (٢٠١٠) الإدارة الإلكترونية في: http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view

المنبع محمد عبدالله (١٤٢٩) مجالات تطبيقات التعليم الإلكتروني في الإدارة والإشراف التربوي، بحث مقدم إلى ملتقى التعليم الإلكتروني الأول، الرياض، المملكة العربية السعودية، بتاريخ ٢٠/٤.

الموسى، عبدالله عبدالعزيز، والمبارك، أحمد عبدالعزيز (٢٠٠٥ م) التعليم الإلكتروني: الأسس والتطبيقات، الرياض: مؤسسة شبكة البيانات.

نجم، نجم عبود (٢٠٠٩) الإدارة والمعرفة الإلكترونية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠٣) دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، مصر الجديدة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

ياسين، سعد غالب (٢٠٠٦) أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. عمان: دار المناهج.

ياسين، سعد غالب (٢٠٠٥) الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض: معهد الإدارة العامة.

ياغي، محمد عبد الفتاح، (١٩٩٣) التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

Crouse, D. (2004). The Principal Rules for School Technology. NASSP Bulletin, Vol. 81, No. 589, 86-89

Hiten, B. (2003). Methods and techniques of training public enterprise manger , International Center for Public Enter Pries.

Leonard, N .O (1999) Designing Training Programs: 'The Critical Events Model', New York: Addison – Welely Publishing Company Inc.

Peterson, Robert Blair (2000): Principals perceptions of the technological knowledge and skills necessary for effective school Leadership; Dissertation abstract international, vo1 61 No. 04. P 1245.

Russell, A. (2004). How School Counselors Could Benefit from E-Management Solutions: The Case of Paperwork. U.S.A Department of Education Research and Improvement Educational Information Center, ERIC Number ED 478218.

Sally, B. A. (2004) Effective Programs For training Agricultural teacher on the Use of Technology ,Available at; www.bls.gov/hom , /htm, Retrieved on: 27/4/2011.

White, J. (2001). Opinions of Ohio Middle School Principals Regarding the Use of Computers: Implications for Educational Administration, DAI-A.62/03, p.920.

الباور ، عفاف صلاح (٢٠٠٥) التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة ، القاهرة : دار الفكر العربي.
 يونس ، طارق (٢٠٠٣) رؤية استراتيجية نحو تأهيل القيادات الأكاديمية للإدارة الإلكترونية : المتضمنات والممكنات. الملتقى العربي لتطوير أداء آليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، حلب، الجمهورية العربية السورية، ١٧ ابريل.

Andy, S.(1999) Education teacher training needs to improve .Journal of Agricultural Education and Extension, 4 (2)

Brookes Jill (2001) Training and Development Competence, London, Charney.

Brown, Marie & Boyle, Bill and Boyle, Trudy (2005), Professional development and management training needs for heads of depart ment in UK secondary school. Journal of Educational Administration. Vol: 1, P. 31-43.

Brown, Robin (2002): An investigation of factors influencing the use of computer technology by middle school Principal, Dissertation abstract international, Vo1. 62. 10

Christopher, Janet (2003): Extent of decision support information technology use principals In Virginia Public Schools and factors affecting use. Dissertation abstract international, Vo1 64 No. 0 5. 1611 .

Training needs of Saudi school principals to fulfill the requirements of e-management application

Abstract

The study aimed at determining Saudi public school principals training needs priorities to fulfill the requirements of e-management application. It also aimed at identifying the significant differences according to a set of variables including qualification, level of education, administrative experience, and number of training courses in the field of computer technology. The study utilized descriptive research approach (documentary and screening), and questionnaire was adopted as a data collection instrument .

The study found that the level of training needs to fulfill the requirements of e-management application was high, and that there are statistically significant differences in all dimensions of the study between the school principals responses related to the level of academic qualification. It was also found that there is no statistically significant differences related to educational stage, however statistically significant differences were found in relation to the ability to save and retrieve data for those who attended from (3-5) training programs against those who did not. Statistically significant differences were found between the members of the study in relation to information security and data confidentiality in favor of those who obtained more than five training programs against those with less than three. The study was also found that there are no statistically significant differences between school administrators about their training needs to fulfill the requirements of the e-management relating to years of experience.

Key words: Training Needs, Electronic management, School Administrators