

الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء

Training needs in the field of e-management for the principals of public schools in Zarqa Governorate

دعاء أبو الرب¹*

¹ الجامعة الاردنية - عمان - (الاردن).

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، لقيام وزارة التربية والتعليم بتطبيق الإدارة الإلكترونية لتواكب الثورات المعرفية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة بناءً على الأدب النظري والدراسات السابقة، لقياس مدى الحاجة التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس من خلال قياس درجة توافر الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية ودرجة مأمولها. وقد أظهرت النتائج ما يلي:

- أن واقع الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس في محافظة الزرقاء، كانت بدرجة متوسطة،

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس في محافظة الزرقاء وتقديراتهم على مأمولها.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، القياس، الاحتياجات، التقديرات، التدريبات.

Abstract:

The study aimed to identify the training needs in the field of e-management among the principals of public schools in Zarqa Governorate, for the Ministry of Education to apply e-management to cope with the revolutions of knowledge.

To achieve the objective of the study, a questionnaire was developed based on the theoretical literature and previous studies to measure the need for training in the field of e-management for school administrators by measuring the availability and expectations of training needs in the field of e-management.

- The reality of training needs in the field of e-management among school administrators in Zarqa governorate was moderate.

- There are no statistically significant differences at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) between the mean differences between the estimates of the respondents on the areas of training needs in the field of e-management among school administrators in Zarqa Governorate and their estimates on their expectations.

Keywords: management, measurement, needs, estimates, exercises.

*Corresponding author, e-mail: safwan670@yahoo.com

مقدمة:

أصبحت الحاجة للتغيير في أساليب العمل الإداري أكثر إلحاحاً وخاصة مع بداية الألفية الجديدة. كما أن للتنمية المتسارعة أثرها على المؤسسات العالمية منها والمحلية، وكذلك التطور المتسارع في التكنولوجيا، وفي عصر العولمة والانفتاح الذي يميز عالم اليوم وما يترتب على ذلك من حتمية التحول من البناء الإداري الهرمي التقليدي إلى البناء والنمط الديمقراطي والمشارك الأكثر انفتاحاً ومرونة. فقد أصبح الاهتمام بالاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية للعاملين موضع الاهتمام والنقاش الواسع من قبل مختلف الباحثين، وذلك لترسيخ روح المسؤولية لدى قوة العمل.

إن ما تملكه المنظمات من الموارد البشرية يعتبر ثروة لها، لذلك لا بد من تلك المنظمات تطوير واستثمار الموارد البشرية الموجودة فيها استثماراً جيداً لما قد يفيدها في تحسين أداء العاملين والذي يُعد عاملاً حيوياً في تطوير الموارد البشرية، ومصدراً لتحقيق النجاح التنظيمي، لما لها من دور مهم في إيجاد السياسات والإستراتيجيات الناجحة والتي تؤدي إلى امتلاك المنظمات لموارد بشرية مؤهلة تستطيع القيام بأعباء اعمل في شتى الميادين والمجالات (Fraij, 2016).

إن تحديد الاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية لا يمكن أن تتم دون إيمان من المديرين بأهميتها وفوائدها فغالباً ما يحتاج الأمر إلى تنمية الأفراد ورفع قدراتهم ومهاراتهم لحل المشكلات ومواجهة المواقف ومنحهم الفرص للمبادأة وتقبل التحدي. وفي ضوء ذلك يجب تنمية المهارات الإدارية وتطوير الأساليب والطرق التي يمكن الاستعانة بها ومن بينها، مهارة حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتخطيط، والمهارات القيادية، ومهارات بناء الفريق الناجح.. وغيرها من المهارات الفنية للتعامل الفعال مع تحديات البيئة المتجددة باستمرار (Choochote, 2015). ويأتي تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس لتكون موضع الاهتمام بين مختلف الباحثين لترسيخ روح المسؤولية والاعتزاز لدى قوة العمل. ويعتبر الأساس لتمكين القادة التربويين من ترسيخ روح المسؤولية، وتمكينهم من ممارسة (السلطة الكاملة) وتحمل مسؤولية المهنية لمواجهة التحديات والتطورات وتبني سلوكيات تتلاءم مع عمل القادة من خلال وضع الأهداف والسماح للمعلمين بالمشاركة. ويركز (Alkhasabah, 2017) على أن تدريب المديرين وتأهيلهم إلكترونياً يزيد من دافعية العمل وتوفر إصدار أحكام

وحرية تصرف في القضايا التي تواجه القادة التربويين من خلال ممارساتهم لمهامهم.

ويتطلب نجاح منظمات الأعمال مواكبة كل ما هو جديد في الإدارة و في قدرتها على توظيف مواردها في نشاطات تحصل من خلالها على مخرجات تسهم في بقائها ونموها، من خلال البحث عن المداخل الإستراتيجية التي تمكنها من مواجهة هذه التحديات. فالمدخل الاستراتيجي الأكثر أمناً من بين هذه المداخل هو الاهتمام بالاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية وبالطاقات البشرية التي تمتلكها المؤسسة نظراً لأهميتها الفائقة وقدرتها على المساهمة إيجابياً أو سلبياً في تحقيق أهداف المؤسسة. مما يضمن الوصول إلى مراكز متقدمة في المنافسة والريادة والإبداع (Nedime, 2018, [Ahmet](#) , [Nazim](#) ,).

والإدارة الإلكترونية في إطار تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية تطبيق وتوظيف التكنولوجيا الحديثة على مختلف أعمال المؤسسة، ومن أكثر الوظائف شيوعاً وتطبيقاً لهذه التكنولوجيا هي التدريب باستخدام الإنترنت والوسائط المتعددة مما يساعد على التقليل من استخدام الأوراق وتبسيط الإجراءات وإنجاز العمل بدقة وسرعة أكبر (ميرغني، 2018). في حين يصفها كل من (Fauzi, 2018, [Rokhmat](#), [Syafudin](#)) على بأنها النظام الذي تم تصميمه من أجل القيام بوظائف الموارد البشرية وتطبيق التقنيات المعتمدة على الويب عليها واستخدامها بشكل واعي، من أجل الوصول المباشر لإدارة الموارد البشرية في المنظمة وإمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بها على نطاق واسع، وتوفير العديد من الفرص لإدارة هذه المعلومات.

ويركز المدخل العام للاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية على طبيعة العمل الذي يقوم به الأفراد والسماح لهم باتخاذ القرارات وتزودهم بالتغذية العكسية حول فعالية أدائهم والعمل على تطويرهم واستخدام مهاراتهم وقدراتهم، على أساس الالتزام والمشاركة (Abu Safi; & Sawaqeed, 2011). فالإدارة الإلكترونية في إطار تحديد الاحتياجات التدريبية كما يشير (قريشي؛ وعبد الناصر، 2011) تجعل المعلومات في متناول اليد ومن السهل الوصول لها، تشمل مجموعة من تطبيقات الموارد البشرية التي تعمل على تعزيز قدرات الموظفين وتحفيزهم لأداء أعمالهم، وتقديم لهم فرصاً لبذل المزيد من الجهود في أعمالهم وكفاءتها.

ومن خلال ذلك ونظراً لحاجة وزارة التربية والتعليم الأردنية لدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتنمية قدرات الكوادر الإدارية، فقد كان لا بد من إدراج الحاجة للقيام بمجموعة من

الخطوات الإجرائية التي تواكب تطورات العصر، ولتحقيق رؤى مستقبلية قائمة على الارتباط بتكنولوجيا المعلومات والمعرفة (وزارة التربية والتعليم، 2001).

لذا لا بد من إعادة النظر في تطوير وتحديث عصر المعلومات والاتصالات الدائمة والمستمرة في المجالات التقنية والمعلوماتية، وزيادة الاعتماد على استخدام مراحل إدارة العملية التعليمية؛ بغرض تقليل حدوث أخطاء تراكمية تنجم عنها مشكلات قد لا تظهر في كثير من الأحيان؛ وإذا ظهرت فإنه يصعب معالجتها والتعامل معها، لذا كان من الضروري الإفادة من التطوير والتحديث والاهتمام بالنظم الآلية الخاصة بإدارة العملية التعليمية باعتبارها لغة العصر، خاصة في ظل التطور التكنولوجي المتسارع الذي فتح آفاقاً جديدة نحو التطور العلمي المذهل والإفادة منه؛ لذا فإن التعليم في عصر تكنولوجيا المعلومات اختلف مفهومه وارتفعت أهميته، ومع التطورات العلمية والتقنية الهائلة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات في العملية التربوية والإدارية في المؤسسات التعليمية، ظهرت الحاجة الماسة لوضع استراتيجيات لتطوير الإدارة المدرسية وإصلاحها، وذلك من خلال تدريب المديرين على كافة المهارات التكنولوجية اللازمة لتيسير أمور تلك المؤسسات التعليمية (سلمان، 2011).

لقد أشار (العجومي، 2011) إلى الدور الذي تقدمه المؤسسات التربوية في إعداد وتأهيل الكوادر البشرية المدربة يسهم بازدهار المجتمع وتقدمه، ويعزز التفاعل بين المؤسسات التربوية وبين كافة مؤسسات المجتمع، وينعكس أيضاً على إعداد جيل قادر على تقبل التغيير وتقبل المستقبل، لذا لا بد من وضع التعليم في قمة الهرم، حيث يعد من أسمى المهن وأقدسها. إن الاهتمام بتطوير التعليم يسهم في تحول الإدارات التقليدية إلى إدارات إلكترونية، وهذا ما أشار إليه (حمدي، 2008) فقد بين أهمية تدريب الكوادر الإدارية على ممارسة الإدارة الإلكترونية، كمتطلب أساس من خلال بناء دورات تدريبية وفق الحاجات التدريبية لممارسة الإدارة الإلكترونية، متضمناً وجود مجموعة من المكونات الإدارية: كالكوادر البشرية المدربة، والبنى التحتية، وأجهزة وشبكات الاتصال والتواصل، وقوانين وأنظمة بيان آلية العمل الإلكتروني، والتدريب على آليات التواصل. كما يرتبط نجاح أي برنامج تدريبي على آلية تحديد الاحتياجات التدريبية المراد تحقيقها، ويتضح ذلك من وجود فجوة بين مستوى الأداء المعمول به ومستوى الأداء المطلوب الذي يجب أن يكون عليه، حيث يتم اعتباره محققاً لأهداف المؤسسة من خلال جملة من الأهداف.

كما أكد (الحارثي، 2010) على أهمية الاحتياجات التدريبية من خلال وقوفه على أهم الأمور التي تقف وراء قصور القيادات المدرسية في مواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية، ويعود سبب ذلك لعدم تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بضعف أداء المديرين، إذ اعتبر هذا الضعف بسبب القيام بعملية التدريب دون التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لهم، لذا لا بد من الوقوف على الاحتياجات التدريبية؛ إذ تعتبر حجر الأساس لأي عملية تدريب.. وعلى هذا الأساس نجد أن للعامل التكنولوجي دور كبير في هذه التغييرات، لذا تمثل الإدارة الإلكترونية في إطار الموارد البشرية جميع الهياكل والقرارات الإلكترونية المستخدمة في وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات من حيث الإختبار والتوظيف الإلكتروني (Tayeb, Haghshenas, Kohansal, 2016). فالتقدم والتطور الذي تتطلع إليه المنظمات المختلفة في جميع المجالات هو الاهتمام بالإدارة الإلكترونية في إطار تحديد الاحتياجات التدريبية والتي هي إدارة ذات توجه مستقبلي وتعمل بطريقة منسجمة مع خطط الأعمال الأخرى كافة في المنظمة، وإن هذه الإدارة تميل إلى استخدام ممارسات كثيفة للموارد البشرية يكون التأكيد فيها على تقويم وقياس المعارف والمهارات والإمكانات اللازمة للمستقبل وكذلك تأسيس برامج توظيف وتقويم، وبرامج تحفيزات وتعويزات وتدريب وذلك من أجل تلبية تلك المتطلبات (المراد، 2018). وقد بين كل من (الغنبوسي؛ والهاجري، 2016) أن الإدارة الإلكترونية الإلكترونية في إطار تحديد الاحتياجات التدريبية تتضمن التركيز على علاقات الثقة العالية بين الإدارة والعاملين، خصوصاً أنها مبنية على افتراض أن العاملين يمكن أن يثقوا في اتخاذ القرارات المهمة حول مكان العمل، وبالإضافة إلى ذلك يمكن للعاملين أن يطوروا معرفتهم ومهاراتهم في اتخاذ قرارات مهمة حول الإدارة لفعاليات أعمالهم والتي ينتج عنها إنتاجية وفاعلية أكبر، وهو مبني على العلاقة ما بين الإدارة والعاملين في المنظمة من خلال احتواء العاملين وإشراكهم بتحقيق الهدف في زيادة أداء وإنتاجية المنظمة.

وبناءً على ما تقدم فقد تبين أن العالم يشهد نهضة كبيرة في كافة مجالات الحياة، وفي القطاعات التربوية على وجه الخصوص، إذ أصبح العالم قرية صغيرة بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي، ومن هنا يعد مدير المدرسة أساس المؤسسة التعليمية؛ لذلك لا بد من الوقوف على تحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسة التعليمية والقرارات الإدارية المرتبطة بتنمية الكوادر البشرية والتكنولوجية داخل المؤسسة التعليمية، والتي تهتم برفع كفاءاتهم في مجال الإدارة الإلكترونية، ويتحقق ذلك من خلال

التعرف إلى أهم احتياجاتهم التدريبية، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لتسليط الضوء على موضوع الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء.

1. مشكلة الدراسة :

في ضوء التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة، أصبح توظيف الإدارة الإلكترونية مطلباً وضرورة لا غنى عنها في إدارات الموارد البشرية في كافة القطاعات، وعلى الرغم من أن العديد من المنظمات تطبق مفهوم الإدارة الإلكترونية على أعمالها إلا أنه يوجد هناك بطء في بعض المنظمات في تحويل الإدارة التقليدية إلى إدارة إلكترونية حيث أدى ظهور الإدارة الإلكترونية إلى نقلة نوعية في أداء أعمال المنظمة، مما أدى إلى ظهور ضغوط بضرورة التحول من الأسلوب التقليدي إلى الإلكتروني وأنها تواجه الكثير من التحديات منها عدم الكفاءة في استخدام البرامج والأجهزة الخاصة بتحويل أعمالها التقليدية إلى الإلكترونية أو افتقار هذه المنظمة للأجهزة والبنية التحتية اللازمة، ونتيجة للتقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور استخدام الإدارة الإلكترونية ضروري لتحسين الأداء ورفع الكفاءة والمهارات السلوكية في حل المشكلات، كما تمكن الأفراد من المشاركة وتقاسم المعارف فيما بينهم وتبادل التجارب والخبرات ليكونوا أكثر قدرة على اتخاذ القرار المناسب وعلى الاستجابة لتحدي المنافسة.

في ضوء تجربة الباحثة الشخصية وعملها في مجال التعليم أصبح لا بد من استخدام أساليب إدارية حديثة مواكبة للعصر الحديث، فلا بد من الانتقال من الإدارات التقليدية المعتمدة على النمطية والجمود في الهياكل الإدارية بشكل غير قابل للتغيير والتجديد، مما يشكل عائقاً في الإبداع والابتكار وجعلها عاجزة عن مسايرة التطورات العالمية، إلى إدارة حديثة مواكبة للتطور والانفتاح التكنولوجي للتوصل إلى إدارات مواكبة لكل ما هو جديد، ولأهمية دور مديري المدارس في مجال الإدارة الإلكترونية، كان لا بد من الوقوف على الحاجات التدريبية اللازمة لعملية الارتقاء في مجال الإدارة الإلكترونية، ومن خلال التعرف إلى هذه الاحتياجات يمكن اكتشاف نقاط القوة ودعمها، واكتشاف نقاط الضعف للقيام على معالجتها، ورفع المستوى الإداري والفني لدى المديرين إلكترونياً، إذ يعد ضعف أداء مديري المدارس من المشكلات التي تعيق تقدم سير العملية التعليمية. لذلك تأتي هذه الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل التالي: ما الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما الاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في التعرف إلى الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر مديري المدارس تبعاً لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟

2. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله بالدراسة والتحليل، حيث أن هناك توجه لتطبيق الإدارة الإلكترونية في كافة الأنشطة، والذي يُعد من الموضوعات المهمة في الفكر الإداري الحديث، كونه مصدراً هاماً من مصادر بقاء المنظمة وديمومتها، خاصة في المؤسسات التي تسعى إلى تبني إستراتيجية الإدارة الحديثة التي تهتم بالآليات والاستراتيجيات التي تساعد في تطوير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطبيقاتها في مديريات التربية والتعليم في جميع محافظات المملكة .

كما تُعد الدراسة الحالية من الدراسات الحديثة والنوعية خصوصاً أن الموضوع لم يتم دراسته على المستوى المحلي أو العربي - على حد علم الباحثة - من خلال اطلاعها على الأبحاث والدراسات السابقة حول موضوع الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس. لذا جاءت هذه الدراسة لتؤكد على أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية من أجل النهوض بالإدارة وتحسين جودة مخرجاتهم والإفادة الحقيقية منها، بالإضافة إلى كونها مصدر معرفي جديد يقدم الفائدة للكثير من المفكرين والباحثين في هذا المجال.

كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها المتمثل بالتعرف إلى الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة الزرقاء، ويمكن أن تشكل الدراسة الحالية منطلقاً للمزيد من الدراسات المتعلقة بتطبيق الإدارة الإلكترونية وتحديد الاحتياجات التدريبية والبشرية الضرورية لتطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري. حيث يؤمل أن تستفيد من هذه الدراسة الجهات الآتية:

- الإداريون، وذلك عن طريق زيادة وعيهم بتدريبهم على الدخول بمدارسهم وموظفيهم في طور الإدارة الإلكترونية، لما تعود عليهم من فائدة وسهولة في العمل وسرعة في الإنجاز.

- المشرفون التربويون، للإفادة في آلية وضع قوائم الاحتياجات التدريبية.
- المؤسسة التعليمية، ويتحقق ذلك في حادثة ربط الاحتياجات التدريبية مع الإدارة الإلكترونية مما يستدعي لإثارة الموضوع والوقوف عنده.
- الدولة، الوقوف عند أهمية مواكبة كل ما هو جديد وحديث من تطورات وتغيرات معرفية وتكنولوجية في المنظمات التعليمية.

3. أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة إلى تحليل الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء وينبثق منه الأهداف الفرعية الآتية:
1. تعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الأساسية في محافظة الزرقاء.
 2. تعرف إلى تأثير متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية) على الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر مديري المدارس.
 3. تقديم توصيات استناداً إلى نتائج الدراسة تساعد متخذي القرارات على تبني استخدام الإدارة الإلكترونية في ضوء الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس كمنهج يساهم في نجاح المنظمات لتوظيف أهم الطرق التي تساعد مدراء المدارس على اكتساب المهارات الخاصة بالإدارة الإلكترونية. وتحديد وسائل تكنولوجيا المعلومات التي نستطيع تطبيقها في إدارة المؤسسات التعليمية.
 4. لتعريفات الإجرائية:

الاحتياجات التدريبية: Training needs

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: "المتطلبات الحقيقية التي تهدف إليها الدورات التدريبية لمجموعة من العاملين في أي مجال من مجالات العمل، فهي الضعف أو النقص الكمي والكيفي في المعلومات العامة والخاصة والمهارات الفردية والجماعية والاتجاهات والقيم والحوافز والتهيؤ النفسي والفعلي الذي تؤدي محصلته إلى انخفاض مستوى الأداء" (الأكلبي، 2012).

وتعرف إجرائياً بأنها: جميع المهارات والخبرات اللازمة التي يحتاجها الفرد للتعامل مع كافة متطلبات الإدارة الإلكترونية، وتوظيفها في عمليتي التعليم والتعلم.

E-Management: الإدارة الإلكترونية:

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها: عملية استبدال جميع خدمات الأعمال الإدارية التقليدية التي تحتاج لوقت وجهد بالأعمال الإلكترونية ذات دقة وسرعة عالية، وتم اعتبارها بأنها إدارة بلا أوراق لتعاملها مع تقنيات حديثة في آلية إنجاز مهامها من تخطيط، وتنظيم، وقيادة، ورقابة" (عليان، 2012).

وتعرف إجرائياً بأنها: استخدام الأساليب الحديثة التي تعتمد على الحاسب الآلي والشبكة العنكبوتية، في تنفيذ أعمال الإدارة المدرسية من قبل المدراء.

5. منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الإحصائي، الذي تضمن أسلوب المسح المكتبي وأسلوب المسح الميداني لجمع المعلومات بواسطة أداة الدراسة (الاستبانة) واختبار صدقها وثباتها وكذلك تحليلها إحصائياً لفحص واختبار صحة فرضيات الدراسة والإجابة على أسئلتها.

6. مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، القائمين على رأس عملهم خلال العام الدراسي 2018/2019، والبالغ عددهم (349) مديراً ومديرة، موزعين على مدارس تربية الزرقاء في محافظة الزرقاء، تم سحب عينة عشوائية بسيطة بنسبة (50%) من خلال القوائم وبلاستعانة بالرقم الوظيفي من مجتمع الدراسة وبلغ عددها (175) مديراً ومديرة. وتم توزيع الاستبانات على جميع مفردات العينة، فاسترجعت (156) استبانة ما نسبته (89.1%) من حجم عينة الدراسة، واستبعدت (8) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي وعدم اكتمال الإجابة فيها، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (148) استبانة، مشكلة بذلك (84.6%) من عينة الدراسة وهي نسبة صالحة لأغراض البحث العلمي، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة وعينتها مديري المدارس في مديرية الزرقاء الاولى حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والدورات التدريبية.

المتغيرات	المستويات	مجتمع الدراسة (العدد= 349)	عينة الدراسة (العدد= 148)
الجنس	ذكر	119	50
	أنثى	230	98
المؤهل العلمي	دراسات عليا	120	50
	دبلوم عالي فأقل	229	98
الخبرة	أقل من 5 سنوات	78	33
	من 5 أقل من 10 سنوات	66	28
	من 10 أقل من 15 سنة	59	21
	أكثر من 15 سنة	146	66
الدورات التدريبية	أقل من 5 دورات	117	51
	من 5 إلى أقل من 10 دورات	143	61
	10 دورات فأكثر	89	36
المجموع		349	148

المصدر: وزارة التربية والتعليم، منظومة التعلم 2018 / 2019

7. أداة الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد "الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء"، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم استخدام مقياس ليكارت لتحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية للمديرين والمتمثلة بـ (الكفايات الإدارية، الحاسوبية، الإدارية الفنية والمهنية، التطوير الذاتي، التقنيات التربوية)، وتكونت هذه الأداة من خمسة أبعاد متمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية السابقة، ومن (52) فقرة من الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية الموزعة على هذه الأبعاد، ومن خلال الاعتماد على الأدب النظري السابق المتعلق بالموضوع وعلى استبانة الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية، حيث تم تطوير استبانة لمعرفة الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، وقد تكون

مقياس ليكارت من درجات تفضيل بين (1 - 5) درجات، وقد تم إعطاء الدرجة (1) لأقلها تفضيلاً وصولاً إلى الدرجة (5) والتي مثلت الدرجة الأكبر للتفضيل.

وبناءً على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.68-5) فيكون مستوى التصورات مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين (2.34-3.67) فإن مستوى التصورات متوسط وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.33) فيكون مستوى التصورات منخفضاً. اعتماداً على معيار الحد الأعلى - الحد الأدنى.

8. صدق أداة الدراسة:

لقد تم عرض أداة الدراسة على (17) محكماً من أساتذة الإدارة التربوية المختصين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة، وطلب منهم تنقيح ومراجعة فقرات الاستبانة من حيث مدى وضوح الفقرات وجودة صياغتها اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل أو حذف أي من الفقرات التي يرون إنها لا تحقق الهدف من الاستبانة، حيث جمعت البيانات من المحكمين بعد ذلك، وتمت إعادة صياغتها وفق ما اتفق عليه (80%) من المحكمين، حيث استقرت غالبية آرائهم على تعديل بعض العبارات، أو استبدال كلمات بأخرى وفق ما يناسب البيئة التربوية حيث كانت عدد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية بعد تحكيمها (51) فقرة.

9. ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات لها، بطريقة كرونباخ ألفا لتعرف الاتساق الداخلي للفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات الاحتياجات التدريبية المتوافرة في محافظة الزرقاء بين (0.80 - 0.93)، وتراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات بعد المأمول بين (0.90 - 0.94)، وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة. والجدول (4) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

جدول (2): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات بعدي الاستبانة

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	قيم معاملات الثبات لبعدي التوافر	قيم معاملات الثبات لبعدي المأمول
1	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	9	0.888	0.919
2	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	13	0.865	0.910
3	الاحتياجات الإدارية الفنية والمهنية.	10	0.899	0.911
4	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي.	10	0.934	0.938
5	الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية.	9	0.904	0.906

10. المعالجة الإحصائية:

بعد تفريغ استجابات أفراد العينة، جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب، إذ تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وقد قامت الباحثة باستخدام التحليلات الإحصائية الآتية:

1. كرونباخ ألفا للتحقق من الصدق والثبات الداخلي.

2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3. اختبار ت (t- test).

4. اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA).

5. اختبار شيفيه.

11. الدراسات السابقة

تناولت دراسات عديدة سابقة عربية وأجنبية موضوعي الاحتياجات التدريبية الإدارية الإلكترونية سواءً في المؤسسات التعليمية وغير التعليمية من قبل الباحثين ولكن من الملاحظ وجود نقص ملحوظ في الدراسات التي تتناول الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية في مجال المؤسسات التربوية بوجه خاص، وفيما يلي عرض لأهم هذه الدراسات.

أ. الدراسات العربية:

- أجرت (ميرغني، 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم المعوقات الإدارية والتقنية والبشرية والمالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري الإدارات التربوية ومساعدتهم بوزارة التربية والتعليم ولاية الجزيرة. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة بوصفها أداة للبحث أختيرت عينة عشوائية طبقية كان حجمها (57) من المديري ومساعدتهم موزعه على (24) إدارة، لتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تقييم مديري الإدارات ومساعدتهم للمعوقات (الإدارية، التقنية، البشرية، المالية)، أفراد العينة يرون أن المعوقات الإدارية أكثر المعوقات حول تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الحكومية بمتوسط حسابي (45.74)، تليها المعوقات التقنية (30.33) ثم البشرية (23.81) ثم المالية (22.42)، بدرجة عالية جداً إلى متوسطة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في: المعوقات ككل حول تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية تبعاً للمسمى الوظيفي لصالح مساعدي الإدارة، وفي المعوقات (الإدارية - التقنية - البشرية) حول تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية تبعاً للدورات التدريبية لصالح عدم وجود للدورات تدريبية في الحاسب الآلي والأجهزة التقنية، وفي المعوقات ككل حول تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية لصالح عدم تلقي دورات تدريبية في الحاسب الآلي والأجهزة التقنية، وفي المعوقات الإدارية حول تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية تبعاً لسنوات الخبرة لصالح أقل من 10 سنوات .

- دراسة (خلف، 2017) هدفت الرسالة إلى إعداد برنامج مقترح لتدريب مدرسي مادة الأحياء بالمرحلة الثانوية في جمهورية العراق في ضوء معايير جودة التعليم والاعتماد بغرض تنمية وتطوير الأداء التدريسي لهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة تشمل مجالات ومعايير ومؤشرات جودة الأداء التي تم التوصل إليها، وطبقت على عينة منهم بلغ عددها (39) مدرساً ومدرسة، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج التطبيقين القبلي والبعدي لأدوات البحث لصالح التطبيق البعدي، كذلك وجود علاقة موجبة بين نتائج التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة، مما يدل على فعالية البرنامج التدريبي في تنمية وتطوير الأداء التدريسي لمدرسي مادة الأحياء بالمرحلة الثانوية في جمهورية العراق، وبناء على النتائج

أوصت الدراسة بضرورة العمل على إدخال دورات تدريبية متخصصة من أجل سد الاحتياجات الخاصة بمعلمي الاحياء بالمرحلة الثانوية

- دراسة (المقابلة، 2017) تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة استخدام مديري ومديرات المدارس للمهارات الإلكترونية وتطبيقاتها في الأعمال الإدارية، والكشف عن درجة أهمية استخدام مديري ومديرات المدارس للإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية، ومن أجل تحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي، تم إجراء الدراسة على عينة حجمها (58) مديراً ومديرة مدرسة في محافظة شرورة في المملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة استخدام مديري ومديرات المدارس للمهارات الإلكترونية وتطبيقاتها في الأعمال الإدارية كانت مرتفعة، كما أن درجة أهمية استخدام الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية لدى مديري ومديرات المدارس كانت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق في درجة استخدام مديري ومديرات المدارس للمهارات الإلكترونية وتطبيقاتها في الأعمال الإدارية تعزى لاختلاف (متغير الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)، بينما هناك فروق في مستوى المدرسة ولصالح مستوى المدرسة، كذلك عدم وجود فروق في درجة أهمية استخدام الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية تعزى لمتغير (الجنس، والخبرة، ومستوى المدرسة)، بينما هنالك فروق في متغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس، ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة العمل على تعزيز استخدام الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها من قبل المدراء، وبناء على نتائج الدراسة خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أهمها: ضرورة الاستمرار في الدعم التقني الإلكتروني من قبل وزارة التربية والتعليم للمدارس في المملكة العربية السعودية.

- وأجرى (الهاجري والغنبوصي، 2016) دراسة هدف فيها التعرف على صعوبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام في سلطنة عمان ودولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم. مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (274) مديراً ومساعداً، منهم (123) من سلطنة عمان (151) من دولة الكويت. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها: وجود فجوة الثقافة الإلكترونية محتلة الصدارة في الصعوبات لتطبيق الإدارة الإلكترونية يليها الموارد المالية فالبشرية فالأنظمة والتشريعات، وأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين البلدين، ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة أنه نظراً لتكلفة تطبيق الإدارة الإلكترونية ولتوجه القيادات التربوية في الدولتين نحو إدخال التكنولوجيا في الحقل التربوي، توصي

الدراسة بتوفير الموارد المالية لهذا التوجه مع البحث عن موارد مساعدة للتمويل من بينها دعم قطاعات المجتمع.

- وهدفت دراسة (السيد، 2016) إلى وضع تصور تربوي مقترح للتخطيط اللازم لتحديد وتحقيق الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات للحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة الدقهلية في مصر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي الميداني، ومن أجل إثراء هذه الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة للتعرف على آراء معلمي الرياضيات في الاحتياجات التدريبية، على عينة عشوائية من معلمي الرياضيات بمحافظة الدقهلية وعددهم (550)، وتمثلت نتائج الدراسة في اتفاق معلمي الرياضيات في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على أن إدراك العلاقة بين تعليم الرياضيات والمواد الأخرى من أولويات تحديد الاحتياجات التدريبية حيث احتلت المرتبة، واتفق معلمو الرياضيات في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على أن أساس الأهداف التدريبية من أولويات محور تقييم الدورات التدريبية حيث احتلت المرتبة الأولى، وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتقديم الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الرياضيات وفق أسس سليمة تخدم المنهاج الدراسي.

- أما دراسة (الحولي، 2016) هدفت للتعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية، تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة في الإدارة، المؤهل العلمي، مرحلة المدرسة)، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المقابلة والاستبانة كأداتين لجمع البيانات اللازمة، وقد تضمنت الاستبانة (55) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (الإداري، الفني، العلاقات الإنسانية، التقني)، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في محافظات غزة وعددهم (391) مدير ومديرة، وهم المجتمع الكلي للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن أفراد العينة أبدوا موافقة بدرجة كبيرة على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس الحكومية. وتبين وجود فروق في تقديرات أفراد العينة حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المديرات وتعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدراسات العليا في مجال العلاقات الإنسانية، في حين لا يوجد فروق في باقي المجالات، كما تبين وجود فروق في تقديرات أفراد العينة حول الاحتياجات

التدريبية تعزى لمتغير مرحلة المدرسة، وبناء على النتائج خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أهمها: ضرورة توظيف التكنولوجيا للارتقاء بأداء مديري المدارس في ضوء مجالات التنمية البشرية.

- دراسة (الشديقات والشديقات، 2015) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال للكفايات الإدارية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق، وقد تم الاستناد إلى المنهج الوصفي الميداني، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق البالغ عددهن (138) معلمة. ولجمع المعلومات تم تطوير استبانة الكفايات الإدارية، وتكونت من (59) فقرة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود احتياجات تدريبية بدرجة كبيرة للكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر معلماتهن على جميع مجالات الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها: عقد المزيد من الدورات التدريبية لمديرات رياض الأطفال، وضرورة المتابعة الفعلية لمديرات رياض الأطفال بعد انتهائهن من المشاركة في أي دورة أو برنامج تدريبي.

- وهدفت دراسة (خوالدة، 2015) للكشف عن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديريهم. مستخدما المنهج الوصفي التحليلي، على عينة مكونة من (140) مديرا تم انتقاؤهم بالطريقة العشوائية، والاستبانة أداة لدراسته، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: تصورات المدراء كانت عالية جدا في كافة المجالات، مع وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لتصورات المدراء معزاة (للجنس "ذكر"، وسنوات الخبرة "الخبرة العالية"، والمؤهل العلمي "دبلوم بكالوريوس فأعلى") وبناء على النتائج خرجت الدراسة بتوصيات كان أبرزها العمل على متابعة جميع المدارس وتوظيف الإدارة الإلكترونية فيها من أجل تعميم نظام الإدارة الإلكترونية في كافة مدارس العاصمة.

- وأجرى (النايت، 2014) دراسة هدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس بمحافظة بقاء في المملكة العربية السعودية في مجال تنمية المهارات الذاتية والإدارية والفنية والإنسانية والتصورية والإدراكية في مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم من وجهة نظرهم، مستخدما المنهج الوصفي المسحي لدراسته، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لها، وتم توزيعها على عينة تكون من مجتمع الدراسة والبالغ عدده (77) مديرا، وأبرزت النتائج الآتية أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في المجالات التالية (مهارات ذاتية، إنسانية، إدراكية

تصورية، إدارية، فنية) كبيرة جداً، وكما لوحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول الاحتياجات التدريبية وفقاً للمتغيرات الآتية (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرات، والمرحلة التعليمية). وأوصت الدراسة بالعمل على تدريب مديري المدارس وفقاً للاحتياجات التي كشفت عنها الدراسة في ضوء مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم من حيث العمل على تنمية المهارات الذاتية والفنية والإنسانية والإدراكية والإدارية لدى مديري المدارس.

- وكما هدفت دراسة (الزهراني، 2014) للتعرف على درجة الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديرات المدارس للمرحلة الثانوية للبنات في مكة المكرمة من وجهة نظرهن، وكما هدفت للتعرف على الفروقات الفردية بين درجات الاحتياجات التدريبية معزاة للمتغيرات (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص، وعدد الدورات التدريبية الحاصلة عليها)، مستخدماً المنهج الوصفي المسحي، وشملت عينة الدراسة على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (68) مديرة. حيث تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وبرزت النتائج التالية: أن الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري للمديرات مرتفعة جداً من وجهة نظرهن، ولا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين درجات الاحتياجات التدريبية في كافة المجالات، حيث خرجت بعده توصيات كان أهمها ضرورة التركيز على توفير الدورات التدريبية للمديرات وفقاً لاحتياجاتهن التدريبية في كافة المجالات (الإداري، التربوي، الفني) وبناء برامج ودورات تدريبية وفقاً لها.

- وأشار (بشارت والقاسم، 2013) في دراستهم والتي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لاتخاذ القرار من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في محافظة طوباس في فلسطين، كما تهدف للتعرف على الاختلاف في الاحتياجات التدريبية لاتخاذ القرار وفقاً لمتغير (جنس مدير المدرسة، ومؤهله العلمي، وخبرته، ومستوى المدرسة). مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (38) مديراً ومديرة منهم (21) مديراً و (17) مديرة، ولأغراض الدراسة قام الباحثان ببناء استبانة مكونة من (25) فقرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن درجة الحاجة للتدريب لاتخاذ القرار لمديري ومديرات المدارس في مديرية تربية طوباس من وجهة نظرهم كانت متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$) (05) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التالية: (جنس مدير المدرسة، ومؤهله العلمي، وخبرته)، في حين وجدت فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة ولصالح مديري

المدارس الثانوية. ومن أهم توصياتها العمل على دعم المدرء من الناحية المهنية وتقديم لهم ما يحتاجون من تدريب كلاً حسب حاجته.

- ودراسة (سلامة، 2013) التي هدفت للتعرف على درجة توفر متطلبات الاتصال الإداري الإلكتروني ومعوقاته في المدارس الثانوية بجدة من وجهة نظر مديرات تلك المدارس، مستخدمة الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها، والتي شملت عينة الدراسة مجتمع الدراسة والمتكون من (104) مدير، وأبرز النتائج التي ظهرت متمثلة بالتالي: توفر متطلبات الاتصال الإداري بصورة بسيطة بالأبعاد البشرية والفنية والمالية والإدارية التنظيمية، وأنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول درجة توفر متطلبات الاتصال الإداري الإلكتروني معزاة لمتغير المؤهل العلمي، والخبرة، و شيوخ معوقات الاتصال الإداري الإلكتروني بشكل كبير في الأبعاد التالية (البشرية، والفنية، والمالية، والإدارية)، وضرورة توفير خبير في كل مدرسة على الأقل من أجل التعامل مع الأجهزة الإلكترونية وإدارة الاتصالات الإلكترونية.

- وأجرى (السلي، 2012) دراسة هدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية من وجهة نظرهم، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، على عينة مكونة من (172) مديراً ومديرة. وأظهرت الدراسة النتائج التالية: الحاجة المرتفعة في جميع المجالات للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس بمكة في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية، وأنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمديري المدارس حول احتياجاتهم التدريبية ضمن متطلبات الإدارة الإلكترونية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وأنه هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مجالي إدارة الشبكات والمعلومات، وأمن المعلومات لصالح الحاصلين على أكثر من دورة، ومن أهم التوصيات التي تم ذكرها ضرورة عقد ورشات عمل تشجع المدرء على اكتساب المهارات اللازمة للإدارة الإلكترونية.

- وأشار (القباطي، 2012) في دراسته التي هدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ووكلائهم، وكما هدفت للتعرف على الفروقات الفردية في الاحتياجات التدريبية ضمن متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة)، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لدراسته، وشملت عينة الدراسة على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (105) إداري، منهم (20) مديراً و(76) وكيلاً.

وأظهرت نتائج الدراسة بأنه هناك احتياجات تدريبية لمديري المدارس في مجالات (التخطيط، والتنظيم، والإشراف، والاتصال، واتخاذ القرار، والتفويض) بدرجة متوسطة، إضافة لعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية معزاة لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة). وبناء على نتائج الدراسة أوصى الباحث بتوصيات كان أهمها ضرورة إنشاء قسم خاص بالإدارة المدرسية والإدارة التربوية في كليات التربية في الجامعات اليمنية لتخريج كادر متخصص يحمل مؤهل البكالوريوس في الإدارة المدرسية.

- دراسة (العاجز، 2011) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولجأ إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، وتم استخدام الحصر الشامل حيث وزعت (241) استبانة على جميع الموظفين الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الإلكترونية في الوزارة. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: لا يتاح للموظف اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله دون الرجوع إلى رئيسه المباشر ضمن بيئة العمل الإلكتروني، لا يتم تكريم أو تحفيز الموظفين المتميزين في بناء ونشر العمل الإلكتروني بالوزارة، لا يتم إعطاء الموظفين فرصة المشاركة في تطوير نظم وآليات العمل بالبرنامج الإلكتروني الذي يستخدمونه. وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات كان من أهمها: اعتبار أن موقع الوزارة الإلكتروني يمثل هوية الوزارة ورسالتها واستراتيجيتها وأنشطتها وخدماتها وأنه أكبر من مجرد واجهة إلكترونية للوزارة، دعم الإدارة لأسلوب التعلم من خلال الملاحظة لتشجيع الممارسات الإلكترونية الأفضل بين الموظفين ونشرها فيما بينهم كنموذج يحتذى به، إشباع حاجات التقدير لدى الموظفين وربط الحوافز المادية والمعنوية بإنجازاتهم الوظيفية إلكترونياً، وتهيئة مناخ مناسب يشجع على الإبداع والابتكار والتعلم واتخاذ القرارات ومواجهة التحديات ضمن بيئة الأعمال الإلكترونية.

- كما وقام (القيسي، 2010) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى بيان أثر متغيرات الدراسة (الجنس، ومرحلة المدرسة، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية بالسنوات، وموقع المحافظة) على تأثير الدورات التدريبية، ومن أجل إثراء هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الميداني. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في محافظات الضفة

الغربية، وتكونت عينة الدراسة من (157) مديراً، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة معتمدة على الأدب النظري والدراسات ذات الصلة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم، تعزى لمتغيرات الجنس، وموقع المحافظة، ومرحلة المدرسة، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم، تعزى (للمتغير المؤهل العلمي، بين حملة الدبلوم، وحملة بكالوريوس وأعلى)، ولصالح حملة (بكالوريوس وأعلى)، ووجود فروق تعزى لمتغير الخبرة الإدارية بالسنوات، ولصالح أصحاب الخبرة الإدارية (5 سنوات فأقل) و(6-10) سنوات، وبناءً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الباحثة بتوصيات منها: الاستمرار في عقد دورات تدريبية للمديرين لما تتركه هذه الدورات من أثر إيجابي في أداء مديري المدارس لمهامهم، وضرورة التنسيق مع الجامعات في إعداد البرامج والدورات التدريبية، بحيث تقوم الجامعات وبالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم بتأهيل المديرين وتدريبهم، على أن يُمنحوا شهادات علمية في نهاية البرامج التدريبية خاصة إذا كانت طويلة زمنياً، ومن ضمن التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية خاصة بالمدرء بصورة مستمرة.

- وقام (الأسمرى، 2010) بدراسة هدفت للكشف عن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية بمدينة الرياض، والتعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتحديد متطلبات تطوير الإدارة الإلكترونية في الإدارة المدرسية، مستخدماً المنهج الوصفي المسحي، لعينة مكونة من (193) مديراً في مدينة الرياض، وقام الباحث بجمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة لدراسته، وكانت أبرز النتائج: وجود ضعف في تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارات المدارس، مع وجود معوقات التي تحد من تطبيق الإدارة الإلكترونية، ووجد أنه لا يوجد فروقات ذات الدلالة الإحصائية للمتغيرات التالية (نوع المدرسة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، القدرة على استخدام الحاسب الآلي في إدارة المدرسة)، إضافة لمتغير الخبرة عدم وجود فروقات ذات الدلالة الإحصائية لواقع تطبيق الإدارة الإلكترونية ومحور معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأنه يوجد فروقات ذات

دلالة إحصائية لمتغير الخبرة وظهر ذلك في تحديد متطلبات تطوير الإدارة الإلكترونية، كما وخرجت بجملة من التوصيات تجلت في أن تضع الإدارة العليا الخطط الإجرائية المناسبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام.

- وهدفت دراسة (خلوف، 2010) في التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات، مستخدما المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بتطبيق أداة دراسته (الاستبانة) على عينة مؤلفة من (322) مديرا ومديرة، وتوصلت النتائج إلى أن: قلة تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، وأنه يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية معزاة لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والموقع الجغرافي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في تطبيق الإدارة الإلكترونية معزاة لمتغير الخبرة ومجال التخصص وموقع المحافظة. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها ضرورة حوسبة المرافق المدرسية التي تتضمن عددا كبيرا من المفردات مثل المكتبة ومختبر الحاسوب.

- وهدفت دراسة (السبعي، 2010) في الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس ووكيلات مدارس التعليم العام الحكومي بإدارة التربية والتعليم (بنات) في محافظة صبياء في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن، وكما هدفت للتعرف على المتغيرات (المرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، مدة الخدمة، الحصول على دورات تدريبية) في آلية تحديد احتياجاتهم من وجهة نظر مديرات ووكيلات المدارس. مستخدما المنهج الوصفي المسحي، معتبرا مجتمع الدراسة عينتها والمكونة من (20) مديرة و(34) وكيلة، وقام الباحث بإعداد استبانة أداة لدراسته، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة ماسة لجملة من مجالات العمل المدرسي للمديرة ووكيلة المدرسة (المهارات، والمعارف، والاتجاهات)، وعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمتغيري المرحلة التعليمية والمؤهل العلمي في آلية تحديد أهمية الاحتياجات التدريبية للمديرات والوكيلات في أبعاد (المعارف والمهارات والاتجاهات)، وظهرت الفروقات الإحصائية للوكيلات في بعدي المعارف والمهارات، أما الاحتياجات التي تحتاجها المديرات تركزت حلول الأبعاد التالية (المعارف والتقييم، وشؤون الطلبة، والنشاط المدرسي، والمهارات وشؤون الطالبات، والنمو المهني للمعلمات، وتفعيل المنهج المدرسي، والاتجاهات، الحاسب الآلي، وتفعيل المنهاج، تحليل المشكلات واتخاذ القرار) أما

وكليات (المعارف" القيادة، الحاسب الآلي، التخطيط"، والمهارات " الحاسب الآلي، علاقة بين المجتمع المحلي، تفعيل منهج مدرسي"، والاتجاهات " الحاسب الآلي، والتخطيط، والتنظيم")، حيث كان أهم التوصيات ضرورة وجود برامج تدريب تطبيقية (عملية) لمسؤوليات ومهام العمل الإداري المدرسي والمشكلات التي تواجهه بما يساعد في تطوير أداء مديرات ووكيلات المدارس.

أجرى (العنزي، 2010) دراسة هدفت في تحديد الحاجات التدريبية للقيادات التربوية في وزارة التربية في دولة الكويت، من عينة مؤلفة من (234)، منهم (21) مديرا إداريا، و(76) مراقبا، و(137) رئيس قسم، مستخدما المنهج الوصفي في دراسته، متخذا الاستبانة أداة لدراسته. وظهرت أبرز النتائج بأن الحاجات التدريبية في مجال العمليات القيادية الإدارية احتلت المرتبة الأولى، يليها السياسات التربوية فالرقابة والتقييم والتنظيم والتطوير الإداري وصولا لمجال الأنماط الإدارية. وكما لوحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد الدراسة لمتغيري (مكان العمل، والمؤهل العلمي). ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة إعداد برنامج تربوي متكامل من قبل وزارة التربية في الكويت من أجل تأهيل للقيادات التربوية بالتنسيق مع الجامعات وأصحاب المؤهلات والخبرات الإدارية.

ب. الدراسات الأجنبية

- دراسة (Jastin، 2017) دراسة اتجاهات المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة في كندا، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة في كندا، من أجل تحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام استبانة كأداة للدراسة كما تكونت الاستبانة من (50) فقرة موزعه على (4) مجالات من أجل قياس اتجاهات المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونه من (180) مدير ومديرة، حيث تم توزيع أداة الدراسة عليهم واستردادها حيث أصبحت عينة الدراسة في صورتها النهائية (156)، والخروج بمجموعة من النتائج كانت اتجاهات المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة في كندا كبيرة حيث إن المدراء يسعون إلى تطوير أنفسهم ويفضلون الاستمرار في برامج تدريبية، كما تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة في كندا تعزى لكل من متغير (الجنس، التخصص)، وظهر أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة في

كندا تعزى لكل من متغير (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الإدارية، وعدد الدورات)، وبناء على نتائج الدراسة تم وضع عدة توصيات كان أهمها: العمل على تشجيع مدراء المدارس على الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لهم بكافة الوسائل.

- دراسة (naJaty، 2017) الاحتياجات التدريبية اللازمة في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس الأهلية في طهران، هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الاحتياجات التدريبية اللازمة في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس الأهلية في طهران في إيران، حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي الميداني، وتكونت أداة الدراسة من (65) فقرة تم اختيار (110) مدير ومديرة بالطريقة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك احتياجات تدريبية في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس الأهلية في طهران بصورة متوسطة، حيث إن العديد من المدراء لديهم جاهزية قائمة للتعامل مع المجال التكنولوجي في تسيير أعمالهم الإدارية، كما وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية اللازمة في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس الأهلية في طهران تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، كما وتبين أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية اللازمة في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس الأهلية في طهران تعزى لمتغير (الجنس، نوع المدرسة، مستوى المدرسة)، وبناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بضرورة عقد المدراء دورات تدريبية داخلية للمدرسين في نفس المدرسة من أجل تفعيل دورهم في استخدام الوسائط المتعددة وتبسيط شرح الدروس للطلبة، وهذا يعزز المجال التكنولوجي لدى المدراء ويقلل من الاحتياجات التدريبية لديهم.

- دراسة (Jemrq، 2017) العوامل المؤثرة في استخدام المدراء للإدارة الإلكترونية في المدارس في منطقة تشيفيتافيكيا في إيطاليا. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير كل من (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على العوامل المؤثرة في استخدام المدراء للإدارة الإلكترونية في المدارس في منطقة تشيفيتافيكيا، حيث قام الباحث باستخدام أداة دراسة وهي استبانة مكونة من (60) فقرة موزعة على (6) مجالات، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي الميداني في إثراء هذه الدراسة، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (220) مديرًا ومديرة، حيث توصلت الدراسة بعدة نتائج كان أهمها: أنه لا يوجد تأثير لكل من (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على العوامل المؤثرة في استخدام المدراء للإدارة الإلكترونية في المدارس في منطقة

تشيفيتافيكيا، كما وخرجت الدراسة إلى عدة توصيات كان أهمها العمل على توعية المدراء لاستخدام الإدارة الإلكترونية بشكل واضح وصريح وتجنب العقبات التي تحول دون استخدام الإدارة الإلكترونية لمدراء المدارس.

- دراسة (Alpert، 2017) واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالتنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية في ولاية فكتوريا الأسترالية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالتنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية في ولاية فكتوريا، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاستناد إلى المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة مؤلفة من (80) فقرة، تم توزيعها على عينة مؤلفة من (460) من المدراء. وقد بينت الدراسة أن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى مدراء المدارس الثانوية في ولاية فكتوريا الأسترالية كانت درجتها كبيرة، كما تبين أن درجة التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية في ولاية فكتوريا الأسترالية كان درجته كبيرة، واتضح أيضا أن هناك علاقة قوية ما بين واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وبين التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية في ولاية فكتوريا الأسترالية، وبناء على نتائج الدراسة أوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور الإدارة الإلكترونية في كافة المدارس في أستراليا والعمل على دعمها من الناحية المادية وإجراء دورات تدريبية للمدراء التي تنقصهم الخبرة في هذا المجال.

- دراسة (Gorg، 2016) درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا الأمريكية، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ إذ تم اختيار عينة عشوائية طبقية بحجم (350) مديراً ومديرة، وزعت عليهم أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة. فأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا، كما أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا كانت كبيرة، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا كانت كبيرة، كما تبين عدم وجود فروق في درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص، العمر)، وظهر أيضا عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس في ولاية جورجيا تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل

العلمي، سنوات الخبرة، التخصص، العمر)، وبناء على نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي بعدة توصيات: ضرورة استمرارية مدراء المدارس في التعامل مع الإدارة الالكترونية وتفعيل دورها على نطاق واسع.

- دراسة (Mokrya، 2015) التحديات والمعوقات التدريبية لدى مدراء المدارس في أثيوبيا كما يدركها المدراء أنفسهم، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات والمعوقات التدريبية لدى مدراء المدارس في أثيوبيا كما يدركها المدراء أنفسهم ومن أجل تحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على استبانة مكونة من (30) فقرة موزعة على (4) مجالات، كما وقام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (250) مديراً في مدارس أثيوبيا التابعة للدولة، وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج كان أهمها: أن درجة المعوقات التدريبية لدى مدراء المدارس في أثيوبيا كما يدركها المدراء أنفسهم كانت كبيرة، حيث حصلت على متوسط حسابي (3.78)، وهذه النسبة تعد كبيرة حسب المقياس المعد للدراسة، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في المعوقات التدريبية لدى مدراء المدارس في أثيوبيا كما يدركها المدراء أنفسهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي)، وبناء على نتائج الدراسة توصي الدراسة بضرورة توفير ميزانية كافية من أجل دعم العمليات التدريبية الخاصة بالمدراء والنهوض بهم إلى مستويات عليا.

- دراسة (Baccus، 2015) تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في إسلام آباد، هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في إسلام آباد في الباكستان. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة من إعداد الباحث كانت مكونة من (45) فقرة موزعة على أربعة مجالات، كما وتكونت عينة الدراسة من (170) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية مع مراعاة متغيرات الدراسة المستقلة، حيث تم هذا استناداً إلى المنهج الوصفي، كما وتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة واسترد منها (158) استبانة صالحة للتحليل، وتوصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس الثانوية بحاجة كبيرة إلى التدريب على جميع المجالات التي شملتها الدراسة، كما تبين أنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في إسلام آباد تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، ونوع المدرسة، وعدد الصفوف)، وبناء على نتائج الدراسة ظهرت عدة

توصيات تسعى إلى ضرورة العمل على اختيار مجموعة من الدورات التدريبية الخاصة بالمدراء والتي يحتاجونها خلال أعمالهم الإدارية.

– دراسة (Kevin، 2014) الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس في منطقة ليغانيس الإسبانية، هدفت الدراسة تعرف الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس في منطقة ليغانيس الإسبانية، كما وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة قصدية من مدراء المدارس في منطقة ليغانيس الإسبانية وكانت العينة مكونة من (40) مدير ومديرة ووزعت عليهم استبانة، حيث خرجت الدراسة بعدة نتائج كان أهمها أن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس في منطقة ليغانيس الإسبانية كانت متوسطة، فهم بحاجة إلى بعض الأمور حيث ظهر أن هناك حاجة كبيرة للتدريب في المجال الخاص بالإسعافات الأولية، كما تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس في منطقة ليغانيس الإسبانية تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، كما وتبين أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس في منطقة ليغانيس الإسبانية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية وعدد طلبة المدرسة. وبناء على نتائج الدراسة توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: ضرورة العمل على عقد دورات تدريبية للمدراء في الإسعافات الأولية من أجل استخدامها في الوقت المناسب في المدرسة وخارج المدرسة.

12. التعقيب على الدراسات السابقة

يظهر من خلال استعراض الدراسات السابقة بأن جميع الدراسات السابقة تناولت مواضيع لها علاقة بالاحتياجات التدريبية والتدريب والإدارة الالكترونية لدى المدراء، حيث قامت الباحثة بالتركيز على عينة الدراسة لتعلقها بمديري المدارس ليتسنى ربط النتائج الخاصة بهذه الدراسة مع الدراسات السابقة، حيث انحصرت هذه الدراسات ما بين عام 2017 إلى 2010 وهذا يدل على أن المواضيع المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية (الاحتياجات التدريبية والإدارة الإلكترونية) من الموضوعات المعاصرة والحديثة والمهمة والتي اهتم بها الباحثون، و كما تبين أيضا من خلال استعراض الدراسات السابقة أن غالبية الدراسات تناولت المنهج الوصفي، وهذا يدل على أن طبيعة هذه الظاهرة تتفق وطبيعة المنهج الوصفي. ومن الملاحظ أيضا أن حجم العينات المستخدمة في هذه الدراسات،

كانت مقارنة حيث تراوحت ما بين (55- 550) وهذه الحجوم من العينات تتفق والمنهج الوصفي، كما وتبين أن أغلب العينات التي تم ذكرها من مدراء مدارس في مدارس مختلفة وبلدان مختلفة أيضا. وعينة الدراسة الحالية هي مدراء المدارس الحكومية وهي مناسبة لتدعيم النتائج. واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في وضع تصور حول الإطار النظري والمنهج المستخدم وحجم العينات وتطوير أداة الدراسة والمعالجات الإحصائية والمراجع، كما أنه من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين لنا بأن هذه الدراسة قد اتفقت مع الدراسات السابقة من حيث هدفها، فبعض الدراسات تنوعت في اهتماماتها البحثية، فمنها ما تطرق إلى الاحتياجات التدريبية بشكل عام مثل دراسة (الزهراني، 2014) ودراسة (بشارت والقاسم، 2013) ودراسة (القباطي، 2012) ودراسة (القيسي، 2010) ودراسة (السبعي، 2010) ودراسة (العنزي، 2010) ودراسة (Mokrya, 2015) ودراسة (Baccus, 2015) ودراسة (Kevin, 2014). ومنها ما تطرق إلى الاحتياجات التدريبية في مجالات أخرى غير الإدارة الإلكترونية مثل دراسة دراسة (الحوالي، 2016) ودراسة (الشديفات والشديفات، 2015) ودراسة (النايت، 2014) ودراسة (بشارت والقاسم، 2013). ومنهم ما تطرق إلى الاحتياجات التدريبية في المجال الإلكتروني مثل دراسة (السلمي، 2012) ودراسة (naJaty, 2017)، أما بالنسبة للدراسات الخاصة بالمجال الإلكتروني منهم ما تناول الإدارة الإلكترونية بشكل عام مثل دراسة (الهاجري والغنبوصي، 2016) ودراسة (خوالدة، 2015) ودراسة (الأسمرى، 2010) ودراسة (خلف، 2010) ودراسة (Jemrq, 2017)، ومنهم ما تناول الإدارة الإلكترونية مع متغيرات أخرى مثل دراسة (المقابلة، 2017) ودراسة (سلامة، 2013) ودراسة (العاجز، 2011) ودراسة (Alpert, 2017) ودراسة (Gorg, 2016).

13. تشابه وتميز الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في طبيعة المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي المسحي حيث استخدمت من قبل غالبية الدراسات، وتشابهت أيضا في طبيعة اختيار العينة وهي الطريقة العشوائية في مجتمع الدراسة وعينة مقصودة، فإن معظم الدراسات استخدمت الطريقة العشوائية في اختيار العينة والآخر القصدية، أما الدراسة الحالية فإنها تتميز عن الدراسات السابقة بأنها هدفت إلى بحث تعرف الاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية

لمديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم حيث لم يتم العثور على دراسة تربط هذين المتغيرين سواء بالمجتمع الأردني أو خارجه.

14. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

1. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تدعيم الإطار النظري للدراسة الحالية باستخدام مراجع تتناول مثل هذا الموضوع وتطوير المقاييس الخاصة بالدراسة.
2. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في محاور عدة أهمها أنها أعطت الباحثة آفاقاً أوسع في مجال الاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية.
3. وكذلك استفادت الباحثة من بعض الإجراءات البحثية التي تضمنتها الدراسات السابقة، تطوير وبلورة مشكلة البحث، وتطوير أداة الدراسة، وتحديد متغيراتها، وصياغة فرضياتها.
4. بالإضافة للاستفادة من النتائج والتوصيات التي تضمنتها الدراسات السابقة في بلورة نتائج الدراسة.

5. كما نبهت الدراسات السابقة الباحثة للعديد من الكتب والمراجع التي تناولت موضوع الحاجات التدريبية والإدارة الإلكترونية.

15. عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما الاحتياجات التدريبية الواجب توفرها في مجال الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم؟"

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية في محافظة الزرقاء (درجة التوافر، ودرجة المأمول)

الرقم	المجال	درجة التوافر				درجة المأمول			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	3.07	0.89	4	متوسطة	4.37	0.64	4	مرتفعة
2	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	3.43	0.71	2	متوسطة	4.46	0.57	2	مرتفعة

3	الاحتياجات التدريبية الفنية والمهنية	3.23	0.84	3	متوسطة	4.42	0.63	3	مرتفعة
4	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي	2.88	0.99	5	متوسطة	4.26	0.73	5	مرتفعة
5	الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية	3.69	0.80	1	مرتفعة	4.63	0.49	1	مرتفعة
-1 5	المتوسط الكلي	3.26	0.72	-	متوسطة	4.43	0.54	-	مرتفعة

يتبين من الجدول (3) أن المتوسط العام لتقديرات أفراد العينة على درجة توافر مجالات الاحتياجات التدريبية في محافظة الزرقاء (3.26) بانحراف معياري (0.72)، وهو يقابل واقع بدرجة متوسطة. وأن "مجال الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية في درجة توفرها" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.80)، وجاء "مجال الاحتياجات التدريبية الحاسوبية في درجة توفرها" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.71). بينما جاء "مجال الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي في درجة توفرها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (0.99)، وقد بلغ المتوسط الحسابي.

كما ويبين الجدول (4) أن المتوسط العام لتقديرات أفراد العينة على درجة مأمول مجالات الاحتياجات التدريبية في محافظة الزرقاء (4.43) بانحراف معياري (0.537)، وهو يقابل المأمول بدرجة مرتفع، و أن "مجال الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية في درجة المأمول" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.49)، وجاء "مجال الاحتياجات التدريبية الحاسوبية في درجة المأمول" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.57). بينما جاء "مجال الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي في درجة المأمول" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.73)، وقد بلغ المتوسط الحسابي.

وهذا يدل على حداثة الإدارة الإلكترونية وأن تطبيقها بدرجة متوسطة على أرض الواقع بالإضافة إلى قلة معرفة المدراء والمديرين بمفهوم الإدارة الإلكترونية، ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا بعدم وضع برامج تدريبية متخصصة بالإدارة الإلكترونية من قبل وزارة التربية والتعليم لمديري ومديرات المدارس لتطوير المهارات الإدارية لديهم لا سيما في توظيف التكنولوجيا في العمل الإداري. كما

يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية لم توجه لتطوير الذات لدى المتدربين، وإنما ركزت على توظيف التقنيات التربوية مما يشير إلى أن البرامج التدريبية لم يتم تطويرها بحيث تلبي كافة احتياجات المديرين، ووفقاً للاحتياجات الفعلية لهم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بشارت والقاسم، 2013) التي أشارت إلى أن درجة الحاجة للتدريب لاتخاذ القرار لمديري المدارس كانت متوسطة، واتفقت نتيجة الدراسة كذلك مع نتيجة دراسة (القباطي، 2012) التي بينت أن هناك احتياجات تدريبية لمديري المدارس في مجالات (التخطيط، والتنظيم، والإشراف، والاتصال، واتخاذ القرار، والتقييم) بدرجة متوسطة، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (NaJaty, 2017) والتي بينت أن هناك احتياجات تدريبية في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس بصورة متوسطة، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Kevin, 2014) التي بينت أن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس كانت متوسطة.

واتفقت هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة (الحوالي، 2016) التي أشارت إلى أن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس الحكومية كانت بدرجة كبيرة. وهذا ما دعمته نتائج دراسة (الشديفات والشديفات، 2015) التي أشارت إلى وجود احتياجات تدريبية بدرجة كبيرة للكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال. واتفقت النتيجة جزئياً كذلك مع نتيجة دراسة (النايت، 2014) التي أظهرت أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في المجالات التالية (مهارات ذاتية، إنسانية، إدراكية، تصويرية، إدارية، فنية) كبيرة جداً، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (الزهراني، 2014) التي بينت أن الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري للمديرات مرتفعة جداً، وهذا ما بينته نتائج دراسة (السلمي، 2012) التي بينت الحاجة المرتفعة للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Jastin, 2017) والتي بينت أن اتجاه المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة كبيرة، ودعمت نتيجة دراسة (Baccus, 2015) ذلك حيث إنها أشارت إلى أن مديري المدارس الثانوية بحاجة كبيرة إلى التدريب. وبناءً على ذلك فإنه من الضرورة التركيز على برامج تدريبية تسهم في تطوير الذات لدى المديرين، وضمن خطة تدريبية متكاملة تسهم في تلبية كافة الاحتياجات التدريبية مع التركيز على توظيف التقنيات الإلكترونية في إدارة المدرسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في التعرف على الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر مديري المدارس تبعاً لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟

الجدول (4): نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية وتقديراتهم على مأمولها (درجة الحاجة إليها) تبعاً لاختلاف متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة ومتغير عدد الدورات التدريبية

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائي
الجنس هولتنتج (0.063) Sig. (0.34)	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	0.704	1	0.704	1.48 1	0.226
	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	0.275	1	0.275	0.82 1	0.367
	الاحتياجات الإدارية الفنية والمهنية	0.043	1	0.043	0.10 0	0.753
	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي	0.674	1	0.674	1.15 5	0.284
	الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية	0.129	1	0.129	0.35 7	0.551
المؤهل العلمي هولنج (0.040) Sig. (0.377)	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	0.036	1	0.036	0.07 6	0.783
	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	1.028	1	1.028	3.06 3	0.082
	الاحتياجات الإدارية الفنية والمهنية	0.047	1	0.047	0.10 9	0.742
	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي	0.192	1	0.192	0.32 8	0.568
	الاحتياجات التدريبية في التقنيات	0.133	1	0.133	0.36	0.546

	7				التربوية	
0.437	0.91 3	1.301	3	1.301	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	الخبرة هولنج (0.873) Sig. (0.225)
0.432	0.92 2	0.928	3	0.928	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	
0.076	2.33 6	2.997	3	2.997	الإحتياجات الإدارية الفنية والمهنية	
0.071	2.39 5	4.196	3	4.196	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي	
0.340	1.12 7	1.226	3	1.226	الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية	
0.241	1.43 7	1.366	2	1.366	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	الدورات التدريبية هولنج (0.922) Sig. (0.344)
0.579	0.54 8	0.368	2	0.368	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	
0.399	0.92 6	0.791	2	0.791	الاحتياجات الإدارية الفنية والمهنية	
0.856	0.15 6	0.182	2	0.182	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي	
0.025	3.78 2	2.741	2	2.741	الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية	
		0.475	140	66.541	الاحتياجات التدريبية في الكفايات الإدارية	الخطأ
		0.336	140	46.975	الاحتياجات التدريبية الحاسوبية	
		0.428	140	59.864	الاحتياجات الإدارية الفنية والمهنية	
		0.584	140	81.758	الاحتياجات التدريبية في التطوير الذاتي	
		0.362	140	50.743	الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية	

يتبين من الجدول (4) ما يلي :

1. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية في محافظة الزرقاء على أهميتها (درجة الحاجة إليها)، تعزى لمتغير الجنس. وقد تعزى هذه النتيجة لعدم وجود فرق بين الإناث والذكور في آلية التعامل مع الانفجار المعرفي، ومدى استيعابهم لتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل مدارسهم ويعزى ذلك لاهتمام المدراء والمديرات بالتعامل مع كل ما هو جديد وحديث ومواكبة الثورة المعرفية والاتصالية.

2. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية في محافظة الزرقاء على أهميتها (درجة الحاجة إليها)، تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وقد تعزى هذه النتيجة لوجوب المدراء والمديرات في حصولهم على شهادات دراسات عليا بعد مرحلة البكالوريوس، والتي تهدف لزيادة معرفتهم وعلمهم في المجال الإداري، بما يحقق السهولة في التعامل وقبول كل ما هو حديث وجديد في ظل الثورة العلمية والمعرفية. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بشارات والقاسم (2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الحاجة للتدريب لاتخاذ القرار لمديري المدارس تعزى لمتغيرات (جنس مدير المدرسة، ومؤهله العلمي، وخبرته). وهذا ما توصلت إليه دراسة (السلمي، 2012) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس ضمن متطلبات الإدارة الإلكترونية وفقاً لسنوات الخبرة، واتفقت نتيجة الدراسة كذلك مع نتيجة دراسة (القباطي، 2012) التي بين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة). واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Baccus، 2015) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، ونوع المدرسة، وعدد الصفوف)، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Kevin, 2014) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحوالي، 2016) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المديرات، وتعزى لمتغير

المؤهل العلمي لصالح حملة الدراسات العليا. واختلفت نتيجة الدراسة كذلك مع نتيجة دراسة (النابت، 2014) التي أظهرت وجود فروق دلالة إحصائية حول الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (NaJaty, 2017) والتي أظهرت وجود فروق دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية اللازمة في المجال التكنولوجي لدى مدراء المدارس تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). واختلفت نتيجة الدراسة جزئياً مع نتيجة دراسة (Jastin, 2017) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دلالة إحصائية في اتجاه المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة تعزى لكل من متغير (الجنس، التخصص)، في حين كانت هناك فروق دلالة إحصائية تعزى لكل من متغير (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الإدارية).

3. عدم وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية في محافظة الزرقاء على أهميتها (درجة الحاجة إليها)، تعزى لمتغير الخبرة. وقد تعزى هذه النتيجة أن المدراء والمديرين يتميزون بوجود اتفاق وتشابه بين الأعمال المناط تنفيذها من قبل وزارة التربية والتعليم، والتي تحدد الإجراءات الواجب تنفيذها مثل وجود بريد مدرسي يجب تسليمه، شروط تفريغ المعلمين والمعلمات. وتعزى هذه النتيجة أيضاً أن المدراء والمديرين يجب أن تكون خدماتهم في مجال الإدارة 5 سنوات على الأقل ويجب أن يحملوا شهادة دبلوم عالي وعلى مؤهل تربوي لتحقيق شروط توليهم منصب مدير مدرسة.

4. وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين لمجال (الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية) تعزى الدورات التدريبية ولمعرفة لصالح من تعود الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه والجدول (5) يبين نتائج ذلك.

جدول (5): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين متوسطات متغير الدورات

التدريبية في مجال الاحتياجات التدريبية في التقنيات التربوية

عدد الدورات	المتوسط الحسابي	أقل من 5 دورات	من 5 - 10 دورات	10 دورات فأكثر
أقل من 5 دورات	1.1547	×	0.2549	0.4510 *
من 5 - 10 دورات	0.8998	0.2549	×	0.1961
10 دورات فأكثر	0.7037	0.4510 * -	0.1961 -	×

وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجال الاحتياجات التدريبية للإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجال التقنيات التربوية لصالح الأفراد الذين تدربوا ضمن أقل من 5 دورات في مجال الإدارة الإلكترونية، وقد يعزى ذلك للمعرفة البسيطة التي يحظى بها المدراء والمديرين في إرشاد المعلمين على كيفية عرض المعلومات لطلبتهم باستخدام التقنيات التربوية، وإنتاج وسائل وتقنيات إلكترونية يحتاجها المدراء والمديرين في أعمالهم، واستخدامهم الوسائل المناسبة لعرض المواد التعليمية لمعلميهم، وتصميم وإعداد الخطط التي تتناسب مع سياسة وزارة التربية والتعليم، وتدريب معلميهم على استخدام التقنيات الحديثة والأثر الذي تتركه الدورات التدريبية لديهم في ممارسة أعمالهم لإدارية، لما فيه من وعي وإدراك لما يتركه التدريب عليهم في إنجاز أعمالهم بكل سهولة ويسر، حيث إن خضوعهم لهذه الدورات يؤدي إلى تحسن أدائهم داخل مراكز عملهم، ومن هنا لا بد من أن يكون هناك حاجة لخطط تدريبية ودورات مكثفة لتعزيز الجانب المعرفي والمهاري لدى المدراء والمديرين مقارنة مع نظرائهم الذين التحقوا بدورات تدريبية تزيد عن 5 دورات تدريبية فإنهم يتمتعون بمهارات تميزهم في إنجاز أعمالهم بكل سهولة ويسر.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السلمي (2012) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمجالي إدارة الشبكات والمعلومات، وأمن المعلومات لمديري المدارس ضمن متطلبات الإدارة الإلكترونية وفقاً لمتغير الدورات التدريبية، ولصالح الحاصلين على أكثر من دورة، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Jastin, 2017) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاه المدراء نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة تعزى لمتغير (عدد الدورات). واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Kevin, 2014) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية اللازمة لمدراء المدارس تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

16. التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإنه يمكن تقديم جملة من التوصيات التي قد تساهم في تطوير الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية، وذلك على النحو الآتي:

1. أن تعمل وزارة التربية والتعليم على الاهتمام بالاحتياجات التدريبية وتنمية كفاءاتهم المهنية خلال

زيادة الوعي عندهم، وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وعقد الدورات التدريبية والتثقيفية التي تدفعهم نحو ولاء وأداء أفضل، وبالتالي الاهتمام بوضع البرامج التأهيلية.

2. تبني المديرين المبدعين وتنمية البوادر الإبداعية لديهم وتخصيص مبالغ مالية لدعم الإبداع في مدارس المملكة، من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والبوادر الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية. من خلال الاهتمام بالاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية

3. ضرورة أن تتبنى وزارة التربية والتعليم كثيراً من المفاهيم التي تحقق أبعاد الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية، بما ينعكس عنه كسلوك في التعرف على درجات الشخصية في اتخاذ القرارات عند منتسبيها، وإزالة المعوقات التي تحد من التنمية المهنية، وذلك عن طريق تبني مبدأ الشفافية في العلاقة بين الإدارة والعاملين. من خلال نشر مفاهيم الشفافية والحق وربطه بالواجب، عبر لقاءات مفتوحة تتيح إشاعة روح العلاقات المباشرة والإيجابية .

4. ضرورة إلزام مدراء ومديرات المدارس بتطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم. قيام وزارة التربية والتعليم بتخصيص ميزانية لتوفير أجهزة حاسوبية كافية ليكون هناك قدرة لدى المدراء بتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل مدارسهم.

5. إجراء العديد من الدراسات التي تهدف لكشف الحاجة التدريبية لدى مديري المدارس في محافظات المملكة. وإيجاد شرط أساسي لمزاولة مهنة الإدارة بحصولهم على رخصة توضح أنهم يملكون العديد من الدورات التدريبية التي تؤهلهم لتولي مناصبهم.

17. قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الأسمرى، علي (2010). تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الإدارات المدرسية ومتطلبات تطويرها من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية.
- الأكلبي، عايض شافي (2012). دور التدريب في إحداث التغير في المنظمات العامة الحكومية، مجلة النهضة، م (3)، ص (24).

- آل فرحان، محمد بن مسفر بن عبد الله (2010). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- بركات، زياد (2010). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين. ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث بجامعة جرش الأهلية. بعنوان " تربية المعلم العربي وتأهيله". رؤى معاصرة المنعقد بتاريخ (6 - 9/4/2010).
- بشارت احمد سليمان والقاسم، عبد الكريم محمود(2013). الاحتياجات التدريبية لاتخاذ القرار من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في محافظة طوباس، مجلة الجامعة الخليجية، م (3)، ع (3).
- التلباني، نهاية وبدير، رامز والسراج، رجب (2012). واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، م (26). جامعة الازهر، غزة.
- جودي، حيدر عبد الرحمن (2011). تأثير الإدارة بالتجوال في تطوير عمل الإدارة الإلكترونية، دراسة تطبيقية في مديرية المرور العامة، مجلة الإدارة والاقتصاد، م(34)، ع(90).
- حمدي، موسى (2008): الصعوبات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية للبنين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- الحميدي، منصور بن علي بن منصور. (2010). اسهام برنامج تدريب القيادات التربوية للمرشحين لوكالة مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف في تطوير أدائهم المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحولي، علي عيد الله سليمان(2016). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة

- خلف، عباس فاضل (2017). برنامج مقترح لتدريب مدرسي مادة الأحياء بالمرحلة الثانوية في جمهورية العراق في ضوء معايير جودة التعليم والاعتماد. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة المنصورة: مصر.
- خلوف، إيمان (2010). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- خوالدة، محمد فلاح (2015). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المديرين أنفسهم. مجلة دراسات الجامعة الأردنية. الأردن. 42(3).
- الزهراني، أحمد، لطيفة (2014). الاحتياجات التدريبية لمديرات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- الزهراني، بندر بن سعيد بن دخيل الله (2010). دور الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى، السعودية.
- السبعي، رشا بنت موسى عبدالله (2010). الاحتياجات التدريبية لمديرات ووحدات مدارس التعليم العام الحكومي بإدارة التربية والتعليم (بنات) بمحافظة صبيا من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. السعودية.
- السلمي، رويحي، منصور نفيح (2012). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى.
- سليمة، سعيدي (2013). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمكتبات الجامعية الجزائرية. المجلة الأردنية للمكتبات. المجلد 48، العدد 6، عمان: الأردن.
- السيد، إيمان عبد الحكيم إبراهيم (2016). التخطيط للاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة والاعتماد وخبرات بعض الدول "دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة المنصورة: مصر.

- الشديفات، سمية محمد والشديفات، عبير محمد (2015). الاحتياجات التدريبية للكفايات الإدارية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*. مجلد 10، العدد 2.
- طيب، أحمد سعد والقصيمي، محمد مصطفى (2013). تشخيص معوقات تطبيق نماذج الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية، دراسة استطلاعية لآراء الموظفين في عدد من المدارس الأهلية في مدينة الموصل. *مجلة تنمية الرافدين*، 114 (35).
- العاجز، علي، فؤاد واللوح، حسن، عصام (2012). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية*. سلسلة الدراسات الإنسانية. 8 (2).
- العبيدي، بشرى عبد العزيز (2014). مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية وأثرها في درجة تطبيقها، دراسة استطلاعية في شركة الذوراء العامة. *مجلة المنصورة*. جامعة المنصور، العراق، العدد 22.
- العجرمي، باسم صالح مصطفى (2011). الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي جامعة الأزهر - غزة - في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين (2008). رسالة ماجستير. كلية التربية.
- العقريب، بوعافيه رشيد (2013). متطلبات وتحديات تطبيق الحكومة الإلكترونية، الملتقى العلمي الدولي الأول حول: متطلبات إرساء الحكومة الإلكترونية في الجزائر - دراسة تجارب بعض الدول - جامعة سعد دحلب - البليدة، يومي 13 و 14.
- علاونه، معزوز وكمال، سلامة (2013). الاحتياجات التدريبية في مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال في فلسطين. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*. مجلد 33، عدد 4.
- عليان، مصطفى ربحي (2011). الإدارة الإلكترونية: متطلباتها ومشكلاتها من وجهة نظر المتخصصين في الإدارة العامة وإدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية في جامعة البلقاء التطبيقية (الأردن). *مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية*. نصف سنوية محكمة، المجلد 17 - العدد الثاني - يونيو - نوفمبر.

- العنزي، عبد الله زامل (2010). الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية*. جامعة نبها، مصر، العدد (81).
- الغامدي، صالح بن سفر (2013). الاحتياجات التدريبية لمعلمي " لغتي الخالدة" للمرحلة المتوسطة بمدارس الهيئة الملكية بالجبيل الصناعية في مجالي طرق التدريس والتقييم. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني للغة العربية تحت رعاية المجلس الدولي للغة العربية المقام في دبي (7 / 10 / 2013). بعنوان "اللغة العربية في خطر الجميع شركاء في حمايتها". دبي.
- الغامدي، عبد الله بن مغرم (2002). الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كليات المعلمين*. المجلد 2، العدد 2. وزارة المعارف: الرياض.
- الغنبوصي، سالم بن سليم والهاجري، سالم سعد (2016). صعوبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس وزارة التربية والتعليم في كل من سلطنة عمان ودولة الكويت. *مجلة دراسات العلوم التربوية*. 43 (2).
- الفاضل، علي، مها وليد (2010). الإدارة الإلكترونية في المكتبات ومراكز مصادر المعلومات. *مجلة رسالة المكتبة*. المجلد 47، ع 2، عمان: الأردن.
- القباطي، عثمان سعيد أحمد (2011). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ونظر وكلائهم. *مجلة جامعة دمشق*. المجلد (27).
- قريشي، محمد؛ وعبد الناصر، موسى (2011)، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة-بسكرة-الجزائر)، *مجلة الباحث*، العدد (9)، ص ص 87-101
- قنبر، هدى عباس وعدنان، ميسون حامد (2014). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المكتبة الجامعية، " جامعتي بغداد والمستنصرية أنموذجا". *مجلة الأستاذ*. العدد 210.
- القيسي، عبير جمال (2010). درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: نابلس.

- المراد، حسين محمد (2018) الإدارة الإلكترونية ودورها في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية* العدد (104)، المجلد (24)، ص ص 123-143

- المعاينة، عبد العزيز عطا الله و القتبني، مريم بنت سعيد (2017). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (البوابة التعليمية الإلكترونية انموذجا) من وجهة نظر موظفي المديرية العامة لتقنية المعلومات. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*. 53 (5).

- المقابله، قاسم (2017). درجة إستخدام الإدارة الإلكترونية وأهميتها في الأعمال الإدارية لدى مديري ومديرات المدارس في محافظة شرورة من وجهة نظرهم. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*. العدد 2.

- مهيبيل، وسام (2012). *تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية*. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير. جامعة الجزائر 3.

- ميرغني، وفاء يوسف (2018) "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري الإدارات التربوية ومساعدتهم بوزارة التربية والتعليم (دراسة تطبيقية على ولاية الجزيرة -السودان)، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم - النائب، سميجان، نادر سعيد (2014). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم بمحافظة بقاء. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Abu Safi, S. K ; & Sawaqeed .N. (2011)"**The Application of Electronic Mnagement and its effect on organizational performance in public Education sector**", Mu'tah University- Faculty of Engineering.pp.1-65.
- Al – Alawiyat, A . A (2010). **Training As Motivational Tool For The Job Satisfacyion In Saudi Arabia**. Master of Business Administration, Open University Malaysia, Malaysia.
- Alkhasabah, M. (2017) Reality of Use of Electronic Management and its Impact on Job Performance in Tafila Technical University. **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences** . Vol. 7, No.1.

- Alpert, atheny (2017). The reality of the application of e-administration and its relationship to self-regulation among high school principals in Victoria, Australia, **International Journal of Knowledge and Learning**. 1 (11), 305-317
- Baccus, Mehran (2015). **Identify the training needs of high school principals in Islamabad**, University of North Dakota, Dakota.
- Brown, J. (2002). Training needs assessment: A must for developing an effective training program. **Public personnel management**, 31(4), 569-578.
- Choochote, K. Chochiang, K. (2015). Electronic Human Resource Management (e-HRM) of Hotel Business in Phuket. **International Journal of Advanced Computer Science and Applications**, Vol. 6, No. 4.
- Cook, S. (2005). Learning needs analysis part 4: Planning the learning needs analysis project. **Training Journal, Business module**, 54-58.
- Fauzi , Muhammad, Syafrudin, Rokhmat, Joni(2018) Principal's Managerial Skill In Improving Teachers' Performance, **Journal of Research & Method in Education**, Volume 8, Issue 3, pp:77-81.
- Fraij ,J . K .(2016) "The Impact of E-Recruitment on Job Performance: A Field Study of Jordanian Commercial Banking Sector from Managers Point of View". **Business Administration Department- Faculty of Business- Middle East University**.
- Gorg, wilum (2016). The degree of application of e-administration and its relationship to job satisfaction among school principals in the state of Georgia, **Behaviour & Information Technology**, 30 (10)
- Gwaltneg, R. (2000). Resident Assistant Training Programs At Member Schools of The Council of Christian Colleges And University, Fairborn, ohio.
- Gwaltney, R.T (2000). **Resident Assistant Training Programs At Member Schools of The Council of Christian Colleges And Universities**, Master of Arts, Wright state University, Fairborn, ohio.
- Hiten, B. (2003). **Methods and techniques of training public Enterprise Managers**. International center for public enterprise, Ljubljana.
- Hoen, J. (2007) .**The Nature And status of Training In University – level Food Service Enterprises**. Doctor of Philosophy in Education Southern Illinois University. Carbondale, United States of America.
- Horn, J. (2007). **The Nature And status of Training In University – level Food Service Enterprises**. Doctor of Philosophy in Education Southern Illinois University. Carbondale, United States of America.
- Jasten, R. (2017). Examine managers' attitudes towards the need for in-service training programs in Canada , **European Journal of Teacher Education**, 6 (2), 116 -139.
- Jemrq, T. (2017) Factors influencing the use of e-management by managers in the Chevetavikia region, **NASSP Bulletin**, 81 (589), 86-89
- Jose – valerian o Frias – aceituno, Isabel-Maria- Sanchez, Luis Rodriguez-Dominguez (2014), " electronic administration systems and their determinates evidence from spanish local governments", **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, No. 41. 90-108.

- Keven, F. (2014). Training needs for school principals in the Spanish region of Liganes, **Dissertation Abstracts International**. 45 (11).
- Kohansal, Ali , Haghshenas, [Tayebeh Sadegh](#)(2016) E-HRM: From Acceptance to Value Creation. **Journal of Information Technology Management** Volume XXVII, Number 1, pp: 18-27.
- Kristy, J. 2010. Training effective leaders, **Dale Carnegie and Associates**, (212), 34-41.
- Lowther, N (1996). **Trainig measures**, American Printer, Chicago, vol. 217, iss.
- Mokrya,T. (2015). **Challenges and constraints of training for school principals in Ethiopia as perceived by managers themselves**, master Dissertation. Jimma University.
- naJaty, J. (2017). Technical training needs of the heads of private schools in Tehran, **The International Journal of Human Resources Management**, 13(8), 1279-1298.
- [Nedime Karasel Ayda](#), [Nazım Kaşot](#), and [Ahmet Güneyli](#)(2018) Approaches of School Administrators toward Teachers with Different Types of Human Nature: The Cyprus Case, **Behav. Sci.**, 8, 66, pp: 2-19.
- Pineda, P. (2010). Evaluation of training in organizations: aproposal For an integrated model, **Journal of European Industrial Training**, 34 (7), 673-693.
- Samdi: South African Management Development Institute. (2007). Module 2: Training needs assessment. <http://www.Amdin.org/documents/d00104/SAMDI-TOT>.
- Sloman, M. (1994): AH and book for Training Strategy, England: Gower publishing LTD.
- Walker, J. (2003). **Post academy training needs anatysist of selected school district police agencies in Terax**. Doctor of Philosophy, Texas A & M University, Texas, United States of America.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

أبو الرب دعاء، (2020)، الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء ، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 13 (العدد 02)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 126-168.