

فعالية برنامج إلكتروني قائم على التدريب
المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية
لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية

شيرين عبد البديع الديداموني

باحثة بقسم تكنولوجيا التعليم

أ.د/ صالح شاعر

أستاذ تكنولوجيا التعليم

كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

أ.م.د/ أمل الطاهر

أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد -

كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد السادس - العدد الأول - مسلسل العدد (١١) - يناير ٢٠٢٠

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2356-8690

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail JSROSE@foe.zu.edu.eg

فعالية برنامج إلكتروني قائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة

الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية

أ.د. أمل الطاهر

أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد -

كلية التربية النوعية - جامعة جنوب الوادي

أ.د/ صالح شاعر

أستاذ تكنولوجيا التعليم

كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

د / شيرين عبد البديع الديداموني

باحثة بقسم تكنولوجيا التعليم

ملخص البحث:

أدى الانفجار المعرفي والحاجة إلى التعامل مع البيانات بشفافية ودقة وسرعة اتخاذ القرارات
المبنية على تلك المعلومات، فكانت الإدارة الإلكترونية خياراً فعالاً في زيادة الكفاءة، والشفافية

والمساءلة والحفاظ على المال العام حيث تساعد على خفض تكاليف الخدمات الإدارية على المدى البعيد، هدف البحث الحالي إلى التحقق من فعالية برنامج إلكتروني قائم على التدريب المنتقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، وذلك من خلال: التعرف على الاحتياجات التدريبية والمهارات اللازمة لمديري المدارس الثانوية في الإدارة الإلكترونية، وضع تصور للبرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المنتقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية، التعرف على فعالية البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المنتقل على الجانب المعرفي والجانب الأدائي المرتبط بمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، تم تطبيق تجربة البحث على مجموعة تجريبية قوامها (٣٠) مدير ووكيل لبعض المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الشرقية. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، تمثلت أدوات البحث في اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة. توصلت النتائج إلى فعالية البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المنتقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.

الكلمات المفتاحية: التدريب المنتقل، الإدارة الإلكترونية، مهارات الإدارة الإلكترونية.

مقدمة:

شهدت العقود الماضية تطوراً ملحوظاً في شتى المجالات نتيجة انتشار شبكات الإنترنت وتطبيقاتها المختلفة الأمر الذي شجع المؤسسات التعليمية على تطوير قوتها العاملة واستثمار العنصر البشري، عن طريق تطوير برامج التدريب الإلكترونية بحيث يتم فيها توظيف المستحدثات التكنولوجية الحديثة وتفاعل جميع الأدوات المتاحة في محاولة لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين ورفع مستوى الأداء. ونظراً للانفجار المعرفي والحاجة إلى التعامل مع البيانات بشفافية ودقة وسرعة اتخاذ القرارات المبنية على تلك المعلومات، فكانت الإدارة الإلكترونية خياراً فعالاً في زيادة الكفاءة، والشفافية والمساءلة والحفاظ على المال العام، حيث تساعد على الوصول إلى الخدمات بشكل أسرع، وتساهم في خفض تكاليف الخدمات الإدارية على المدى البعيد لهذا كان التحول إلى الإدارة الإلكترونية ضرورياً لتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسات التعليمية.

يعد مدير المدرسة مسئولاً عن القيادة التنظيمية والتربوية والمجتمعية لجميع العاملين وأصحاب المصلحة في المدرسة. ويشرف علي تنفيذ جميع البرامج والأنشطة الصفية واللاصفية ويقوم بادرتها وتقييمها طبقاً للسياسات واللوائح التي تضعها الوزارة، بالإضافة إلى كونه مصدر الخبرة التعليمية الرئيس وبموجب هذا التوصيف يتطلب إمام مدير المدرسة بالمعارف والمهارات التي تمكنه من قيادة المؤسسة التعليمية، وتقديم المشورة للجميع حول التدريب والمناهج، وتوجيه العملية العامة للمدرسة (Williams, 2008, p15). فمن الركائز الأساسية لإنجاح أدوار

المدير، الاعتماد على المقاربة التشاركية والتوجيه والإرشاد والتنسيق والتنشيط والاهتمام بإمكانات وإنجازات الآخرين والفهم الصحيح للاحتياجات النفسية والتربوية للطلاب، والإيمان بثقافة تشجيع الإبداع لدى المدرسين والطلاب على حدٍ سواء (في إطار المنافسة الشريفة)؛ مع تفعيل مشاريع أخرى لا تقل أهمية، كالاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة، وإعادة المفصولين والمطرودين والمنقطعين (برنامج من الطفل إلى الطفل). وتفعيل النظام الداخلي للمؤسسة ومجالسها والأندية التربوية بها؛ دون نسيان تشجيع المتفوقين من الطلاب، باعتباره الرأسمال المعتمد عليه في نهضة ورقي المجتمع **مصطفى الحسناوي**، (٢٠١٤، ص ١٥٧). وعلى مدير المدرسة امتلاك القدرات والمهارات اللازمة لأداء المهام المكلف بها بأفضل أداء، بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة والسلطة المكلف بها.

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT من أجل تخطيط وتنفيذ ورصد البرامج الحكومية والمشاريع والأنشطة (Suklabaidya and Sen, 2013, p258). تعد من أفضل الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك فالحوكمة الإلكترونية تعد امتداد للحوكمة باستخدام أدوات إلكترونية بغرض وضع إطار تنظيمي يمكن من خلاله تحديد أهداف المؤسسة وسبل تحقيقها.

ولقد أدى تقدم التكنولوجيا إلى زيادة الطلب على أدوات تعليمية أكثر تطوراً مثل تكنولوجيا الهاتف المتنقل، وتطبيقات الكمبيوتر، والأجهزة المختلفة القادرة على الجمع بين العناصر البصرية والصوت والنصوص (Norazah, 2013, p170). فظهور الشبكات اللاسلكية يسر تدريباً متعدد القنوات شمل المواد المطبوعة والسمعية والمرئية والأشكال والنصوص مما أدى إلى زيادة نسبة التدريبات الافتراضية خارج معامل التدريب وربط الموجهين بالقيادات التربوية والمدربين والطلاب، وتقديم نماذج المراقبة المدرسية والمجلات الإلكترونية الأسبوعية، وساعد في تصميم خطط الدروس (Baran, 2014, p27). مما ساهم في استقطاب المتدربين غير المنتظمين، وساعد على تجاوز الحدود في برامج التدريب الرسمية وغير الرسمية، واستحدث فرصاً للتدريب مدى الحياة، ودعم التنمية المهنية المستدامة (Duffy, 2012).

تعد التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية من أساسيات تطوير العملية التعليمية نظراً للدور الرئيس للمدير في إدارة المؤسسة وإصلاحها بما يترتب عليه من إصلاح المنظومة ككل. ونظراً لندرة المدير الكفاء (إعداداً وتدريباً) للقيام بالمهام القيادية والتعليمية داخل المدرسة وخارجها، وتحقيقاً للتنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية؛ وجب الاهتمام بتصميم برامج تدريبية إلكترونية مستمرة عالية الكفاءة بأقل التكاليف لتزويدهم بالمهارات اللازمة لنموهم المهني؛ ولذلك كان ضرورياً على مصممي البرامج التدريبية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

والاستفادة من شبكات الاتصال السلوكية واللاسلكية في بناء وتطوير برامجهم (داليا حسن حلمي ٢٠١٢، ص ١٢٨).

ويعد التدريب الإلكتروني أحد تقنيات التدريب عن بعد الناشئة عن توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية والانفتاح على أفق أوسع من المستحدثات التربوية والتقنيات التعليمية. ويمثل مجالاً مثمراً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التدريب، وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة، وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط أثناء التدريب (إيمان احمد حمدي، ٢٠١٤، ص ١-٤١)، نظراً لما توفره التدريبات المتنقلة من قنوات للتعليم الفردي والتعاوني وغير الرسمي، ومراعاة حرية المتدرب، واحترام ميوله وقدراته في التفاعل مع عناصر البيئة التدريبية، دون التقيد بأماكن وأوقات محددة أمام شاشات الكمبيوتر. وإمكانية المشاركة والتعاون بين المتدربين أنفسهم، وبينهم وبين المدربين كما يتمكن المتدربون من تسجيل موضوعات التدريب والاحتفاظ بها وتكرارها عند الحاجة، ويساعد أيضاً على اختفاء الرهبة بين المتدرب والتقنية من خلال الألفة التي يشعر بها المتدرب باتجاه جهازه المحمول، ففوة التدريب المتنقل تكمن في المشاركة الفعالة للمنظمة للمتدربين الذين يتواصلون من خلال مجموعات تدريبية منظمة (السيد عبدالمولى ٢٠١٣، ص ٤).

ورغم وجود عدة دراسات أوصت بضرورة دمج تطبيقات الهاتف الذكي داخل بيئات التعليم والتدريب الإلكتروني مثل (Cavus, (2010)؛ أحمد صادق عبد المجيد، (٢٠١٤)؛ محمد دسوقي، مصطفى أبو النور، (٢٠١٤)؛ أمل على الموازن، (١٤٣٦ هـ، ص ٩٥). وأكدت على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني بين أعضاء المؤسسة التعليمية، والعمل على تطوير برامج التدريب الإلكتروني بوضع مزيد من الضوابط وتحديد معايير الجودة وأفضل الممارسات لها، إلا أنه وجدت دراسات أخرى أكدت على عدم وجود فرق مثل دراسة (Paul, (2014) التي أكدت أن التعلم عبر الهاتف النقال والتعلم الإلكتروني يقدمان نفس النتيجة التدريبية التي يوفرها التدريب التقليدي، ودراسة محمد يحيى مصطفى، (٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود اتجاه محايد نحو استخدام الأجهزة الذكية لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الاتجاه نحو التدريب عبر الأجهزة المتنقلة.

ويعد الهدف الأساسي من التنمية المهنية لمديري المدارس في مهارات الإدارة الإلكترونية هو مساعدتهم على تنمية مفاهيم ومهارات الإدارة الإلكترونية، وتطبيقها بالإدارة المدرسية، وتنمية مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في إثراء بيئة العمل، وتنمية ثقافة التطوير المستمر على المستوى الشخصي والمهني، فالإدارة الإلكترونية تتمثل في استخدام التقنيات الإلكترونية الحديثة وشبكات الاتصالات والإنترنت للقيام بالعمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم

وتوجيه ورقابة لكي تتمكن المؤسسات من تحقيق أهدافها بأقل جهد، وفي أقصر وقت، وبأقل تكلفة ممكنه، مما يمكن من تيسر وتحسين الشفافية وتوفير المعلومات السريعة وتحسين الكفاءة الإدارية في جميع جوانب التعليم، ويجب أن يتجاوز نظام الادارة الإلكترونية مجرد حوسبة السجلات أو العمليات الى ما هو أعمق من بناء التفاعلات الخارجية وإنجاز التواصل بين المدرسة وأصحاب المصلحة (عصام بن محمد، ٢٠١٣، ص ١٣).

في حين استطاعت الإدارة الإلكترونية في تطبيقاتها المختلفة تحقيق نماذج متقدمة في تطوير أداء المؤسسات والمنظمات من خلال ما توفره من إمكانيات في تحسين الأداء البشري من خلال الاعتماد على مختلف التكنولوجيات (فيروز لطرش، ٢٠١٥، ص ١٢٥). حيث تستخدم الإدارة الإلكترونية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة لتنفيذ الأعمال الإدارية وتقديم الخدمات إلكترونيا في أي مكان وزمان، مما يؤدي إلى زيادة جودة الأداء، سرعة التنفيذ، خفض التكلفة، السرعة في تقديم الخدمات، تطوير التنظيم الإداري، تبسيط الإجراءات، توفير المعلومات الصحيحة وسرعة اتخاذ القرارات المبنية على معلومات دقيقة مباشرة (العايشي زرزار، ٢٠١٦، ص ١٨٩؛ فتحي عبدالرسول، واخرون، ٢٠١٨، ص ١٦).

وفي هذا الإطار حددت لمين علوي (٢٠٠٨، ص ١٤٧:١٤٨) أهداف الإدارة الإلكترونية في:

- تقديم الخدمات للمستفيدين بشكل مرضي بلا انقطاع حتى في الاجازات الرسمية.
- تحجيم المكان المخصص لحفظ وأرشفة المعلومات.
- اختصار الوقت والجهد والتكلفة في إنجاز الأعمال.
- إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة.
- تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
- الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث الابداع والابتكار.
- الحفاظ على امن وسرية المعلومات.

كما يرى العياشي زرزار (٢٠١٦، ص ٢٠٤) أن التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية يتطلب إعادة هندسة كل نظم العمل الإداري للمنظمات التقليدية وتحويلها لوظائف إدارية إلكترونية تشمل التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، متطلبات إدارية مهمة لتفعيل إجراءات وعمليات استخدام الإدارة الإلكترونية من أهمها:

- وضع خطط تتسم بالمرونة الكافية لاستيعاب أي تغيرات يتطلبها استخدام الإدارة الإلكترونية.
- تهيئة العاملين عقليا ونفسيا على استخدام الإدارة الإلكترونية.
- تزويد العاملين بدورات تدريبية عن استخدام الإدارة الإلكترونية.

ويحتاج تطبيق الإدارة الإلكترونية الى قيادة قادرة على التأثير في جميع العاملين وحثهم على تطبيق نماذج الإدارة الإلكترونية، وهناك عدة متطلبات إدارية ينبغي ان تقوم بها الإدارة بكافة مستوياتها حتى توفر الهياكل الإدارية والتنظيمية لاستخدام الإدارة الإلكترونية عصام بن محمد (٢٠١٣، ص ١٧) ومنها ما يأتي:

- إدارة تتبنى مشروع الإدارة الإلكترونية.
- القوانين والتشريعات.
- التخطيط الاستراتيجي للتحويل.
- توفير البيئة الأساسية (فنية ومعلوماتية).
- توعية الجمهور.

يعد القطاع الإداري التربوي من اهم المدخلات التي تلعب دورا أساسياً في تطوير العملية التعليمية. ويمثل موضوع تطوير الأداء الإداري لمديري المدارس اثناء خدمتهم في مجال التعليم مسألة مهمة، تستحوذ على اهتمامات الباحثين التربويين والمهتمين بقضايا التعليم من حيث التطوير لبرامج الإعداد والتدريب والتأهيل، حتى يتحقق النمو الأكاديمي والمهني والثقافي للمديرين وبالتالي ينعكس على العملية التعليمية (عبدالله صالح خميس، ٢٠١٣، ص ٢ : ٣). حيث تعتمد الإدارة الإلكترونية على كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولاً إلى تحقيق الأهداف للإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والاتخاذ السريع والدقيق للمهام والمعاملات (فتحي عبدالرسول، وآخرون، ٢٠١٨، ص ١٦).

وترى حنان محمد القيسي (٢٠١٢، ٢٢: ص ٢٣) أن تقديم الخدمات الإدارية الإلكترونية عبر تطبيقات إلكترونية متواجدة على الجوال ذو فوائد عديدة وأهمها التالي:

- القدرة على خدمة شريحة أكبر وأوسع من العملاء أو طالبي الخدمة.
- القدرة على توسيع نطاق ومساحة نشر للتوعية المتعلقة باستخدام الخدمات الخاصة بقطاع معين.

- القدرة على تخفيض ضغط الخدمات الواقعة على المنشآت الحكومية أو الخاصة.
- القدرة على تقديم خدمة آمنة للعملاء تخضع لأعلى مقاييس الحماية والسرية والأمان.
- القدرة على تقديم الخدمة في أي مكان وزمان بالإضافة إلى الانتشار الجغرافي الواسع.
- القدرة على خفض كلفة الخدمة المقدمة من خلال وسيلة جديدة متاحة لكافة طبقات المجتمع وهي الهاتف الجوال.
- القدرة على نشر المعلومات التوعوية أو غيرها بسرعة فائقة وبفعالية لا نظير لها لتصل إلى كل شخص مستهدف.

- القدرة على نشر معلومات نوعية تستهدف فئات محددة من المجتمع وبمرونة منقطعة النظير.
 - إضافة مصدر دخل جديد للمؤسسة الحكومية أو الخاصة.
- الإحساس بالمشكلة:**

على الرغم من أهمية تدريب مدير المدرسة على برامج الإدارة الإلكترونية فإن الواقع الحالي يؤكد إغفال هذا الجانب، حيث شعرت الباحثة من خلال عملها في ميدان التدريب عدم تمكن مديري المدارس وانخفاض مستواهم في مهارات الإدارة الإلكترونية، وللتأكد من ذلك اتبعت الآتي:

١. مقابلة مع [مديري عموم الإدارات ومديري التعليم الثانوي] محافظة الشرقية، حيث أكدوا جميعاً أن مديري المدارس بالإدارة التعليمية يعانون من تدنى في مستوى بعض المهارات القيادية والتكنولوجية، وبعض منهم غير مؤهل للقيام بهذا الدور الحيوي والمهم بالمدرسة.
٢. مقابلة مع بعض مديري وكلاء المدارس الثانوية بمحافظة الشرقية، وتم التوصل لوجود تدنى في مستوى بعض مهارات الإدارة الإلكترونية لديهم.
٣. الاطلاع على نتائج بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث في المحاور الآتية:
(أ) دراسات تناولت فعالية التدريبات المتنقلة عبر الأجهزة الذكية مثل:

دراسة (Gloria & Oluwadara, 2016) التي توصلت إلى وجود فرق كبير في الكفاءة الذاتية قبل وبعد التدريب. وهذا يعني أن التكنولوجيا المتنقلة قد حسنت فعالية المتدربين بشكل ملحوظ بعد تعرضهم للتدريب. ودراسة أحمد صادق عبد المجيد، (٢٠١٤) التي توصلت إلى أن البرنامج التدريبي المقترح القائم على التعلم عبر الموبايل أسهم في تحسن مستوى مهارات الانخراط في التعلم، وتصميم كائنات التعلم الرقمية في مجال الرياضيات. ودراسة ماركو عبدة ونجت، (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن البرنامج التدريبي القائم على التعلم الجوال كان ذو تأثير فعال في تنمية مهارات تصميم وإنتاج الكتاب الإلكتروني، ودراسة Cavus, (2010) التي أكدت نتائجها أنه من المهم جداً للمعلمين استخدام تقنيات التعلم المتنقلة في عمليات التدريس الخاصة بهم، ودراسة أحمد سعيد عبدالخالق، (٢٠١٦) التي توصلت إلى فعالية الطريقة المقترحة من قبل الباحث في تدريس مادة تدريب السمع باستخدام الهواتف الذكية كوسيلة تعليمية في التدريب خارج قاعات التدريس.

ب- أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية في المؤسسة التعليمية: ومنها دراسة فيروز لطرش، (٢٠١٥) والتي أظهرت نتائجها ضرورة انتقال المؤسسات إلى الأعمال الإلكترونية وربط فروعها بشبكة اتصالية تضمن تقديم المعلومات بسرعة ودقة. دراسة العياشي زرزار، (٢٠١٦) والتي أظهرت نتائجها أن العمل على تعزيز الهيكل التنظيمي الإداري يتناسب مع عملية التغيير

إلى الإدارة الإلكترونية، وكذلك تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة مع ضرورة التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين. دراسة **مجيد شعباني، قمبر يحجيلة** (٢٠١٧) والتي توصلت إلى أن هناك عدة تقنيات حديثة تتخذ لحماية ممتلكات المنظمة من معلومات وبرامج وبالتالي تساعد على تحقيق الأمن المعلوماتي وزيادة الثقة في كافة التعاملات الإلكترونية ومنها جدار الحماية عن طريق بناء بوابة أو حاجز عازل بين الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت، وأن نشر المعرفة التكنولوجية تتطلب تضافر الجهود من قبل جهات عدة.

ج- وقد تمت الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة فيما يأتي:

- وجود تعارض في النتائج حول استخدام الهواتف الذكية في التعلم والتدريب.
- أكدت الدراسات على أهمية التنمية المهنية للمديرين لكنها أغفلت الأطر والتقنيات التي تساهم في فعالية برامج التنمية المهنية لمديري المدارس.

٤. الاطلاع على توصيات البحوث والمؤتمرات ذات الصلة:

أ) المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر - تكنولوجيا التعلم الإلكتروني وتحديات التطوير التربوي في الوطن العربي - الذي عقد بتاريخ ٢٧-٢٨ مارس عام ٢٠٠٨ بقاعة المؤتمرات الكبرى بدار ضيافة جامعة عين شمس والذي أوصى بضرورة عقد دورات تدريبية، وورش عمل، متعددة ومختلفة المستويات، لتدريب جميع العاملين في مجال التعلم الإلكتروني، الأساتذة والمدرسين والمساعدين، والمديرين والموجهين، والمتخصصين في تكنولوجيا التعليم والمعلومات، بهدف تكوين كوادر بشرية مدربة في هذا المجال، وتوظيف تكنولوجيات التعلم الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العاملة في المجال التربوي خصوصا والمجالات الأخرى عموماً.

ب) المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم في الفترة من ١٦ - ١٧ إبريل ٢٠١٤ والذي أقيم بدار الضيافة جامعة عين شمس والذي أوصى بضرورة مراعاة تصميم وتطوير برامج التعليم والتدريب الإلكتروني بطريقة تكنولوجية صحيحة، تضع في الاعتبار جميع العوامل والظروف المؤثرة فيه، ويقوم على أسس ومبادئ تصميم النظم التعليمية وفي ضوء المعايير والاتجاهات العالمية الحديثة للتعليم الإلكتروني.

ج- المؤتمر الدولي للحكومة في مؤسسات التعليم العالي والذي أقيم في الفترة ١١-١٣ مارس ٢٠١٧، بجامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن وأوصى المؤتمر بضرورة تبني وتطبيق معايير الإدارة الإلكترونية في الجامعات العربية.

وأصبحت الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم عنصراً أساسياً ومهماً لكونها أداة فعالة في إنجاز الأعمال بدقة وسرعة، وكذلك لقدرتها على مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها

الثورة المعلوماتية، مما يستوجب عقد دورات تدريبية، وورش عمل؛ لتدريب جميع العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة من أساتذة ومديرين وكلاء، بهدف تكوين فرق عمل بشرية مدربة تساهم في رفع كفاءة المنظومة التعليمية. ولن تتمكن من ملاحقة الثورة المعلوماتية دون مراعاة تصميم وتطوير برامج التعليم والتدريب الإلكتروني بطريقة تكنولوجية صحيحة. فلا بد أن نضع في الاعتبار جميع العوامل والظروف المؤثرة في التدريب والتعليم وأن يقوم على أسس ومبادئ تصميم النظم التعليمية وفي ضوء المعايير العالمية للتدريب الإلكتروني، واختيار أنسب الأدوات التكنولوجية وتوظيفها في التدريبات الإلكترونية، وحيث أن التدريب المتنقل بمثابة أداة تكنولوجية أثبتت فعاليتها فيجب توظيفها بفعالية في برامج التدريب.

تحديد مشكلة الدراسة:

تأسيساً على ما سبق وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها، وبعد الاطلاع على التوصيف الوظيفي لمديري المدارس كما أقرته وزارة التربية والتعليم المصرية، ومن نتائج الدراسة الاستكشافية، تمثلت مشكلة البحث في العبارة التقريرية الآتية: يوجد انخفاض واضح في مستوى تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية، يمكن زيادته من خلال برنامج تدريبي قائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الحالي الإجابة على السؤال الرئيس الآتي:

"ما فعالية برنامج تدريبي قائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟ وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

(١) ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية؟

(٢) ما مهارات الإدارة الإلكترونية اللازمة لمديري المدارس الثانوية؟

(٣) ما التصميم التعليمي المناسب للبرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية؟

(٤) ما فعالية البرنامج التدريبي على تحصيل الجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟

(٥) ما فعالية البرنامج التدريبي على تنمية الجانب الادائي لمهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟

(٦) ما فعالية تطبيق البرنامج التدريبي في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس

الثانوية الحكومية؟

فروض البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث يجب التحقق من صحة الفروض التالية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات مديري المدارس الثانوية في التطبيقين القبلي والبعدي لتحصيل الجانب المعرفي لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية وذلك لصالح التطبيق البعدي.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات مديري المدارس الثانوية في التطبيقين القبلي والبعدي لتنمية الجانب الأدائي لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية، وذلك لصالح التطبيق البعدي.
3. يحقق البرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل فعالية في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لا تقل عن (١.٢) عندما تقاس بالنسبة المعدلة للكسب لبلاك.

أهداف البحث:

- هدف البحث الحالي إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الشرقية وذلك من خلال:
- التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس.
 - التعرف على المهارات اللازمة لمديري المدارس الثانوية في الإدارة الإلكترونية.
 - وضع تصور للبرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية.
 - التعرف على فعالية البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل على الجانب المعرفي المرتبط بمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.
 - التعرف على فعالية البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل على الجانب الأدائي المرتبط بمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية أهدافه والتي تتمثل في:

أهمية نظرية:

- التحديث والتطوير الإداري لمديري المدارس، ورفع مستواهم في مجال تطبيق مهارات الإدارة الإلكترونية في المدارس.
- بناء وتطوير شبكات إلكترونية تربط المدارس ببعضها والمدارس بالإدارات التعليمية في مختلف أنحاء العالم والمديريات التعليمية والوزارة لتبادل الخبرات والمعارف بين جميع

- المؤسسات التعليمية في كل أنحاء العالم.
- يقدم مدخلا جديدا في مجال تكنولوجيا التدريب الإلكتروني هو استخدام أدوات التدريب المتنقل في تصميم وبث برامج التنمية المهنية.
- تطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية في المدارس يساعد على الوضوح والشفافية وتوفير الوقت والجهد والمسائلة مما يعود بالإيجاب على المتدرب.
- إثراء المكتبات ومراكز الدراسة العلمية بمثل هذه الدراسات التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية نتيجة للنقص الواضح فيها.

أهمية تطبيقية:

- استخدام أدوات البحث (بطاقة ملاحظة الأداء لمهارات الإدارة الإلكترونية، اختبار التحصيل للجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية) ومواد المعالجة التجريبية والمتمثلة في (البرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية) وتوظيفها في التدريب المتنقل على أساس الاحتياجات التدريبية الفعلية لمديري المدارس، وقد يستفيد منها الباحثون في إجراء دراسات مماثلة.
- تقدم الدراسة تحليلا علميا لواقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس الثانوية الحكومية في محافظة الشرقية مما يساعد على معرفة طرق دعمها وتقويتها.
- الاستفادة من البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل بعد جدوى نتائجه مع فئة مديري المدارس الثانوية.

حدود البحث:

اقتصر البحث على الحدود الآتية:

■ حدود المحتوى:

- بعض مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية وهي:
 - المهارة الأولى: بناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين والمتدربين داخل المدرسة وإتاحتها للمعنيين
 - المهارة الثانية: توظيف شبكة المدرسة الداخلية في متابعة الأقسام المختلفة.
 - المهارة الثالثة: توظيف الإدارة الإلكترونية في أعمال الثانوية العامة داخل المدرسة.
 - المهارة الرابعة: تفعيل البريد الإلكتروني للمعلم.
 - المهارة الخامسة: إشراك المعنيين داخل المدرسة في اتخاذ القرارات إلكتروني.
 - المهارة السادسة: رفع واستضافة الملفات والمعلومات الخاصة بالمدرسة على الإنترنت.
 - المهارة السابعة: إدارة أساليب التواصل الإلكتروني.
- حدود مكانية: بعض المدارس الثانوية الحكومية - بمحافظة الشرقية

(اختبار تحصيلي، بطاقة ملاحظة الأداء) قبلها على عينة البحث، ثم تطبيق نفس أدوات البحث مره اخرى بعد المعالجة باستخدام البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل.

جدول (٢) التصميم التجريبي للبحث

المجموعة	القياس القبلي	المعالجة	القياس البعدي
عينة البحث	١- اختبار تحصيلي.	تطبيق البرنامج الإلكتروني	١- اختبار تحصيلي.
	٢- بطاقة ملاحظة.	القائم على التدريب المتنقل	٢- بطاقة ملاحظة.

أدوات البحث

تمثلت أدوات البحث في الآتي:

١. اختبار تحصيلي؛ لقياس الجوانب المعرفية لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية.
٢. بطاقة ملاحظة؛ لقياس الجوانب الأدائية لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية.

مواد المعالجة التجريبية:

تمثلت مواد المعالجة التجريبية في البرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية الذي تكون من:

- ٦ شرائح باوربوينت.
- ١٥ مقطع فيديو تتراوح مدته من ٢ إلى ٧ دقائق.
- ٢ ملف pdf.

متغيرات البحث:

تمثلت متغيرات البحث في:

١. المتغير المستقل: اشتمل البحث الحالي على متغير مستقل واحد هو البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل.
٢. المتغير التابع: اشتمل البحث الحالي على متغير تابع هو بعض مهارات الإدارة الإلكترونية وله مستويان:
 - الجانب المعرفي.

- الجانب الادائي.

إجراءات البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه تمت الإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدبيات التربوية (الإطار النظري والدراسات السابقة) المرتبطة بمتغيرات البحث الحالي.
- تحديد قائمة مبدئية بالاحتياجات التدريبية لعينة من مديري المدارس الثانوي، وتحليلها وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في تكنولوجيا التعليم بكليات التربية وتعديل القائمة في ضوء آراءهم.
- إعداد قائمة مبدئية بمهارات الإدارة الإلكترونية وتحليلها وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في تكنولوجيا التعليم بكليات التربية وتعديل القائمة في ضوء آراءهم.
- تحديد الأهداف العامة والسلوكية للبرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل. وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في تكنولوجيا التعليم بكليات التربية والتربية النوعية وتعديل الأهداف في ضوء آراءهم.
- إعداد سيناريو للبرنامج التدريبي وتحكيمة وإجراء التعديلات المقترحة عليه.
- تصميم البرنامج التدريبي وتحكيمة وإجراء التعديلات المقترحة عليه.
- إعداد أدوات البحث (اختبار تحصيلي - بطاقة ملاحظة) وعرضهم على مجموعة من المحكمين المتخصصين في تكنولوجيا التعليم بكليات التربية والتعديل في ضوء آراءهم.
- اختيار مجتمع وعينة البحث بطريقة عشوائية بحسب موافقتهم على حضور البرنامج التدريبي.
- التطبيق القبلي لأدوات البحث قبل البدء في دراسة البرنامج التدريبي.
- تجريب البرنامج التدريبي على عينة البحث.
- التطبيق البعدي لأدوات البحث بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي.
- رصد النتائج وتحليلها ومعالجتها إحصائياً من خلال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. V 25.
- تقديم المقترحات والتوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

مصطلحات الدراسة:

الفعالية:

"هي مجموع أو كمية المصادر المستخدمة لإنتاج المخرجات" (زيد منير، ٢٠٠٦، ص ٢٨). يمكن تعريفها إجرائياً: بأنها مقدار ما يحدثه (البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب

المتنقل) من أثر أو تحسن في (بعض مهارات الإدارة الإلكترونية)، وتقاس في هذه الدراسة باستخدام نسبة الكسب المعدل لبلالك.

البرنامج التدريبي:

عرفه طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠١٥، ص ٢١٨)، بأنه "مجموعة من اللقاءات المخططة السياق والمنظمة والمبرمجة زمنياً والمتضمن سلسلة من الاستراتيجيات التعليمية والتي تهدف إلى تنمية مهارات محددة بذاتها وفق الأساس النظري الذي استند إليه البرنامج".

يمكن تعريفه إجرائياً: بأنه عملية مخططة ومنظمة يتم فيها تقديم محتوى تدريبي يتفاعل فيه المدرب مع المتدرب داخل تطبيق Teams من أجل إتقان بعض مهارات الإدارة الإلكترونية.

البرنامج التدريبي الإلكتروني:

يمكن تعريفه إجرائياً: بأنه عملية منظمة تتم في بيئة تفاعلية متقلة لتحقيق الأهداف التدريبية المرتبطة بمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بناء على سرعتهم في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم.

التدريب المتنقل Mobile Training:

عرفه ايهاب حمزة، ندى سالم (٢٠١٣، ص ٦) بأنه: "استخدام الأجهزة المتحركة Mobil devices والأجهزة النقالة باليد hand hue it devices مثل الأجهزة الرقمية الشخصية personal digital assist والهواتف النقالة Mobil phone والحاسبات النقالة laptops والحاسبات الشخصية الصغيرة tablet pls في التدريب".

يمكن تعريفه إجرائياً: بأنه تدريب يتم فيه استخدام الأجهزة المتنقلة وتطبيقاتها، لتقديم المحتوى التدريبي الذي سبق تصميمه في شكل وحدات تعلم رقمية عالية الجودة لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الشرقية.

المهارة skill:

يتبنى البحث الحالي تعريف أحمد عبدالبديع (٢٠١٦) بأنه، "التمكن من إنجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية، وسرعة في التنفيذ".

الإدارة الإلكترونية:

تتبنى الدراسة تعريف سعد غالب ياسين (٢٠٠٩، ص ١٢)، بأنها "منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها الكترونياً وعبر الشبكات".

أدوات البحث:

أولاً- بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية:

تم اشتقاق بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية وفق الخطوات الآتية:

أ- تحديد الهدف من بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية.

تم تحديد الهدف العام من اشتقاق البطاقة في التوصل إلى الاحتياجات التدريبية الفعلية لمديري المدارس الثانوية الحكومية لإتقان ممارسة مهارات الإدارة الإلكترونية.

ب- بناء بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية:

تم الاعتماد على المصادر التالية في بناء قائمة الاحتياجات التدريبية:

- قوائم الاحتياجات التدريبية السابق إعدادها في خطة الدراسة.

- من خلال الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة والمرتبطة بمهارات الإدارة الإلكترونية

منها: عصام بن محمد، (٢٠١٣)؛ *Avvisati, et al.*, (2013)؛ فيروز لطرش،

(٢٠١٥)؛ العياشي زرزار، (٢٠١٦)

- المقابلات الشخصية لمديري المدارس الثانوية ومديري إدارة التعليم الثانوي.

تم التوصل من المصادر السابقة إلى وضع الصورة المبدئية لقائمة الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، وتم إعداد قائمة الاحتياجات التدريبية وبنودها كالآتي:

١. مهارات تكنولوجيا التعليم.

٢. مهارات ضبط الجودة.

٣. مهارات الاتصال.

٤. مهارات الإدارة الإلكترونية.

٥. المهارات التربوية.

٦. مهارات التخطيط والتنظيم.

٧. مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات.

وكانت أكثر الاحتياجات التدريبية المطلوبة متفرعة من مهارات الإدارة الإلكترونية، وتم تنظيم بطاقة الاحتياجات التدريبية في ضوء الآتي (معرفة مفاهيم الإدارة الإلكترونية، والربط بين مفهوم الحكومة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية، وتطبيق قواعد الإدارة الإلكترونية، ومعرفة أهميتها داخل المدرسة، والتمييز بين أهداف وأهمية الإدارة الإلكترونية، وبناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين والمتدربين داخل المدرسة وإتاحتها للمعنيين، وتوظيف شبكة المدرسة الداخلية في متابعة الأقسام المختلفة، وتوظيف الإدارة الإلكترونية في أعمال الثانوية العامة داخل المدرسة، وتفعيل البريد الإلكتروني، والتدريب على أساليب التواصل الإلكتروني).

ج- التحقق من صدق بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية:

بعد إعداد البطاقة في صورتها الأولية تم عرضها على المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم ومناهج وطرق التدريس لإبداء الرأي في:

١. وضوح بنود بطاقة الاحتياجات التدريبية.
٢. الصياغة اللغوية للاحتياجات التدريبية ووضوحها ودقتها العلمية ومناسبتها للمجال الذي تنتمي إليه.

٣. إضافة أي من الاحتياجات التدريبية التي قد تكون مطلوبة.

٤. حذف أي عبارات غير مناسبة من وجهة نظر المحكمين.

اتفق المحكمين على صلاحية ومناسبة البطاقة لعينة الدراسة، والجدول (٣) يوضح نسبة اتفاق السادة المحكمين حول مدى توافر المعايير السابقة في بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية.

جدول (٣): نسبة اتفاق المحكمين حول بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية

السادة المحكمين	نسبة الآراء %
الأول	٩٩.١١
الثاني	٩٥.٥٤
الثالث	٩٤.٦٤
الرابع	٩٦.٤٣
الخامس	٩٣.٧٥
النسبة الكلية	٩٥.٨٩

ويتضح من الجدول (٣) أن نسبة اتفاق السادة المحكمين على بنود بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية عالية حيث وصلت نسبة الاتفاق إلى (٩٥.٨٩ %) وهي نسبة اتفاق عالية، وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثة بإجراء العديد من التعديلات حيث تم حذف بعض المفردات وإعادة صياغة بعض المفردات الأخرى مثل:

- التدريب على برامج الإرشاد والتوجيه التربوية الإلكترونية لمعالجة مشاكل المتدربين أصبحت استخدام برامج الإرشاد والتوجيه التربوية الإلكترونية لمعالجة مشاكل المتدربين.
 - التدريب على آليات تطبيق إدارة الجودة أصبحت التدريب على تطبيق آليات إدارة الجودة إلكترونياً.
 - التدريب على برامج الإشراف والرقابة والمتابعة والتقييم والمسائلة الإدارية.
- بعد عرض بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية على السادة المحكمين، وعمل التعديلات

المقترحة تم عرض بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية على عينة من مديري المدارس الثانوية الحكومية، وعددهم (٧) مديرين، إلى جانب (٥) من المتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية بالأكاديمية المهنية للمعلمين، وذلك من خلال إجراء مقابلات شخصية معهم، وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمديري المدارس الثانوية الحكومية من مهارات الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر المديرين والمتخصصين.

تم حساب الأوزان النسبية وفقاً لآراء كل فئة من المحكمين للاحتياجات التدريبية من مهارات الإدارة الإلكترونية من حيث حاجة مديري المدارس الثانوية الحكومية، ثم حساب متوسطات الأوزان لآراء المحكمين لكل مهارة من حيث حاجة مديري المدارس الثانوية الحكومية على التدريب عليها من خلال برنامج إلكتروني متنقل، ويوضح الجدول (٤) متوسط الأوزان النسبية بالنسبة للسادة المحكمين، ومديري المدارس الثانوية الحكومية.

جدول (٤): متوسط الأوزان النسبية بالنسبة للسادة المحكمين، ومديري المدارس الثانوية

المتوسط %	مديري المدارس الثانوية الحكومية %	السادة المتخصصين %	الجوانب المعرفية والأدائية لمهارات الإدارة الإلكترونية
٤٠.٦٢	٤١.٥٢	٣٩.٧٢	مهارات تكنولوجيا التعليم.
٥١.٦٤٥	٥١.٠٢	٥٢.٢٧	مهارات ضبط الجودة.
٩٣.٣٧٥	٩٤.٥٣	٩٢.٢٢	مهارات الاتصال.
٩٩.٠٢	٩٩.٢	٩٨.٨٤	مهارات الإدارة الإلكترونية.
٤٥.٠٣	٤٩.٨١	٤٠.٢٥	المهارات التربوية.
٩٦.٧٠٥	٩٧.٧٩	٩٥.٦٢	مهارات التخطيط والتنظيم.
٩٧.٢٧	٩٨.٢١	٩٦.٣٣	مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات.

وتم تحديد الاحتياجات التي حصلت على أوزان نسبية أكثر من ٧٥٪، وهي:

- معرفة مفاهيم الإدارة الإلكترونية.
- تطبيق قواعد الإدارة الإلكترونية ومعرفة أهميتها داخل المدرسة.
- التمييز بين أهداف وأهمية الإدارة الإلكترونية.
- بناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين والمتدربين داخل المدرسة وإتاحتها للمعنيين.
- توظيف شبكة المدرسة الداخلية في متابعة الأقسام المختلفة.
- تفعيل البريد الإلكتروني الخاص بالمتدرب.
- إدارة أساليب التواصل الإلكتروني.

باستقراء النتائج نصل إلى الصورة النهائية لبطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية، والتي تستند

إليها الدراسة الحالية في بناء المحتوى التدريبي؛ وذلك لتصميم موديولات تعليمية خاصة بمهارات الإدارة الإلكترونية، ويتم التدريب عليها من خلال برنامج إلكتروني قائم على التدريب المتنقل، وأصبح عدد مفردات بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية بعد تعديلات السادة المحكمين (٥٦) مفردة. وبذلك أصبحت بطاقة تقدير الاحتياجات التدريبية صالحة للتطبيق.

ثانياً - اشتقاق قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية:

تم تحديد محتوى القائمة استناداً إلى قائمة تقدير الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل إليها، وتم تصميم قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية وفق الخطوات الآتية:

- الإطار النظري والبحوث الأدبية المعنية بتحليل مهارات الإدارة الإلكترونية مثل عصام بن محمد، (٢٠١٣)؛ *Avvisati, et al., (2013)*؛ فيروز لطرش، (٢٠١٥)؛ العياشي زرزار، (٢٠١٦) وتم تصميم قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية وفقاً للإجراءات الآتية:

أ- تحديد الهدف من قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية.
الهدف من إعداد القائمة هو: تحديد المهارات الرئيسة والفرعية للإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.

ب- إعداد محتوى قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية:

تمت الاستفادة من قائمة الاحتياجات التدريبية في تحديد مستوى (المهارات والمعارف) المطلوبة لتنفيذ المهام الوظيفية، تعد العامل المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة، وتساعد في تصميم البرنامج، تساعد في ترغيب المتدربين في الالتحاق بهذه البرامج، القائمة في الأساس على احتياجاتهم الفعلية.

اعتمدت الدراسة الحالية في بناء قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية على:

أ- قائمة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية.

ب- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية حيث أسهمت في تحديد المهارات الرئيسة الخاصة بالإدارة الإلكترونية، وبالتالي ساعد ذلك على اشتقاق المهارات الفرعية التي تتكون منها كل مهارة رئيسية.

ومن ثم وضع المهارات في صورتها الأولية، تم تحليل المهارات الواجب اكتسابها للإدارة الإلكترونية، من خلال الأهداف العامة للإدارة الإلكترونية الآتية:

١. بناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين والمتدربين داخل المدرسة وإتاحتها للمعنيين.

٢. توظيف شبكة المدرسة الداخلية في متابعة الأقسام المختلفة.

٣. توظيف الإدارة الإلكترونية في أعمال الثانوية العامة.

٤. تفعيل البريد الإلكتروني الخاص بالمتدرب.

٥. إدارة أساليب التواصل الإلكتروني.

ج- الصورة الأولى لقائمة مهارات الإدارة الإلكترونية:

تضمنت القائمة في صورتها المبدئية على (٥) مهارات رئيسة و(١٣) مهارة فرعية وهي كما يأتي:

جدول (٥): توزيع المهارات الفرعية على كل مهارة رئيسة

م	المهارة الرئيسية	المهارة الفرعية
١	الأولى	٣
٢	الثانية	٣
٣	الثالثة	٢
٤	الرابعة	٣
٥	الخامسة	٢
المجموع	٥	١٣

المهارة الأولى: بناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين، والمتدربين داخل المدرسة، وإتاحتها للمعنيين ويتفرع منها:

١. بناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين والمتدربين داخل المدرسة وإتاحتها للمعنيين.

٢. إنشاء جدول "المتدربين" يحتوي على أربعة حقول (رقم الطالب - اسم الطالب - عنوان الطالب - الرقم القومي).

٣. إنشاء جدول "الجدول الدراسي"، ويحتوي على بيانات الطالب والمعلم وميعاد ومكان الحصة.

المهارة الثانية: توظيف شبكة المدرسة الداخلية في متابعة الأقسام المختلفة ويتفرع منها:

١. تشغيل شبكة المدرسة.

٢. إضافة جهاز كمبيوتر للشبكة.

٣. مشاركة ملفات لأشخاص معينين على الشبكة.

المهارة الثالثة: توظيف الإدارة الإلكترونية في أعمال الثانوية العامة داخل المدرسة ويتفرع منها:

١. التسجيل الإلكتروني لاستمارة ١ عضوية (سري) لأعمال امتحانات الثانوية العامة.

٢. طبع كلمات السر لمتدربين الثانوية العامة.

المهارة الرابعة: تفعيل البريد الإلكتروني للمعلم ويتفرع منها:

١. فتح صفحة بيانات المعلم على موقع وزارة التربية والتعليم.

٢. تسجيل الدخول على البريد الإلكتروني للمعلم.

٣. تغيير إعدادات إيميل المعلم.

المهارة الخامسة: إدارة أساليب التواصل الإلكتروني، ويتفرع منها المهارات التالية:

١. إرسال رسالة بريد إلكتروني لـ (الإدارة التابعة لها - والمدارس المناظرة - وأولياء الأمور - المتدربين).

٢. إرفاق تقرير عن الطالب لـ (الإدارة التابعة لها - والمدارس المناظرة - وأولياء الأمور - المتدربين).

٤ - صدق قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية:

بعد إعداد القائمة في صورتها الأولية تم القيام باستطلاع رأي عدد من المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم ومناهج وطرق تدريس واصول التربية؛ وذلك للتوصل إلى الصورة النهائية للقائمة، وقد هدف استطلاع الرأي إلى التعرف على آراء المحكمين حول:

١. شمولية القائمة للمهارات الخاصة بالإدارة الإلكترونية.

٢. سلامة الصياغة اللغوية، والدقة العلمية لكل مهارة.

٣. تحديد درجة أهمية كل مهارة حيث تم وضع كل مهارة في صورة مقياس متدرج في الأهمية (عالية - متوسطة - ضعيفة).

٤. تحديد مدى ارتباط المهارات بالأهداف.

٥. تحديد مدى ارتباط المهارة الرئيسية بالمهارة الفرعية.

٦. إعادة ترتيب هذه المهارات.

والجدول (٦): يوضح نسبة اتفاق المحكمين حول مدى توافر المعايير السابقة في قائمة

مهارات الإدارة الإلكترونية.

جدول (٦): نسبة اتفاق المحكمين حول قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية

نسبة الآراء %	السادة المحكمين
٩٢.١١	الأول
٩٧.٣٧	الثاني
٩٤.٧٤	الثالث
٩٤.٧٤	الرابع
٨٩.٤٧	الخامس
٩٣.٦٨	النسبة الكلية

يتضح من الجدول (٦) أن نسبة اتفاق السادة المحكمين على بنود قائمة مهارات الإدارة الإلكترونية عالية حيث وصلت نسبة الاتفاق إلى (٩٣.٦٨ %) وهي نسبة اتفاق عالية، وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثة بإعادة صياغة بعض المفردات مثل:

بناء جدول "المتدربين" يحتوي على أربعة حقول (رقم الطالب - اسم الطالب - عنوان الطالب - الرقم القومي) أصبح إنشاء جدول "المتدربين" يحتوي على أربعة حقول (رقم الطالب - اسم الطالب - عنوان الطالب - الرقم القومي)، وبذلك تم التوصل إلى الصورة النهائية لقائمة مهارات الإدارة الإلكترونية، والتي تضمنت (٥) مهارات رئيسية، و(١٣) مهارة فرعية.

ثالثاً- إعداد الاختبار التحصيلي الإلكتروني:

في ضوء الأهداف العامة والإجرائية، والمحتوى التعليمي لبرنامج التدريب المتنقل، قامت الباحثة بتصميم وبناء اختبار تحصيلي موضوعي من نوع (الاختبار من متعدد - الصواب والخطأ) باستخدام نماذج مايكروسوفت، بهدف قياس تحصيل الجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية عينة الدراسة، اشتمل الاختبار على (٢٦) مفردة منها (١٩) مفردة من أسئلة الصواب والخطأ، و(٧) مفردة من أسئلة الاختيار من متعدد، تم تحكيمة من قبل أساتذة علم النفس وتكنولوجيا التعليم بكليات التربية، وكانت نسبة اتفاق المحكمين على بنود الاختبار عالية حيث وصلت نسبة الاتفاق إلى ٩٧.٨٤ % وهي نسبة اتفاق عالية، وبذلك أصبح الاختبار صالحاً للتطبيق.

رابعاً- إعداد بطاقة الملاحظة:

هدفت بطاقة الملاحظة إلى قياس مدى تمكن مديري المدارس الثانوية الحكومية من بعض مهارات الإدارة الإلكترونية وهي:

- المهارة الأولى: بناء قاعدة بيانات خاصة بالعاملين والمتدربين داخل المدرسة وإتاحتها للمعنيين.
- المهارة الثانية: توظيف شبكة المدرسة الداخلية في متابعة الأقسام المختلفة.
- المهارة الثالثة: توظيف الإدارة الإلكترونية في أعمال الثانوية العامة داخل المدرسة.
- المهارة الرابعة: تفعيل البريد الإلكتروني للمعلم.
- المهارة الخامسة: إدارة أساليب التواصل الإلكتروني.

بعد الانتهاء من تحديد الهدف العام من بطاقة الملاحظة وتحليل المحاور الرئيسة إلى المهارات الفرعية المكونة لها والأداءات المتضمنة فيها تم صياغة بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية والتي تكونت من (٥) مهارات رئيسية، وبعد عرض البطاقة على مجموعة من السادة المحكمين في مجال (تكنولوجيا التعليم ومناهج وطرق التدريس وعلم النفس التربوي)، اتضح أن

نسبة الاتفاق (٩٧.٣٢) وهى نسبة اتفاق عالية، بعد القيام بالتعديلات في ضوء آراء المحكمين والتأكد من صدق بطاقة الملاحظة أصبحت البطاقة في شكلها النهائي تتكون من (٥) مهارات رئيسة (١٣) مهارة فرعية، وبلغ عدد الأداءات المتضمنة (١٠١) أداء، وبعد حساب صدق وثبات بطاقة الملاحظة أصبحت البطاقة قابلة للاستخدام ومعدة للتطبيق.

إعداد وتصميم مادة المعالجة التجريبية:

تمثلت مادة المعالجة التجريبية في البرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية وتكون من: ٦ شرائح باوربوينت و ١١ مقطع فيديو تتراوح مدته من ٢ إلى ٧ دقائق و ٢ ملف pdf، تم رفعهم جميعا على تطبيق Teams وإتاحتهم لعينة الدراسة عن طريق إرسال كود البرنامج للمتدربين أو اضافتهم بواسطة المدرب حيث أمكنهم الدخول للبرنامج عن طريق تسجيل الدخول باستخدام إيميل أوفيس ٣٦٥، وكلمة المرور الخاصة بمعلمين وزارة التربية والتعليم، واستخدمت الباحثة نموذج الجزار (٢٠١٣) في التصميم التعليمي للبرنامج. لمناسبته موضوع البحث متغيراته.

وتكون البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل من:

- نظام دخول المتدربين.
- خريطة السير في البرنامج.
- اختبارات (قبلي - بعدى).
- مصادر رقمية.
- الموديولات التعليمية.
- تعليمات النظام.
- أنشطة إلكترونية.
- تطبيقات تفاعلية.

خامساً: إجراء التجربة الاستطلاعية:

الهدف من التجربة الاستطلاعية:

- معرفة مدى سهولة أو صعوبة التعامل مع البرنامج الإلكتروني.
 - التأكد من أدوات قياس البرنامج.
 - معرفة مدى فعالية وسائل أدوات الاتصال.
 - معرفة الصعوبات التي تقابل الباحثة أثناء التطبيق والعمل على معالجتها.
- تم إجراء التجربة الاستطلاعية في الفترة من ٢٣ سبتمبر ٢٠١٨ إلى ٣ أكتوبر ٢٠١٨ على عينة من مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الشرقية بواقع (٧) مديرين غير عينة الدراسة الأساسية (ليس لديهم خبرة سابقة بموضوع التدريب)، حيث طبقت عليهم أدوات القياس بعد تعرضهم للبرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل.

سادساً: إجراء التجربة الأساسية:

بعد الانتهاء من التجريب الاستطلاعي للبرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل، قامت الباحثة بإجراء التجربة الأساسية وفقا للخطوات الآتية:

أولاً: اختيار المجموعة التجريبية:

اختيرت عينة الدراسة وعددها (٣٠) من مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الشرقية (ليس لديهم خبرة سابقة بموضوع التدريب)، وتم اختيارهم ممن يمتلكون مهارات استخدام الإنترنت، بالإضافة إلى امتلاكهم لهواتف ذكية أو حاسب شخصي محمول وشبكة لاسلكية.

ثانياً: توقيت إجراء التجربة:

تم إجراء التجربة الأساسية في الفترة من ٢٦ أكتوبر ٢٠١٨ إلى ١٥ نوفمبر ٢٠١٨ على عينة الدراسة.

ثالثاً: مكان إجراء التجربة:

وطبقت التجربة الأساسية داخل معمل الحاسب الآلي بمركز التنمية المهنية للمعلمين بإدارة أبو كبير التعليمية لأن العدد الأكبر من عينة الدراسة يتبع إدارة أبو كبير التعليمية- وباقي المديرين ممن يتبعون الإدارات المختلفة تم ذهاب الباحثة إليهم في مدارسهم وتطبيق بطاقة ملاحظة الأداء في الإدارات التابعين لها.

رابعاً: الاستعداد لتطبيق الدراسة، تمثلت في الخطوات الآتية:

- الحصول على موافقة المشرفين ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم بإجراء التجربة الأساسية للدراسة.

- الحصول على موافقة مدير الإدارة التعليمية، ومدير مركز التنمية المهنية بإدارة أبوكبير على إجراء التجربة الأساسية للدراسة.

خامساً: التطبيق القبلي لأدوات القياس:

بدأ التطبيق الفعلي لأدوات القياس على أفراد العينة من خلال:

- الاجتماع بعينة الدراسة، وشرح أهمية البرنامج وأهدافه، ومكوناته وطريقة تحميله على الهواتف الذكية وطريقة تسجيل الدخول.

- تقديم كود فريق البرنامج للمتدربين.

تم تطبيق أدوات القياس التالية:

- بطاقة ملاحظة الأداء القبلية لقياس الجانب المهارى لمهارات الإدارة الإلكترونية لعينة الدراسة كاملة.

- الاختبار التحصيلي القبلي لقياس الجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية لعينة الدراسة كاملة، وتم ذلك من خلال تطبيق Teams.

سادساً: إتاحة مادة المعالجة التجريبية لأفراد عينة الدراسة:

بعد تأكد الباحثة من انتهاء جميع أفراد العينة من التطبيق القبلي لأدوات الدراسة، قامت الباحثة بمتابعة المتدربين داخل البرنامج، من حيث دراسة المحتوى ومشاهدة الفيديوهات، وذلك من خلال الخطوات الآتية:

- سجل كل متدرب الدخول للبرنامج الإلكتروني بكتابة البريد الإلكتروني وكلمة السر الخاص به، يظهر للمتدربين شاشة التطبيق بها زر النشاط لإعلام المتدرب بجميع الأنشطة التي تتم داخل البرنامج وزر الدردشة لإجراء محادثات فورية مع أعضاء الفريق ومع المدرب، وزر الواجبات التي يتعين على المتدرب تنفيذها وزر الاجتماعات لإجراء اجتماعات مع المدرب أو مع أعضاء الفريق وزر الفرق لعرض جميع الفرق التي ينتمي لها المتدرب، يقوم المتدرب بالضغط على زر الفرق، ومن ثم يختار فريق الإدارة الإلكترونية يظهر جميع موديولات البرنامج.

- بالضغط على اسم الموديول المراد دراسته يظهر المحتوى التدريبي الخاص بالموديول يستطيع المتدرب مشاهدته أو تحميله على جهازه.

- يتم تقديم الأنشطة فور الانتهاء من دراسة كل موديول، ويقوم المتدرب بإرسال النشاط فور الانتهاء من تأديته إلى المدرب.

- تم متابعة المتدربين من خلال المحادثات الفورية والإيميل الخاص بحساب أوفيس ٣٦٥ الخاص بمعلمي وزارة التربية والتعليم والاتصال الصوتي في برنامج Teams.

- متابعة تطبيق البرنامج وتقديم الأنشطة للمتدربين.

سابعاً: المعالجة الإحصائية:

اعتمد البحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع مدخلات ومخرجات البحث لتحليل النتائج التي تم جمعها من خلال أدوات الدراسة، وذلك باستخدام برامج المعالجة الإحصائية للبيانات الرقمية مثل Microsoft Excel 2019، وبرنامج التحليل الإحصائي SPSS V 25، وذلك لاختبار صحة فروض البحث والإجابة على أسئلته كما يأتي: وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. المتوسط الحسابي لمعرفة مدي ارتفاع أو انخفاض آراء عينة البحث في قائمة المهارات، قائمة الاحتياجات التدريبية.

٢. الانحراف المعياري لمعرفة مدي انحراف استجابات عينة البحث في قائمة المهارات وقائمة الاحتياجات التدريبية عن متوسطها الحسابي.

٣. معامل الفا كرونباخ لحساب مدي ثبات قائمة ادوات البحث.

٤. اختبار T- test للمجموعات المرتبطة؛ لمعرفة الاختلاف بين القياس القبلي والقياس البعدي لأدوات البحث.

٥. معادلة الكسب المعدل لبلاك (لقياس فعالية البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل).

أ) نتائج خاصة بالفرض الأول الذي ينص علي:

"ما أثر البرنامج التدريبي على تنمية الجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟"، تم تطبيق اختبار التحصيل المعرفي لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية على بعض مديري المدارس الثانوية عينة البحث (قبليا وبعديا)، وبعد تصحيح الإجابات ورصد الدرجات ثم معالجتها إحصائيا للتأكد من صحة الفرض؛ حيث تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" للفرق بين متوسطات درجات عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي، وتحديد مستوى الدلالة المناظر لقيمة (ت)، وجدول (٧) يوضح نتائج الإحصاء الوصفي للتطبيقين القبلي والبعدي:

جدول (٧): نتائج الإحصاء الوصفي للفرض الأول

التطبيق	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القبلي	٣٠	٤٤.٢٣	١٦.٨٦
البعدي		١٠٣.٤	١.٧٣

من الجدول (٧) يتضح انخفاض تشتت درجات عينة الدراسة في التطبيق البعدي، وهذا يشير إلى تقارب مستوى عينة الدراسة في الدرجات التي حصلوا عليها في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي، وجدول (٨) يوضح نتائج اختبار (ت).

جدول (٨): نتائج اختبار (ت) للفرض الأول

التطبيق	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
القبلي - البعدي	٥٩.١٦٧-	١٦.٩١	٢٩	١٩.١٦٥-	٠.٠٥

من الجدول (٨) السابق يتضح أنه توجد فروق داله إحصائيا عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطي درجات مديري المدارس الثانوية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية، وذلك لصالح التطبيق البعدي، مما يؤكد قبول الفرض الأول.

وبذلك تم قبول الفرض الأول والذي ينص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات مديري المدارس الثانوية في التطبيقين القبلي والبعدي لتحصيل الجانب المعرفي لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية وذلك لصالح التطبيق البعدي. لذلك يتفق البحث الحالي مع عديد من البحوث السابقة التي تناولت التدريبات المتنقلة ومنها (Cavus, (2010)؛ نشوى رفعت محمد شحاته، (٢٠١١)؛ فايق بن سعيد علي الضرمان الغامدي، (٢٠١٣)؛ حيث اتفقت جميع هذه الدراسات على فعالية التدريب المتنقل في تنمية التحصيل المعرفي، وبذلك تمت الإجابة على السؤال البحثي الأول والذي ينص على "ما أثر البرنامج التدريبي على تحصيل الجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟

ب- نتائج خاصة بالفرض الثاني والذي ينص على:

"ما أثر البرنامج التدريبي على تنمية الجانب الادائي لمهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟

تم تطبيق بطاقة ملاحظة الأداء لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية على بعض مديري المدارس الثانوية عينة البحث قبلها وبعديا، وبعد تصحيح الإجابات ورصد الدرجات تم معالجتها إحصائياً للتأكد من صحة الفرض.

حيث تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" للفرق بين متوسطات درجات عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي، وتحديد مستوى الدلالة المناظر لقيمة (ت). وجدول (٩) يوضح نتائج الإحصاء الوصفي للتطبيقين القبلي والبعدي:

جدول (٩): نتائج الإحصاء الوصفي للفرض الثاني

التطبيق	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القبلي	٣٠	٣٤.٩	٩.٨٥
البعدي		١٠٨.٦٣	٤.٥٧

من الجدول السابق يتضح انخفاض تشتت درجات عينة الدراسة في التطبيق البعدي، وهذا يشير إلى تقارب مستوى عينة الدراسة في الدرجات التي حصلوا عليها في التطبيق البعدي لاختبار الأداء، وجدول (١٠) يوضح نتائج اختبار (ت).

جدول (١٠): نتائج اختبار (ت) للفرض الثاني

التطبيق	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
القبلي - البعدي	٧٣.٧٣٣-	١١.٤٠٢	٢٩	٣٥.٤٢١	٠.٠٥

من الجدول (١٠) السابق يتضح أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطي درجات مديري المدارس الثانوية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الأداء المهاري لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية، وذلك لصالح التطبيق البعدي، مما يؤكد تحقق الفرض الثاني والذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات مديري المدارس الثانوية في التطبيقين القبلي والبعدي للجانب الأدائي لبعض مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية، وذلك لصالح التطبيق البعدي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من رفيق سعيد البربري، حنان رجاء عبدالسلام، (٢٠١١)؛ أحمد صادق عبد المجيد، (٢٠١٤)؛ منى بنت حميد، نورة بنت سعد، (٢٠١٤)؛ مروة حسن عوض الخياري، (٢٠١٥)؛ أحمد سعيد عبدالخالق، (٢٠١٦)؛ ماركو عبدة ونجت، (٢٠١٦)؛ هاني شفيق رمزي، (٢٠١٦)؛ هبة الله نصر محمد، (٢٠١٧)، حيث توصلت تلك الدراسات إلى فعالية التدريب المتنقل في تنمية المهارات المختلفة.

ج) نتائج خاصة بالفرض الثالث ونصه:

فعالية البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل:

يقصد بالفعالية نسبة متدربين المجموعة التجريبية الذين حققوا المستوي المطلوب من تعلم كل هدف من أهداف المقرر الإلكتروني المقترح، وذلك من خلال درجاتهم على الاختبار، وكذلك بطاقة الملاحظة، ولقياس الفعالية استخدمت الباحثة معادلة الكسب المعدل لبلاك، ويحدد بلاك هذه النسبة بين (١ - ٢) لكي تكون هناك فعالية مقبولة.

للإجابة على السؤال البحثي الثالث والذي ينص على " ما فعالية تطبيق البرنامج التدريبي في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية؟، تم تطبيق الآتي:

١- الفعالية من خلال درجات الاختبار التحصيلي المعرفي:

ويتم حساب هذه النسبة من خلال المعادلة الآتية:

$$\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\bar{x}_2} + \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\text{الدرجة الكلية}}$$

حيث:

\bar{x}_1 : متوسط الدرجات في التطبيق البعدي.

\bar{x}_2 : متوسط الدرجات في التطبيق القبلي.

وجداول (١١)، يوضح حساب نسبة الكسب المعدل لبلاك.

جدول (١١): حساب نسبة الكسب المعدل (الاختبار التحصيلي المعرفي)

الكسب المعدل	الدرجة الكلية	متوسط درجات	
		التطبيق البعدي	التطبيق القبلي
١.٥٦	١٠٤	١.٣.٤	٤٤.٢٣

يتضح من الجدول (١١) السابق أن نسبة الكسب المعدل لبلاك (١.٥٦)، وهي تقع بين النسبة التي حددها بلاك، مما يدل على ارتفاع نسبة عينة الدراسة الذين استفادوا، وحققوا المستوى المطلوب، مما يؤكد فاعلية المحتوى الإلكتروني المقترح.

٢- الفعالية من خلال درجات اختبار الأداء:

جدول (١٢): حساب نسبة الكسب المعدل (اختبار الأداء)

الكسب المعدل	الدرجة الكلية	متوسط درجات	
		التطبيق البعدي	التطبيق القبلي
١.٥٤	١١٦	١٠٨.٦٣	٣٤.٩

يتضح من الجدول (١٢) السابق أن نسبة الكسب المعدل لبلاك (١.٥٤)، وهي تقع بين النسبة التي حددها بلاك، مما يدل على ارتفاع نسبة عينة البحث الذين استفادوا، وحققوا المستوى المطلوب، مما يؤكد فاعلية المحتوى الإلكتروني، وبذلك تم قبول الفرض الثالث والذي ينص على أنه "يحقق البرنامج التدريبي القائم على التدريب المتنقل فعالية مقبولة في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية".

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Paul, (2014)؛ محمد يحيى مصطفى،

(٢٠١٧) واتفقت مع دراسة أحمد صادق عبد المجيد، (٢٠١٤)؛ Gloria & Oluwadara, (2016)،

ويمكن تفسير النتائج السابقة على النحو الآتي:

- تفسير نتيجة الفرض الأول:

يمكن تفسير زيادة التحصيل المرتبط بالجانب المعرفي لمهارات الإدارة الإلكترونية الذي تم

التدريب عليه من خلال البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل من خلال توافر الآتي:

- استثارة دافعية المتدرب وجذب انتباهه بتصميم شاشات البرنامج التدريبي.

- تفاعل المتدرب مع البرنامج في أي وقت وأي مكان.
- استخدام الأسئلة الإلكترونية والأنشطة والواجبات، للتأكد من استيعاب المتدرب لشرح الموديول.
- دعم الاستجابات الصحيحة للمتدربين عن طريق التغذية الراجعة الفورية ساعد في ثبات أثر التعلم داخل بيئة التدريب المتنقلة.
- مقاطع الفيديو المتضمنة في البرنامج الإلكتروني ساعدت على تعلم المهارات بشكل واضح وبالتالي أدت إلى زيادة التحصيل.
- ويتفق ذلك مع نظرية التعلم البنائي التي تقوم على عدد من الأسس والافتراضات، تتمثل في، أن المتدربين يولدون معارف جديدة من خلال التفاعلات بين أفكارهم وخبرتهم، وهذا ما تم إتباعه في التدريب المتنقل حيث كان للمدرب دور في توفير الأنشطة العاكسة التي تشرك المتدربين في عملية التدريب، وفيها يكون على المدرب توجيه المتدربين، وتحفيزهم على التعلم، - وذلك من خلال التفاعل والتعاون بين المتدربين في بيئة التدريب المتنقل ومن خلال اعتماد التدريب على المحتوى وأساليب المعرفة (Prasertsilp & Olfman, 2014, p52).
- تفسير نتائج الفرض الثاني:
- يمكن تفسير زيادة الأداء لمهارات الإدارة الإلكترونية التي تم التدريب عليها من خلال البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل إلى توافر الآتي:
- تصميم البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل يعمل على جذب انتباه المتدربين نظرا لاستخدامه مقاطع الفيديو والنصوص والأسهم والأشكال المتحركة والألوان والصوت
- إمكانية مشاهدة الفيديو أكثر من مرة وتفاعل المتدربين مع البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل يساعد المتدرب على فهم مهارات الإدارة الإلكترونية وتحصيلهم للمعارف المرتبطة بالمهارات التي تقدم لهم خلال البرنامج.
- تفاعل المتدربين مع المحتوى المقدم لهم في الفيديوهات من خلال روابط عند الضغط عليها تنقلهم للفيديوهات التعليمية يزود المتدربين بعدد من المعلومات حول المهارات التي يقومون بالتدريب عليها، ويزيد من إثارة دافعية المتدربين نحو التدريب.
- توظيف المتدرب للتطبيقات المتاحة داخل برنامج Teams بما يتناسب مع احتياجاته وميوله مراعى الأهداف التعليمية للبرنامج الإلكتروني مما يزيد الدافعية لدى المتدربين، وهو ما يرتبط بنظرية تفريد التعلم؛ حيث تعتمد على مبدأ الخطو الذاتي للمتعلم؛ مما يجعله في نشاط مستمر لبناء معارفه بنفسه وصولا إلى مستوى الإتقان، ونظرية التعلم التعاوني؛ حيث يتم استثارة التعلم وتشجيعه وتيسيره من خلال التعزيز والتفاعل بين المتدربين.

- ويمكن تفسير نتائج الفرض الثالث على النحو الآتي:

بالنسبة لوجود فرق دال بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي لأدوات الدراسة؛ فإن ذلك يرجع إلى وجود فاعلية من استخدام المحتوى الإلكتروني المقترح لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى عينة الدراسة.

ويفسر ذلك ما يلي:

- محتوى تدريبي إلكتروني يقدم بشكل مبرمج: حيث يتم تقديم المحتوى الإلكتروني على شكل إطارات أو وحدات تعليمية متسلسلة، وكذلك ارتباط المحتوى بصورة وثيقة بالأهداف السلوكية ومتدرجاً في صعوبته.

- التفاعل في الموقف التدريبي من جانب المتدرب المعتمد على فكرة المثير والاستجابة: حيث يتم تقديم عناصر المحتوى على شكل مثيرات تظهر على الشاشة عند استخدام الهاتف الذكي، ويقوم المتعلم في ضوء تفسيره لتلك المثيرات، بعمل استجابات معينة تستلزمها تلك المثيرات.

- يُعتمد البرنامج الإلكتروني على المشاركة الإيجابية من جانب المتدرب: حيث يتيح للمتدرب القيام بنشاط إيجابي مستمر.

- يقوم التعلم على فكرة التعلم الذاتي بالنسبة للمتدرب: أي أن المتدرب يُعلم نفسه بنفسه من خلال استمراره في التدريب وتعزيزه لاستجابته.

ويتفق ذلك مع النظرية البنائية الاجتماعية والتي تقوم على أن عملية التعلم تتم في سياق اجتماعي محور اهتمامها هو لغة التواصل لأنها أداة تنقل الخبرة الاجتماعية إلى الأفراد، وتشكل المناخ العام للبيئة الصفية، وبذلك فإن بناء المعرفة وفقاً لهذه النظرية يتم بالتعاون الجماعي بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين مع بعضهم كعملية اجتماعية ثقافية توجه تفكيرهم، ويستطيعون من خلالها تكوين المفاهيم وتنمية المهارات.

النتائج التطبيقية:

- تصميم قائمة رصد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس.
- الوصول إلى قائمة بالمهارات اللازمة لمديري المدارس الثانوية في الإدارة الإلكترونية.
- تصميم برنامج إلكتروني قائم على التدريب المتنقل لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لمديري المدارس الثانوية الحكومية.

ثامناً: توصيات الدراسة والمقترحات بالبحوث المستقبلية:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يوصى بما يلي:
١. تضمين البرنامج الإلكتروني القائم على التدريب المتنقل في مجموعة البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين

٢. مراعاة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية عند تخطيط وتصميم برامج التنمية المهنية.
 ٣. توظيف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بأشكالها المتنوعة في برامج التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية لضمان جودة التدريب.
 ٤. إعادة تأهيل القيادات التربوية بما يتوافق مع التطور التقني.
 ٥. دراسة تجارب الدول المتقدمة في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 ٦. ابتكار نماذج لتطوير التنمية المهنية للقيادات التربوية وفقا للتغيرات العالمية.
 ٧. إعادة النظر في محتوى برامج التنمية المهنية.
 ٨. إعادة مبدأ التنمية المهنية الإلكترونية كبديل للتنمية المهنية التقليدية.
- مقترحات ببحوث مستقبلية:**

١. تصميم وإنتاج برامج إلكترونية مماثلة للبرنامج الحالي لبعض مهارات القيادة الأخرى.
 ٢. التدريب على برامج إلكترونية قائمة على التدريبات المتقلة في التنمية المهنية لجميع عناصر المنظومة التعليمية
 ٣. إجراء دراسة عن اتجاهات القيادات التربوية نحو تطبيق مهارات الإدارة الإلكترونية.
- المراجع:**

- احمد جمعه احمد ابراهيم (٢٠١٢).** برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الإلكتروني لتنمية الكفايات المهنية واختزال القلق التدريسي لدى الطلاب معلمي اللغة العربية بكلية التربية، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، ع ٧٥، ١٣٥ - ٢١٥
- أحمد سعيد عبد الخالق (٢٠١٦).** الاستفادة من الهواتف الذكية كوسيلة تعليمية لتدريب الطلاب في مادة تدريب السمع، مديرية الشؤون الاجتماعية بالجيزة، جمعية امسيا مصر، التربية عن طريق الفن.
- أحمد صادق عبد المجيد (٢٠١٤).** فعالية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم عبر الموبايل لإكساب معلمي الرياضيات قبل الخدمة مهارات الانخراط في التعلم وتصميم كائنات تعلم رقمية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج: ٣، ع: ١، ١ - ٢٣
- أحمد عبد البديع (٢٠١٦).** بناء نظام تعليمي إلكتروني ذكي لتنمية مهارات التحليل الإحصائي، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع: ٨٠، ٣١٧ - ٣٤٢.

أمل على الموازن (٢٠١٥). واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن،

- كلية التربية، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، المجلة التربوية المتخصصة، مج: ٤، ع: ٨، ١-٢٢.
- إيمان احمد حمدي امام (٢٠١٤). برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية مهارات استخدام المقررات الإلكترونية لطلاب الماجستير بكلية التربية الفنية جامعة حلوان، مؤتمر آفاق في تكنولوجيا التربية، ٦-٧ اغسطس ٢٠١٤، ١-٤١
- إيمان حسن مصطفى خروف (٢٠١٠). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- إيهاب محمد حمزة وندى سالم العجمي (٢٠١٣). المعايير التربوية والفنية لتوظيف التعلم المتنقل في برامج التدريب بدولة الكويت، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية مج: ٤، ع: ٤٣، نوفمبر ٢٠١٣، ص ١-٥١.
- الجوهرة عبدالله راشد الجرجير (٢٠١٣). برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية مهارات استخدام المقررات الإلكترونية لدي معلمات الأحياء بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة
- حنان محمد القيسي (٢٠١٢). الادارة الإلكترونية وتقديم الخدمات العامة، مجلة الحقوق، مج ٤، ع ١٦، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ١٢-٤٦.
- خلف الله، محمد جابر (٢٠٠٦). فاعلية برنامج تدريبي من بعد بالإنترنت على مهارات استخدام برامج الحاسوب والتحصيل والاتجاه نحو التدريب بالشبكة لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية- جامعة الأزهر
- داليا حسن حلمي حسن علام (٢٠١٢). تطوير إدارة التعليم الثانوي في مصر دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية بالسويس، مج: ٥، ع: ١-٢٣
- رفيق سعيد البربري، حنان رجاء عبد السلام (٢٠١١). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على تكنولوجيا التعلم المتنقل في علاج الأخطاء التدريسية الشائعة لدى معلمي المرحلة الثانوية، مجلة تكنولوجيا التعليم - مصر، مج: ٢١، ع: ٢، ١٧٦-٢١٠
- زيد منير عبودي (٢٠٠٩). دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ساميا محمد العقيل، عبدالله صالح الدرايسة، أحمد حسن لبابنة (٢٠١٦). واقع الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في الأردن أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي العلوم، دراسات العلوم التربوية، مج، ٤٣، م، ٤، ١٥٢٥-١٥٣٨.

- سعد غالب ياسين (٢٠٠٩). الإدارة الإلكترونية، نسخة أولى، عمان - الأردن، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع
- سهام بنت حاتم بن مبارك الزهراني (١٤٣٢). الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- شمسة بنت حمد بن علي الجهوري (٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية) الجامعة الإسلامية، غزة.
- طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠١٥). برنامج الكورت والقبعات الست للتفكير: بناء الشخصية المبدعة، السعودية، المنهل للنشر.
- عبدالله صالح خميس (٢٠١٣). فاعلية التدريب عن بعد باستخدام بوابة إلكترونية في تنمية بعض الكفايات الإدارية لمديري المدارس لمحافظة قنوة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة.
- عصام بن محمد (٢٠١٣). المهارات التوجيهية اللازمة للقيادات الأكاديمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد
- السيد عبدالمولى السيد ابوخطوه (٢٠١٣). فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، المنعقد في الفترة من ٢٢ الي ٢٦ ربيع الأول ١٤٣٤ في، الرياض: فندق الريتز كارلتكف.
- العياشي زرزار (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية: فلسفة جديدة في إدارة المنظمات الحديثة، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيي، ع ٥، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول - مركز الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية.
- فايق بن سعيد علي الضرمان (٢٠١٣). استخدام التعلم المتنقل في تنمية المهارات العملية والتحصيل لدى طلاب جامعة الباحة، مجلة سيبريانس، ٣١، ع ١، ١٢٢ - ١٥٩.
- فتحي عبدالرسول، رشاد أبو المجد مصطفى، ابتسام محمد عبدالله (٢٠١٨). متطلبات الإدارة الإلكترونية في إدارة مؤسسات رياض الأطفال: دراسة ميدانية بمحافظة قنا، مجلة العلوم التربوية، ع ٣٤، جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا، ١٣ - ٣٢.

فيروز لطرش (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار، مجلة دراسات وأبحاث، ع ٢٠، جامعة الجلفة، ١٢٢-١٤٤.

لمين علوطي (٢٠٠٨). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مج ١٥، ع ٤٢، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية.

ماركو عبدة ونجت (٢٠١٦). تأثير برنامج تدريبي قائم على التعلم الجوال في تنمية مهارات تصميم وانتاج الكتاب الإلكتروني لدى المعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ

مجيد شعباني، قمبر يحجيلة (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية: بين الايجابيات والسلبيات، المؤتمر الدولي العلمي حول: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية، أيام ٦-٨ نوفمبر، ٢٠١٧، عمان، الأردن

محاسن ابراهيم شمو (٢٠٠٩). فاعلية خدمة البريد الإلكتروني في اثناء برنامج التدريب الميداني، وحل بعض مشكلاته، وتنمية الاتجاه نحوه لدى الطالبات بجامعة طيبة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٠، ع ١، ١١٥-١٤٤.

محمد دسوقي موسى، مصطفى أبو النور (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريبي قائم على دمج التعلم الإلكتروني السحابي والمنتقل في تنمية مهارات استخدام بعض تطبيقات الهواتف الذكية في التعليم لدى معلم التعليم الأساسي، المؤتمر العلمي الرابع عشر بعنوان: تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني عن بعد وطموحات التحديث في الوطن العربي، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ابريل ٢٠١٤، مصر، ص ١٣٥-١٧٥.

محمد محمد يحيى مصطفى (٢٠١٧). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام الأجهزة الذكية في التدريب الإلكتروني وفق متغيرات البحث، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.

مروة حسن عوض الخياري (٢٠١٥). تصميم برنامج تدريبي قائم على التطبيقات التفاعلية للهواتف الذكية ومصادر التعلم مفتوحة المصدر لتنمية مهارات انتاج برمجيات الواقع الافتراضي لدى طلاب الدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.

مشعان بن ضيف الله الشمري (٢٠١٦). تطوير برامج التنمية المهنية لقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج: ٣٢، ع: ٣، ٣٤٩-٣٨٧.

مصطفى الحسناوي (٢٠١٤). إصلاح الإدارة التربوية : مدخل أساس لإرساء الحكامة بالمدرسة

- المغربية، مجلة عالم التربية، المغرب، ع: ٢٥، ١٤٩ - ١٥٧.
- منى بنت حميد السبيعي، نورة بنت سعد (٢٠١٤). أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم النقال Mobile Learning عبر الهواتف الذكية Smart Phones في تنمية الأداء التدريسي للطالبة المعلمة تخصص العلوم والرياضيات بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع: ٢٠٢، ٦٦ - ١١٩.
- موسي ابو دلبوح وصفاء جرادات (٢٠١٣). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها، المنارة، مج ١٩، ع ٣، ٩ - ٣٣.
- نشوى رفعت محمد شحاته (٢٠١١). بناء موقع إلكتروني مدعم بتعليم متنقل لتنمية التحصيل والاتجاه نحو مستحدثات تكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا التربية دراسات وبحوث، مصر، ص ١٧٥ - ٢٠٨.
- هاني شفيق رمزي (٢٠١٦). فاعلية نظام إدارة المحتوى الإلكتروني القائم على الهاتف النقال في تنمية بعض مهارات استخدام المستحدثات التكنولوجية لدى معلمي المرحلة الإعدادية، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، رابطة التربويين العرب، مصر، ع: ١، ص ٤٥ - ١٠٤.
- هبة الله نصر محمد حسن (٢٠١٧). فاعلية التدريب المتنقل في تنمية مهارات إدارة بيئة التعلم الاجتماعية لدى معلمي الحاسب الآلي وفق التقويم الأصيل، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع ٢٢، ٥٧٤ - ٥٩٥.
- وزارة التربية والتعليم، قرار وزاري رقم (٢٨) استرجعت بتاريخ ٤ / ١١ / ٢٠٠٣ بشأن تحديد مسؤوليات مديري ونظار ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة، القاهرة، مكتب الوزير.

Avvisati, F., Hennessy, S., Kozma, R.B., & Vincent-Lancrin, S.

Review of the Italian strategy for digital schools. (2013).

Brad E. Bizzell (2011). Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia, Dissertation Doctor, Educational Leadership and Policy Studies, the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, pdf.

Baran, E. (2014). A review of research on mobile learning in teacher

education. Journal of Educational Technology & Society, 17(4),
17.

Cavus, N. (2010). A Study to Investigate the Opinions of Instructors on
Mobile Learning. Online Submission.

Duffy, V.G. (2012). Advances in Applied Human Modeling and
Simulation. CRC Press.

Gloria, A. & Oluwadara, A. (2016). *Influence of Mobile Learning
Training on Pre-Service Social Studies Teachers' Technology and
Mobile Phone Self-Efficacies. Journal of Education and
Practice, 7(2), 74-79.*

HARPER Jr, R.E. (2008). An investigation into the professional
development needs of urban principals and their perceptions of
the potential of online professional development (Doctoral
dissertation, University of Cincinnati).

Norazah Mohd (2013). Students' Dependence on Smart Phones: The
Influence of Social Needs, Social Influences and Convenience,
Campus-Wide Information Systems, v30 n2 p124-134 vilable at:
[https:// eric.ed.gov/?q= Training+ through+ smart+ phones&id=
EJ1004421](https://eric.ed.gov/?q=Training+through+smart+phones&id=EJ1004421)

Paul, T.V. (2014). An evaluation of the effectiveness of e-learning,
mobile learning, and instructor-led training in organizational
training and development. Hampton University.

Williams, D. (2008). Principals' professional development: Perceptions
of the effect professional development has on improving student
achievement. The Florida State University.

Effectiveness of Electronic Program Based On Mobile Training in the Development of E-Management Skills of Government Secondary School's Managers

Abstract:

The explosion of knowledge and the need to deal with data transparently, accurately and quickly make decisions based on that information, so electronic management was an effective option in increasing efficiency, transparency, accountability and preserving public money as it helps to reduce the costs of administrative services in the long run. The aim of the current research is to verify The effectiveness of an electronic program based on mobile training in developing e-management skills for government secondary school principals, by: identifying the training needs and skills needed for secondary school principals in e-management, Setting a visualization of the electronic program based on mobile training in developing electronic management skills for government secondary school principals, identifying the effectiveness of the electronic program based on mobile training on the knowledge side and the performance aspect related to the electronic management skills of government secondary school principals, the research experience was applied to an experimental group of (30) Director and agent of some government secondary schools in Sharkia governorate. The descriptive and analytical descriptive approach was followed. The research tools consisted of an achievement test and a note card. The results reached the effectiveness of the e-training-based e-program in developing e-management skills for government secondary school principals.

Key words: mobile training, e-management, e-management skills