

[٨]

تصور مقترح لتفعيل استخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين
الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال

د. هنيه محمود علي

مدرس بقسم تربية الطفل

كلية التربية - جامعة الوادي الجديد

تصور مقترح لتفعيل استخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال

د. هنيه محمود علي*

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى وضع تصور مقترح لتفعيل استخدام الادارة الالكترونية فى تحسين الاداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، وتكونت عينة البحث من (٢٤) من معلمات رياض الأطفال واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث انه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة، وتم تطبيق استبيان للتعرف على دور الإدارة الإلكترونية لتحسين جودة الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، وتوصلت نتائج البحث الى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بدرجة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية، لصالح الاستجابة (تتحقق)، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بمعوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية، لصالح الاستجابة (تتحقق)، وهذا يدل علي ان هناك معوقات كثيرة تحول دون استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية- الأداء المهني- معلمات رياض الأطفال.

* مدرس بقسم تربية الطفل - كلية التربية - جامعة الوادي الجديد.

Abstract:

The research aims to develop a proposal to activate the use of electronic management to improve the professional performance of kindergarten teachers. The research sample consists of (24) female teachers. The study uses the descriptive approach. A questionnaire has been applied to identify the role of electronic management to improve the quality of professional performance of kindergarten teachers. The results of the research show that there are statistically significant differences (at the level of 0.01) between the frequency of the sample responses with regard to the obstacles of kindergarten teachers' use of electronic management, in favor of the response (achieved), and this indicates that there are many obstacles that prevent kindergarten teachers from using electronic management.

Keywords: Electronic management- Professional performance- Kindergarten Teachers

مقدمة:

لقد شهد العالم في السنوات الماضية تطورا هائلا في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على مستويات عدة وكان لذلك اثرا كبيرا على الانسان وعلى اسلوبه ومنهجه في الإدارة ومن ثم اصبح من الضروري التعرض لدراسة العناصر الإدارية والتقنية المتأثرة بتلك التكنولوجيا وقد بدأت الكثير من المنظمات في تبنى مفهوم الإدارة الإلكترونية في جميع انحاء العالم سواء في البلاد المتقدمة أو النامية (محمود صبرى، ٢٠٠٩، ١٢).

ولقد شهدت الإدارة تطورا كبيرا نتيجة للثورة المعلوماتية التي بدأت في العقد الاخير من القرن العشرين وبداية من القرن الواحد والعشرين ونمت من خلالها وازدهرت وسائل التقنية الحديثة من تلكس وتلغراف إلى الحاسب والبرمجيات والتقنيات الرقمية ثم شبكة المعلومات وأخذت الأنشطة الإدارية تتحول بالتدريج من أنشطة تقليدية إلى أنشطة إلكترونية وبذلك ظهرت الإدارة الإلكترونية كثمرة من ثمار التطور في وسائل التقنية المختلفة (جمانة عبدالوهاب، ٢٠١١، ٨).

ولذلك تعد الإدارة الإلكترونية من الاتجاهات الحديثة في الإدارة الفعالة لأنها تعتمد على التقنيات الإلكترونية المتقدمة وذات التأثير الفعال في حياة معظم الناس فهي تقدم جميع الخدمات عبر شبكة الانترنت بوسائل سهلة وبسيطة وكفاءة عالية الأمر الذى يسهم بفاعلية في القضاء على المشكلات والعقبات التي تعترضهم مع ضمان تحقيق الدقة والعدالة والشفافية في الاجراءات المختلفة كما تعد جزءا أساسيا من واقع معاملات الحياة المعاصرة وذلك بعد أن تطورت نظم المعلومات والاتصالات المحلية والعالمية وامتدت تأثيرها ليغطي كافة مجالات الحياة، كما تؤثر الإدارة الإلكترونية بدرجات متفاوتة في أداء المؤسسات التعليمية من خلال التأثير في كافة الوظائف والأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسات (محمد مسلم، ٢٠٠٩، ٣٢٧-٣٢٨).

وبناء على ذلك فإن الإدارة الإلكترونية هي منظومة رقمية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من النمط اليدوي إلى النمط الإلكتروني وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد على اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وأقل تكلفه

وهذا بالتالي يترتب عليه فوائد كالسرعة في انجاز العمل وبالتوفير الدائم للمعلومات بين متخذي القرار مع خفض تكاليف العمل الإداري، مع رفع أداء الانجاز وتجاوز مشكلة البعدين الجغرافي والزمنى أي أحداث اصلاحات في الهيكل الإداري في المجتمع وتطوير آلية العمل ومواكبة التطورات (ايمان حسن، ٢٠١٠، ١١).

ويعد تطبيق الإدارة الإلكترونية هدفاً متميزاً للنهوض بالأداء في المؤسسة التعليمية حيث يعتبر وسيلة لزيادة فاعلية الموارد البشرية، وتجويد أدائها، وتقليل الأعباء الإدارية عنها كما أن تطبيق الإدارة الإلكترونية تعمل على تحسين جودة أداء العمل بالمؤسسات التعليمية عن طريق استخدام وسائل إلكترونية حديثة تتميز بالكفاءة والفعالية والسرعة علاوة على قدرتها على مجابهة كل مشكلات الإدارة التقليدية والإجهاز عليها (Alan B, Albarran, 2016).

وترتبط فاعلية أى منظمة بكفاءة العنصر البشرى وقدرته على العمل وأدائه المهني باعتبار العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المتاحة ويعد المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية الذى يعتمد عليه من أجل بناء الأجيال وتعليمهم وإنشاء أفراد صالحين وفعالين في المجتمع، كما يعد من أهم العوامل التى تؤثر في جودة التعليم، إذ تكمن أهمية دور المعلم في ضمان جودة التعليم وتطوير قدرة الطلبة في جميع المستويات الاكاديمية والسلوكية والأخلاقية لتلبية الاختلافات والتطورات التى يشهدها العصر، إذ بات من الأهمية إيجاد معلمين مؤهلين ذوى كفاءات عاليه ومهارات وقدرات تدريسية جيدة من أجل إيجاد بيئة تعليمية مريحة ومناسبة لنظور الطلبة وتعزيز فهمهم واستيعابهم للمناهج والأنشطة (Musset, 2010).

وعليه تعد معلمة رياض الأطفال أهم عنصر فى العملية التربوية، فهى التى تتعامل مع الأطفال وهى التى تنفذ المنهج وتكيف الموقف التعليمى، وتختار طريقة التعلم المناسبة وتثرى موقف الخبرة باستخدام التقنيات التربوية إلى غير ذلك من الأمور التى يتطلبها تنفيذ المنهج (عاطف عدلى، ٢٠١٠، ١٥).

وفى هذا المجال يتضح الدور المهني المتوقع لمعلمة رياض الأطفال كالمساعدة فى تكوين بيئة تعلم ناجحة، حيث لابد أن تكون البيئة التعليمية المعدة من معلمة الروضة بيئة غنية بالمشيرات والوسائل والمعدات والألعاب ؛ وذلك لإثراء خبرات طفل الروضة، وتوضيح رؤية الأطفال للإختيار، وبلورة تفكيرهم من خلال

أنشطة معدة مسبقاً لهم، وأن تعمل على تنويع الأنشطة كالرسم والأشغال اليدوية والرحلات والأنشطة والألعاب المسلية. كما لا بد للمعلمة أن تمتلك القدرة على طرح الأسئلة بطريقة فاعلة، والاستجابة لأسئلة الأطفال، وأن تمتلك المقدرة على استخدام مصادر التعلم المختلفة بالطريقة التي تتناسب مع الموقف التعليمي، وأن تمتلك المقدرة على توظيف استراتيجيات التدريس المختلفة، بالإضافة إلى توفير البيئة المناسبة والأمنة (أيوب حمدان، مصطفى فنخور، ٢٠١٩، ١٨٧).

ونظراً للدور الهام الذي تقوم به المعلمة وما يتطلبه هذا الدور من مهارات فإن التنمية المهنية أصبحت ضرورة ملحة لمعلمات رياض الأطفال وذلك لتنمية المهارات والمعارف والارتقاء بمستوى أدائهن وتغيير سلوكهن إلى الأفضل (هيفاء جار الله، ٢٠٢٠، ١١٣٠).

ويعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعلم، وذلك لما له من أهمية بالغة في تطوير الإداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم، وبناء على ذلك ظهرت الحاجة إلى التنمية المهنية التي تعد مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية (بيومي ضحاوي و عبدالعظيم سلامة، ٢٠٠٩، ١٠)، (محمد بن عبدالله، ٢٠١٠، ١٩٩).

لذا حظيت التنمية المهنية بإهتمام كبير من الباحثين والدارسين التربويين، حيث أجريت عدد من الدراسات والبحوث التي تؤكد أهمية النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة ومنها على سبيل المثال دراسة (Sykes 1996) الذي يؤكد من خلالها أن تطوير المعلمين واستمرار نموهم المهني يجب أن يكون بؤرة اهتمام التربويين أثناء سعيهم لتحسين التعليم في مجتمعاتهم، لأن تعليم الأبناء بصورة أفضل يتوقف على قدرات وامكانيات معلمهم، وأن ما يجعل النمو المهني للمعلمين أمراً ضرورياً وملحاً هو ارتباطه الوثيق بمخرجات تحسين العملية التعليمية (خالد محمد، ٢٠١٥، ٦٧).

وقد أكد الحراسى أن تطوير أداء المعلمين، واستمرار نموهم يجب أن يكون بؤرة أهتمام المشرفين التربويين فى أثناء سعيهم لتحسين أحوال التربية والتعليم فى مجتمعاتهم، حيث أن تعليم الأبناء يتوقف بصورة أفضل على قدرات وامكانات معلميه، مما يجعل النمو المهنى للمعلمين أمراً متطلباً وملحاً، لارتباطه الوثيق بتحسين مخرجات العمل التعليمى الذر يمارسه المعلم مع طلابه (راشد بن على الحراسى، ٢٠١١، ٥٤).

إن تنمية الإداء المهنى للمعلمين تعد عملية تعليم وتعلم مدى الحياة تكتسب من خلال الخبرات والمهارات المهنية وتتساعد عبر المسار الوظيفى للمعلم من خلال مجموعة من الممارسات التفاعلية داخل بيئة المدرسة وخارجها، كما أنها تعبر عن التحديث والتطوير المستمر للمعرفة والمهارات المهنية لدى الأفراد من أجل تطوير استجاباتهم لفرص التطوير التى توفرها خبرات العمل، بالاضافة إلى تحقيق الاستعداد الجيد لجوانب التغير ومواجهة التحديات التى تفرضها طبيعة العصر (عبدالرحمن عنيزان، ٢٠٢٠، ١٨٠).

ولذلك تسعى النظم التربوية إلى تطوير كفاءة المعلمين بصفة عامة ومعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة وتحسين أدائهن نظرا لأهمية البالغة التى تحتلها مرحلة رياض الأطفال، وبناء على ماسبق يحاول البحث الحالى تناول أهمية تحسين أداء معلمات رياض الأطفال من خلال استخدام الإدارة الإلكترونية.

مشكلة البحث:

تعد الإدارة الإلكترونية أساسا لتطور المؤسسات بكل أنواعها الخاصة والعامة لأنها تساهم فى إنجاز الوظائف الإدارية بكفاءة وفعالية، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وتعمل على استخدام أساليب إلكترونية حديثة، وعلى تحسين جودة العمل فى المؤسسات واستخدام أساليب أكثر كفاءة وفعالية، لتكون أكثر نجاح ويجعلها قادرة على حل جميع المشكلات والمعوقات الإدارية التى تواجه الإدارة التقليدية وتتجه كثير من المؤسسات التعليمية فى عالمنا المعاصر إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة من تطبيقاتها المختلفة فى كافة ابعاد العمل التعليمى، إن الإدارة الإلكترونية عندما تطبق فى المؤسسات التعليمية وخاصة مرحلة رياض الأطفال

سوف تساعد قادة الروضة على القيام بالاعمال الملقاه على عاتقهم بكل يسر وسهولة والعمل بصورة أفضل مما يؤدي إلى تسهيل أداء العمل وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم، كما تساعدهم على التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة كاه والتفاعل معها، والارتقاء بمستوى أداء العاملين فيها .

ولمواكبة التطور المتسارع في عمليتي التعليم والتعلم في مرحلة رياض الأطفال تطلب ذلك وجود معلمات ذو كفايات أدائية تمكنهن من القيام بأدوارهن لتحسين عمليتي التعليم والتعلم داخل مؤسسات رياض الأطفال وإن بعض المعلمات يحتاجن إلى دعم خارجي لتحسين أدائهن المهني وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ضعف مستوى أداء معلمات رياض الأطفال وأن المعلمات تفتقرن إلى العديد من الكفايات الأدائية التي تعمل على تحسين أدائهن وأن رياض الأطفال تحتاج إلى معلمات ذوى كفاءات مهنية عالية لتصبح قادرة على أداء دورها بكفاءة ومن هذه الدراسات دراسة هند بنت سعود (٢٠١٩) ودراسة استقلال فوزان (٢٠١٧) ودراسة أميمة عبد الرحمن (٢٠١٣) ودراسى هيفاء جار الله (٢٠٢٠) ومن هنا يأتي دور الإدارة الإلكترونية لمساعدتهن على تحقيق ذلك وهذا ما أكدته بعض الدراسات على أهمية الإدارة الإلكترونية ودورها الفعال في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفى ومنها دراسة أحلام محمد (٢٠١٦) وقد هدفت إلى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية ومعوقاتاها في المؤسسات الاجتماعية كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، ودراسة رشا أحمد (٢٠١٧) حيث هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج الروضة الإلكترونية في تنمية الجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات الإدارة الإلكترونية لدى الإداريين العاملين في رياض الأطفال، ودراسة سارة أحمد (٢٠١٦) هدفت إلى الكشف عن الإطار المفاهيم للإدارة الإلكترونية والكشف عن العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وبين المشاركة المجتمعية في عينة من مؤسسات رياض الأطفال بمدينة بورسعيد ودراسة بينسوننا و ميرب (2012) Benson & Meyerb. والتي توصلت نتائجها الى أن الإدارة الإلكترونية من أبرز التطبيقات الإدارية الحديثة التي ظهرت فى الوقت الحالى وقد أخذت الدول والمؤسسات تتنافس فى تطبيقها حتى تحل محل الإدارة التقليدية.

وبناء على ذلك قامت الباحثة بدراسة استطلاعية على عينة من معلمات رياض الأطفال البالغ عددهم (١٠) معلمات حول مدى توافر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رياض الأطفال ومدى تأثيرها في تحسين الأداء المهني لديهم ومدى حاجاتهم إليها والاستفادة من خدماتها وقد اسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن:

بعض المعلمات يمتلكون مهارات الإدارة الإلكترونية وأنه تم الاستفادة منها من قبل، ولديهم معرفة بأهمية الإدارة الإلكترونية وتم إستخدامها في الفصل إلا ان هناك بعض المعوقات التي تحول دون إستخدام الإدارة الإلكترونية فى الروضة وتحول دون الإستفادة منها ومنها ضعف الموارد المالية لشراء التجهيزات الخاصة بإدارة الإلكترونية وكذلك ضعف شبكات الإنترنت داخل رياض الأطفال وعدم توفر صيانة للاجهزة اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وضعف البرامج التدريبية لتأهيل المعلمات للتعامل مع الإدارة الإلكترونية وضعف الوعي لدى الإدارة بأهمية الإدارة الإلكترونية وقلة أجهزة الحاسب الآلى داخل رياض الأطفال، ولما كانت الإدارة الإلكترونية تعمل على تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال وتتسم بالدقة والسرعة في الإنجاز بما تسهم في تطوير الأداء المهني لذا وجدت الباحثة أن هناك حاجة لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية واستخدامها في تطوير وتحسين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال بما يساعدهم في إنجاز المهام ويتيح لهم فرصة التواصل مع الأطفال وأولياء الأمور والتغلب على العديد من المشكلات التي تواجههم.

ومما أكد احساس الباحثة بالمشكلة من خلال عمل الباحثة كمشرفة على التربية العملية ومقابلتها لبعض المعلمات وملاحظتها إنه يتم استخدام الإدارة الإلكترونية داخل الروضة ولكن بصورة بسيطة وانهم مازالوا يعانون من صعوبة العمل بها حيث تشكو من صعوبة التعامل مع أولياء الأمور عند التعرض لبعض المشكلات وعدم وجود أجهزة حاسب آلى لتخزين بيانات الطلاب، وإنها لازالت تعاني من التعامل الورقي مما يصعب العمل في رياض الأطفال.

ينتضح مما سبق أن معلمات رياض الأطفال بحاجة إلى تحسين أدائهن من خلال استخدام الإدارة الإلكترونية حيث أنها أصبحت ضرورة من ضروريات التطوير

الإدارى فى المؤسسات التعليمية لذلك يسعى البحث الحالى إلى تفعيل استخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين الأداء المهنى لمعلمات رياض الأطفال.

تساؤلات البحث:

- وتتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:
- ما التصور المقترح لتفعيل استخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين الأداء المهنى لدى معلمات رياض الأطفال؟
- وينفرد من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية تتمثل في:
- ماهية الإدارة الإلكترونية (أهميتها- أهدافها-آليات التطبيق)؟
- ما هو الأداء المهنى (تعريفه- أهميته- أهدافه)؟
- ما العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء المهنى لمعلمات رياض الأطفال؟
- ما معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية؟

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث الحالى فيما يلى:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تعد قضية إعداد المعلم وتنميته مهنياً من أكثر الموضوعات التى توليها أنظمة التعليم أهمية خاصة.
- الكشف عن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية والمعوقات التى تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- افتقار المكتبة العربية إلى الدراسات التى تتناول موضوع الإدارة الإلكترونية نظراً لحدائثة الموضوع فى الساحة الميدانية.
- إفادة المخططين وصناع القرار من نتائج هذه الدراسة بتقديم توصيات علمية ذات قيمة قد تسهم فى تحقيق أهداف التنمية الشاملة.
- لقاء الضوء على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال وعلاقتها بتحسين الأداء المهنى لمعلمات رياض الأطفال.

- يعد مواكبه للإتجاهات التربوية الحديثة التى تؤكد على توظيف تكنولوجيا التعليم فى خدمات الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال.
- سيستفيد الإداريين فى رياض الأطفال من المهارات الإدارية الإلكترونية كبداية لتطوير المهام الإدارية التى يتقدمها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- يأمل أن يسهم هذا البحث فى مساعدة مديرى رياض الأطفال من المشرفين على الإدارة الإلكترونية للعمل على مساعدة معلمات رياض الأطفال على أداء أعمالهم بكل دقة وسهولة ويسر.
- فتح المجال أمام العديد من الدراسات عن الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال.
- استخدام الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال يساعد معلمات رياض الأطفال على تحسين جودة الأداء المهنى وأداء أعمالهم فى سهولة ويسر.

أهداف البحث:

- الكشف عن الإطار المفاهيمى للإدارة الإلكترونية من حيث (التعريف- الأهمية- الأهداف- متطلبات التطبيق).
- الكشف عن الأداء المهنى (تعريفه- أهميته- أهدافه)
- الكشف عن العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء المهنى لمعلمات رياض الأطفال؟.
- الكشف عن معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية.

منهج البحث:

استخدم البحث الحالى المنهج الوصفي لرصد واقع الإدارة الإلكترونية ومدى تطبيقها فى رياض الأطفال ومدى علاقتها بتحسين الأداء المهنى لدى معلمات رياض الأطفال.

عينة البحث:

اقتصرت عينة البحث على مجموعة من معلمات رياض الأطفال بلغ عددهم ٢٤ معلمة من معلمات رياض الأطفال من روضات مدارس (مدرسة ناصر الابتدائية، مدرسة طلعت ضرغام الابتدائية، مدرسة اللغات التجريبية، مدرسة أبو بكر الصديق الابتدائية، مدرسة الزهور الجديدة، مدرسة صلاح الدين الابتدائية) وهى مدارس تتبع مدينة الخارجة بمحافظة الوادى الجديد.

أدوات البحث: قامت الباحثة بإعداد الأدوات الآتية:

- استبيان لرصد استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية وكذلك معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال (اعداد الباحثة).

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في مايلي:

- **الحدود الموضوعية:** يقتصر هذا البحث على معرفة مدى استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتحسين الأداء المهني لديهن.
- **الحدود المكانية:** طبقت تجربة البحث على مجموعة من معلمات الروضات التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة الوادى الجديد محل عمل الباحثة فى العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.
- **الحدود البشرية:** عينة من معلمات رياض الأطفال فى بعض روضات محافظة الوادى الجديد.

مصطلحات الدراسة:

١- الإدارة الإلكترونية **Electronic Administration**:

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها: نمط جديد من الفكر في العمل الإداري ويقوم على اساس استخدام مؤسسات رياض الأطفال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل واعى ومكثف لتحويل العمل الإداري الورقى إلى اعمال تنفذا بواسطة التقنيات الإلكترونية الحديثة فى مستوياتها الاشرافية والتنفيذية (سارة أحمد، ٢٠١٦، ٦٠٨).

وتعرف ايضا على أنها: منظومة إلكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى عمل تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة (يوسف محمد، ٢٠٠٩، ٢٥).

وتعرف الباحثة الإدارة الإلكترونية إجرائياً بأنها نمط حديث في العمل الإداري يقوم على استخدام التكنولوجيا لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى عمل الكتروني بأسرع وقت وأقل تكلفة مما يسهم في رفع الأداء وتطوير المؤسسات التعليمية.

٢- تعريف الأداء المهني Professional performance:

الأداء: هو قدرة الفرد على القيام باتقان العمل من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة سابقاً. (Anser, 2015,104)

ويعرف **الأداء المهني** بأنه: سلسلة الاجراءات والتدابير والممارسات التي يقوم بها المعلم قبل الحصة الصفية وأثناءها وتشمل التخطيط، التنفيذ، التقويم، إدارة الصف وضبطه، السلوك الشخصي للمعلم والعلاقة المتبادله بينه وبين تلاميذه داخل الحجرة الصفية (غازي ضيف الله، ٢٠٠٥، ١٣٩).

ويعرف **الأداء المهني** للمعلم على أنه: قدرته على عرض المادة الدراسية وتقديمها من خلال تطبيقه لأساليب التدريس الحديثة التي توفر بيئة معززة للتعلم وتفتح الحوار بينه وبين المتعلم وتسهم في تنمية التفكير فيه، وقدرته على التعامل مع التلاميذ، ومراعاة فروقهم الفردية، والتعلم الذاتي، والتخطيط لعملية التدريس، والاستعانة بعناصر التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، واستثارة دافعية التلاميذ نحو التعلم، وإرشادهم وتوجيههم، وتوفير مثيرات التعلم لهم، والتقييم والتقويم المستمر لسلوكهم، هذا بالإضافة إلى تنظيم التفاعلات داخل الفصل. (عبدالله بن مزعل، أروى بنت يحيى، ٢٠١٢، ٤٣).

كما يعرف أيضاً بأنه: العملية التي من خلال أداء الفرد لمهامه، وقدرته على الأداء والخصائص اللازمة؛ لتادية العمل بنجاح (فاطمة جمعة، ٢٠١٩، ٣٩١).

يعرف الأداء المهني إجرائياً بأنه: كل مايقوم به المعلم من مهام وأنشطة لتحقيق أهداف المؤسسة وفقا لموارد والامكانيات المتاحة لتحسين مستوى التعلم.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسات تتعلق بالإدارة الإلكترونية:

١- دراسة على عبدالفتاح، ٢٠١٤م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات، ولتحقيق أهداف الدراسة، أتبع الباحث المنهج الإستقرائي، حيث تم التركيز على أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات، وسبل مواجهة المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية وتستخلص عددا من الدروس التي يمكن الاستفادة منها في هذا المجال، حيث تم استعراض مبادرة ليبيا الإلكترونية، وتقدم الدراسة أخيرا مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها لرفع مستوى فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات.

٢- دراسة محمد فلاح، ٢٠١٥م:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر مديري المدارس واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عقد دورات تدريبية مستمرة في الإدارة الإلكترونية وخصوصا للمديرين الجدد، والاهتمام بالإدارة الإلكترونية لأنها تحسن من سير العمل وتطويره وعقد برامج توعية لأولياء الأمور حول الاستفادة من الإدارة الإلكترونية الموجودة في المدارس.

٣- دراسة أحلام محمد، ٢٠١٦م:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية ومدى أهميتها في التأثير الإيجابي على وظائف الإدارة وكذلك التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقاتها في المؤسسات الاجتماعية واستخدم البحث المنهج الوصفي في مراجعة الكتب والادبيات المتوفرة في الإدارة الإلكترونية، وتوصلت الدراسة إلى أنه أحدث نمط الإدارة الإلكترونية تحولا كبيرا في وظائف الإدارة التقليدية من حيث التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة من خلال إعادة هيكلة الإجراءات الإدارية، إعادة

توزيع المهام والصلاحيات، تفويض السلطات، مشاركة القادة والعاملين في جميع مفاصل العملية الإدارية، إعادة هندسة البناء التعليمي. الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة أحداث تغييرات عميقة في بيئة الإدارة في مختلف التنظيمات الاجتماعية من فوائدها أفضل خدمات للمستفيدين وأداء أفضل للعاملين والموظفين.

٤ - دراسة سارة أحمد، ٢٠١٦م:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية من حيث (التعريف، الأهمية، متطلبات التطبيق والصعوبات والمعوقات والحلول المقترحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وكذلك هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وبين المشاركة المجتمعية في عينة من مؤسسات رياض الأطفال بمدينة بورسعيد واستخدمت الدراسة المنج الوصفي لرصد واقع الإدارة الإلكترونية ومدى تطبيقها وارتباط هذه الظاهرة مع المشاركة المجتمعية. وتوصلت الدراسة إلى أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في رياض الأطفال حيث تقلل من الاجراءات الإدارية الروتينية المتبعة في رياض الأطفال وكذلك سهولة تخزين البيانات والمعلومات كما تعمل على تحسين فاعلية الأداء من خلال إتاحة كافة المعلومات والبيانات على المواقع الإلكترونية لرياض الأطفال.

٥ - دراسة سالم سليم وسالم سعد، ٢٠١٦م:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف علي صعوبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم في سلطنة عمان ودولة الكويت واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . وظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحاوَر الدراسة في الدولتين تغزى لمتغيري النوع والوظيفة.

٦ - دراسة دينا أحمد، ٢٠١٦م:

هدفت الدراسة إلى قياس فاعلية توظيف الإدارة الإلكترونية في مرحلة رياض الأطفال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي: في عرض الدراسات، والبحوث، والمشروعات في مجالات تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية، وتحليلها لاستخلاص

متطلبات تصميم برنامج الإدارة الإلكترونية في مرحلة رياض الأطفال. والمنهج شبه التجريبي لتحديد مدى فاعلية المتغير المستقل (برنامج الإدارة الإلكترونية) على المتغير التابع (مرحلة رياض الأطفال). والمنهج شبه التجريبي لتحديد مدى فاعلية المتغير المستقل (برنامج الإدارة الإلكترونية) على المتغير التابع (مرحلة رياض الأطفال) وقامت الدراسة بتصميم نموذج قائم على الإدارة الإلكترونية في مرحلة رياض الأطفال ويستهدف النموذج توصيف المراحل والإجراءات التي يجب أن تتبع عند تصميم الإدارة الإلكترونية في مرحلة رياض الأطفال، ويتكون هذا النموذج من أربعة مراحل وهي: مرحلة التحليل، مرحلة الإعداد والتصميم، مرحلة الإنتاج، مرحلة التقويم.

٧- دراسة رشا أحمد، ٢٠١٧م:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية تقييم برنامج روضة إلكترونية في تنمية الجوانب الأدائية المرتبطة بمهارات الإدارة الإلكترونية لدى الإداريين العاملين في رياض الأطفال، واستخدم البحث المنهج الوصفي لمعالجة الإطار النظري وتوصلت الدراسة إلى فاعلية برنامج الروضة الإلكترونية في تنمية التواصل الإلكتروني لدى الإداريين مع أولياء الأمور كما توصلت إلى فاعلية البرنامج في تنمية الجوانب المعرفية وفاعليته في ارتفاع فرق المتوسطات بالجوانب الأدائية لمهارات الإدارة الإلكترونية لدى الإداريين في مرحلة رياض الأطفال.

٨- دراسة السيد أحمد، ٢٠١٩م:

هدف الدراسة إلى تحليل مفهوم الإدارة الإلكترونية وشرح أبعاده، ومعرفة أهم التحديات المعاصرة التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية وطرق التغلب عليها، مع وضع رؤية مستقبلية لتطبيقها ومتطلبات تحقيقها في ضوء التحديات المعاصرة، وتوصلت الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية إجرائياً بمدارس التعليم الثانوى الفنى نظام السنوات الثلاث، ولتنفيذ هذه الرؤية يجب توافر مجموعة من المتطلبات والقوى والعوامل الأساسية لضمان تحقيق هذه الرؤية والتي تعبر عن متغيرات رئيسية، وتتمثل أهم هذه المتطلبات: وضوح الرؤية، القوانين والتشريعات، متطلبات بشرية، متطلبات مالية، تشجيع العمل الإدارى الإلكتروني.

ثانيا الدراسات الأجنبية:

١- دراسة ميلفيل (٢٠٠٧) Mellivell, , 2007:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية فى الجامعات الغربية الموجودة فى هونج كونج، والتي تتبع النمط الغربى فى أداء أعمالها، ومدى توظيف الإدارة الإلكترونية فى تجويد ورفع مستوى العمل الإدارى، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٦) عضو هيئة تدريس وموظفاً وطالباً، ولتحقق أهداف الدراسة تم استخدام أسلوب المقابلة المباشر للتعبير عن تصوراتهم حول درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية، ووتوصلت الدراسة إلى أن الجامعات الغربية فى هونج كونج تطبق الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة فى جميع العمليات، ماعدا تحسين الإجراءات الداخلية الخاصة بتسجيل الطلاب وبنظام الرواتب والترقيات لأعضاء هيئة التدريس والموظفين فقد جاءت بدرجة متوسطة، وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية توظيف الإدارة الإلكترونية فى تجويد العمل الإدارى جاء بدرجة متوسطة وذلك نتيجة لعدم التوظيف الكامل للإدارة الإلكترونية فى مجالات العمل الجامعى، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود ضعف فى النشرات والمحاضرات الخاصة بتوعية المستفيدين، والتعريف بأهمية استخدام البرمجيات الإلكترونية التى تنتجها الجامعة فى مجال التدريس، ومجال العمل الإدارى.

٢- دراسة فيسنا وناتاسا (٢٠٠٩) Vesna & Natasa , 2009:

هدفت الدراسة الى التعرف على الكفاءة التدريسية لمعلمات الروضة وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية وكذلك ايجاد العلاقة بين الكفاءة التدريسية وتميز المعلمات فى الأداء الوظيفى وبين تطبيق بيئة التعلم الإلكترونية، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلى الوصفى معتمدة فى ذلك على استبانة تقيس بنودها العلاقة بين كفاءة معلمات الروضة وايجابية أداؤهن فى تحقيق أهداف عملية التعلم بالروضة وبين تطبيق المستحدثات التكنولوجية وتطبيق بيئة التعلم الإلكترونية.

٢- دراسات تتعلق بالأداء المهني:

١- دراسة أميمة عبدالرحمن، ٢٠١٣م:

هدفت الدراسة إلى الوقوف على الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال دراسة ميدانية في محافظة سوهاج وواقع تفضيل المعلمات لوثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج في مجال التخطيط، ومنها تكون المعلمة مرنة في تنفيذ خطة البرنامج اليومي، تضع المعلمة خطة سنوية وشهرية وأسبوعية للانشطة التعليمية التعليمية في ضوء التكامل بين مجالات محتوى المنهج ومجالات نواتج التعلم، القصور في جوانب التخطيط مثل تصميم المعلمة أنشطة توفر للأطفال فرص المطابقة والمقارنة والتصنيف وكذلك هناك بعض التحديات التي تواجه معلمة الروضة مثل وجود عدد كبير من المعلمات غير مؤهلات تربويا وكثرة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق المعلمة، وقلة الأدوات والألعاب التعليمية في الروضة.

٢- دراسة رشا محمود، ٢٠١٤م:

هدفت الدراسة إلى استقصاء واقع الاستفادة من خدمات شبكة الإنترنت في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، وذلك من خلال محاولة تعرف الأسباب التي دعت إلى ضرورة الاستفادة من الإنترنت في التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال، والخدمات التي توفرها تلك التقنية، والصعوبات التي تعيق استخدامها في هذا المجال، إضافة إلى تحديد الآليات التدريبية التي تؤدي إلى زيادة الاستفادة من الخدمات التي تقدمها شبكة الإنترنت وتطبيقاتها في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. واستخدمت الدراسة المنهج المسح الوصفي (Descriptive Survey)، وذلك للحصول على وصف دقيق للمشكلة والتأكد من جميع البيانات الضرورية وتحليلها بأكبر درجة من الدقة وكذلك بهدف دراسة أوجه الاستفادة من خدمات شبكة الإنترنت في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض

الأطفال. وتوصلت الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من معلمات رياض الأطفال في معرض إجاباتهن عن السؤال المتعلق بالاتجاه نحو استخدام مصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في مجال تطوير الأداء المهني، أجبين ب (نعم) وذلك بنسبة تقدر ب ٩٤%، أمام نسبة تقدر ب ٦% ب (لا)، وتعكس هذه النتيجة مدى إدراك أفراد العينة لأهمية الإنترنت ودوره الكبير في دعم برامج التنمية المهنية لدى المعلم.

٣- دراسة حسام سمير، ٢٠١٥م:

هدفت الدراسة إلى عرض الإطار المفاهيمي للإشراف التربوي برياض الأطفال وتحديد الأسس النظرية التي يقوم عليها الإشراف التربوي المتنوع كما هدفت الدراسة إلى رصد الواقع الحالي للإشراف التربوي برياض الأطفال، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما توصلت الدراسة إلى أن الأسس العامة للإشراف المتنوع برياض الأطفال تتوافر بدرجة متوسطة لدى موجهي رياض الأطفال وأن مهام المشرف التربوي برياض الأطفال في ضوء الإشراف المتنوع تمارس بدرجة متوسطة كما توصلت الدراسة إلى أن أساليب الإشراف المتنوع تمارس بدرجة متوسطة من قبل موجهي رياض الأطفال وتطبيق أسلوب الإشراف المتنوع برياض الأطفال يواجه صعوبات بدرجة كبيرة.

٤- دراسة استقلال فوزان، ٢٠١٧م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال، مقومات الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال، العلاقة بين السمات الشخصية والأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وذلك لعدد (١١٤) معلمة رياض أطفال، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) معلمة رياض أطفال، وبنسبة مئوية مقدارها (٢٦.٣٤%)، وبلغت العينة الأساسية عدد (٨٤) معلمة رياض أطفال، بنسبة مئوية مقدارها (٧٣.٦٨%)، وتوصلت الدراسة إلى أنه تم استخلاص خمسة سمات شخصية لدى معلمات رياض الأطفال والمتمثلة في الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية، التفاؤل، القيادة المدرسية، وأنة تم استخلاص أربعة متطلبات للأداء المهني أو (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال والمتمثلة في الانضباط المهني، الجانب المادي (المكافآت

والحوافز الوظيفية)، اتخاذ القرارات المهنية، تطوير الأداء المهني، هناك علاقة ارتباطية قوية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنويه (٠.٠٥) بين محاور استمارة السمات الشخصية ومحاور استمارة الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

٥- دراسة هانى السيد، ٢٠١٧م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة موجهات رياض الأطفال لسلوكيات المهارات القيادية من وجهة نظر المعلمات في محافظة المنيا. والتعرف على دور موجهات رياض الأطفال في تحسين الأداء المهني للمعلمات. والكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة موجهات رياض الأطفال لسلوكيات المهارات القيادية وعلاقتها بدورهن في تحسين مستوى الأداء المهني للمعلمات. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة موجهات رياض الأطفال لسلوكيات المهارات القيادية كانت كبيرة، إذ بلغت نسبة متوسط الاستجابة للاستبانة ككل (٧٣.٨٠)، بينما جاءت درجة ممارسة موجهات رياض الأطفال لدورهن في تحسين مستوى الأداء المهني للمعلمات بدرجة متوسطة، إذ بلغت نسبة متوسط الاستجابة للاستبانة ككل (٧٠.٣٨). كما توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين درجة ممارسة موجهات رياض الأطفال لسلوكيات المهارات القيادية ودورهن في تحسين مستوى الأداء المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات في محافظة المنيا، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (0.764) كما أن أكثر المهارات القيادية لدى موجهات رياض الأطفال ارتباطاً بمجالات الأداء المهني للمعلمات كانت (المهارات الفنية)، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧١٧)، بينما أقل المهارات القيادية لدى موجهات رياض الأطفال ارتباطاً بمجالات الأداء المهني للمعلمات كانت (المهارات الإنسانية).

٦- دراسة عبدالله هباس، ٢٠١٩م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت وأثر متغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل الدراسي) في ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج

الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٦) معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كبيرة، كما أظهرت النتائج ان الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير مرتفع، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت.

٧- دراسة آمنة حسن وخالد رمضان، ٢٠١٩م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مجتمعات التعلم الإلكتروني في تحسين الأداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي (مستخدمة الاستبانة)، لجمع البيانات التي تكونت من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، وهي: (مجتمع التعلم الإلكتروني، Zoom, one note)، لقياس دورها في تحسين الأداء المهني للمعلمات. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة والبالغ عددهن (٨٠) معلمة، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٣) معلمة ممن استجبن للتطبيق. وتوصلت الدراسة إلى أن لمجتمعات التعلم الإلكترونية دور فعال في تحسين الأداء المهني -توجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبرنامج (one Note) في تحسين الأداء المهني -يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبرنامج (Zoom) في تحسين الأداء المهني -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجتمع التعلم الإلكتروني وبرنامج (one Note) وبرنامج (Zoom) في تحسين الأداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمجتمع التعلم الإلكتروني وبرنامج (Zoom) وبرنامج (one Note) على تحسين الأداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة، تبعا للمتغيرين: المؤهل العلمي والخبرة.

٨- دراسة هند بنت سعود و غالية أحمد، ٢٠١٩م:

هدف الدراسة إلى التعرف على أهم الحاجات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التربوي والمهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، وتحديد الحاجات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التربوي والمهني من وجهة نظر كل من مشرفات ومعلمات رياض الأطفال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى أن التأكيد على حاجة معلمات رياض الأطفال إلى تدريب وتطوير أدائهن في مجال التخطيط والتنفيذ والتقويم، بصرف النظر عن مؤهلهن، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. كما تم وضع تصور مقترح للبرامج التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التربوي والمهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة.

ثانيا الدراسات الأجنبية:

١- دراسة ماريا كلوديا Maria Claudia، ٢٠١٤م:

هدفت الدراسة الى توقع الأداء المهني لمعلمي التعليم العالي، وكذلك تحديد الصلاحية التنبؤية للذكاء العام وسمات الشخصية للأداء المهني لمعلمي التعليم العالي وتكونت عينة الدراسة من ١٧٩ مدرساً من إحدى الجامعات الرومانية، واستخدم مقياس مراقبة السلوك الذي تم تطويره لتقييم أداء المعلمين من قبل الطلاب وتوصلت الدراسة الى انه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العام للمعلمين والأداء المهني، ولكن هناك ارتباط كبير ومنخفض بين سمات شخصية المعلمين وأدائهم، وكذلك لا يمكن تحديد النموذج التنبؤي للأداء المهني للمعلم.

٢- دراسة صافي Safi,S، ٢٠١٤م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على نوعية برامج تدريب المعلمين لرفع أدائهم المهني في المدارس الأفغانية، وبين فيها أن الدورات قصيرة المدى فعالية كبيرة ومهمة جدا في التطور المهني لدى المعلمين، وفي بناء قدراتهم، ولكنها تأثرت بعدة عوامل مثل اهتمام المعلمين أنفسهم بوقت عقد الدورات والمدة الزمنية وقدرة

المدربيين، وتم جمع بعض البيانات بواسطة استبانة قام الباحث بإعدادها وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين يشعرون بمدى حاجاتهم إلى التطور المهني، وتبين عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، وان المعلمون راضون عن متابعة الغرف الصفية من خلال البرامج التدريبية المعدة لذلك.

٣- دراسة أيليوت K. Elliott، ٢٠١٥م:

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى أداء المعلمين فى المدارس الحكومية والخاصة فى استرالية من وجهة نظر مديرى المدارس. وتم استخدام المنهج الوصفى المسحى، وتكونت العينة من (٢١٦) من المديرين، وتم الحصول على العناوين الألكترونية لأفراد العينة وإرسال استبانة لتقييم أداء المعلمين وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أداء المعلمين من وجهة نظرهم كان مرتفعاً، بينما متوسط من وجهة نظر المديرين، وجود فروق فى مستوى أداء المعلمين من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث ولمتغير الخبرة ولصالح الأكثر خبرة.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ما يلى:

استفادت الدراسة الحالية من دراسة أحلام محمد ودراسة رشا أحمد ودراسة سالم سليم ودراسة على عبد الفتاح ودراسة دينا أحمد ودراسة محمد فلاح ودراسة فيسنا وناتاسا فى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وأهميتها وخصائصها ومميزاتها وأهدافها ومدى أهميتها فى العملية التعليمية والتعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال وكذلك استفادت الدراسة الحالية من دراسة استقلال فوزان ودراسة امنة حسن ودراسة حسام سمير ودراسة هانى السيد ودراسة عبدالله هباس ودراسة صافى Safi,S. فى التعرف على مفهوم الأداء المهني وكذلك التعرف على دور التعلم الإلكتروني فى تحسين الأداء المهني لدى المعلمات وكذلك الاطلاع على الأدوات المستخدمة فى تلك الدراسات والاستفادة منها فى تصميم أدوات الدراسة الحالية وكذلك الاستفادة منها فى تفسير النتائج التى تم الوصول إليها.

أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فى تناولها لموضوع الأداء المهني وكذلك تناولها لموضوع الإدارة الإلكترونية، استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي وهو نفس المنهج المستخدم فى الدراسة الحالية، استخدام الاستبيان لجمع المعلومات وهو نفس الأداة المستخدمة فى الدراسة الحالية.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى تناولها المحاور الآتية:

- تفعيل استخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
- وتضيف الدراسة الحالية على الدراسات السابقة ما يلى.

تتناول هذه الدراسة جزءا مهما وهو تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال باستخدام الإدارة الإلكترونية حيث تعتبر تلك الدراسة من الدراسات القليلة التى تناولت تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال وكذلك تناولها لموضوع الإدارة الإلكترونية وكيفية استخدامها فى تحسين الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، كذلك افراد الباحثة بعمل تصور مقترح لتحسين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال باستخدام الإدارة الإلكترونية، حيث لم تتعرض اية دراسة مماثلة لمثل تلك النقطة.

الإطار النظرى:

المحور الأول الإدارة الإلكترونية:

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنجزات التقنية فى العصر الحديث حيث أدت التطورات فى مجال الاتصالات وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدى من قبل الدول والحكومات فى الاستفادة من منجزات الثورة التقنية باستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت فى انجاز الاعمال وتقديم الخدمات للمواطنين بطريقة إلكترونية تسهم بفاعلية فى حل العديد من المشكلات التى من أهمها تجنب الروتين وغيرها من الأعمال التى تقف حائلاً دون تطور النظم الإدارية الحالية بالاضافة إلى ما تتميز به الإدارة الإلكترونية من سرعة فى انجاز الأعمال وتوفير الوقت والجهد (إبتسام فرحات، ٢٠١٩، ٢).

مفهوم الإدارة الإلكترونية:

يعد مصطلح الإدارة الإلكترونية أحد المصطلحات الإدارية الحديثة، والتي ظهرت نتيجة للثورة الهائلة في شبكات المعلومات والاتصالات، والذي أحدث تحولاً مهماً في أداء المنظمات بتحسين إنتاجيتها وسرعة أدائها وجودة خدماتها ولقد تناول الكثير من الباحثين مفهوم الإدارة الإلكترونية.

حيث عرف غنيم الإدارة الإلكترونية بأنها " تبادل الأعمال والمعاملات بين الأطراف من خلال استخدام الوسائل الإلكترونية بدلاً من الاعتماد على استخدام الوسائل المادية كوسائل الاتصال المباشر " (أحمد محمد، ٢٠٠٤، ٣٠).

كما يعرفها نجم عبود بأنها إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال تميل إلى تجريد واخفاء الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي المعرفي. الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاية في استخدام مواردها. (نجم عبود، ٢٠٠٤، ١٢٦).

كما يعرفها ويلسوم ولانفين Welsum & Lanvin أنها " انجاز الهدف المطلوب الذي يعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات من خلال الموارد البشرية واستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات (Welsum & Lanvin, 2012).

أهداف الإدارة الإلكترونية:

تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين جودة أداء المؤسسات من خلال استخدام أساليب إلكترونية جديدة تتسم بالكفاءة والفاعلية والسرعة كما أنها تؤثر بدرجات متفاوتة على أداء هذه المؤسسات، وتتجلى أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات والثورة المعلوماتية المستمرة.

وللإدارة الإلكترونية مجموعة من الأهداف من أهمها:

١- تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات والأجهزة مما ينعكس إيجابياً على مستوى الخدمات التي تقدم للموظفين واختصار وقت وجهد وتنفيذ المعاملات الإدارية المختلفة.

٢- تحويل الأيدي العاملة الزائدة من الحاجة إلى أيدى عاملة لها دور أساسي في تنفيذ أعمال هذه الإدارة وذلك عن طريق اعادة التأهيل لمواكبة التطورات الجديدة التي طرأت على المؤسسة.

٣- تقليل المجهود الإداري والبيروقراطي من خلال التدفق المستمر للمعلومات بين الإدارات وفي جميع الجهات والتأكيد على العمل الاستراتيجي مما يؤدي إلى رفع كفاءة الإدارة (محمد مسلم، ٢٠٠٩، ٢٣٩).

كما يمكن تصنيف أهداف الإدارة الإلكترونية إلى:

١- أهداف إدارية

٢- أهداف اقتصادية

١- الأهداف الإدارية:

تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تقليل التعامل بالنماذج اليدوية والتعامل بالنماذج الإلكترونية وبذلك يتم الغاء الأرشفة الورقية واستبدالها بنظام أرشفة إلكترونية وهو يساعد على الليونة في التعامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الاخطاء بما يسمح بنشر الوثائق لكثير من جهة في كل وقت ممكن والاستفادة منه في أي وقت (اسماء عبدالحميد، ٢٠١٣، ٣٩).

٢- الأهداف الاقتصادية:

١- تهدف الإدارة الإلكترونية إلى ترشيد استهلاك الورق.

٢- الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية.

٣- صغر المكان المجهز لحفظ المعلومات الإلكترونية (اسماء عبدالحميد، مرجع سابق، ٣٩).

٤- تقليل تكلفة الاجراءات الإدارية.

٥- زيادة كفاءة عمل الجهات الإدارية.

٦- التأكيد على مبادا الجودة بمفهومها الحديث.

٧- مساعدة الإدارات العليا على اعادة تنظيم الاجهزة الإدارية وهيكلتها وتشجيع مبادرات الإبداع والإبتكار (أحلام محمد، ٢٠١٦، ٣٣٩٤).

كما تهدف الإدارة الإلكترونية إلى:

- زيادة القدرة على الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات بهدف التنمية والاحذ بمفهوم الإدارة الإلكترونية سوف يؤدي بالضرورة إلى زيادة الكفاءة والفاعلية الانتاجية.
- تطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وانظمة والتي من شأنها تطوير العمل الإداري وبالتالي رفع الكفاءة وخلق جيل من الكوادر القادرة على التفاعل مع التقنيات الحديثة.
- تجميع البيانات من مصدرها الأمني بصورة موحدة. (سارة أحمد، مرجع سابق، ٦٠٨)
- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها.
- توفير المعلومات للمستفيدين بصورة فورية (سارة أحمد، مرجع سابق، ٦٠٨).

أهداف الإدارة الإلكترونية في رياض الأطفال:

هناك مجموعة من الأهداف التي تسعى الإدارة الإلكترونية في رياض الأطفال إلى تحقيقها عن طريق الاستخدام الأفضل لتقنية المعلومات والاتصالات وأن من أهم أهدافها رفع مستوى الجودة والفاعلية في مجال رياض الأطفال من خلال الاستخدام الملائم للتقنية ونظم الاتصال والمعرفة العلمية والتطبيقية المتعلقة بها. وهناك أهداف أخرى منها:

- ١- تطوير عمليات الإدارة وتعزيز فعاليتها في خدمة أهداف المنظمات.
- ٢- تقليل معوقات اتخاذ القرارات الإدارية عن طريق توفير البيانات والمعلومات وربطها بمراكز اتخاذ القرار من خلال استخدام تقنية المعلومات الادارية.
- ٣- تسهيل طريقة الحصول على الخدمات والمعلومات من المنظمات في أي وقت.
- ٤- امكانية أداء المعلومات عن بعد.
- ٥- الحد من استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية وينتج عن ذلك عدم تكديس الأوراق.
- ٦- توفير خدمات أفضل للوالدين مبنية على أساس من الشفافية والمصادقية.

٧- توفير نظام معلومات واتصالات يسمح للوالدين بطلب الخدمات التي تقدمها الروضة مباشرة

وبسرعة وسهولة في أي مكان من العالم من دون تقيد.

٨- توفير البيئة المناسبة للمناخ التعليمي الملائم للبحث والتطوير بالنسبة للأنشطة الفعالة (دينا أحمد، ٢٠١٦، ١٧٦).

أهمية الإدارة الإلكترونية:

تتجلى أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات. وللإدارة الإلكترونية أهمية منها:

١- تبسيط الاجراءات داخل المؤسسات وهذا ينعكس ايجابيا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطنين كما يكون نوع الخدمات المقدمة أكثر جودة.

٢- اختصار وقت تنفيذ انجاز المعاملات الإدارية المختلفة.

٣- الدقة والوضوح في العمليات الإدارية داخل المؤسسة.

٤- تسهيل اجراء الاتصال بين دوائر المؤسسة وكذلك مع المؤسسات الأخرى داخل وخارج بلد المؤسسة.

٥- سهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والمراجعين والعملاء (مريم عبد ربه، ٢٠٠٤، ٧٠).

٦- رفع إمكانية وصول الأفراد إلى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الإلكترونية.

٧- التواصل مع العاملين وتشجيعهم وإدارة الإيجابيات الوظيفية والمكافآت وتجويد الخدمة المقدمة لهم (Kowalski, 2012).

كما أن للإدارة الإلكترونية أهمية أخرى منها:

١- تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن ارادها تسهل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وإمكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الآلي.

- ٢- سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالمسح الاحتياطي في اماكن خارج حدود المؤسسة وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث (يوسف محمد، مرجع سابق، ٣٥).
- ٣- المساعدة في اتخاذ القرار بالتوفير الدائم للمعلومات بين يدى متخذي القرار.
- ٤- خفض تكاليف العمل الإداري مع رفع مستوى الأداء.
- ٥- تطوير الية العمل ومواكبة التطورات.
- ٦- التخطيط للمشاريع المستقبلية.

مميزات الإدارة الإلكترونية:

- ١- توافر المعلومات الغزيرة للمؤسسات بدلاً من ندرة المعلومات فى المؤسسات التقليدية، ولعل هذا ما أصبح يتجاوز قواعد البيانات إلى مستودع البيانات.
- ٢- توفير إمكانية عظيمة للاتصالات الشبكية، وتبادل المعلومات الإلكترونية هنا وفى كل مكان، بما يجعل المؤسسة فى كل مستوياتها التنظيمية لا تتجاوز فقط نقص وضعف الاتصالات وبطنها الذى تعاني منه جميع المؤسسات التقليدية، وإنما أيضا تتحق الأفراط فى الاتصالات داخل المؤسسة وخارجها فى كل مكان. (مريم عبد ربه، مرجع سابق، ٨٢).
- ٣- تعمل بالنقرات التى تنتقل بسرعة انتقال التيار الكهربى وعبر الأقمار الصناعية فيما يقرب من سرعة الضوء، وهذه السرعة جعلت وجود الأعمال الإلكترونية لا تقتصر فقط على أعمال الصفقات وإنما أيضا فى العمل التنظيمى كله المرتبط بالأعمال والصفقات.
- ٤- تعطى المنافسة بعدا عالمياً غير مسبوق جراء أنها تمثل مزيجاً فريداً وفعالاً من تكنولوجيا كثيرة، كتكنولوجيا الحاسبات والاتصالات والشبكات وغيرها.
- ٥- توفر مجالا غير منظور يتمثل فى فضاء الأعمال الذى يوجد على نحو مناظر ومواز لكل قطاعات الأعمال المادية، فالمكان السوقى يقابله الفضاء السوقى وسلسة توريد القيمة المادية تقابلها سلسة توريد القيمة الافتراضية وإدارة الأشياء الماية تقابلها الإدارة الإلكترونية بالنقرات على الانترنت. (مريم عبد ربه، مرجع سابق، ٨٢).

٦- تجميع البيانات من مواردها الأصلية بشكل موحد.

٧- تقليل سلبيات اتخاذ القرار عن طريق إتاحة البيانات وربطها. (Panigrahi, 2018).

عناصر الإدارة الإلكترونية وتقنياتها:

تتكون الإدارة الإلكترونية من العناصر الآتية:

- ١- **عتاد الحاسوب:** وهو الجزء المادى من الحاسبات ومنها: المعالج الدقيق واللوحة الرئيسية والقرص الصلب، إضافة إلى الملحقات من طابعات وسماعات وفارة أو ماوس ولوحة المفاتيح وعصى الألعاب وحرك القرص الصلب ومحرك القرص المرن.....الخ.
- ٢- **البرمجيات:** وهى التعليمات التى تتحكم بالحاسب وتضم الأجزاء التالية: أنظمة التشغيل: وظيفتها الإشراف والتحكم لمعالجة البيانات وتوجيه الأعمال،، لغة البرمجة

لغة كتابة البرامج:

- **الأنظمة التطبيقية:** وهى برامج يؤدى نمطا معينا مثل برمجيات معالجة النصوص وتحريرها والتصميم والرسم.
- **البرامج:** وهى برامج خاصة تكتب من قبل العاملين على أجهزة الحاسوب مثل برامج خاصة بنتائج اختبارات الطلبة فى الجامعات، برامج خاصة بالقبول المركزى فى الجامعات، برامج احتساب الرواتب، برامج خاصة بقواعد البيانات وغيرها.
- **البيانات:** مجموعة من الحقائق الأزلية يمكن تحويلها على معلومات مصورة أو مكتوبة أو مسموعة.
- **شبكات الاتصالات:** وهى الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالى لشبكات الانترنت وهى شبكة مستندة فى عملها على الانترنت وتستخدم خدمة الانترنت وبرتوكولاته والفرق الوحيد انها داخلية لا يسمح لأحد الدخول إليها من خارج المؤسسة.

• **صناع المعرفة:** وهم الخبراء والاختصاصيون العاملون في حقل المعرفة وهم البنية الانسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية (أحلام محمد، مرجع سابق، ٣٣٩٤).

أسباب التحول إلى الإدارة الإلكترونية:

ان التحول إلى الإدارة الإلكترونية ليس دريا من دروب الرفاهية وانما حتمية تفرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات اصبحت احد محددات النجاح لأي مؤسسة وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات، وكلها من الامور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الإلكترونية ويمكن تلخيص الاسباب الداعية للتحول الإلكتروني في النقاط التالية:

١- الاجراءات والعمليات المعقدة واثرها على زيادة تكلفة الأعمال. (دينبا أحمد، ٢٠١٤، ٦).

٢- القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها احداث عدم توازن في التطبيق.

٣- ضروريات توحيد البيانات على مستوى المؤسسة.

٤- صعوبات الوقوف على معدلات قياس الأداء.

٥- ضرورة توفر البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة.

٦- التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات.

٧- ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس (رافت رضوان، ٢٠٠٤، ٦٠).

وهناك أسباب اخرى دعت إلى التحول نحو الإدارة الإلكترونية وأهم هذه

الأسباب هي:

١- الاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة والتكيف منها.

٢- التحولات الديمقراطية وما رافقها من متغيرات وتوقعات اجتماعية.

- ٣- مع ظهور نماذج إدارية حديثة تكنولوجيا في مجالات أخرى مثل المجال العسكري والمجال الاقتصادي والقضاء، ومن ثم فالتعليم مطالب بتطور أساليبه الإدارية ومواكبة العصر من حيث استخدام التكنولوجيا الإدارية الحديثة.
- ٤- تعقد المجتمعات وتشابكها أكثر من الماضي مما يجعل استخدام الأساليب الإدارية التي كانت في الماضي لا تفي بمتطلبات العصر.
- ٥- زيادة اعداد الطلاب والمعلمين بمعدلات تفوق العمل اليدوي (اسماء عبد الحميد، مرجع سابق، ٦٠).
- ٦- السرعة في الحصول على المعلومات.
- ٧- الاجراءات والعمليات المعقدة واثرها على زيادة تكلفة العمل.
- ٨- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء.
- ٩- تقديم الخدمات من خلال عدد محدود من العمالة الإدارية ذات الكفاءة العالية في استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- ١٠- عدم وجود مستويات ادارية معقدة وتحسين الخدمات من خلال التقارير الواردة بالبريد الإلكتروني للتعرف على معوقات الخدمة وكيفية مواجهتها وتطويرها (طارق عبدالرؤوف، ٢٠٠٧، ١٢١).
- ١١- تقديم خدمات جديدة من الخدمات الإلكترونية مثل التعلم الإلكتروني الذي يقصد به التعلم عن طريق الحاسبات الالية وبرمجياتها المختلفة سواء على شبكات مغلقة او مفتوحة او شبكة الانترنت وهو تعلم مرن مفتوح. (محمد فلاح، ٢٠١٥، ١٠٤٧).

مراحل التحول إلى الإدارة الإلكترونية:

يحتاج التحول إلى الإدارة الإلكترونية إلى عدة مراحل تتم العملية بشكل يحقق الاهداف المرجوة

ومن تلك المراحل ما يلي:

- ١- قناعة ودعم الإدارة العليا في المؤسسة: ينبغي على المسؤولين في المؤسسة أن يكون لديهم القناعة التامة والرؤية الواضحة لتحويل جميع المعاملات الورقية إلى

الإلكترونية كي يقدموا الدعم الكامل والامكانيات اللازمة للتحويل إلى الإدارة الإلكترونية.

٢- تدريب وتأهيل الموظفين: الموظف هو العنصر الأساسي لكي ينجزوا الأعمال عبر الوسائل الإلكترونية، وهذا يتطلب عقد دورات تدريبية للموظفين وتأهيلهم على رأس العمل (أمين علوطي، ٢٠٠٨، ١٤٧).

٣- توثيق وتطوير إجراءات العمل: لكل مؤسسة مجموعة من اجراءات العمل وبعض تلك الإجراءات غير مدون على ورق او ان بعضا مدون منذ سنوات طويلة ولم يطرا عليها أي تغيير لذا لابد توثيق جميع الاجراءات وتطوير القديم منها لكي تتوافق مع كثافة العمل ويتم ذلك من خلال تحديد الهدف لكل عملية ادارية تؤثر في سير العمل وتنفيذها بطرق نظامية مع الاخذ في الاعتبار قيمة التكلفة وجودة الانتاجية.

٤- توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية: يقصد بها المحسوس في الإدارة الإلكترونية من تأمين أجهزة الحاسوب، وربط الشبكات الحاسوبية السريعة والأجهزة المرفقة بها وتأمين وسائل الاتصال الحديثة.

٥- البدء بتوثيق المعاملات الورقية القديمة بواسطة المساحات الضوئية وتصنيفها ليسهل الرجوع إليها.

٦- البدء ببرمجة المعاملات الأكثر انتشارا والبدء بالمعاملات الورقية الأكثر انتشارا في جميع الأقسام وبرمجتها إلى معاملات إلكترونية لتقليل الهدر في الورق (أمين علوطي، مرجع سابق، ١٤٧).

التطورات التي ساهمت في الاتجاه نحو الإدارة الإلكترونية:

- التطور السريع في تقنيات الحاسب الآلي وتطبيقاته: فقد انعكس التطور السريع في تقنية الحاسب الآلي على نظريات الإدارة.
- التقدم السريع في الاتصالات والإنترنت: أدى هذا التقدم الى تغيرات ملموسة في الإدارة، فالاتصالات الإلكترونية أصبحت توفر للإدارة كل مايعوزها من معلومات سواء من داخل المؤسسة أو خارجها بسرعة وتكاليف زهيدة، مما أدى إلى السرعة في التوجيه إلى الإدارة من خلال شاشات الحاسب الآلي وليس الإدارة التقليدية.

- **العولمة:** لقد ساهمت العولمة في دفع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية الخاصة الى محاولة الإنتفاع من التقنيات الحديثة في مجال الحاسب الآلى والانترنت والاتصالات من أجل تحسين الجودة ورفع الإنتاج وتقليل التكلفة وهو ما هيا لقيام الإدارة الإلكترونية لتحقيق الذات في هذا السباق العالمى سريع الخطى.
- **قلة الموارد والاتجاه نحو التخصص:** فقد أدى ازدياد قلة موارد المنظمات الحكومية لبعض الدول عاما بعد عام الى التوجه نحو تخصصه معظم المؤسسات الخدمية والتجول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية، حتى يتسنى لتلك المؤسسات التعليمية أو الدول ادخار جزء كبير من رسوم أداء الخدمة للمواطنين.
- **انتشار الثقافة الإلكترونية:** يتميز هذا العصر بشيوع وسائل التعليم عن بعد ووسائل الإعلام والقنوات الفضائية ومقاهى الانترنت فاصبح من السهولة بمكان التعامل مع التقنية الرقمية. فلم يعد الأمر يستوجب الحصول على شهادة جامعية متخصصة فى الحاسب الآلى للتعامل مع تلك التقنية.
- **الاستجابة والتلائم مع متطلبات البيئة المحيطة:** إن انتشار وتنفيذ مصطلح وطرق الإدارة الإلكترونية فى كثير من المؤسسات التعليمية والمجتمعات يفرض على كل دولة للحاق بركب التطور تالاشيا لاحتمال الانعزال والتخلف عن ملاحقة عصر السرعة والمعلوماتية (Shakuna etal, 2016).

وظائف الإدارة الإلكترونية فى رياض الأطفال:

لقد أدى التطور الهائل في العصر الحالي عصر الثورة التقنية إلى حدوث تغييرات واضحة في وظائف الإدارة حيث تحولت إلى وظائف إلكترونية من اجل الاستخدام الامثل للوقت والمال والجهد والطاقات.

ومن وظائف الإدارة:

١- التخطيط:

إن التخطيط الإلكتروني يعتمد على التركيز بصفة أساسية على استخدام التخطيط الاستراتيجي وتسعى نحو تحقيق الاهداف الاستراتيجية حيث تتسم القرارات التي تستخدم النظم الإلكترونية في تخطيط أعمالها بالشمولية، ويعتمد التخطيط على

استخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار والنظم الخبيرة ونظم الشبكات الاصطناعية (أحمد محمد، مرجع سابق، ٤٣).

كما ان للتخطيط مزايا عديدة من أبرزها:

١- ينقل عملية التخطيط من ممارسة احتكارية للإدارة المدرسية إلى ممارسة تعليمية مما تسهم في تنمية قدرتهم من جهة وتوسيع قاعدة المشاركة الجماعية من جهة أخرى.

٢- يجعل محور التخطيط ليس بيئة المدرسة الداخلية فحسب بل حاجات الطلاب المجتمعة.

فالتخطيط هو الأكثر ارتباطاً بالزمن من حيث وضع الخطة وما تسعى إليه المدارس من أهداف وتحديد الوسائل لتحقيقها في الفترة القادمة، إذ أن النتيجة الرقمية يكون التغيير فيها بسرعة وأن نماذج الاعمال الجديدة تأتي بخدمات لن تكن معروفة (سناء ابراهيم، ٢٠٠٤، ٦).

التنظيم الإلكتروني:

يعد التنظيم تحديد الأنشطة والمهام والأدوار المطلوب انجازها لتحقيق الأهداف وتحديد الأفراد الذين سيقومون بها حسب قدرات وامكانيات كل فرد وتحديد الهيكل التنظيمي وإدارته وذلك بهدف تحديد الأدوار وعلاقات العمل للأفراد والإدارات وتوحيد الجهود نحو تحقيق الأهداف الكلية والاستغلال الأمثل للإمكانيات البشرية والمادية.

ويتضمن التنظيم المكونات التالية:

١- الهيكل التنظيمي والذي يحدد كيفية تقييم المهام والموارد وتجميعها في اقسام وإدارات والتنسيق بينها لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

٢- التقسيم الإداري: وهو قاعدة تجميع المراكز والأنشطة والوظائف إلى إدارات واقسام وعلى الإدارات وجميع العاملين الالتزام بالتقسيم الإداري وانجاز الأعمال.

٣- سلسلة الأوامر: والذي يمثل خلط السلطة المستمر الذي يمتد من مستويات التنظيم الأعلى إلى مستويات التنظيم الأدنى.

٤- التشريعات الرسمية: والتي تتمثل فى مجموعة اللوائح والسياسات والقواعد والاجراءات المكتوبة والتي توجه العاملين وتحدد طريقة استجابتهم فى تأدية اعمالهم (محمد عطية، ٢٠٠٣، ٧٥).

وللإدارة الإلكترونية العديد من الوحدات الإدارية الجديدة وتشمل:

- ١- ادارة قواعد البيانات والمعلومات إلكترونيا.
- ٢- الدعم التقنى للطلاب.
- ٣- ادارة علاقات الطلاب إلكترونياً (دينا أحمد، مرجع سابق، ١٨١).

الرقابة الإلكترونية:

ان الرقابة الإلكترونية اكثر اقترابا من الرقابة القائمة على الثقة بدلاً من الرقابة التقليدية القائمة على العلاقات والمساءلة الرسمية وهذا يفسر الاتجاه المتزايد نحو التأكيد على الثقة الإلكترونية او الولاء الإلكتروني بين العاملين والإدارة فالرقابة فى عصر الانترنت أصبحت اكثر قدرة على معرفة المتغيرات الخاصة بالتنفيذ أولاً بأول وفى الوقت الحقيقى وأنها تحقق الرقابة المستمرة بدلا من الرقابة الدورية.

وهناك العديد من المزايا للرقابة الإلكترونية منها:

- ١- سهولة الوصول للمعلومات وتقنين الدخول لها.
- ٢- إمكانية نشر اللوائح والاجراءات الخاصة بالخدمات الإدارية ومعايير تقييمها واتاحة الاطلاع عليها إلكترونيا.
- ٣- اتاحة قنوات اتصال متعددة لتبادل المعلومات.
- ٤- تعزيز مبدأ المحاسبة والمساءلة الإدارية.
- ٥- إمكانية وضع مشاريع القوانين والأنشطة على المواقع الإلكترونية مما يسهل معرفتها من كل اطراف الخدمة (أحمد محمد، مرجع سابق، ٧٤-٧٥).

التوجيه الإلكتروني:

ان التوجيه الإلكتروني فى المنظمات المعاصرة يعتمد على وجود القيادات الإلكترونية التى تسعى إلى تفعيل دور الأهداف الديناميكية والعمل على تحقيقها كما يعتمد أيضا على وجود قيادات قادرة على التعامل بطريقة إلكترونية مع الأفراد

واخرين والقدرة على تحفيزهم وتعاونهم لإنجاز الأعمال المطلوبة (أحمد محمد، مرجع سابق، ١٧-٧٣)

ويمكن حصر القيادة الإلكترونية في الآتي:

إن قيادة الذات هي الأكثر بروزا في الإدارة الإلكترونية، فالفائد الإلكتروني مطلوب منه أن يتخذ قرارات سريعة وفورية مما يجعل بحاجة إلى تطوير اتجاهات وقواعد خاصة للحالات المختلفة التي تساعد على سرعة الاستجابة ولهذا فإن قادة الذات يتسمون بعدة خصائص منها:

- ١- القدرة على تحفيز انفسهم وابقاء التركيز على اتخاذ المهام المنتظمة ومساهمتهما في حل المشكلات.
- ٢- المبادرة من أجل حل المشكلات.
- ٣- البراعة والمرونة في التكيف للبيئة المتغيرة.
- ٤- المسؤولين عن مساراتهم المهنية وأنشطتهم وتطورهم.

كما أورد غنيم بعض المهارات الأساسية التي يجب أن تتوفر في القيادة الإلكترونية:

- ١- مهارات المعارف الإلكترونية مثل تقنية المعلومات في الحاسبات الآلية وشبكات الاتصالات الإلكترونية والبرمجيات الخاصة بها.
- ٢- مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين حيث يتطلب ضرورة تأسيس علاقات عمل جديدة من خلال استخدام جميع أنواع الاتصال سواء كانت مكتوبة أو شفوية.
- ٣- مهارات إدارية والتي تتضمن تحفيز الأفراد واخرين بالمنظمة نحو العمل الجماعي والتعاون بالاضافة إلى مهارات التخطيط والتنظيم والمراقبة (أحمد محمد، مرجع سابق، ٧٣).

وترى الباحثة أن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ساعدت بدرجة كبيرة في تطوير وتغيير وظائف الإدارة، وتأسيس اسلوب جديد للإدارة يختلف عن الاسلوب القديم مما يعمل على الارتقاء بالعملية التعليمية وخاصة في مرحلة رياض الأطفال.

متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

١ - المتطلبات الإدارية:

- توجد عدة متطلبات إدارية لابد أن تقوم بها إدارة المؤسسة بكافة مستوياتها لتوفير الأسس الإدارية والتنظيمية لاستخدام الإدارة الإلكترونية ومنها:
- التخطيط الاستراتيجي لعملية التحول نحو عالم الرقميات.
 - وضع خطة متكاملة للاتصالات الشاملة بين جميع الجهات.
 - التركيز على دراسة حاجات المستفيدين واشباعها.
 - الدراسة المتكاملة للإجراءات ومعدلات الأداء.
 - التركيز على ترابط نظم الخدمات.
 - الاهتمام بالعاملين القائمين بتقديم خدمات الإدارة الإلكترونية.

٢ - المتطلبات التقنية:

- من أساسيات تطبيق الإدارة الإلكترونية أدوات التقنية الإلكترونية، فهي الوسيلة والأداء في يد الإدارة التعليمية لتنفيذ التحول الإلكتروني لعملية الإدارة وتتكون الإدارة الإلكترونية من: الحاسبات والبرامج وتقنية الاتصالات.

٣ - المتطلبات البشرية:

- لابد من أعداد الكوادر البشرية المتخصصة ذات الارتباط بالبنية المعلوماتية ونظم العمل على شبكات الاتصالات الإلكترونية ويمكن تنفيذ ذلك من خلال مجموعة من البرامج التدريبية التي تساعد في إعداد الكوادر البشرية الفنية المطلوبة وفي تحقيق الكفاءة عند تنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

٤ - المتطلبات المالية:

- التخطيط المالي الرشيد ورصد المخصصات الكافية يمثل أهم متطلبات الإدارة الإلكترونية مما يقضى إعادة النظر في نظام الأولويات وتوفير الأموال الكافية لإجراء التحول المطلوب (سارة أحمد، مرجع سابق، ٦٠٩).
- ويمكن القول ان تطبيق الإدارة الإلكترونية ضرورة ملحة في ظل التغيرات المتلاحقة في شتى المجالات وخاصة في المؤسسات التعليمية وبصفة خاصة

مؤسسات رياض الأطفال حيث أنها المنوط بها تنشئة جيل بمعايير وقدرات تسمح له بملاحقة هذه التحديات.

المحور الثاني الأداء المهني:

يعد موضوع الأداء المهني من الموضوعات الأساسية في نظريات السلوك الإداري بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص، لما يمثله من أهمية للوصول للأهداف المرجوة للمنظمات بكفاءة وفاعلية.

ويشير مفهوم الأداء إلى التفاعل بين السلوك والإنجاز أو مجموع السلوك والنتائج التي تحققت مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى . فالأداء هو السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعيًا في ذلك الكفاءة والفاعلية والسلامة في العمل.

ويعرف الأداء المهني بأنه: سلوك وظيفي محدد الهدف يقوم به الأفراد لإشباع الحاجات وإنجاز الأعمال المكلفين بها بفاعلية بهدف تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة أو المنظمة (ياسين حمدي، ٢٠١٠، ١٢٩).

يعرف الأداء المهني كذلك بأنه قدرة المعلمين على تحسين ممارساتهم المتعلقة بدروهم التعليمي والتربوي (صيام محمد، ٢٠٠٧، ٧).

ويعرف الأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال بأنه قيام معلمة رياض الأطفال بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكلة إليها بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المدرسة التي تعمل فيها بكفاءة وفعالية (رشا محمود، مرجع سابق، ٨).

إن عملية تنمية الأداء المهني للمعلمين أصبحت حاجة ملحة، وخاصة في ظل التحولات والتغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، وكونها تعود على المعلمين بالعديد من الفوائد، مما يستوجب ضرورة تحقيق عملية التنمية، وذلك حتى يتحقق التطوير والتحسين المرغوب فيه للمعلم، ثم للمدرسة ون ثم الوصول إلى الأهدف التربوية المرجوة من العملية التربوية (عزة جلال، ٢٠١٢، ٤٧).

ولذلك تعد التنمية المهنية للمعلمين أحد عناصر الإصلاح في المؤسسات التعليمية لكون المعلم أحد التغيرات التي تحتاج الى تطوير من أجل تحسين نظم

التعليم فيه، ولكونه من أهم الاستثمارات في الوقت والمال التي تسعى إليها الدول في مجال التعليم من خلال تحسين معارفه وأدائه المهني (Yumiko,2010, 74).

ويحتاج العاملون في كل مجال من مجالات الحياة إلى من يرشدهم، ويوجههم ويشرف عليهم، حتى تتطور أعمالهم من حسن إلى أحسن، وحتى يرتفع مستوى الخدمة التي يؤدونها وحتى يتزايد إنتاجهم وتعلو قيمته، وكذلك المعلم يحتاج إلى من يرشده، ويشرف عليه، حتى يتقن أساليب التعامل مع طلابه وتزداد خبرته بمهنة التدريس، وحتى يستطيع أن يحقق الأهداف التعليمية التي تعمل المدرسة على بلوغها، بتكوين شخصية الطلاب واعدادهم للحياة في مجتمع زاخر بالصعاب وملء بالمشكلات (عزة جلال، مرجع سابق، ٤٧).

وعليه ينظر إلى تنمية الأداء المهني والاكاديمي لدى المعلمين على أنها جميع الجهود التي يبذلها المعلمون في تطوير كفاياتهم ومهاراتهم المعرفية والأدائية من أجل مواكبة جميع التطورات التربوية والمستحدثات التكنولوجية في مجال العمل، وتمثل تنمية معايير الأداء المهني مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية، إذ تعنى تحسين أداء المعلمين مما يجعلهم قادرين على العمل بأدوارهم ومتطلبات عملهم بكفاءة وفعالية كبيرة.

وتهدف عملية تنمية الأداء المهني والاكاديمي للمعلمين إلى رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقل العمل، وزيادة قدرته على التفكير المبدع والخلق بما يمكنه من القيام بالأدوار التربوية، وتنمية قدرته على التخطيط اليومي وتقويم الطلاب، وتنمية مهاراته في الإدارة الصفية التي تنمي التعلم الفعال والابداعي، وتشجيع الطلاب المعلمين على اتخاذ موقف ناقد، وتزويدهم بمعايير التقويم الذاتي وأدوات وإسلوب التقويم الذاتي، وتشجيعهم على اكتساب المزيد من الفهم للمراحل الإنمائية (فتحي مبروك، ٢٠١٩، ٨٥).

وجدير بالذكر أن الأداء المهني للمعلم هو أحد ركائز العملية التربوية التعليمية وهو من دعائم التطوير في المجال المدرسي لما له من دور فعال في جودة مخرجات التعلم وفي ضوء ذلك من الضروري أن يكون مطلعاً على المستجدات المعاصرة في مجال تخصصه بما ينعكس ذلك إيجابياً على أدائه المهني داخل

الفصل ويؤثر بصورة مباشرة على المستوى التحصيلي للتلاميذ، ويتوافق ذلك على دور فعال للإدارة المدرسية يسهم في تطوير الأداء المهني للمعلم. وانطلاقاً من أهمية مرحلة رياض الأطفال وضرورة توافر المعلمات ذوات الكفايات التربوية العالية، فإن الأمر يتطلب ضرورة الاهتمام ببرامج إعدادهن وبرامج تدريبهن بصفة مستمرة، خاصة وأن العقود الثلاثة الماضية قد شهدت مجموعة من العوامل والتحديات جعلت من وجود برامج للتنمية المهنية لهؤلاء المعلمات ضرورة ملحة للمحافظة على مستويات مقبولة من الأداء (رشا محمود، ٢٠١٤، ١٦٦).

وتأكيداً على ماسبق، فقد حدد قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٢٨) لسنة ٢٠١٣م المعايير اللازمة لمجالات الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال حيث نصت المادة (١٥) على تلك المعايير كما يلي:

١ - مجالات التخطيط:

- تحديد الاحتياجات التعليمية للأطفال.
- تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.

٢ - مجال خطة وأساليب التعليم وإدارة بيئة التعلم:

- استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات الأطفال.
- تيسير خبرات التعليم الفعال.
- إشراك الأطفال في حل المشكلات والتفكير الناقد والابداعي.
- توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة في التعامل مع الأطفال.
- الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لتنشيط وتحفيز الأطفال.
- إدارة الوقت المخصص للتعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.

٣ - مجال المادة العلمية:

- التمكين من بنية ومضمون المادة العلمية وفهم طبيعتها.
- التمكين من طرق البحث في المادة العلمية.
- القدرة على انتاج المعرفة.

٤- مجال التقويم:

- التقويم الذاتي.
- التغذية الراجعة.

٥- مجال مهنية المعلم:

- اخلاقيات المهنة.
- التنمية المهنية (جمهورية مصر العربية، مجلس الوزراء، ٢٠١٣، ٥٤١-٥٤٢).

أهداف التنمية المهنية للمعلم.

- رغم اختلاف أنماط التنمية المهنية بدرجة كبيرة من حيث المحتوى والشكل إلا أنها تشترك في تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:
- تلاقي أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة.
 - تحديث خبرات المعلم وتطويرها.
 - تحسين المعارف والمهارات الفردية للمعلمين.
 - تشجيع التطور الذاتي للمعلمين من خلال مشاركتهم في برامج التعليم المستمر.
 - مساعدة المعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر.
 - تنمية مهارات جديدة للمعلمين تسهم في مواكبة التقدم العلمي والتعامل مع مستحدثاته وتوظيفها لصالح العملية التعليمية (سمية حامد، ٢٠١٢، ٣٤٦).

مكونات الأداء المهني للمعلم:

يشير مصطلح الأداء بصفة عامة إلى عنصرين مهمين رئيسيين هما الفاعلية والكفاءة أي أن المؤسسة التعليمية التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملى الفاعلية والكفاءة فى تسيرها:

- ١- **الفاعلية:** تمثل أداء من أدوات مراقبة التسير فى المؤسسة التعليمية، وهى معيار يعكس درجة تحقق الأهداف المسطرة، وينظر إلى الفاعلية على أنها القدرة على تحقيق النشاط المرتقب والوصول إلى النتائج المرتقبة.
- ٢- **الكفاءة:** تمثل قدرة المتعلم على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة (Vincent, 2006, 6-7).

مستويات الأداء المهني:

هناك مستويات متعددة للأداء المهني، إلا أنه يمكن تقسيم هذه المستويات

إلى ثلاثة مستويات على النحو التالي:

- ١- **الأداء الفردي:** هي الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يضطلع بتنفيذها في المدرسة وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت له، والتي تسهم بدورها في تحقيق أهدافها حيث يقوم مدير المدرسة بتقييم أدائه. ويقاس أداء الفرد في المدرسة بمجموعة متنوعة من المقاييس، يتم من خلالها تقييم أدائه، وصولاً إلى التأكد من أنظمة العمل ووسائل التنفيذ في كل إدارة تحقق أكبر قدر ممكن من التميز في الأداء بأقل وقت، وعلى مستوى مناسب من الجودة.
- ٢- **أداء الوحدة التنظيمية الجماعية:** هي الأعمال التي تمارسها الوحدات التنظيمية للقيام بدورها الذي تقوم بتنفيذه في المدرسة وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت لها في ضوء الأهداف الاستراتيجية للمدرسة وسياساتها العامة، حيث يقوم بتقييم هذا النوع من الإدارة كل من الإدارة العليا، وأجهزة الرقابة الداخلية، وتشمل موضوعات قياس الفعالية التعليمية.
- ٣- **الأداء المؤسسي:** ويعنى أداء المنظومة المتكاملة للمدرسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، وبشكل آخر فهو محصلة لكل من الأداء الفردي، وأداء الوحدات التنظيمية، بالإضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية عليها. (عبدالله هباس، ٢٠١٩، ٢٥-٢٦).

عناصر الأداء المهني للمعلم:

ويرى كلا من عبدالله هباس وإبراهيم السعيد أن الأداء المهني للمعلمين يتكون

من مجموعة من العناصر أهمها:

- ١- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشتمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- ٢- **نوعيه العمل:** وتتمثل في مدي ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة علي التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

٣- **كمية العمل المنجز:** مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازَه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعه الإنجاز.

٤- **المتابعة والوثوق:** وتشمل الجديه في العمل ومقدره الموظف علي تحمل مسؤوليه العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة (عبدالله هباس، مرجع سابق، ٢٧)، (ابراهيم السعيد، ٢٠١٢، ٧٧-٧٨).

أهمية الأداء المهني للمعلمين.

وتعد عملية تنمية الأداء المهني للمعلمين ذات أهمية للمعلم وللمدرسة، لذا تعددت أوجه أهميتها ويعود ذلك للأسباب التالية:

١- أنها تعمل على تزويد المعلمين بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية، وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف المدرسة.

٢- كما أنها تعمل على تدريب المعلمين على زيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم في مجال استخدام الأساليب التعليمية الفنية الحديثة لادخال التطوير والتحسين في مهاراتهم.

٣- بالإضافة إلى تنمية المعارف والمعلومات والمهارات والقدرات وتنمية السلوك لدى المعلمين (ابراهيم السعيد، مرجع سابق، ٧٣).

تتبع أهمية تنمية الأداء المهني للمعلمين من أهمية الأهداف التي تحققها عملية التنمية، والدور الذي تقوم به في حياة المعلمين المهنية، كما تظهر أهمية عملية التنمية في ارتباطها بالكفاءة الإنتاجية للمعلمين والتنظيم وسد العجز في الكفاءة عن طريق تنمية وتطوير مهارات المعلمين وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي.

كما تتبع أهمية تنمية الأداء المهني للمعلم بسبب النمو المعرفي الهائل الذي يتطلب ضرورة متابعة الجديد في الميدان، ومواجهة حداثة الخبرة لعدد من المعلمين فيما يتعلق بالنمو المهني بشكل عام، وتعدد مصادر التعلم الذي أدى إلى تغيرات كبيرة على متطلبات الموقف التعليمي، والتطور التقني المتسارع وانعكاسه على العملية التعليمية، والتحديات التي تواجه العملية التعليمية، مما أدى إلى ضرورة تنمية

الأداء المهني للمعلم لمواجهة تلك التحديات، وتحقيق أهداف العملية التعليمية (فتحي مبروك، مرجع سابق، ٨٧).

العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

- أ- العوامل الشخصية والاجتماعية: ومنها السن والجنس والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل الحاصل عليه ومدة العمل وتاريخ التخرج والدخل.
 - ب- العوامل المهنية: ومنها الإعداد المهني نظرياً والتدريب الميداني وطبيعة المناهج والرغبة في الكلية واتجاهه نحو المهنة.
 - ج- العوامل المرتبطة بمجال الممارسة: ومنها التدريب على المجال قبل العمل وأثناءه ومشكلات العمل ومعوقاته، والرضا الوظيفي عن العمل في مجال العلاقة بالزملاء والرؤساء وطبيعة العم (نمر ذكي، ٢٠٢٠، ٥٣٤).
- وعليه يمكن القول بأن الأداء المهني للمعلم هو ما ينجزه المعلم من مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس أداء أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة الأداء كي يكون فعالاً يجب أن يكون ذا كفاءة عالية (ابراهيم العوضى وعثمان عبدالقادر، ٢٠١٧، ٢٠٧).

العوامل المؤثرة في الأداء الايجابي للمعلمين

لا شك في ان هناك عددا من العوامل التي تؤدي دورا هاما في جعل الأداء المهني للمعلمين ايجابيا ومن هذه العوامل:

- ١- التفاعل بين المشرفين والمعلمين وقيام المشرفين بالسماح للمعلمين بمناقشة التصورات المهنية والوظيفية والتباحث فيما بينهم بشأن التوقعات والامال حيث ان معظم المعلمين يريدون أن يعلموا كيف تتصل وظائفهم الحالية بما يأملون تحقيقه وعمله في السنوات القادمة.
- ٢- التأكد من تزويد المعلم بكافة المعلومات المهنية واللازمة للقيام بعمله مثل توفير المناخ الدراسي الملائم وتوفير الوسائل التعليميه ومعرفته لمعايير التقييم التي يخضع لها.

٣- الأخذ بمبدأ الثواب والعقاب حيث يتم مكافأة المعلم المجتهد في عمله ويتم توجيه النصح والارشاد للمقصر.

٤- دراسة العوامل والمعوقات التي بسببها لن يستطيع المعلم القيام بدوره علي الوجه الأكمل مثل عدم تمتعه بالمعرفة والقدرات المناسبة لنجاحه في أداء عمله ومدى استعداده لأداء المهمة علي الوجه المناسب والمطلوب (عبدالله هباس، مرجع سابق، ٢٦).

محددات الأداء المهني:

للأداء المهني ثلاثة محددات أساسية هي:

١- **المقدرات:** وهي الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأدائه وظيفته أو مهامه.

٢- **الجهد:** وهي الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأدائه مهمته أو وظيفته وذلك للوصول

إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله

٣- **إدراك الدور:** ويعنى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه.

٤- **الدافعية:** إن الجهد المبذول عن طرق الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكثف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعتهم لأداء العمل.

٥- **مقدرات الفرد وخبراته السابقة:** التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

٦- **إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** يعنى تصورات وانطباعه عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المؤسسة (عبدالله هباس، مرجع سابق، ٢٨).

أساليب تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى المعلمين:

ويتم تحقيق عملية الأداء المهني للمعلمين من خلال استخدام العديد من الأساليب على مستوى المؤسسات التدريبية سواء كان هذا التدريب قبل الخدمة أو في أثناء الخدمة، ومن الأساليب التدريبية: أسلوب العصف الذهني.

ويعتمد هذا الإسلوب على العرض السريع للأراء والأفكار مما يؤدي إلى تحرير المعلمين من الجمود ويشجعهم على المشاركة، وإسلوب تدريب الحساسة الذى يستخدم لتنمية المهارات السلوكية الانسانية، وإسلوب تمثيل الأدوار حيث يعد إسلوباً فعالاً يحمل فيه المعلمون هوية مختلفة تختلف عن هويتهم بما يتماشى مع مشاكل افتراضية.

وتتعدد أساليب تنمية الأداء المهنى ومنها:

إسلوب المحاضرة الذى يتم عن طريق نقل المعلومات والمعارف للمعلمين، وإسلوب حلقات النقاش وهو إسلوب يقوم فيه المعلمون بتبادل المعلومات والآراء فى مجموعات صغيرة لهم أهداف واحدة حول موضوع معين، وإسلوب المشاهدة الذى يستخدم فى تحسين تعميق الفهم من قبل المدرب، كما يستخدم فى مراجعة الأفراد فى مواقف عملية معينة، بالإضافة إلى إسلوب الورش التعليمية أو الدراسية الذى يقوم على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث يستهدف تطبيق الاتجاهات الحديثة فى حل المشكلات التعليمية (عزة جلال، مرجع سابق، ٨٢).

وفى ضوء ماسبق أصبح من الضرورى الإهتمام بالمعلم بصفة عامة ومعلمة رياض الأطفال بصفة خاصة اهتماماً يتناسب مع دورها فى العملية التربوية والتعليمية، فهو ركن أساسى فى العملية التعليمية، وعليها يتوقف نجاحها أو فشلها فى تحقيق أهدافها.

فالمعلمة هى أساس العملية التربوية والتعليمية، وهى المسؤول المباشر عن إعداد أعلى ثروة يمتلكها المجتمع، ألا وهى الأطفال ؛ فهى التى تقوم ببث المبادئ الدينية والأخلاقية والاجتماعية والعلم والمعرفة وتسهم بنصيب وافر فى إنجاح الخطط الأنمائية فى مجتمعها ولذلك يجب ترميتها وأعدادها مهنيًا لتحسين الأداء المهنى لديها.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفى حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة.

عينة البحث:

بلغ أفراد عينة البحث (٢٤) معلمة وتم توزيع الإستیبان على جميع أفراد عينة البحث.

أداة البحث:

قامت الباحثة بعمل استبانة لإستقصاء مدى إستخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال.

الدراسة الميدانية:

الاستبيان وكيفية إعداده والغرض منه في الدراسة الحالية

الخصائص السيكومترية للاستبيان:

١ - صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان بعد صياغة عباراته، وتعليماته في صورته المبدئية، على مجموعة من المحكمين المتخصصين في هذا المجال، لإبداء آرائهم ووجهة نظرهم.

وبناء على ذلك تمت إعادة صياغة بعض العبارات التي اقترحوا تعديلها، وجاءت نسبة الاتفاق على العبارات الأخرى من ٩٠% إلى ١٠٠%؛ وبالتالي أصبح عدد عبارات الاستبيان (٣٢) عبارة موزعه على محورين فرعيين بواقع (١٦) عبارة لكل محور، وبذلك أصبحت الاستبانة قابلة للتطبيق في صورتها النهائية.

٢ - الاتساق الداخلي:

للتحقق من الاتساق الداخلي تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك لمعرفة مدى ارتباط واتساق مفردات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة وأبعاد الاستبانة، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول (١)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وبين البعد
والدرجة الكلية للاستبيان

معامل الارتباط	معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية	معامل الارتباط	درجة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية
٠.٧٧١**	١	٠.٩١٨**	١
٠.٧٢٥**	٢	٠.٨٤٤**	٢
٠.٧٠١**	٣	٠.٨٥٦**	٣
٠.٧٩١**	٤	٠.٨٧٧**	٤
٠.٧٧٩**	٥	٠.٧٣٩**	٥
٠.٧٦٢**	٦	٠.٧٦٨**	٦
٠.٧٩١**	٧	٠.٨١٤**	٧
٠.٧٠٤**	٨	٠.٨٠٣**	٨
٠.٨٣٢**	٩	٠.٨٠٢**	٩
٠.٧٢٤**	١٠	٠.٨٥٣**	١٠
٠.٨٤٤**	١١	٠.٨٥٤**	١١
٠.٧٤٦**	١٢	٠.٧٣٤**	١٢
٠.٨٣٠**	١٣	٠.٨٥٦**	١٣
٠.٨٩٣**	١٤	٠.٨٠٣**	١٤
٠.٧٢٨**	١٥	٠.٧٩٩**	١٥
٠.٨٠٤**	١٦	٠.٨٦٨**	١٦
٠.٨٣٥**	البعد ككل	٠.٨٤٩**	البعد ككل

** دال عند (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق بأن عبارات الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط قوية (جميعها أكبر من ٠.٧) ودالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

كما أن ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة قوية (جميعها أكبر من ٠.٧) ودالة إحصائية عند (٠.٠١) وهذا يدل على أن الاستبانة بعبارتها تتمتع باتساق داخلي عالي.

الثبات بطريقه ألفا - لكرونباخ Alpha:

جدول (٢)

معاملات الفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان والاستبيان ككل

معامل الفا لكرونباخ	البعد
٠.٩٠٤	درجة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية
٠.٧٤٩	معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية
٠.٩٤٦	الاستبيان ككل

يتضح من الجدول السابق أن قيمه معامل ألفا للاستبيان ككل بلغت (٠.٩٤٦) وهي قيمة أكبر من (٠.٧)، وهذا دليل كافي على أن الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات عالي

النتائج ومناقشتها:

للوصول إلى وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية، قامت الباحثة بحساب التكرارات، والنسب المئوية المتوسط المرجح والانحراف المعياري لاستجابات العينة في كل محور من محاور الاستبانة، ثم حساب الفروق الاحصائية باستخدام اختبار " مربع كاي"، وقد تم ترتيب العبارات تبعا للمتوسط المرجح، وتم حساب درجة تحقق كل عبارة بالاعتماد على مقياس ليكرت الذي ينص على إذا كانت الاستجابات ثلاثية يتم تحديد درجة التحقق كما يلي:

جدول (٣)

حدود المتوسط المرجح حسب مقياس ليكرت الثلاثي

حدود المتوسط المرجح	درجة الانطباق (التحقق)
١.٦٧	ضعيف
٢.٣٣ - ١.٦٨	متوسط
٣ - ٢.٣٤	كبير

كما تم مقارنة قيمة مربع كاي بالقيمة الجدولية (٩.٢١ عند مستوي دلالة ٠.٠١، ٥.٩٩ عند مستوي دلالة ٠.٠٥) وذلك عند درجة حرية (٢) وتكون الدلالة لصالح التكرار الأكبر، والجدول التالي توضح هذه النتائج.

أولاً: النتائج المتعلقة بالاستبيان ككل:

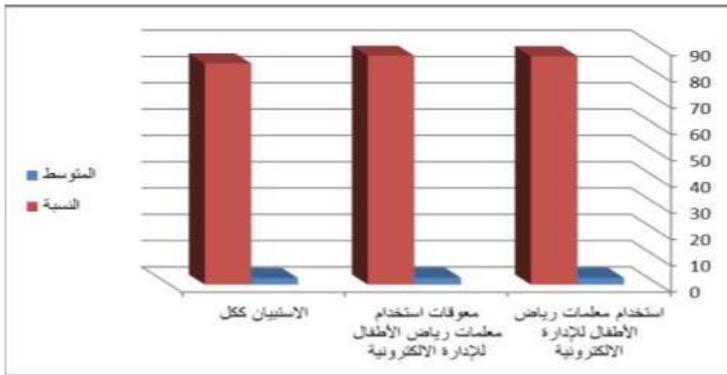
جدول (٤)

التكرارات و المتوسطات المرجحة والانحراف المعياري والنسبة المئوية وقيمة مربع كاي ودرجة التحقق لاستبانة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية

م	المحور	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	مربع كاي	درجة التحقق
١	استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية	٢٤	٢.٦٠	٠.٦١	٨٦.٨٣	٤٢٣.٣٩	تحقق
١	معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية	٢٤	٢.٦١	٠.٦٠	٨٦.٩٨	٢٢١.٨١	تحقق
	الاستبيان ككل	٢٤	٢.٥٢	٠.٦٤	٨٤.٠٩	٣٨١.٤٥	تحقق

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

قيمة المتوسط المرجح بلغت علي الترتيب (٢.٦٠، ٢.٦١، ٢.٥٢) للاستبيان ككل) وجميعها < ٢.٣٣ ويدل هذا علي تحقق المحور بدرجة كبيرة جاءت النسب المئوية كبيرة لكل محور فقد بلغت علي الترتيب (٨٦.٨٣، ٨٦.٨٩، ٨٤.٠٩) للاستبيان ككل) وجميعها أكبر من (٥٠%) ويدل هذا علي تحقق المحور بدرجة كبيرة. قيمة مربع كاي كبيرة ودالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠١ مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بواقع استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية، لصالح الاستجابة (تحقق). والشكل التالي يوضح هذه النتائج.



شكل (١)

النسب المئوية والمتوسطات المرجحة لاستجابات افراد العينة علي الاستبيان

ثانياً: النتائج المتعلقة بالمحور الأول: درجة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية:

جدول (٥)

التكرارات و المتوسطات المرجحة والانحراف المعياري والنسبة المئوية وقيمة مربع كاي ودرجة التحقق لمحور درجة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية

العبارة	تحقق	لا تحقق	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	مربع كاي	اتجاه العينة	رتبة العبارة	
تصميم فاعلية الأداء من خلال اتاحة المعلومات والبيانات على الموقع الإلكتروني لرياض الأطفال.	٦	١٨	٠	٢.٢٥	٠.٤٤	٢١	الي حد ما	٥	
عرض الأنشطة التعليمية لرياض الأطفال عن طريق الأنترنت.	٠	١٢	١٢	١.٥	٠.٥١	١٢	لا تحقق	٦	
زيادة مشاركة الأطفال في الأنشطة التعليمية.	١٨	٦	٠	٢.٧٥	٠.٤٤	٢١	تحقق	١	
استثارة دافعية الأطفال للتعلم من خلال استخدام التقنيات الإلكترونية.	٨	١٦	٠	٢.٣٣٣	٠.٤٨	١٦	الي حد ما	٤	
توفر أكثر من مصدر للحصول على المعلومات عبر شبكات الأنترنت.	١٨	٦	٠	٢.٧٥	٠.٤٤	٢١	تحقق	١	
السماح لأولياء الأمور للاطلاع على نتائج ابناءهم عبر الموقع الإلكتروني.	١٤	١٠	٠	٢.٥٨٣	٠.٥٠	١٣	تحقق	٢	
تبادل الخبرات والمعارف مع المراكز والمعاهد التربوية للإكساب المعارف والمعلومات عبر شبكة الأنترنت.	٦	١٨	٠	٢.٢٥	٠.٤٤	٢١	الي حد ما	٥	
التخلص من الإجراءات الروتينية المتبعة في رياض الأطفال.	٦	١٨	٠	٢.٢٥	٠.٤٤	٢١	الي حد ما	٣	
سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات.	١٢	١٢	٠	٢.٥	٠.٥١	١٢	تحقق	٣	
تعقد بصفة دورية دورات عن الإدارة الإلكترونية كنوع من التنمية البشرية لمعلمات رياض الأطفال.	٦	١٨	٠	١.٥	٠.٨٨	٢١	لا تحقق	٦	
تلقي دورات تدريبية عن كيفية استخدام تقنية المعلومات.	٦	١٨	٠	٢.٢٥	٠.٤٤	٢١	الي حد ما	٥	
تعلم المعلمات عن أنشطة الروضة عبر موقعها الإلكتروني.	١٨	٦	٠	٢.٧٥	٠.٤٤	٢١	تحقق	١	
تشارك في وضع الأهداف والبرامج المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.	١٢	١٢	٠	٢.٥	٠.٥١	١٢	تحقق	١	
يوجد لديها رغبة لدى المعلمات لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	١٢	١٢	٠	2.5	٠.٥١	٢١	تحقق	3	
يتم التواصل مع أولياء أمور الأطفال عبر البريد الإلكتروني.	١٨	٦	٠	2.75	٠.٤٤	٢١	تحقق	1	
يتم حفظ بيانات الأطفال الكترونياً.	١٨	٦	٠	2.75	٠.٤٤	٢١	تحقق	1	
المجموع				٢.٣٩	٠.٦٣	٧٩.٥١	١١٢.٥٦	تحقق	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت قيمة المتوسط المرجح للمحور ككل (٢.٣٩) وهي قيمة كبيرة تدل على تحقق هذا المحور، وبلغت النسبة المئوية (٧٩.٥١)، حيث بلغت قيمة مربع كاي (١١٢.٥٦) وهي قيمة كبير دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠٠١) بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بدرجة استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية، لصالح الاستجابة (تتحقق). وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية الإدارة الإلكترونية وأهمية تطبيقها في مرحلة رياض الأطفال وتوفير الامكانيات والتقنيات الإلكترونية لاستخدامها في هذه المرحلة وتدريب المعلمات على استخدام هذه التقنيات ومن أهمها، توفر أكثر من مصدر للحصول على المعلومات عبر شبكات الإنترنت، التخلص من الاجراءات الروتينية المتبعة في رياض الأطفال، تعلن المعلمات عن أنشطة الروضة عبر موقعها إلكترونيا، يوجد رغبة لدى المعلمات لتطبيق الإدارة الإلكترونية، يتم التواصل مع أولياء أمور الأطفال عبر البريد الإلكتروني.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية

جدول (٦)

التكرارات و المتوسطات المرجحة والانحراف المعياري والنسبة المئوية وقيمة مربع كاي ودرجة التحقق لمحور معوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية

العبارة	تحقق	لا تحقق	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	مربع كاي	اتجاه العينة	رتبة العبارة
الموارد المالية محدودة لافتتاء التجهيزات الخاصة بالإدارة الإلكترونية.	١٨	٠	٢.٧٥	٠.٤٤	٩١.٦	٢١	تحقق	٢
ضعف البرامج التدريبية الخاصة بتأهيل واعداد المعلمات للتعامل مع الإدارة الإلكترونية.	١٨	٠	٢.٧٥	٠.٤٤	٩١.٦	٢١	تحقق	٢
ضعف مهارات المعلمات في التعامل مع الإدارة الإلكترونية	١٨	٠	٢.٧٥	٠.٤٤	٩١.٦	٢١	تحقق	٢
كثرة مهام وأدوات المعلمة داخل الروضة.	٢٠	٠	٢.٨٣٣	٠.٣٨	٩٤.٤٤	٢٨	تحقق	١

العبارة	رتبة العبارة	اتجاه العينة	مربع كاي	النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط	لا تتحقق	الي حد ما	تتحقق	العبارة
استخدام المعلمات للمواقع الإلكترونية في غير الموضوعات التعليمية.	٣	تتحقق	١٢	٨٣.٣٣	٠.٥١	٢.٥	٠	١٢	١٢	
ضعف شبكات الأنترنت داخل الروضة.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
اتباع الطرق التقليدية في التدريس	٤	تتحقق	١٣	٨٠.٥٦	٠.٥٠	٢.٤١٧	٠	١٤	١٠	
عدم وجود موقع الكتروني برياض الأطفال.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
ضعف نظام الحوافز الذي يشجع المعلمات على تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٦	الي حد ما	٣	٥٨.٣٣	٠.٨٥	١.٧٥	١٢	٦	٦	
توقف العملية التعليمية عند توقف شبكة الأنترنت الخاصة بالإدارة الإلكترونية.	٥	الي حد ما	١٢	٦٦.٦٧	١.٠٢	٢	١٢	٠	١٢	
تأخر صيانة الأجهزة اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
ضعف تأهيل المعلمات وتدريبهم على تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
صعوبة استيعاب المعلمات لتقنيات الإدارة الإلكترونية.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
تسرب المعلمات المؤهلات عن طريق النقل أو التقاعد.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
ضعف الوعي لأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى بعض المعلمات.	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
عدم تقديم الدعم المالي اللازم لتصميم البرامج الإلكترونية	٢	تتحقق	٢١	٩١.٦٧	٠.٤٤	٢.٧٥	٠	٦	١٨	
المجموع		تتحقق	٢٢.٨١	٨٦.٩٨	٠.٦٠	٢.٦١				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت قيمة المتوسط المرجح للمحور ككل (٢.٦١) وهي قيمة كبيرة تدل على تحقق هذا المحور، وبلغت النسبة المئوية (٨٦.٩٨)، وبلغت قيمة مربع كاي (٢٢١.٨١) وهي قيمة كبير دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠.٠١) مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بمعوقات استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية، لصالح الاستجابة (تتحقق)، وهذا يدل على ان هناك معوقات كثيرة تحول دون استخدام معلمات رياض الأطفال للإدارة الإلكترونية.

جاءت العبارتان (ضعف نظام الحوافز الذي يشجع المعلمات على تطبيق الإدارة الإلكترونية، توقف العملية التعليمية عند توقف شبكة الأنترنت الخاصة بالإدارة الإلكترونية)، في المرتبة السادسة والخامسة علي الترتيب من حيث درجة تحقق المعوقات (تتحقق الي حد ما) بمتوسط مرجح علي الترتيب (١.٧٥، ٢) وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإدارة الإلكترونية كغيرها من طرق التعلم الأخرى لديها معوقات تعوق تنفيذها ومن ابرز هذه المعوقات كما ترى معلمات رياض الأطفال مايلي:

- الموارد المالية محدودة لاقتناء التجهيزات الخاصة بالإدارة الإلكترونية.
 - ضعف البرامج التدريبية الخاصة بتأهيل واعداد المعلمات للتعامل مع الإدارة الإلكترونية.
 - ضعف شبكات الأنترنت داخل الروضة.
 - ضعف نظام الحوافز الذي يشجع المعلمات على تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - ضعف الوعي لأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى بعض المعلمات.
 - عدم تقديم الدعم المالي اللازم لتصميم البرامج الإلكترونية.
- ومن خلال هذه النتائج نرى أثر الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال مثل:
- تساعد الإدارة الإلكترونية على إكساب المعلمات العديد من الخبرات الإدارية المتطورة التي تتواءم مع متطلبات العصر.
 - تساعد الإدارة الإلكترونية على التخفيف عن الأعباء الإدارية المختلفة مما يساعد على تطوير الأداء.

- تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للأطفال لاعتمادها على العمل القائم على التنظيم الإلكتروني.
- تلعب الإدارة الإلكترونية دورا هاما لإنجاز الأعمال في وقت أقل على عكس الإدارة التقليدية.
- تساعد الإدارة الإلكترونية على تقليل الأخطاء في العمل وكذلك تقليل الجهد والتكلفة المادية.
- تساعد الإدارة الإلكترونية على زيادة حجم العمل مع تكوين عناصر بشرية مؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تساعد الإدارة الإلكترونية على زيادة فرص الإبداع والابتكار لدى معلمات رياض الأطفال في العملية التعليمية.
- تساعد الإدارة الإلكترونية على تدريب المعلمات بسرعة أكبر على العمل الإداري.
- تساعد الإدارة الإلكترونية على زيادة كفاءة وفعالية معلمات رياض الأطفال داخل الفصل ومن خلال الأنشطة.

التوصيات:

- العمل على زيادة الموارد المالية لاقتناء التجهيزات الخاصة بالإدارة الإلكترونية داخل الروضة.
- العمل على تقوية شبكات الانترنت داخل المدارس لتسهيل عمل التعلم الإلكتروني.
- ضرورة عرض المحتوى التعليمي للمقررات الدراسية عن طريق شبكات الانترنت.
- ضرورة مساعدة الأطفال والمعلمات من قبل مختصين لاستعمال التكنولوجيا بمهارة والاستفادة منها بأكبر قدر ممكن.
- العمل على زيادة التوعية لمعلمات رياض الأطفال في مجال التقنية الإلكترونية.
- العمل على تطوير الجانب الإلكتروني لمعلمات رياض الأطفال عن طريق البرامج التدريبية.

البحوث المقترحة:

- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية فى مؤسسات رياض الأطفال وأثر ذلك على الأداء المهنى للمعلمات.
- أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين وتطوير العملية التعليمية بمؤسسات رياض الأطفال.
- تصور لتنمية أداء معلمات رياض الأطفال بأستخدام الإدارة الإلكترونية.

المراجع:

- ابتسام فرحات على (٢٠١٩). دور الإدارة الإلكترونية في التنظيم المدرسي في مدارس محافظة العاصمة بدولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الكويت.
- ابراهيم السعيد مبروك (٢٠١٢). تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، ط١، دار الوفاء للطباعة والنشر، إسكندرية.
- ابراهيم العوضى مصطفى و عثمان عبدالقادر محمد وعبدالمنعم محمد حامد (٢٠١٧). أنماط القيادة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالأداء المهني للمعلمين ببلدية القضايف، مجلة جامعة غرب كردفان للعلوم والانسانيات، ع١٤، جامعة غرب كردفان، السودان.
- أحمد محمد غنيم (٢٠٠٤). الإدارة الإلكترونية، آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
- أحلام محمد شواي (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد، ٢٤ عدد ٤.
- راشد بن علي بن حمد الحراصي (٢٠١١). فاعلية دور المعلم الأول بوصفه مشرفاً مقيماً في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- استقلال فوزن ناصر (٢٠١٧). السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، مجلد ٢٨، عدد ١١٢، جامعة بنها.
- أسماء عبدالحميد عيسى (٢٠١٣). تطور نظم الإدارة المدرسية بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء برنامج مقترح للإدارة الإلكترونية رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أسيوط.
- السيد أحمد عبد الغفار (٢٠١٩). رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية إيجابياً بمدارس التعليم الثانوي الفني نظام السنوات الثلاث في ضوء التحديات المعاصرة. مجلة التربية، مجلد ٣٤ عدد ١، جامعة المنوفية.
- أمين علوطي (٢٠٠٨).، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المركز الجامعي علي يحيي فارس المدية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد ٤٢.
- اميمة عبدالرحمن حماد (٢٠١٣). الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال "دراسة ميدانية في محافظة سوهاج، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة سوهاج.

- أمّنة حسن دماس، خالد رمضان عبدالفتاح (٢٠١٩). دور مجتمعات التعلم الإلكترونية في تحسين الأداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة-السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، عدد ٢٠، ج ١٠، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
- ايمان حسن مصطفى (٢٠١٠). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- أيوب حمدان الروسان، مصطفى فنخور الخوالدة (٢٠١٩). درجة امتلاك معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في مدينة عمان للكفايات المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسات- العلوم التربوية، مج ٤٦، ع ١٤، الجامعة الأردنية، الأردن.
- بيومي محمد ضحاوي سلامة عبدالعظيم حسين (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- جمانة عبدالوهاب شلبي (٢٠١١). واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطور التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- جمهورية مصر العربية، مجلس الوزراء (٢٠١٣). قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣م بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢م، جريدة الوقائع المصرية.
- حسام سمير عمر (٢٠١٥). تطوير الأداء المهني لموجهي رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية باستخدام نموذج الإشراف المتنوع، مجلة الطفولة والتربية، مجلد ٧، عدد ٢٤، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية.
- خالد محمد التركي (٢٠١٥). استخدام التعلم الذاتي في تطوير الاداء المهني للمعلمين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١٠، كلية الآداب بالخمسة، جامعة المرقب.
- دينا أحمد حامد (٢٠١٤). نموذج مقترح لتعميم الإدارة الإلكترونية لرياض الأطفال رسالة دكتوراة، كلية رياض الأطفال، جامعة بورسعيد.
- دينا أحمد حامد (٢٠١٦). نموذج مقترح لتعميم الإدارة الإلكترونية لرياض الأطفال، مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٧٦، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

- رأفت رضوان (٢٠٠٤). الإدارة الإلكترونية والمتغيرات العالمية الجديدة، الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، مارس. المملكة العربية السعودية.
- رشا أحمد ابراهيم (٢٠١٧). تصميم برنامج روضة إلكترونية وفاعليته في تنمية المهارات الإلكترونية لدى الإداريين وتواصلهم مع أولياء الأمور في رياض الأطفال، مجلة تكنولوجيا التربية: دراسات وبحوث، عدد ٣٣، جزء ٢.
- رشا محمود سالم (٢٠١٤). واقع الاستفادة من مصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، العلوم التربوية، مجلد ٢٢، عدد ٢، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- سارة أحمد أحمد (٢٠١٦). علاقة الإدارة الإلكترونية في الروضة بالمشاركة المجتمعية. مجلة البحث في التربية، العدد ١٧ جزء ١.
- سمية حامد الحسين (٢٠١٢). برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني لمعلمي الصف في سورية في ضوء مهارات التفكير، العلوم التربوية، مجلد ٢٠، عدد ٣، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- سالم بن سليم الغنوصي، سالم سعد الهاجري (٢٠١٦). صعوبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس وزارة التربية والتعليم في كل من سلطنة عمان ودولة الكويت. دراسات العلوم التربوية، عدد ٣، مجلد ٤٣.
- سناء ابراهيم شوقي (٢٠٠٤). الإدارة الإلكترونية، آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، مجلة التنمية الإدارية، مجلد ٢٤ عدد ١.٢.
- صيام محمد بدر (٢٠٠٧). دور أساليب الأشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- طارق عبدالرؤوف عامر (٢٠٠٧). التعليم والمدارس الإلكترونية، القاهرة، دار السحابة للطباعة والنشر.
- عاطف عدلى فهمي (٢٠١٠). معلمة الروضة ط ٣، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عبدالرحمن عنيزان حمدان (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل التدريب المدمج في تنمية الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي في دولة الكويت في ضوء بعض التوجهات المعاصرة، الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س ٢٠، ع ١٥١٤.
- عبدالله بن مزعل الحزبي، أروى بنت يحيى النجار (٢٠١٢). الأداء المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى معلمي التعليم العام بحفر الباطن، مجلة القراءة والمعرفة، عدد ١٣١، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

- عبدالله هباس العتيبي مشعان (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- عزة جلال مصطفى (٢٠١٢). آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- علي عبدالفتاح ابن حليم (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية: المتطلبات والمعوقات. مجلة المعرفة، كلية العلوم المالية والإدارية، عدد ٣، ترونية، ليبيا.
- علي محمد بن سالم (٢٠١٤). الإدارة المدرسية الفاعلة (تأصيل- مهارات- إجراءات- إتجاهات جديدة)، خوارزم العلمية، جدة.
- غازي ضيف الله رواقه (٢٠٠٥). تقويم الأداء المهني للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد ٢١، العدد ٢، كلية التربية، جامعة اليرموك
- فاطمة جمعة محمد (٢٠١٩). التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، مجلة أبحاث، عدد ١٤، كلية الآداب، جامعة سرت.
- فتحى ميروك البحراوى (٢٠١٩). فاعلية بناء برنامج تدريبي لتنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي اللغة العربية في مراحل التعليم العام، المجلة الدولية للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ١٧ المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية.
- محمد بن عبدالله الغامدى (٢٠١٠). أهمية ومعوقات الإشراف التربوى الإلكتروني باستخدام نظم التعلم الإلكتروني لدى المشرفين التربويين والمعلمين فى تحقيق بعض المهام الإشرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- محمد عطية خميس (٢٠٠٣). عمليات تكنولوجيا التعلم، ط١، دار الكلمة، القاهرة، مصر.
- محمد فلاح على (٢٠١٥). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مجلة العلوم التربوية، مجلد ٤٢، العدد ٣.
- محمد مسلم حسن، محمد عباس على (٢٠٠٩). الإدارة الإلكترونية كمدخل لتطوير بعض وظائف الإدارة بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية، عدد ١٤٣، الجزء ١٣، جامعة الأزهر.
- محمود صبري خميس (٢٠٠٩). الإدارة الإلكتروني نية بين الواقع والتطبيق - الفوائد

والسلبات قدمت في ملتقى تكنولوجيا لمعلومات "تحو مجتمع معلوماتي" كلية تكنولوجيا المعلومات الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

- مجلة العلوم والتربية - المجلد الرابع والأربعون - الجزء الثالث - السنة الثامنة عشرة - أكتوبر ٢٠٢٠
- مريم عبد ربه أحمد (٢٠٠٤). درجة توافر تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل التطوير، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
 - نجم عبود نجم (٢٠٠٤). الإدارة الإلكترونية: الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض، دار المريخ للنشر.
 - نمر نكي شلبي (٢٠٢٠). تقدير احتياجات الإخصائين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالبحيرة كآلية لتحسين آدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٤٩، ج ٢، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
 - هاني السيد محمد (٢٠١٧). المهارات القيادية لدى موجهاات رياض الأطفال وعلاقتها بدورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، مج ٣، عدد ٤، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة.
 - هند بنت سعود بن عبدالله وغالية بنت حمد السليم (٢٠١٩). تصور مقترح للبرامج التدريبية اللازمة لتطوير الأداء التربوي المهني لمعلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض التعليمية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب.
 - هيفاء جار الله معوض (٢٠٢٠). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة: دراسة تقييمية، المجلة التربوية، ج ٣٧، كلية التربية، جامعة سوهاج.
 - يوسف محمد يوسف (٢٠٠٩). واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، الجامعة الإسلامية، كلية الدراسات العليا، فلسطين.
 - ياسين حمدي محمد وآخرون (٢٠٢١٠). إدارة الوقت وفاعلية الأداء المهني لدى العمال، مجلة دراسات الطفولة، ١٣ (٤٧)، مصر.
 - Alan B. Albarran (2016). Management Electronic ana Digital Media (Cengage Series in Communication Arts. Boston: Cengage Learning.
 - Anser (2015), Measuring the performance of School Superintendent, Journal of Education and Practice. 6(2).

- Benson, Margaret & Meyer, Jane. (2012). Student Teacher " Reflection and Collaboration through Electronic Mail 15- discussion, journal of Early Childhood Teacher Education, pp123-127
- Elliott, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development. Australian journal of Teacher Education, 40(9),102-116
- Panigrahi, Manas Ranjan (2018). School administration and education planning. NewDelhi: A.P.H. Publishing corporation
- Kowalski, Theodor J (2012). Case Studies on educational administration 6th Edition. Boston: Pearson.
- Vesna, Markovac & Natase, Rogulja(2009). Key ICT Competence of Kindergarten Teacher Its Relation with Electronics Management Application. The 3rd International Conference on Advance and Systematic Research, the Faculty of Teacher Education of the University of Zagreb Croatia.
- Vincent Plauchet, mesure et amelioration des performance industrielles, tome 2 UPMF , France, 2006,
- Maria Claudia Ionescu, (2013). Predicting Professional Performance of Higher Education Teachers, Procedia- Social and Behavioral Sciences, Volume 76,393-397
- Mellivell, L. (2007). British E-Mangaement in Hong Kong Setting. Higher Education in Hong Kong, 6(2)32-77
- Musset, P.(2010). Initial Teacher Education and Continuing Training Polices a Comparatives Perspective OECD, Paris.
- Safi, S. (2014). In-service Training Programs For Schools Teachers in Afghanistan Teachers View about Effectiveness of the In-service Training, Unpublished Master thesis Karlstad University. Sweden

- Shakuna, Khairi Saleh& Mohammad, Norhisham& Ali, Asbi B. (2016). The Effect of School Administration and Educational Supervision on Teacher teaching Performance: Training Programs as a Mediator Variale. Asian Social Science Vol.12 No10 pp.257-272.
- Welsum, D. & Lanvin, B. (2012) E-Leadership Skill: Vision, report, INSEAD
- Yumiko, One & Johanna, F. (2010). A case study of continuing teacher professional development through lesson study in South Africa, South Africa Journal of education of Education, Vol.30, No 1 pp59-74.