

**فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأصيل الإسلامي
لتنمية الأداء الإداري لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة
إعداد**

محمد زكي محفوظ على محفوظ

المدرس المساعد بقسم التربية الإسلامية

كلية التربية بالدقهلية

الأستاذ الدكتور/ عصام محمد عبد القادر

أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية للبنين بالقاهرة

جامعة الأزهر

الأستاذ الدكتور/ عبد الفتاح أحمد شحاتة

أستاذ ورئيس قسم التربية الإسلامية بكلية التربية للبنين بالقاهرة

جامعة الأزهر

الدكتور/ أحمد عبد الغني محمد رضوان

أستاذ التربية الإسلامية المساعد بكلية التربية للبنين بالقاهرة

جامعة الأزهر

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة

محمد زكى محفوظ* ١ ، عصام محمد عبد القادر ٢ ، عبد الفتاح أحمد

شحاتة أحمد ٣ ، أحمد عبد الغنى محمد رضوان ٤

١ قسم التربية الإسلامية ، كلية التربية، جامعة الأزهر ، محافظة الدقهلية، مصر .

٢ قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الأزهر، محافظة القاهرة،
مصر .

٣ قسم التربية الإسلامية ، كلية التربية، جامعة الأزهر ، محافظة القاهرة ، مصر .

٤ قسم التربية الإسلامية ، كلية التربية، جامعة الأزهر ، محافظة القاهرة ، مصر .

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Mahfouz.698@azhar.edu.eg

مستخلص:

هدفت الدراسة إلى تنمية المهام الإدارية لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة، وذلك من خلال بناء برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي واستخدم المنهج التجريبي بتصميمه شبه التجريبي، حيث طبقت أدوات الدراسة ومادة المعالجة التجريبية على عينة من معلمي المرحلة الثانوية العامة ببعض المدارس بمحافظة البحيرة، وتم تطبيق بطاقة المتابعة (الملاحظة) على المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، بعد تطبيق البرنامج التدريبي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات عينة الدراسة في مستوى أدائهم للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة) لصالح المجموعة التجريبية؛ إضافة إلى تمكن معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية من مستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة، كما أشارت النتائج إلى أن الجنس وعامل الخبرة ليس لهما تأثير في تحسين مستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة ولم يتدخلوا كعوامل في التجربة، وأوصت الدراسة بضرورة بتنمية أداء معلمي ومعلمات التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة منهم؛ لأنه يتوقف عليه نجاح التعليم بأكمله.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي - التأسيس الإسلامي - الأداء الإداري.

**The effectiveness of a training program based on Islamic roots
for developing administrative performance among general
secondary school teachers.**

Muhammad Zaki Mahfouz^{1*} and Essam Mohamed
Abdel Qader² and Abdel Fattah Ahmed Shehata Ahmed³
and Ahmed Abdel Ghani Mohamed Radwan⁴

¹ Department of Islamic Education, Faculty of Education,
Al-Azhar University, Dakahlia, Egypt,

^{2,3,4}, Department of Islamic Education, Faculty of
Education, Al-Azhar University, Cairo, Egypt.

***E-mail:** Mahfouz.698@azhar.edu.eg

ABSTRACT

This study aimed to enhance the administrative tasks of public secondary school teachers by implementing a training program based on Islamic grounding. The study employed a quasi-experimental design using a pretest-posttest. The study tools and intervention materials were administered to a sample of public secondary school teachers in some schools in Beheira Governorate. The observation checklist was used to assess the performance of both the experimental and control groups of male and female teachers after implementing the training program. The results indicated that there was a statistically significant differences at the (0.05) level between the mean scores of the experimental and control groups in terms of their performance on administrative skills assessed through the observation checklist in favor of the experimental group. Additionally, the results indicated that the gender and experience factors did not have an impact on improving the level of performance in the administrative skills required, and they did not intervene as factors in the experiment. The study recommended enhancing the performance of secondary school teachers in administrative skills as it significantly influences overall teaching success.

Keywords: Training Program- Islamic Grounding- Administrative Performance.

مقدمة:

يقع على عاتق العديد من المهام والمسؤوليات، ومن هذه المسؤوليات المهام الإدارية التي يقوم بها المعلم سواء داخل الفصل أو خارجه، وهي ذات أهمية كبيرة وتعمل على زيادة فاعلية المخرجات التعليمية، وعليه فلا بد من أن يعي المعلم هذه الأدوار ويقوم بممارستها كأحد المهام الموكلة إليه؛ وبالتالي فإن التخطيط الجيد لإعداد وتدريب المعلم لا بد وأن يشمل تدريبه على هذه المهام، لتحقيق الأهداف المرغوبة.

وحتى يتمكن المعلم من أداء رسالته وإنجاز ما هو مطلوب منه على الوجه الأفضل فلا بد من إعداده إعدادًا تربويًا، من خلال تكوين المهارات الإدارية التي تعينه على أداء مهمته، ليصبح معلمًا ناجحًا ومتمكنًا من أداء رسالته النبيلة، فهناك ضرورة ملحة لدراسة الجانب الإداري للمعلم، والتي تسهم في توجيه سلوكه داخل الفصل المدرسي وتعمل على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

وتهدف التربية من المنظور الإسلامي سدّ احتياجات المجتمع والوفاء بمتطلباته وإعداد المتخصصين في شتى المجالات؛ فإنّ هذا يتطلب النظر بعين الاعتبار إلى الأنظمة التعليمية القائمة بكافة مكوناتها، ومن بينها الأنماط الإدارية والإشرافية التي ينبغي توافرها في القائمين على العملية التربوية التعليمية لجعلها أكثر فاعلية في الوفاء بمتطلبات نجاحها (العيسوي، ٢٠٠٢، ٤٠)؛ حيث تتميز الإدارة المستمدة من القرآن والسنة النبوية بأنها ذات بُعد روحي؛ لكونها تهتم بالحاجات النفسية والروحية للإنسان، فليس هناك انفصال بين الدنيا والدين، كما أنها ذات بُعد قيمي؛ حيث تراعي القيم المادية والإنسانية والخلقية والروحية للإنسان، وكذلك فإنّ النظام الإداري الإسلامي يحافظ على الهوية الثقافية الإسلامية؛ لارتكازه على العقيدة الإسلامية، فيضفي الطابع الإسلامي على مجالات ومكونات النظم الإدارية (العلي، ١٩٨٥، ١١٢).

ويبين نبينا الكريم أن الإدارة مسئولية كبيرة تقتضي قيام الإنسان بتحمل أعبائها ومتطلباتها، وذلك في قوله (صلى الله عليه وسلم): "كلُّكم راعٍ وكلُّكم مسئولٌ، فالإمام راعٍ وهو مسئولٌ، والرجل راعٍ على أهله وهو مسئولٌ، والمرأة راعية على بيت زوجها وهي مسئولة، والعبد راعٍ على مال سيده وهو مسئولٌ، ألا فكلُّكم راعٍ وكلُّكم مسئولٌ" (البخاري، ١٣١٢ هـ، ٢٦)، وهذا يعني أن كل إنسان مكلف بأداء دوره المسند إليه، ويجب عليه تأديته بصورة مناسبة، علاوة على ذلك يوجهنا رسولنا الكريم إلى ضرورة تحديد المسؤوليات في قوله (صلى الله عليه وسلم): "اسمعوا وأطيعوا وإن استعمل عليكم عبد حبشي كأن رأسه زبيبة" (البخاري، ١٣١٢ هـ، ٢٦)، وفي ذلك بيان واضح من نبينا صلوات ربي وسلامه عليه بحتمية تحديد الأدوار والمسؤوليات وتنظيمها والالتزام بها وفق ما تقتضيه تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.

وفي ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م للتنمية المستدامة، والتي بنيت الأهداف الاستراتيجية لها على هدف عام يتمثل في تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية، ووضعت بعض الأهداف الخاصة بالتعليم الأساسي، وكذلك

تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ومنها إحداث تنمية مهنية شاملة ومستدامة مخططة للمعلمين، وتطوير منظومة تعليم (مهنيّ وفنيّ وتدريب)، وتحقيق الربط الفعّال للمعلمين وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية المعرفيّة والإداريّة الصفيّة (وزارة التخطيط، ٢٠١٦، ١٥٤).

ممّا تقدّم يمكن القول: إنّ تحقيق بعض المهام الإداريّة التي ينبغي توافرها لدى المعلمين لن يتأتّى إلا من خلال برامج تدريبية في ضوء النظرة الإسلاميّة التي تدعو إلى الانضباط وحفظ النفس وحفظ حقوق الآخرين، ومراقبة الله في كلّ صغيرة وكبيرة، يُعدّ أمراً مهمّاً للمعلم القدوة؛ ولذا جاءت الدراسة الحالية لوضع برنامج تدريبيّ ذي مرجعية إسلامية يهدف لتنمية الأداء لدى المعلمين بالمهام الإداريّة المطلوبة من المعلم القيام بها.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في ضعف أداء المعلمين بمهامهم الإداريّة بما تحتويه من منظومة قيم سلوكية تستند إلى النظرة الإسلاميّة لدى معلمي المرحلة الثانويّة العامة، ووجود قصور في البرامج التدريبية التي تستهدف التنمية المهنيّة لدى المعلمين.

ويمثل ذلك ما أشارت إليه الدراسات والبحوث السابقة بضرورة الاهتمام بتنمية المهام الإداريّة لدى المعلم بما يخدم شتى مناحي الحياة وفق التشريعات والتوجيهات الإسلاميّة؛ حيث أشارت دراسة (أبو العنين، ١٩٨٨) أن الدور المنوط بالعملية التربويّة ووظيفتها في الوجود الاجتماعي إنما يكون بالنظر إليها وإلى حركتها ككل مترابط، كما أكدت دراسة (عبد الهادي، ٢٠١٠) أن الإدارة التربويّة في المفهوم الإسلامي تقوم على القيم الإيمانية والتربويّة الإسلاميّة، وبأهمية قيام الإدارة التربويّة على المفهوم الإسلامي، مع الاستفادة من التراث وعلوم العصر، واتباع النظم السليمة، والمعايير الصحيحة، في اختيار شاغلي الوظائف في الإدارة التربويّة، كما ركزت دراسة (اليسير، ٢٠١٣) على ذكر أهم المبادئ العامة التي ترتكز عليها الإدارة في التربية الإسلاميّة، وتشمل عدة مبادئ منها: المبدأ الأخلاقي، ومبدأ المساواة والعدل، ومبدأ حسن المعاملة، وقد أوصت دراسة (الحوشان، ٢٠١٤) بضرورة العمل على مزيد من البحوث والدراسات النظرية التي تسهم في توجيه تخصص الإدارة التربويّة في الإسلام توجيهاً إسلامياً في الغاية والمضمون والوسائل والأدوات، كما توصلت دراسة (العتيبي، ٢٠١٥) أن ثورة مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال قد ألقت بالعديد من المسؤوليات والأدوار على إدارة مؤسسات التعليم، كما توصلت (دراسة القرني، ٢٠١٦) إلى التعرف على التأسيس الإسلامي لمبادئ وخصائص الإدارة اليابانية وفقاً للمرتكزات العقدية والمصدرية والمقاصدية، وتوصلت دراسة (القحطاني، ٢٠٢٠) إلى أن الواقع المعاصر يحتم أن ننتفح على العالم ونأخذ منه النافع، وهذا يستلزم عملية التأسيس لمصادر الفكر الإداري التربوي؛ إذا أردنا الحفاظ على شخصيتنا وسر كينونتنا، كما توصلت دراسة (John, 2002) إلى أهمية الاحتياجات التدريبية لهؤلاء المديرين.

وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الحاجة لتنمية أداء معلمي

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

المرحلة الثانوية العامة بمهامهم الإداريّة، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية من خلال محاولتها الإجابة عن الأسئلة التالية.

أسئلة الدراسة:

وتأسيساً على ما سبق حاولت الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس

التالي:

ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

ما ملامح البرنامج التدريبي القائم على التأسيس الإسلامي لتنمية وعي

معلمي المرحلة الثانوية العامة بمهامهم الإداريّة؟

ما أبرز المهام الإداريّة المنوطة بمعلمي المرحلة الثانوية العامة من

وجهة نظر الخبراء؟

ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى أداء معلمي

المرحلة الثانوية العامة بمهامهم الإداريّة بين المجموعتين التجريبيّة والضابطة

قبل وبعد تطبيق البرنامج؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى تنمية المهام الإداريّة لدى معلمي

المرحلة الثانوية العامة، وذلك من خلال بناء برنامج تدريبي قائم على التأسيس

الإسلامي، ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية.

وضع ملامح البرنامج التدريبي القائم على التأسيس الإسلامي لتنمية

المهام الإداريّة لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة.

إبراز المهام الإداريّة المنوطة بمعلمي المرحلة الثانوية العامة من وجهة

نظر الخبراء.

الكشف عما إذا كانت هناك ثمة فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى

المهام الإداريّة لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة بين المجموعتين التجريبيّة

والضابطة قبل وبعد تطبيق البرنامج؟

أهمية الدراسة

يمكن بيان أهمية الدراسة فيما يلي:

تستمد أهميتها من أهمية دور المعلم تربويّاً وإداريّاً داخل البيئة الصفية،

وكونه الموجه والمرشد والمسير للعملية التعليميّة، والمدير لها في المراحل

المتقدمة.

قد تسهم هذه الدراسة في تقديم أحد أهم أسباب نجاح العملية التعليميّة

وذلك بتنمية المهام الإداريّة لدى المعلم من المنظور الإسلامي.

قد تساعد القائمين على العملية التربويّة بوضع أساس علمي، ومنهج

عملي مستمد من الإدارة الإسلاميّة لتنمية المهام الإداريّة لدى المعلمين التي

ينبغي التحلي بها من المنظور الإسلامي.

قد تستفيد منها كليات التربية في تطوير برامج إعداد معلمي التعليم، كما

يمكن أن تستفيد منها وزارة التربية والتعليم في إعداد برامج تدريبية قائمة على التأصيل الإسلامي للمهام الإدارية المتطلبة للمعلم. تُعد استجابة لما تنادي به التوجهات التربوية الحديثة التي تنادي بضرورة توجيه مزيد من الاهتمام والبحث حول تنمية المهام الإدارية لدى المعلم من المنظور الإسلامي.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج التجريبي: استخدم التصميم شبه التجريبي بغرض بيان مدى فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي للمهام الإدارية المتطلبة لمعلمي التعليم الثانوي في تنمية تلك المهام؛ حيث قام الباحث بقياس فاعلية البرنامج بواسطة بطاقة الملاحظة والتي هدفت إلى رصد وقياس أداء معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة لمعلمي التعليم الثانوي، قبل وبعد دراسة البرنامج المقترح.

عينة الدراسة:

طبقت أدوات الدراسة الحالية على عينة ضابطة وتجريبية من معلمي المرحلة الثانوية العامة ببعض المدارس بمحافظة البحيرة، واستهدف البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي تنمية المهام الإدارية لدى بعض معلمي التعليم الثانوي العام بها (المجموعة التجريبية).

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية: قائمة المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة لمعلمي التعليم الثانوي. بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبة لمعلمي التعليم الثانوي.

التصميم التجريبي للدراسة:

اعتمدت الدراسة على التصميم التجريبي ذي المجموعتين التجريبية والضابطة بقياس قبلي/ بعدي؛ حيث يلائم طبيعة الدراسة وعينتها، وهو ما يبينه الجدول التالي:

جدول (١) التصميم التجريبي للبحث

المجموعة	التطبيق القبلي	المعالجة التجريبية	التطبيق البعدي
المجموعة التجريبية	O1	X1	O2
المجموعة الضابطة	O1	///	O2

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

حدود موضوعية: التأسيس الإسلامي للمهام الإدارية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة وتنمية الأداء حولها.
حدود بشرية: عينة من معلمي المرحلة الثانوية العامة.
حدود مكانية: وتتمثل في بعض المدارس الثانوية العامة بمحافظة البحيرة، بالإضافة لبعض كليات التربية.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: برنامج تدريبي مقترح قائم على التأسيس الإسلامي للمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي العام في تنمية الأداء بها.
المتغير التابع: الأداء المهاري المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي من منظور إسلامي.

ثامناً: مصطلحات الدراسة

• التأسيس الإسلامي:

عرّفه نجاتي (١٩٩٠، ٢٣) بأنه هو إقامة هذا العلم على أساس مبادئ الإسلام للإنسان وعلى أساس مبادئ الإسلام وحقائق الشريعة الإسلامية.

• البرنامج التدريبي:

مجموعة من النشاطات المنظمة، عبر الكمبيوتر والإنترنت والمخططة التي تهدف تطوير معارف وخبرات، واتجاهات، وقيم المتدربين وتساعدهم على تجديد معلوماتهم، ورفع كفاءتهم الإنتاجية، وحلّ مشكلاتهم وتطوير أدائهم في عملهم (مقابلة، ٢٠١١، ٢٧).

ويُعرفه الباحث إجرائياً بأنه: مجموعة الخبرات التربوية والتعليمية القائمة على التأسيس الإسلامي التي تقدم لمعلمي الثانوية العامة من خلال عدة جلسات وباستخدام مجموعة من الأساليب التدريبية، لتنمية الأداء الخاص بالمهام الإدارية المتطلبية وفق خطة تعليمية منظمة وهادفة؛ ممّا يجعلهم قادرين على ممارسة المهارات الإدارية القائمة على التأسيس الإسلامي بدقة.

• المهام الإدارية:

ويقصد بها مجموعة الأنشطة الإدارية والإشرافية التي يقوم بها المدير أو مجموعة الأنشطة والأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة ويترتب عليها إمكانية التنبؤ بسلوكيات الفرد المختلفة (مرسي، ٢٠١٠، ١٣٩).

ويُعرفها الباحث إجرائياً بأنها: الممارسات الفعلية التي يؤديها المعلم داخل البيئة التعليمية من ريادة الصف الدراسي، والأعمال الإشرافية، والمشاركة في الأنشطة المدرسية، وتوزيع مهام التعلم، وإدارة الحوار والمناقشة، ووقت التعلم في ضوء القيم الإسلامية، والتي تسهم بصورة إجرائية في تحقيق أهداف العملية التعليمية وتساعد في تحفيز المتعلمين لإنجاز المهام التعليمية بصورة وظيفية في إطار الزمن اللازم لذلك.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مهام المعلم الإدارية في الإسلام
تتعدد المهام الإدارية للمعلم، ومن أبرزها ما يلي:
إدارة الصف:

ماهية الإدارة الصفية:

عرّفها عطوي (٢٠٠٤، ١٨) بأنها: "العمليات التي يتفاعل فيها كل من المعلم والتلميذ، والتلميذ والمنهاج، والطلاب مع بعضهم لتحقيق أهداف المنهاج" وبدون اكتساب مهارة إدارة الصف لا يكون التدريس ناجحاً في أغلب الأحيان، وتتركب هذه المهارة من مجموعة مهارات فرعية، من أبرزها ما يلي (مرسي، ٢٠٠٥، ٢٦)

الانتباه لأحداث الصف: وهذا يتطلب من المعلم أن يتدرب منذ البداية على الانتباه إلى جميع الطلاب، وتوزيع طاقته الذهنية بين هذا الانتباه وبين ما يقوم به من نشاطات تدريسية أخرى، بحيث يتعود على هذا التوزيع فيصبح نمطاً سائداً لسلوكه التدريسي.

ضبط الصف: وذلك بتوفير الجو المناسب لكل جزء من أجزاء الموقف التدريسي، فيوفر الهدوء والانتباه عندما يتكلم، ويوفره أيضاً عندما يتكلم أحد الطلاب بإذن من المعلم، فيوفر نظام يسمح للطلاب بالحديث بينما يسمع الآخرون، ويوفر أيضاً نظام عمل الطلاب في فرق أو مجموعات، وهو في كل ذلك يحرص على حرية الطالب التي لا تعوق مسار أحداث الموقف التدريسي الناجح. يقول تعالى (فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ) (سورة هود: الآية ١١٢).

معاملة الطلاب: من خلال التزام المعلم في صفاته بكل ما هو حميد، وحرصه على تقوى الله والعدل بين طلابه، واحترام شخصياتهم ومشاعرهم، والتعاطف مع مشكلاتهم الخاصة بالتعليم، كما يظهر وداً وألفة لهم، فيحرص على معرفة أسمائهم، ويتجاوب مع ميولهم العلمية، ورغبتهم في ممارسة النشاطات المختلفة.

أهمية إدارة الصف:

يُعد ضبط الصف وتسييره بشكل سليم مقوماً أساسياً من مقومات نجاح المعلم في قيادة تلاميذه نحو الأهداف المرسومة للتعليم. والتحدي الكبير الذي يواجه المعلم خصوصاً في بداية عهده بالتدريس هو المحافظة على النظام في صفه وعلى جذب انتباه طلابه إليه، ليستجيبوا له فيما يكلفهم به من نشاطات بحماس وجدية، وليشاركوا فيما يجري في الصف باهتمام ودافعية، ويتعدوا عن السلوك الذي يثير أو يعيق العملية التعليمية التعلمية في صفه، ويمكن إبراز أهمية إدارة الصف فيما يأتي (راشد ٢٠٠٥، ١٥٠):

تهيئة المناخ المناسب لإحداث تعلم فعال.

تنظيم وترتيب الفصل، وضبط سلوك المتعلمين.

مراعاة تنظيم الأنشطة التعليمية، ومستوى الضوضاء داخل الفصل.

مهارة إدارة الوقت

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

إدارة الوقت عبارة عن التخطيط الجيد لكيفية استثماره استثماراً جيداً يساعد على تحقيق أعلى معدل للإنتاجية في أقل وقت وبأقل جهد ممكن، كما أنها تؤدي إلى القدرة على إنجاز الأعمال بشكل منسق ومنظم وفعال وتحقيق الأهداف بأقل التكاليف أي الاستغلال الأمثل والفعال لكلّ الإمكانيات المتاحة للإدارة. ويشير الديب (٢٠٠٦، ٣٦) إلى أن إدارة الوقت هي سلسلة من الأنشطة والمهارات، من تحليل، وتخطيط، وتنفيذ، ومتابعة، وتقييم؛ لتحقيق التحكم، والاستغلال الجيد والأمثل للوقت. وقد أكد القرآن الكريم على أهمية الوقت في سياقات متعددة، وألفاظ الوقت في القرآن بعضها له علاقة بالعمل، وبعضها بالإدارة، وبعضها بعلاقة الإنسان بربه، ويمكن تلمس ذلك من خلال عدّة أمور:

الوقت من أصول النعم: فيعم الله لا تحصى، والوقت عمر الحياة، والآيات التي ترشد إلى قيمة الزمن كثيرة؛ منها قوله تعالى (وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِيفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا) (سورة الفرقان: الآية ٦٢).

الإقسام بالوقت: فقد أقسم الله بالعصر والليل والفجر والضحى... وإذا أقسم الله بشيء من خلقه، فذلك ليلفت انتباههم إليه، وأنه ذو شأن ومنفعة. ارتباط الوقت بالغاية من الخلق: فإله خلقنا للعبادة، وجعلنا خلئف في الأرض كما قال في كتابه العزيز، والعبادات لها مواقيت محددة قال تعالى: (فَسُبْحَانَ اللَّهِ حِينَ تُمْسُونَ وَحِينَ تُصْبِحُونَ) (سورة الروم: الآية ١٧)، وغيرها من الآيات الكثير.

إدارة وقت الحصة:
إنّ التخطيط لإدارة الوقت يمثل عاملاً مهماً في التعليم داخل الفصل، وهذا التخطيط يمرّ بالخطوات التالية (أحمد، ٢٠٠١، ٢٢٠):
دراسة استطلاعية للوقوف على كيفية استغلال الوقت ويدخل فيها دراسة السجلات المختلفة الخاصة بالتدريس والأنشطة.
تحديد الأهداف المطلوبة بدقة.
تحديد الأولويات والمهام اللازم تنفيذها.
وضع خطة للعمل يُحدد فيها الوقت اللازم لكل مهمة في ضوء أهدافها.
متابعة تنفيذ الخطة وتقويم الأداء.

تنفيذ هذه الخطة وفق جدول زمني محدد. فعن عدي بن حاتم قال: قال صلى الله عليه وسلم: "لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن عمره فيما أفناه، وعن علمه ما فعل به، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفق، وعن جسمه فيما أبلاه (الترمذي، حديث رقم (٢٧١٤))"
تنفيذ إجراءات موضوع التعلم. حين جاء ثلاثة نفر وهو جالس مع أصحابه فجلس أحدهم خلف الحلقة، والآخر رأى فرجة فجلس فيها، وأما الثالث فأعرض، فقال - صلى الله عليه وسلم - بعد ذلك: "أما الأول فأوى فأواه الله، وأما الثاني فاستحيا فاستحيا الله منه، وأما الثالث فأعرض، فأعرض الله عنه" (البخاري، حديث رقم (٤٦٢)).

يوظف الإمكانيات المتاحة في بيئة التعلم (وَإِذَا كُنْتَ فِيهِمْ فَأَقَمْتَ لَهُمُ

الصَّلَاةَ فَلَنْفَعُ طَائِفَةً مِّنْهُمْ مَّعَكَ وَلِيَأْخُذُوا أَسْلِحَتَهُمْ فَإِذَا سَجَدُوا فَلْيَكُونُوا مِن وَرَائِكُمْ وَلَأُنَاطِئَةً أُخْرَى لَمْ يُصَلُّوا فَلْيُصَلُّوا مَعَكَ وَلْيَأْخُذُوا حِذْرَهُمْ وَأَسْلِحَتَهُمْ وَذَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْ تَعَفَلُونَ عَن أَسْلِحَتِكُمْ وَأَمْتِعَتِكُمْ فَيَمِيلُونَ عَلَيْكُمْ مَيْلَةً وَاحِدَةً وَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِن كَانَ بِكُمْ أَذَى مِّن مَّطَرٍ أَوْ كُنْتُمْ مَرْضَىٰ أَن تَضَعُوا أَسْلِحَتَكُمْ وَخُذُوا حِذْرَكُمْ إِنَّ اللَّهَ أَعَدَّ لِلْكَافِرِينَ عَذَابًا مُّهِينًا) (سورة النساء: الآية ١٠٢).

وعليه، فإن إدارة الحصة المدرسية مهارة لا بدّ للمعلم من اكتسابها؛ لتحقيق التوازن بين النظري والعملي، وبين الشرح والمناقشة، حتى يتسنى للمعلم تحقيق أهداف الدرس، والموازنة بين الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية على حد سواء.

مهارة الإشراف التربوي:

لم يعد الإشراف التربوي بمفهومه الحديث ذا مهمة واحدة فقط وهي مساعدة المعلم على تطوير أساليبه ووسائله في غرفة الصف؛ بل أصبح له مهام كثيرة تركز على تطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره. والمشراف التربوي يمثل حلقة الاتصال بين الميدان التربوي والأجهزة المسؤولة عنه، فهو يرتبط بالجانب الفني للوزارة ويمدها بالمعلومات الحقيقية عن إيجابيات العمل (مجمود، ٢٠١٨، ٦٠). ويُعرف الإشراف التربوي بأنه مجهود منظم وعمل إيجابي يهدف تحسين عمليات التعلم والتعليم والتدريب (عبد الهادي، ٢٠٠٢، ١٢).

ويمكن إجمال مهام الإشراف التربوي (الدويك وآخرون، ١٩٩٨: ٩٧)، و(حمدان، ١٩٩٣: ٦٦٩) فيما يلي:
تطوير المناهج في أبعادها الأربعة من أهداف ومحتوى وطرق تدريس وأسلوب تقويم.

تنظيم المواقف التعليمية التعلمية من حيث تقديم المساعدة والعون للمعلمين بخصوص الأمور المتعلقة بالبيئة الصفية أو الوسائل التعليمية أو الجوانب المادية المرتبطة بصحة الطلاب أو أساليب التدريس المتبعة. فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (من نصب شجرة فصبر على حفظها والقيام عليها حتى تثمر كان له في كل شيء يصاب من ثمرها صدقة عند الله عز وجل) إعداد المواد التعليمية والتعريف بالموجود منها، وعدم الاكتفاء بالكتاب المدرسي كمصدر وحيد للمعرفة، وتحديد مصادر أخرى مثل المراجع والدوريات والنشرات والكتب لإثراء المنهج وإغنائه.

تنظيم الدورات للمعلمين والإسهام في تطوير العملية التعليمية.

تهيئة المعلمين الجدد وإعدادهم مهنيًا لهذا الغرض.

الإفادة من خبرات البيئة في عملية التعليم والتعلم، ومحاولة ربط البيئة التعليمية بالمجتمع من أجل خدمته وتحقيق ما يحتاجه ويتطلبه الموقف التعليمي.
تطوير العلاقات العامة الجيدة بين المجتمع والمدرسة حتى يتسنى للمجتمع تفهم دور المدرسة وأهميتها ويعي رسالتها السامية.
تقويم العملية التعليمية بشكل مستمر لبيان كفايتها من أجل تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة لها.

الاستجابة الإنسانية إلى حاجات المعلمين ولمتطلبات تحفيزهم

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

والمشاركة في توفير الظروف البناءة للتربية والإشراف، والتي تتمثل بالظروف المادية والفسولوجية والاجتماعية والعاطفية.

وخلاصة القول إنَّ الإشراف التربوي يمثل كافة لنشاطات التربية المنظمة التعاونية المستمرة، التي يقوم بها المعلمون أنفسهم بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمية. وهو بذلك عملية فنية شورية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها.

التوجيه:

يقصد بالتوجيه العملية التي تنطوي على كل الأنشطة التي صممت لتشجيع المرؤوسين على العمل بكفاءة وفاعلية، على كل من المدى القريب والبعيد. كما ينظر إليها على أنها مهمة مستمرة لصنع القرارات، وتسجيلها في أوامر وتعليمات سواء كانت هذه الأوامر وتلك التعليمات عامة أو خاصة (المزجاجي، ١٩٩٢، ١٣).

يمثل التوجيه مبدأ مهماً داخل الإدارة الإسلامية، حيث يرجع الأمر في ذلك تركز السلطة في يد شخص الذي يرشد الآخرين، وقد كان رسول الله - صلي الله عليه وسلم- هو القائد المرشد لصحابته- رضي الله عنهم- لكونه نبياً ورسولاً مؤيداً من عند ربه بالآيات القرآنية التي تبين هنا المبدأ منها قوله تعالى: **إِنَّمَا كَانَ قَوْلَ الْمُؤْمِنِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيَحْكُمَ بَيْنَهُمْ أَنْ يَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا** وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (سورة النور: الآية ٥١)

وظيفة التوجيه في الإدارة الإسلامية:

للتوجيه أهمية محورية في الإدارة الإسلامية، فتدقق الأوامر وانسياب التعليمات وتوجيه البيانات والمعلومات بين أقسام الهيكل التنظيمي ومستوياته المختلفة تُعد بمثابة الجهاز العصبي من جسم المنظمة الإدارية الإسلامية، وتقوم عملية التوجيه في المنظمة الإدارية على دعامتين أساسيتين (رشيد، ١٩٨١، ٣١٤):

فالتوجيه في المنظمة الإدارية الإسلامية تحميه تعاليم الدين، وتصونه قيم العقيدة، وتحرسه أخلاقيات الإسلام وتصبح العقيدة سباج الأمن وسور الأمان الذي يُحدد للقائد المثل العليا التي يتعين أن يحتذي ويقتدي بها، وليصبح القائد ذاته القدوة الصالحة وبؤرة إشعاع ونبراس نور وضياء تجمع حوله قلوب وسواعد من يعملون معه تحد إمرته، فتحفز إرادتهم وتقويهم على العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة الإدارية وتنفيذ الأعمال الموكولة إلى كل منهم.

وظيفة التوجيه يشار إليها أحياناً على أنها التحفيز، أو القيادة، أو الإرشاد، أو العلاقات الإنسانية. لهذه الأسباب يُعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه ببساطة مكان تركيز معظم العاملين في المنظمة. وبالعودة لتعريفنا للقيادة "إنجاز الأعمال من خلال الآخرين"، إذا أراد أي شخص أن يكون مشرفاً أو مديراً فعلاً عليه أن يكون قيادياً فعلاً، فحسن مقدرته على توجيه الناس تبرهن مدى فعاليته.

الدراسات السابقة:

ومن الدراسات ذات الصلة بالإدارة من منظور إسلامي: دراسة (عبد الهادي، ٢٠١٠) هدفت الدراسة وضع تصورات علمية للمستويات المعيارية التربوية الإسلامية في مجالات الإدارة التربوية من حيث مفهومها، وكذلك العمل على وضع المعايير والأساليب لاختيار الذين يشغلون الوظائف في الإدارة التربوية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوعه، وتوصلت لعدة نتائج أهمها: إن الإدارة التربوية في المفهوم الإسلامي تقوم على القيم الإيمانية والتربوية الإسلامية، وأن الاختيار للوظائف في الإدارة التربوية يجب أن يكون له معايير وأساليب تقوم على اختيار الأصلح في المجال المعين، ثم الأمثل فالأمثل، وأوصت بعدة توصيات أهمها: تعريف العاملين في الحقل التعليمي بضرورة قيام الإدارة التربوية على المفهوم الإسلامي، مع الاستفادة من التراث وعلوم العصر. كما أوصى باتباع النظم السليمة، والمعايير الصحيحة، في اختيار الذين يشغلون الوظائف في الإدارة التربوية.

دراسة (اليسير، ٢٠١٣) جاء البحث في بدايته بمقدمة عامة حول عناية الإسلام بالنظام التربوي، باعتبار أن الإسلام هو دعوة أخلاقية وتربوية في الأساس. ويشير إلى أن التطورات التي حصلت في مجالات التعليم والتربية، وشملت المناهج، والإدارة، وطرائق التدريس والامتحانات، وقد وضعت موضع الاعتبار في مجالات التربية الإسلامية، حيث تستوعب المبادئ الإسلامية كل متغيرات العصر. ولذلك فالمعايير الإسلامية التي يقاس بها صلاح المؤسسات التربوية إنما تنطلق من المبادئ الإنسانية العامة التي لا اختلاف على أهميتها وصلاحها. ويركز البحث على ركن مهم من أركان البرنامج التعليمي وهو الإدارة التعليمية أو التربوية، فيأتي على ذكر أهم المبادئ العامة التي تركز عليها الإدارة في التربية الإسلامية، وتشمل: المبدأ الأخلاقي، باعتبار الأخلاق شرطاً لتحقيق التقدم والنجاح، وبها يحصل تقدم الأمم، وهذا أكثر ما ينطبق على العمل التربوي. مبدأ المساواة والعدل، وهو يقوم على ما يتطلبه العمل في المجال التربوي تحديداً من رفع لكافة أشكال التمييز؛ ممّا يحقق رفعاً من معنويات العاملين وزيادة في فاعليتهم. ومبدأ حسن المعاملة الذي يعني أن المهارة في الإدارة تعني المهارة في العلاقات الإنسانية. ومبدأ الكفاية والخبرة، وهو يشمل نواحي الكفاية المختلفة، علمية، ودينية، ونفسية.

دراسة (الحوشان، ٢٠١٤) هدفت الدراسة الوقوف على مبادئ الإدارة التربوية في التصور الإسلامي. وقد اشتملت الدراسة على ثلاثة مباحث رئيسية. المبحث الأول تتبّع أهم المبادئ التي تقوم عليها الإدارة التربوية في الإسلام والمتعلقة بهوية المنظمة التعليمية. كما كشف المبحث الثاني عن أهم المبادئ التي تقوم عليها الإدارة التربوية في الإسلام والمتعلقة بسمات القادة التربويين. والمبحث الثالث أيضاً أبرز أهم المبادئ التي تقوم عليها الإدارة التربوية في الإسلام والمتعلقة بعمليات والإجراءات. واختتم البحث بإيضاح أن المبادئ والقيم والقناعات والمفاهيم تتشكل في المنظمات التعليمية والتربوية استناداً إلى

مرجعيات دينية وقيمية وتاريخية. وأن الدارسين في مجال الإدارة التربوية الإسلامية ينبغي أن نستند في تشكيل مبادئنا الإدارية التربوية وأخلاقيات مهنتنا التعليمية، ونصوص الشريعة وأحكامها المطهرة وأصولها المعتمدة، وإلى تاريخ صحابة رسول الله الكرام (رضي الله عنهم وأرضاهم). وأوصت الدراسة بضرورة العمل على مزيد من البحوث والدراسات النظرية التي تسهم في توجيه تخصص الإدارة التربوية في الإسلام توجيهًا إسلاميًا في الغاية والمضمون والوسائل والأدوات.

دراسة (القرني، ٢٠١٦) هدفت الدراسة التعرف على التأسيس الإسلامي لمبادئ وخصائص الإدارة اليابانية وفقًا للمرتكزات العقدية والمصدرية والمقاصدية، من خلال دراسة تحليلية تأسيسية من وجهة نظر إسلامية. واعتمدت الدراسة على المنهج المكتبي الوثائقي. واشتملت الدراسة على مبحثين، ركز المبحث الأول على عرض لخلفية ومباني وخصائص نظرية Z في الإدارة اليابانية، من حيث خلفية نظرية Z، مبادئ نظرية Z (مثل: الثقة-حدة الذهن/ الحذق والمهارة، الألفة والمودة)، خصائص نظرية Z مثل: التوظيف مدى الحياة، التقييم والترقية البطيئة، عدم التخصص في المهنة، عملية المراقبة الضمنية، اتخاذ القرارات بطريقة جماعية، المسؤولية الجماعية، الاهتمام الشامل بالأفراد). وتطرق المبحث الثاني إلى التأسيس الإسلامي لمبادئ وخصائص نظرية Z في الإدارة اليابانية، من حيث مفهوم التأسيس الإسلامي، والخطوات الإجرائية لمنهج التأسيس الإسلامي، نموذج بخاري في التأسيس الإسلامي لعلم الإدارة، التأسيس الإسلامي لنظرية Z وفقًا للمركز العقدي (العقيدة الإسلامية)، التأسيس الإسلامي لنظرية Z وفقًا للمركز المصدر (القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة)، والتأسيس الإسلامي لنظرية Z وفقًا للمركز المقاصدي (مقاصد الشريعة الإسلامية). وأشارت نتائج الدراسة إلى تدخل نظرية Z في الإدارة اليابانية في مجال التفصيلات والتطبيقات الاجتهادية، ولذا ليس هناك مانع عقدي في الأخذ بها والإفادة منها شريطة أن نستحضر عند تبني هذه النظرية أنها مجرد وسيلة لتحقيق غايات إدارية محددة، وصولاً إلى الغاية الكبرى المتمثلة في تحقيق العبودية لله وحده، وأن معظم مبادئ وخصائص نظرية Z كان للإسلام سبق فيها، واتفقت نظرية Z مع الإدارة الإسلامية في عدد من المبادئ هي: الثقة، الحذق والمهارة، المودة والألفة، اتخاذ القرارات بطريقة جماعية، المسؤولية الجماعية، الاهتمام الشامل بالفرد. وأوصت الدراسة بضرورة إثراء الفكر التربوي الإسلامي بالرجوع إلى الأصالة الإسلامية وتوجيه النظريات الإدارية وجهة إسلامية.

دراسة (الفحطاني، ٢٠٢٠) هدفت الدراسة التعرف على مصادر الفكر الإداري التربوي عند المسلمين، واستخدام الباحث- نظرًا لطبيعة بحثه- الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والمراجع التي لها علاقة بالتأسيس الإسلامي لمصادر الفكر الإداري التربوي عند المسلمين، واتباع الباحث منهج البحث المكتبي الوثائقي نظرًا لمناسبته لطبيعة الدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: إن الواقع المعاصر يحتم أن ننتفح على العالم ونأخذ منه النافع، وهذا يستلزم عملية التأسيس لمصادر الفكر الإداري التربوي؛ إذا أردنا الحفاظ على

شخصيتنا وسر كينونتنا، والجهود المبذولة في التأصيل الإسلامي لمصادر الفكر الإداري التربوي لا زالت ضعيفة جداً رغم وجود بعض الاهتمام منذ عدد كبير من السنوات، كما توصلت إلي أن جميع أهداف الفكر التربوي تشتق من الدين الإسلامي بجوانبه المختلفة، وأوصت بأنه يجب أن تكون الشريعة الإسلامية هي المنظم لمصادر الأهداف الأخرى، بما يحقق في النهاية جودة وتميز هذه الأهداف، وضرورة الاهتمام بمصادر الفكر الإداري التربوي عند المسلمين بالذات؛ لما لهذا العلم من أهمية كبرى في الواقع المعاصر.

إجراءات الدراسة:

١ - قائمة المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم

الثانوي:

(١-١) الهدف من إعداد القائمة:

هدف إعداد هذه القائمة تحديد المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي؛ للتمكن من بناء بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي؛ ومن ثمّ بناء جلسات البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الوعي بالمهام الإدارية المتطلبية لدى معلمي التعليم الثانوي.

(٢-١) مصادر بناء القائمة:

اعتمدت الدراسة الحالية في بناء القائمة على المصادر التالية:

المراجع والمصادر والأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

معايير بناء البرامج التدريبية.

(٣-١) القائمة في صورتها الأولية:

تمّ بناء قائمة أولية، في صورة استبانة مفتوحة تمخض عن تطبيقها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين رصد عدد من المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، ثمّ صيغت استبانة أخرى في صورة مغلقة، وعرضت مرة أخرى على السادة المحكّمين والخبراء في المجال؛ بغية تحديد مستوى مناسبتها للعيينة المستهدفة.

واستخدم مقياس التقدير ثلاثي الأبعاد (مناسبة - غير مناسبة - تُعدل)

للسؤال عن مدى مناسبة المهارة للمعلمين، وإتاحة الفرصة للمحكّم؛ لإضافة ما يراه مناسباً من المهارات؛ حيث اتبع كل مجموعة مهارات فرعية بالعبارة التالية: مهارات أخرى ترون إضافتها، كما أتاح الفرصة للمحكّم لتعديل الصياغة اللغوية، أو نقل المهارة من مستوى لآخر، وذلك في النهر الخاص بـ "تُعدل" في الاستبانة.

(٤-١) تعليمات الاستجابة على القائمة:

اهتمت الدراسة بخطوة إعداد التعليمات، بحيث شملت الهدف من القائمة، وروعي فيها أن تكون واضحة، ومختصرة، وتوضح للمستجيب الإجابة عن كل العناصر.

(٥-١) للتأكد من صلاحية القائمة:

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

بعد إعداد القائمة في صورتها الأولى، تمَّ عرضها على مجموعة من المتخصصين في المجال، وطلب منهم إبداء الرأي في القائمة، من حيث ما يلي:
مدى تمثيل هذه المهارات لصورة المهام الإدارية المتطلَّبة لمعلمي التعليم الثانوي.

مدى ارتباط المهارات الفرعية بالمهارات الرئيسية.

مدى مناسبة المهارات لمعلمي التعليم الثانوي.

سلامة ودقة المهارة علمياً.

سلامة الصياغة اللغوية للمهارة.

دقة تعليمات الاستجابة على القائمة.

إضافة أو حذف أو تعديل ما يروونه مناسباً من مهارات.

وفي ضوء ملاحظات المحكِّمين، تمَّ مراجعة القائمة، وكان لبعض المحكِّمين بعض الآراء والتوجيهات، التي أخذت في الاعتبار، عند بناء القائمة في صورتها النهائية؛ حيث اقترح بعض المحكِّمين تعديل صياغة بعض المهارات، واقترح بعضهم إضافة بعض المهارات، واقترح بعض المحكِّمين حذف بعض المهارات.

(٦-١) الصورة النهائية للقائمة:

بعد إجراء التعديلات اللازمة، من حذف أو تعديل أو إضافة، في ضوء ما أسفرت عنه آراء المحكِّمين، تمَّ صياغة القائمة في شكلها النهائي، ونظراً للرجية في الوصول لقدر مناسب من الدقة، في تحديد المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلَّبة لمعلمي التعليم الثانوي، تمَّ عرض القائمة في شكلها النهائي على عدد من المتخصصين في المجال، وبعد الأخذ بأرائهم وتوجيهاتهم، أصبحت القائمة في صورتها النهائية، وتضمنت المهارات التالية: (إدارة الصف _ تنفيذ إجراءات موضوع التعلم _ مشاركة الطلاب في آليات إدارة الصف _ أساليب تفاعل المعلم مع الطلاب _ الإشراف التربوي _ مرونة الجدول الزمني _ التوجيه والإرشاد _ التخطيط _ الرقابة _ حفظ النظام داخل الحصة _ توفير مناخ وجدائي واجتماعي داعمين _ متابعة الطلاب _ تقييم الموقف التعليمي _ إدارة المناقشة والحوار الرئيسية أثناء الحصة _ التخطيط (الاستعداد) للمناقشة والحوار _ بدء المناقشة _ الاستمرار في المناقشة _ تشجيع المتعلمين على المشاركة في المناقشة _ إنهاء المناقشة _ تقويم المناقشة _ صياغة أسئلة المناقشة _ إدارة وقت التعلم).

وبذلك تكون الدراسة قد أجابت عن السؤال الأول من أسئلتها، ونصّه:

"ما المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلَّبة لمعلمي التعليم الثانوي؟

٢ - بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلَّبة لمعلمي التعليم الثانوي:

تتطلب طبيعة الدراسة الحالية إعداد بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلَّبة لمعلمي التعليم الثانوي، وقد تمَّ بناء وضبط بطاقة الملاحظة وفق الخطوات التالية:

(٢ - ١) تحديد الهدف من بناء متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلَّبة لمعلمي التعليم الثانوي:

هدفت بطاقة الملاحظة رصد وقياس أداء معلمي التعليم الثانوي

للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، قبل وبعد دراسة البرنامج المقترح.

(٢ - ٢) تحديد الأداءات التي تتضمنها البطاقة:

تمَّ تحديد الأداءات من خلال الاعتماد على الصورة النهائية لقائمة المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، والتي تمَّ التوصل إليها سلفاً، واشتملت على ما تضمنته القائمة في صورتها النهائية. ومن ثمَّ فقد اشتملت البطاقة على (٦٧) مهارة فرعية مرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، وقد روعي في صياغة المهارات الفرعية أن تكون:

محددة بصورة إجرائية.

غير مركبة؛ أي تصف سلوكاً واحداً فقط.

غير منفية؛ أي لا تحتوي على أداة نفي.

تعبير عن المهارة الرئيسة بشكل دقيق.

مرتبة ترتيباً منطقيًا.

(٢ - ٣) التقدير الكمي لأداء المهارات:

تمَّ استخدام التقدير الكمي بالدرجات لقياس مستوى أداء المهارة في ضوء خمسة مستويات للأداء، وهما (ممتاز - جيد - متوسط - ضعيف - لم يؤد)؛ وذلك يرجع إلى أن المهارات تمَّ تحليلها إلى مهارات فرعية يمكن ملاحظتها؛ وكذلك لأنَّ جميع المهارات مرتبطة معاً في نظام واحد، لكن يختلف مستوى الأداء عليها من معلم لآخر، وفق مستوى تمكنه من أدائها وممارسته لها بصورة مستمرة تؤدي به لمستوى الإتقان، وإذا لم يؤد المعلم مهارة فرعية لا تؤثر في المهارة الرئيسة، وبناءً عليه تمَّ إعطاء (خمس درجات إذا أدى المهارة بدرجة ممتازة - أربع درجات إذا أدى المهارة بدرجة جيدة - وثلاث درجات إذا أدى المهارة بدرجة متوسطة - ودرجتان إذا أدى المهارة بدرجة ضعيفة - ودرجة واحدة إذا لم يؤد المهارة) وبهذا تكون مجموع درجات بطاقة الملاحظة يساوي (٣٣٥) درجة، وهو ناتج مجموع المهارات الفرعية ببساطة متتابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي.

(٢ - ٤) تعليمات بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي:

وضعت تعليمات البطاقة؛ بحيث تكون واضحة ومحددة وشاملة وسهلة الاستخدام لأي ملاحظ يقوم بعملية الملاحظة، وتضمنت أن يقوم الملاحظ بقراءة البطاقة جيداً قبل القيام بعملية الملاحظة، ووضع علامة (√) في الفراغ ممتاز إذا أدى المعلم المهارة بدرجة ممتازة، ووضع علامة (√) في الفراغ جيد إذا أدى المعلم المهارة بدرجة جيدة، ووضع علامة (√) في الفراغ متوسط إذا أدى المعلم المهارة بدرجة متوسطة، ووضع علامة (√) في الفراغ ضعيف إذا أدى المعلم المهارة بدرجة ضعيفة، ووضع علامة (√) في الفراغ لم يؤد إذا لم يؤد المعلم المهارة بصورة مطلقة.

(٢ - ٥) الصورة الأولية لبطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي:

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

بعد الانتهاء من تحديد الهدف من بناء بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي وتحليل المحاور الرئيسية إلى المهارات الفرعية المكونة لها، تمّت صياغة بطاقة الملاحظة في صورتها الأولى وتكونت من (٦٧) مهارة فرعية.
(٢ - ٦) صدق بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي:

يتمّ تقدير صدق البطاقة عن طريق الصدق الظاهري: ويقصد به المظهر العام للبطاقة من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ووضوحها ووضوح تعليماتها ومدى دقتها، ولتحقيق ذلك تمّ عرض البطاقة على مجموعة من السادة المحكّمين؛ بهدف التأكد من دقة التعليمات، وسلامة الصياغة الإجرائية لمفردات البطاقة ووضوحها، وإمكانية ملاحظة المهارات التي تتضمنها، وإبداء أيّ تعديلات يرونها، وقد اقتصرت تعديلات السادة المحكّمين على إعادة صياغة بعض العبارات ولم يتمّ حذف أو إضافة أيّ مهارات من البطاقة، وأجمع السادة المحكّمون على أن بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي تشتمل على جميع الجوانب المراد ملاحظتها وقياسها.
(٢ - ٧) ثبات بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي:

تمّ حساب ثبات بطاقة الملاحظة بأسلوب تعدد الملاحظين على أداء المعلم الواحد، ثمّ حساب معامل الاتفاق بين تقديرهم للأداء، وتمّت الاستعانة باثنين من الزملاء الذين على دراية بمهارات أداء المعلم التدريسية داخل الفصل، وبعد عرض بطاقة الملاحظة عليهم ومناقشتهم محتواها وتعليمات استخدامها، تمّ تطبيق البطاقة، وذلك بملاحظة أداء ثلاثة من المعلمين، ثمّ حساب معامل الاتفاق لكل معلم، ويوضح الجدول التالي معامل الاتفاق بين الملاحظين على أداء المعلمين الثلاثة.

جدول (٣) معامل الاتفاق بين الملاحظين على أداء المعلمين الثلاثة

معامل الاتفاق في حالة المعلم الثالث	معامل الاتفاق في حالة المعلم الثاني	معامل الاتفاق في حالة المعلم الأول
٩٩%	٩٤%	٩٧%

يتضح من الجدول السابق أن متوسط معامل اتفاق الملاحظين في حالة المعلمين الثلاثة يساوي (٩٧.٧)؛ وهذا يعني أن بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي على درجة عالية من الثبات، وأنها صالحة كأداة للقياس.

(٢ - ٨) الصورة النهائية لبطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي: بعد التأكد من صدق بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي وثباتها، أصبحت البطاقة في صورتها النهائية صالحة لرصد وقياس المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، وأصبحت البطاقة في صورتها النهائية مكونة من (٦٧) مهارة فرعية.

ب - إعداد مادة المعالجة التجريبية، وتشمل:

صورة البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي لتنمية أداء المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي. تهدف الدراسة من إعداد برنامج تدريبي قائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الوعي بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، إلى تحقيق ما يلي: رسم الخطوات الإجرائية للتدريب؛ ليسترشدها بها المدرب والمتدرب، أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، والسير في خطواته بشكل صحيح، والتعليمات التي يمكن إتباعها.

لتمام الفائدة؛ حيث يمكن لأي مدرب الاسترشاد بخطوات بغية تحقيق ما يستهدفه البرنامج الحالي.

ولضمان السير في الخطوات التدريبيّة بشكل صحيح، وبالإفادة من المصادر السابقة، تمّ إعداد صورة البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الوعي بالمهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي، واشتمل كل منهما على العناصر التالية:

١- مقدمة:

وضّح فيها الأساس الفلسفي الذي يقوم عليه البرنامج التدريبي الحالي، وواقع الممارسات التدريبيّة وأهميتها، وقد تمّ التنبيه بأنّ العلاقة الطيبة بين المدرب والمتدرب تُعدّ عنصرًا مهمًّا في تحقيق النجاح لآليات التدريب على جوانب التعلم المختلفة.

٢- الأبعاد التي اشتمل عليها البرنامج:

اشتمل البرنامج التدريبي الحالي على بعض الأبعاد، وهي: البُعد المعرفي، والبُعد المهاري، والبُعد الوجداني، والبُعد تقويم المتدربين، وتمّ توضيح تلك الأبعاد بصورة تفصيلية تظهر الخطوط العريضة التي يسير عليها البرنامج بصورة وظيفية.

٣ - مصادر ومحددات البرنامج:

تمّ الاعتماد في بناء البرنامج على عدد من المصادر، من أهمها ما يلي: الدراسات والبحوث السابقة الأدبيات والكتابات وثيقة الصلة بالدراسة الحالية.

الوسائل التعليميّة؛ حيث تمّ الاعتماد على العديد من الوسائل التي تحقق أهداف البرنامج وتناسب الإمكانيات المتاحة ومنها اللوحات، وأجهزة العرض، والسيورات.

التعرف على خصائص العينة ومدى مناسبة أنشطة التدريب لهم، من حيث نوع النشاط والمهمة التي يتضمنها البرنامج التعليمي المُعدّ بالنسبة لهم. تنظيم محتوى البرنامج مع مراعاة خصائص العينة، بحيث تتدرج من البسيط إلى المركب ومن السهل إلى الصعب، كما يراعى فيها الترتيب المنطقي. تحديد بعض المهام والأنشطة والأساليب التي يتدرب عليها أفراد العينة أثناء تقديم الجلسات.

تقديم المفاهيم النظرية لموضوعات البرنامج، لإمداد المتدربين بفكر واضح عما يتعرضون له من خبرات مختلفة؛ وهذا بدوره سوف يعمل على زيادة اهتمام المتدربين بما يقومون به.

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

إعداد أدوات التقويم الخاصة بالبرنامج؛ وذلك بهدف التحقق من مدى إتقان المتدربين لأهداف البرنامج التدريبي.

٤ - قواعد العمل الخاص بالبرنامج:

تمّ وضع بعض القواعد التي ينبغي الالتزام بها في دراسة وتقديم البرنامج التدريبي، لتسهم في نجاحه، وتحقيق الأهداف المرجوة منه بصورة وظيفية تنعكس على مستوى المتدرب.

٥ - إرشادات خاصة بالمدرّب:

تمّ وضع بعض النقاط المهمة للمدرّب التي قد تسهم في فعالية التدريب والتي منها أهمية تحديد الأساليب التدريبيّة، وترتيب بيئة التدريب، العدد المناسب للتدريب، والتجهيزات التي ينبغي القيام بها قبل البدء في عملية التدريب، كما تمّ عرض مقترح لبدء البرنامج التدريبي، وآلية مقترحة للتعامل مع المتدربين.

٦ - أهداف البرنامج التدريبي:

الهدف العام للبرنامج:

حُدّد الهدف العام للبرنامج الحالي في تنمية المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي للمتدربين (عينة الدراسة التجريبيّة) وتوعيتهم بأهميّتها.

الأهداف الخاصة بالبرنامج:

تمّ في هذه الخطوة وضع أهداف خاصة بكل جلسة من جلسات البرنامج، وحددت الأهداف في صورة (معرفية _ مهارية _ وجدانية)، ووضع عنوان خاص لكل جلسة ومحتوى ووسائل وأنشطة وإجراءات تنفيذ وخطة سير وأساليب تقويم لكل جلسة تميزها عن غيرها من الجلسات الأخرى.

٧ - دور المدرّب والمتدربين في البرنامج التدريبي:

بشكل إجرائي تمّ وضع عدد من النقاط التي ينبغي على كلّ من المدرّب والمتدرب الالتزام بها أثناء تنفيذ جلسات البرنامج التدريبي الحالي حتّى يتسنى تحقيق أهدافه لكليهما.

٨ - طريقة التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي:

تمّ نهج طريقة التدريب المصغر مع المتدربين أثناء تطبيق جلسات البرنامج المقترح عليهم، والتدريب المصغر هو موقف تدريبي يتمّ في وقت محدد في كلّ جلسة من جلسات البرنامج يصل لساعة ونصف أو أكثر وفق طبيعة محتوى الجلسات وترتيب آلية الحوار بين المتدربين، والمهام والأنشطة التي يقومون بها خلال الجلسة التدريبيّة الواحدة.

خطوات طريقة التدريب المصغر

الشرح اللفظي للمهارة (المدرّب)



نمذجة المهارة (المدرّب)



ممارسة المهارة (المتدرّب)



التغذية الراجعة (مدرّب _ متدرّب)



إتقان المهارة (المتدرّب)



الانتقال للمهارة التالية

- ٩ - إجراءات تنفيذ البرنامج:
- تمّ تنفيذ البرنامج الحالي بالتدريب المصغر والذي يتضمن بداخله الممارسات والأنشطة التالية:
- العرض التقدّمي: يشتمل على المحتوى التدريبي للجلسة يقود المدرّب من خلاله العملية التدريبيّة.
- حلقات النقاش لاستعراض وجهات النظر المختلفة والمشاركة بحماس وتفهم وجهات النظر المختلفة.
- القراءات لتحليل محتوى ما أو للقيام بنشاط يتطلب الوصول إلى شبه اتفاق على النقاط الرئيسة لحل القضية المطروحة من خلاله.
- العمل في مجموعات لتبادل الخبرات وتوزيع المهام والأنشطة.
- إجراء تطبيقات عملية (الأنشطة والمهام) لممارسة المتدربين أفكار ومهارات التدريب من خلال التطبيق العملي لتلك المهارات.
- تقديم العروض ومناقشتها.
- المحاضرة عند شرح حقائق علمية لا تحتمل وجهات النظر ولا يكون النقاش فيها مفيداً.
- دراسة الحالة بعرض مشكلة أو موقف ما على المتدربين ثمّ يقوم المتدربون باقتراح كيفية حلّ تلك المشكلة أو التصرف في ذلك الموقف أو الإجابة

عن أسئلة يحددها المدرب.
المحاكاة ولعب الأدوار والذي قد يستخدم للتدريب على مهارة بعينها وذلك لتمثيلها أو أدائها بصورة يلاحظها ويستوعب خطواتها جميع المتدربين.
يخصص ساعة ونصف لكل جلسة تدريبية.
١٠ - الوصف التفصيلي للبرنامج التدريبي:
تمّ عرض جلسات البرنامج التدريبي المُعد، متضمناً العنوان والأهداف وإجراءات التدريب والتقييم لكل جلسة.
١١ - صلاحية البرنامج التدريبي:
للتأكد من صلاحية البرنامج التدريبي، تمّ عرضه على مجموعة من المحكّمين، المتخصصين في المناهج وطرق التدريس، وطلب منهم إبداء الرأي في مكونات جلساته من حيث ما يلي:
شمول كل منهما على المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي.
مدى تحقيق كل جلسة تدريبية للأهداف الإجرائية المرتقبة منها.
صلاحيتها للاستخدام من قبل القائم على التدريب (المدرّب) والمنوط بعملية التدريب (المتدرب).
إضافة أو حذف أو تعديل، ما يكون مناسباً.
وقد أبدى بعض المحكّمين بعض الملاحظات، التي أخذت في الاعتبار، عند بناء البرنامج في صورته النهائية.

ثانياً - إجراءات التجريب:

بعد القيام بالتجربة الاستطلاعية، والتأكد من صحة، وسلامة أدوات الدراسة، ومادة المعالجة التجريبية، تمّ القيام بالتجربة النهائية للدراسة، وذلك باتّباع ما يلي:

١- إجراءات الإعداد للتجربة، وتشمل ما يلي:

(١-١) إجراءات إدارية، وتمثّل فيما يلي:
الحصول على الموافقات الإدارية؛ لتطبيق أدوات الدراسة، على معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين والبنات، وذلك بعد اطلاعهم على أدوات الدراسة ومادة المعالجة التجريبية.
تمّ توفير بيئة التدريب المناسبة، من حيث ترتيب قاعة التدريب وجلسات المعلمين، والتهوية، وزيادة نسبة الإضاءة، وقد تعاونت إدارة المدرسة مع الباحث، في توفير ما يلزم.
تمّ استقبال المعلمين (المجموعة التجريبية) بمبنى مدرسة شبراخيت الثانوية بنين، بداية من الساعة التاسعة صباحاً وحتى الثانية عشر ظهرًا.
تمّ وضع خطة زمنية لتنفيذ التجربة؛ حيث تبدأ من (١٧ / نوفمبر / ٢٠٢٢)، وتنتهي في (٢ / فبراير / ٢٠٢٣).

(٢-١) إجراءات تنفيذية، وتمثّل في اختيار العينة:

تمّ اختيار عينة الدراسة التجريبية والضابطة، من معلمي ومعلمات

مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين والبنات بالبحيرة وبلغ عدد العينة (٤٠) معلماً ومعلمة مجموعة تجريبية، و(٤٠) معلماً ومعلمة مجموعة ضابطة، بصورة عشوائية من خلال القوائم؛ حيث اعتمد على الأرقام الفردية.

(١-٣) تنفيذ التجربة:

تمّ تدريب المجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين بالبحيرة؛ حيث تمّ اتخاذ الإجراءات والموافقات اللازمة لذلك في الفترة من (١٧ / نوفمبر / ٢٠٢٢)، وانتهت في (٢ / فبراير / ٢٠٢٣)، تبع ذلك ملاحظة المجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين بالبحيرة أثناء التدريس، بداية من الفصل الدراسي الثاني حتى نهايته، وكذلك تمّت ملاحظة المجموعة الضابطة من معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنات بالبحيرة في نفس الفترة المذكورة، ثمّ تمّ تطبيق مقياس الوعي في نفس الفترة.

(١ - ٤) التأكد من تكافؤ المجموعات:

(١ - ٤ - ١) معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين والبنات بالبحيرة (التجريبية - الضابطة) على بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي:

تمّ تطبيق بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي لمعلمي المجموعة التجريبية والضابطة بواقع فصل واحد لكل معلم، وذلك بداية من الفصل الدراسي الأول وفيما يلي ملخص نتائج التطبيق:

جدول (٦)

قيمة "ت" ومستوى الدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين والبنات بالبحيرة على بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي في التطبيق القبلي

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	ت	مستوى الدلالة
تجريبية	40	125.5000	35.78999	5.65889	78	٠.٢٨٤	٠.٧٧٧
ضابطة	40	123.2250	35.90192	5.67659			غير دالة إحصائياً

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في التطبيق القبلي على بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات عينة الدراسة التجريبية والضابطة؛ فبلغت قيمة (ت) المحسوبة (٠.٢٨٤) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (١.٩٦)

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

عند درجة حرية (٧٨)؛ وعليه يصبح هناك تكافؤ وتجانس بين عينة الدراسة من
معلمي ومعلمات عينة الدراسة التجريبية والضابطة على بطاقة متابعة (ملاحظة)
المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي التعليم الثانوي.

النتائج المرتبطة بتأثير البرنامج التدريبي في تنمية أداء معلمي التعليم
الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية لهم
ترتبط بنتائج هذا المحور بالتساؤل الأول الذي نصَّ على:

ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التأسيس الإسلامي في تنمية أداء
معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية منهم؟
كما يرتبط بالتساؤل السابق الفروض التالية ونصّها:

يُوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات
المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات عينة الدراسة في مستوى
أدائهم للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية في التطبيق البعدي لبطاقة
المتابعة (الملاحظة) لصالح المجموعة التجريبية.

لا يُوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) بين المتوسط الواقعي
والمتوسط الفرضي لمعلمي ومعلمات المجموعة التجريبية لمستوى أداء
المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة
(الملاحظة).

لا يُوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) يتعلق بالنوع بين
متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية (معلمين - معلمات) لمستوى أداء
المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة
(الملاحظة).

لا يُوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) يتعلق بعدد سنوات
الخبرة بين متوسطات درجات معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية لمستوى
أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية في التطبيق البعدي لبطاقة
المتابعة (الملاحظة).

وسوف يتم عرض هذه النتائج وفقًا للفروض.

النتائج المرتبطة بالفرض الأول:

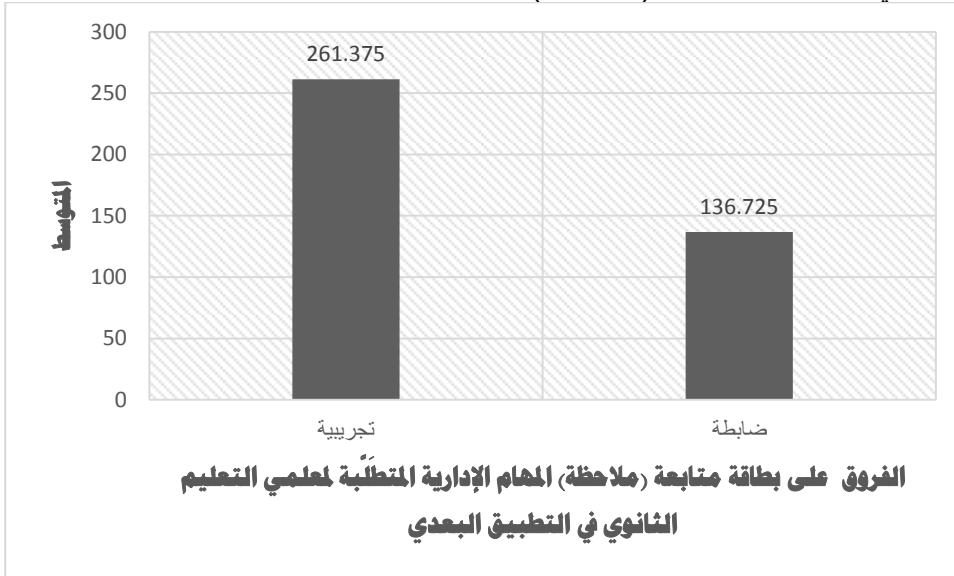
فيما يلي عرض النتائج الخاصة بالفرض الأول من فروض الدراسة
السالف ذكره، وللتحقق من صحة الفرض تمَّ تطبيق بطاقة المتابعة (الملاحظة)
على المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات، بعد تطبيق البرنامج
التدريبي.

وتمَّ حساب قيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعة
التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للبرنامج التدريبي على بطاقة المتابعة
(الملاحظة)، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٨) قيمة "ت" ومستوى الدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعة
التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات مدرسة شبراخيت الثانوية للبنين
والبنات بالبحيرة على بطاقة متابعة (ملاحظة) المهام الإدارية المتطلبية لمعلمي
التعليم الثانوي في التطبيق البعدي

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	ت	مستوى الدلالة	η^2
تجريبية	40	261.3750	41.61711	6.58024	78	١٤.٧٩٩	٠.٠٠	٠.٧٣٧
ضابطة	40	136.7250	33.25580	5.25820				

يتضح من بيانات الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات عينة الدراسة في مستوى أدائهم للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة) لصالح المجموعة التجريبية؛ حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (14.799) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية والتي قيمتها (٢.٠٢١)؛ مما يشير إلى تحسن مستوى أداء المجموعة التجريبية في مستوى أدائهم للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية، كما أن قيمة حجم التأثير المرتبطة بقيمة مربع إيتا ذات تأثير كبير؛ مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي في تنمية أداء معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية منهم، ويوضح الرسم البياني التالي حجم الفروق بين المتوسطين ومقدار التغيير الذي حدث بعد تطبيق البرنامج التدريبي على بطاقة المتابعة (الملاحظة).



وفي ضوء ما تقدم من نتائج يمكننا التحقق من صحة الفرض الأول من فروض الدراسة وقبوله بأنه "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والضابطة من معلمي ومعلمات عينة الدراسة في مستوى أدائهم للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبية في

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة) لصالح المجموعة التجريبية" وعليه أيضًا يمكننا الإجابة عن السؤال الميداني من أسئلة الدراسة ونصّه "ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي في تنمية أداء معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة منهم؟" بأنّ البرنامج التدريبي كان له أثر واضح في تنمية أداء معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة منهم.

النتائج المرتبطة بالفرض الثاني:

فيما يلي عرض النتائج الخاصة بالفرض الثاني من فروض الدراسة ونصّه "لا يوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) بين المتوسط الواقعي والمتوسط الفرضي لمعلمي ومعلمات المجموعة التجريبية لمستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة)"، وللتحقق من صحة الفرض تمّ التعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الواقعي والمتوسط الفرضي، وقد تمّ حساب قيمة المتوسط الفرضي بضرب الدرجة الكلية في (٧٠) ثمّ قسم الناتج على (١٠٠)، وبما أن قيمة المتوسط الفرضي واحدة يصبح الانحراف المعياري له صفرًا، ويتضح ذلك فيما يلي:

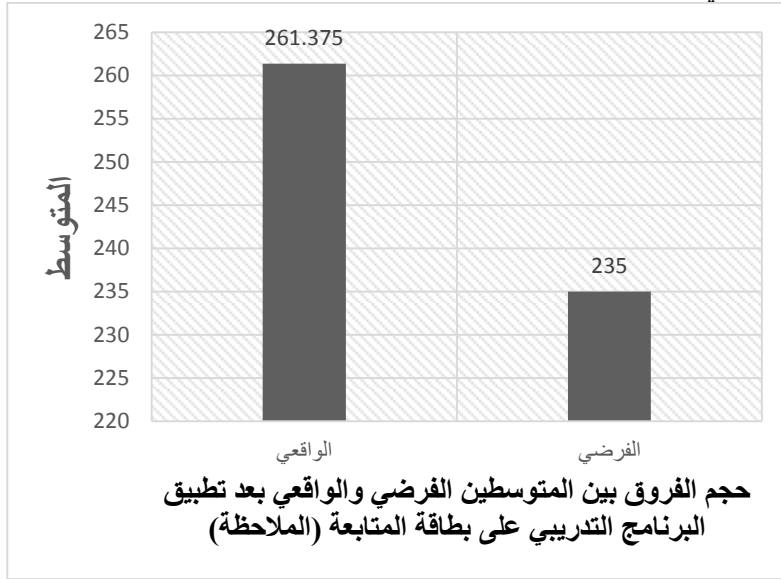
جدول (٩) قيمة "ت" بين المتوسط الواقعي والفرضي للمجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لبطاقة المتابعة (الملاحظة). ن =

٤٠

نوع المتوسط	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	مستوى الدلالة
الواقعي	261.3750	41.61711	٣٩	4.008	٠.٠٠٠
الفرضي	٢٣٥	صفر			دالة إحصائيًا

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود دلالة إحصائية بين المتوسط الواقعي والفرضي لصالح الواقعي؛ حيث سجلت قيم (ت) لبطاقة المتابعة (الملاحظة) قيمة ذات دلالة إحصائية قدرها (٤.٠٠٨) عند مستوى (٠.٠٥)، فقد بلغت قيمة (ت) الجدولية (٢.٠٢١) عند درجة حرية (٣٩)، وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض الفرض الصفري السابق من فروض الدراسة وقبول الفرض البديل ونصّه "يوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) بين المتوسط الواقعي والمتوسط الفرضي لمعلمي ومعلمات المجموعة التجريبية لمستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة) لصالح المتوسط الواقعي"؛ ممّا يشير إلى تمكن معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية من مستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية

المتطلّبة؛ حيث إنّ مستوى الأداء يزيد عن (٧٠%)، وقد تمّ تحديد مستوى الإتقان لمهارات التدريس عند مستوى (٧٠%) وتلك النسبة التي اتفق عليها أعضاء هيئة التدريس من المحكّمين على أدوات الدراسة ومواد المعالجة التجريبيّة بأنها بداية لإتقان المهارات المرتبطة بالدراسة الحالية، ويوضح الرسم البياني التالي حجم الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي بعد تطبيق البرنامج التدريبي.



النتائج المرتبطة بالفرض الثالث:

فيما يلي النتائج الخاصة بالفرض الثالث من فروض الدراسة ونصّه "لا يوجد فرقٌ دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) يتعلّق بالنوع بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبيّة (معلمين - معلمات) لمستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإداريّة المتطلّبة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة)"، وللتحقّق من صحة الفرض تمّ حساب الفروق بين العينة التجريبيّة (معلمين - معلمات) بعد تطبيق البرنامج التدريبي، وفيما يلي عرض نتائج الفروق.

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

جدول (١٠) قيمة "ت" لتوضيح الفروق للمجموعة التجريبية (معلمين -
معلمات) لمستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة في التطبيق
البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة). ن = ٤٠

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
معلمين	19	254.0526	44.35147	10.17492	٣٨	١.٠٦٠	٠.٢٩٦
معلمات	21	268.0000	38.85872	8.47967			غير دالة

يتضح من بيانات الجدول السابق أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات بالمجموعة التجريبية على بطاقة المتابعة (الملاحظة) في القياس البعدي؛ حيث سجلت (ت) المحسوبة بصورة كلية قيم منخفضة قدرها (١.٠٦٠) تُعد أقل من (ت) الجدولية عند درجة حرية (٣٨) والتي قيمتها (٢.٠٢١)، وبذلك يتحقق الفرض الثالث من فروض الدراسة السابق ذكره؛ مما يشير إلى أن الجنس ليس له تأثير في تحسين أداء معلمي المجموعة التجريبية (معلمين - معلمات) ولم يتدخل كعامل في التجربة. النتائج المرتبطة بالفرض الرابع:

فيما يلي عرض النتائج الخاصة بالفرض الرابع من فروض الدراسة ونصّه "لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) يتعلق بعدد سنوات الخبرة بين متوسطات درجات معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية لمستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة)"، وللتحقق من صحة الفرض تمّ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على وجود فروق قد ترجع لعامل الخبرة، ويتضح ذلك فيما يلي:

جدول (١١) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات التعليم الثانوي عن عدد سنوات الخبرة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة). $n = 40$

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
(٥-١) سنوات	12	250.5833	37.93885	10.95200
(٦ - ١٠) سنوات	9	261.5556	43.38234	14.46078
(١١ - ١٥) سنة	10	258.3000	43.89900	13.88208
أكثر من (١٥) سنة	9	279.0000	43.33878	14.44626

بالنظر إلى متوسطات درجات المعلمين وفقاً لسنوات الخبرة للمجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية بالجدول السابق، يتضح أنها متقاربة؛ ممّا قد يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وللتأكد من ذلك تمّ تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ترجع لعامل الخبرة بين معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية، ويوضح الجدول التالي نتائج تلك الفروق كما يلي:

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات فئات العينة وفقاً لمستوى الخبرة في التطبيق البعدي لبطاقة المتابعة (الملاحظة). $n = 40$

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	4288.136	3	1429.379	.813	.495
داخل المجموعات	63259.239	36	1757.201		غير دالة
المجموع	67547.375	39			

يتضح من بيانات الجدول السابق أن (ف) المحسوبة سجلت قيمة منخفضة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) قدرها (٠.٨١٣)؛ حيث إنّ قيمة (ف) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) هي (٢.٤٤) وهي أكبر من قيم (ف) المحسوبة، وعليه يتم قبول الفرض الرابع من فروض الدراسة سالف الذكر؛ ممّا يشير إلى أن عامل الخبرة ليس له تأثير في تحسين مستوى أداء المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة ولم يتدخل كعامل في التجربة.

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كلٍّ من (بابعير، ٢٠٢٠؛ البلوشية، الغتامي، المنذرية، وكاظم، ٢٠٢٠؛ التميمي، والغامدي، ٢٠٢٠؛ الحارثي، ٢٠٢٠؛ حسب، ٢٠٢٣؛ خليل، والأسمري، ٢٠٢٢؛ السحت، ٢٠٢١؛ السلاموني، ٢٠٢١؛ شلبي، وبيومي، ٢٠٢٠؛ الصليهم، ٢٠٢٢؛ صوافطه، والسبوع، ٢٠٢١؛ عبد الرحمن، ٢٠٢٠؛ عبيدات، والحوامدة، ٢٠٢٣؛ العدل، ٢٠٢٠؛ العردان، ٢٠٢٢؛ الكندري، ٢٠٢٠؛ الكندري، والقطان، ٢٠٢٠؛ اللطيف، والعياصرة، ٢٠٢٠؛ المسند، ٢٠٢٠؛ المشرفي، ٢٠٢٠؛ المقاطي، والعميري، ٢٠٢١؛ اليافعية، السالمي، الزدجالية، وأبو شندي، ٢٠٢٢).

وقد يرجع ذلك إلى:

احتوى البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي على الخبرات التعليمية المرتبطة بالمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة منهم بصورة منظمة.

أكدت الأدبيات السابقة على أهمية تطبيق المهارات وممارستها بصورة وظيفية؛ ومن ثمّ حدثت التنمية المرتقبة لدى عينة الدراسة التجريبية.

آلية النقاش والحوار المنظم بين المدرب ومتدريه حول موضوع التدريب أسهمت في ممارسة الأنشطة التي تضمنتها جلسات البرنامج؛ ممّا أدى لصل المفاهم الجديدة لدى المتدربين.

ساهمت ممارسة الأنشطة التدريبية بالبرنامج التدريبي في تنمية المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية؛ ممّا أدى إلى تشجيع المعلم لآليات التعلم الذاتي، وتعويد الطلاب على عمليات البحث عن المعلومات بأسهل وأسرع طريقة.

ساعدت ممارسة الأنشطة التدريبية بالبرنامج التدريبي في تنمية المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية؛ ممّا أدى إلى توجيه الطلاب لكل ما هو مفيد ونافع عبر الأنشطة التعليمية المختلفة.

بذل المتدربون جهداً حميداً في مشاركتهم بفعالية أثناء جلسات البرنامج من خلال الأنشطة التدريبية.

تبادلت المجموعة التجريبية المعارف والخبرات المرتبطة بكل نشاط تدريبي وصوّبت من قبل المدرب وبمعاونة الزملاء.

تضمن البرنامج التدريبي القائم على التأصيل الإسلامي على الأنشطة والمهام والخلفية النظرية اللازمة للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة بشكل مُفصل.

تضمنت جلسات البرنامج التدريبي بالدراسة الحالية عدداً من الأسئلة التي تؤكد مدى استيعاب عينة الدراسة من محتوى كل جلسة.

تطلب نجاح التدريب اقتناع القائمين عليه، وهذا ما تحقق بصورة فعلية لدى معلمي المجموعة التجريبية.

تمّ إعلام معلمي المجموعة التجريبية أثناء التدريب على جلسات البرنامج التدريبي بمستوى الإتقان المرتقب منهم (٧٠%) لكل مهارة؛ ممّا زاد

من تحفيزهم لبلوغ هذا المستوى والزيادة عنه.
تمّ تزويد المجموعة التجريبية بمجموعة من المعارف والمعلومات الصحيحة التي تمثل الجانب المعرفي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة.

تمّ تزويد المجموعة التجريبية بمعلومات عن أهمية المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة وكيفية أدائها والسلوك المتوقع منهم عند عرض المهارات وما ينبغي التركيز عليه.

تمّ توفير البيئة التدريبية التي أتاحت للمتدربين ممارسة المهارات المتضمنة بكل جلسة تدريبية بصورة عملية أثناء جلسات البرنامج التدريبي.

تنافس المجموعة التجريبية (ذكور وإناث) في تبادل الخبرات فيما بينهم عند التعرض لبعض القضايا التي تحتاج للرأي والرأي الآخر.

توافر في أنشطة البرنامج التدريبي المعلومات والعمليات العقلية التي أثرت البنى المعرفية لدى عينة الدراسة التجريبية، وقد شكل محتوى البرنامج الحالي اللبنة الأساسية لممارسة الأداء المرتبط بالمهام الإدارية المتطلّبة.

جاءت ظروف تطبيق البرنامج الحالي ومكان التطبيق موافقة مع ظروف المتدربين؛ حيث تمّ تطبيق البرنامج في فترة لم ينشغل بها المتدربون بعملهم، ممّا أدى إلى تركيزهم للاستفادة من الجلسات التدريبية.

حرص المدرب أثناء التدريب على وصول المجموعة التجريبية لمرحلة إتقان للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة منهم، واتضح ذلك من خلال أساليب التقويم المتنوعة بكل جلسة تدريبية.

حرصت المجموعة التجريبية (ذكور وإناث) على المشاركة في تقديم خبراتهم عند التعرض لأحد التطبيقات أو المهام أو الأنشطة بالجلسات التدريبية.

حرصت المجموعة التجريبية على فهم واستيعاب محتوى كل جلسة بالبرنامج والتي تمّ تدريبهم عليها.

ذكرت عينة الدراسة التجريبية أن محتوى جلسات البرنامج جديدة بالنسبة لهم؛ حيث لم يسبق لهم التعرض لمثل هذا المحتوى من قبل؛ ممّا شجعهم على تحقيق أهدافها بصورة وظيفية، وزاد من دافعيتهم (إناث أو ذكور) في دراسة البرنامج.

شعور المتدربين بالارتياح النفسي خلال فترة التدريب حيث تمّ إعطاؤهم الفرصة الكاملة للتعبير عن آرائهم وخبراتهم عند التعرض للأنشطة والمهام التي تتعلق بالمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة منهم.

شكلت المنافسة بين المتدربين عنصراً مهماً في زيادة تركيزهم أثناء الجلسات التدريبية.

شملت كل جلسة تدريبية بالبرنامج في بدايتها على أسئلة تظهر مدى فهم واستيعاب الجلسة السابقة لها، كما اختتمت كل جلسة تدريبية بالبرنامج أيضاً بتقويم يظهر مدى استيعاب المجموعة التدريبية لمحتواها.

صممت المهارة خلال أنشطة البرنامج التدريبي بحيث يتمّ توظيف

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأسيس الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة

المقدمة المعرفة في أداء عمل معين من قبل عينة الدراسة التجريبية. طلب من المجموعة التجريبية قبل بدء الاستجابة على مهام الأنشطة التدريبية التعبير بمصادقية عما يقوم به كل معلم في ضوء ما يطرح عليهم من مهام فردية.

عبرت استجابات المجموعة التجريبية على كشفهم لمستوياتهم الحقيقية والتي تحتاج لتنمية مما زاد من دافعيتهم أثناء التدريب.

عند تعرض المتدربين لمفاهيم جديدة بالنسبة لهم لا يتم الاكتفاء بفهمها، بل تترجم لتطبيق عملي أثناء الجلسة التدريبية.

في أنشطة البرنامج التدريبي قام تنمية الأداء المهاري على الممارسة والتطبيق؛ فلا يحدث إتقان الأداء المهاري بدون ذلك.

في ضوء جدية محتوى جلسات البرنامج التدريبي شجع ذلك المجموعة التجريبية لحضور كافة جلسات البرنامج بشكل غير منقوص، كما حرصوا على الاستفادة القصوى من البرنامج، وحصول كل متدرب على نسخة رقمية منه.

كان للنقاش والحوار بين المجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات عينة الدراسة التجريبية دافع للقدرة على فهم واستيعاب المعلومات والمفاهيم المرتبطة بموضوعاته؛ بما أدى إلى ممارستها بسهولة.

لا يتم الانتقال من جلسة لأخرى إلا بعد التأكد من استيعاب محتوى الجلسة بشكل جيد، واتضح ذلك من تساؤلات العديد من المتدربين والمتدربات حول بعض النقاط التي قد تكون غامضة بالنسبة لهم.

لا يتم الانتقال من مهارة لأخرى حتى يصل المتدربون لمرحلة الإتقان لهذه المهارة.

لم يتطلب التدريب على البرنامج خبرة سابقة لدى معلمي ومعلمات عينة الدراسة التجريبية؛ لأنَّ محتواه كان بالنسبة لهم جديدًا لم يتعرضوا له من قبل. محتوى جلسات البرنامج التدريبي وُصف بأنه بسيط وواضح؛ مما أسهم في فهمه واستيعابه لدى المجموعة التجريبية من معلمي ومعلمات عينة الدراسة التجريبية.

نظم الحوار والمناقشة بين المجموعة التجريبية بصورة استدعت من المجموعة التجريبية المشاركة وإبداء الرأي حول القضايا المتضمنة بمحتوى الجلسات.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج؛ توصي بما يلي:
الاهتمام بتنمية أداء معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة منهم؛ لأنه يتوقف عليه نجاح التدريس بأكمله.
التنوع في أساليب التدريب لتنمية أداء معلمي التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلبة منهم.
الحرص على تنظيم بيئة التدريب؛ لأنه يتوقف عليها تنمية أداء معلمي

التعليم الثانوي للمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية المتطلّبة منهم. تتطلب تنمية المهارات المرتبطة بالمهام الإدارية جهداً مقصوداً من المعلم أثناء تخطيطه وتنفيذه وتقويمه لدروسه. التأكيد على الجوانب المعرفية الخاصة بالمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية، لارتباطها بمستوى الأداء عند التدريس. قد لا يؤخذ في الاعتبار أثر عاملي الجنس وسنوات الخبرة للمعلمين عند تدريبهم على البرامج ذات الصبغة الحديثة بالنسبة لهم. تنمية مستوى الوعي بالمهام الإدارية المتطلّبة لمعلمي التعليم الثانوي يقوم على ممارسات فعلية ببرامج مقصودة ينبغي تخطيطها. ضرورة العمل على تنمية المعارف والمهارات المرتبطة بالمهام الإدارية لتحديث التغير المطلوب لدى المعلمين فيما يرتبط بالتنمية المهنية لديهم.

المراجع

- أبو العنين، علي خليل (١٩٨٨). القيم الإسلامية والتربية دراسة في طبيعة القيم ومصادرها ودور التربية الإسلامية في تكوينها وتنميتها، مكتبة إبراهيم حليبي، المدينة المنورة.
- أحمد بن حنبل. مسند الإمام أحمد بن حنبل، ج ٣٨، أحاديث رجال من أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم، حديث ٢٣١٧٦.
- أحمد، أحمد إبراهيم (٢٠٠١): الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة، الإسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة.
- البخاري: صحيح البخاري، ج (١)، أبواب المساجد - باب: الحلق والجلوس في المسجد، حديث رقم (٤٦٢).
- البخاري، محمد بن إسماعيل (١٣١٢هـ): صحيح البخاري، ج٧، كتاب النكاح، باب قوا أنفسكم وأهلكم ناراً، رقم (٥١٨٨)، القاهرة، المطبعة الأميرية الكبرى.
- الترمذي: الجامع الصحيح (سنن الترمذي)، ت: بشار، ج (٤)، أبواب صفة القيامة والرقائق والورع عن رسول الله صلى الله عليه وسلم باب في القيامة، حديث رقم (٢٧١٤).
- تيسير الدويك وآخرون (١٩٩٨): أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، ط٢، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الحوشان، ممدوح بن محمد (٢٠١٤). مبادئ الإدارة التربوية في التصور الإسلامي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع١٥٨، ج٢.
- الديب، إبراهيم رمضان (٢٠٠٦): أسس ومهارات الذات وصناعة التغيير والنهضة (إدارة الوقت)، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر.
- راشد، محمد علي (٢٠٠٥): كفايات الأداء التدريسي، المعلم الناجح ومهاراته الأساسية، الكتاب الرابع، القاهرة، دار الفكر العربي.
- رشيد، حمد (١٩٨١): نظرية الإدارة العامة، ط٥، القاهرة: دار المعارف.

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التأصيل الإسلامي لتنمية الأداء الإداري لدى
معلمي المرحلة الثانوية العامة

- عبد الهادي، جودت عزت (٢٠٠٢): الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه، عمان.
- عبد الهادي، محمد البشير محمد (٢٠١٠). معايير اختيار من يشغلون وظائف الإدارة التربوية من منظور إسلامي، مجلة دراسات تربوية، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي، مج ١١، ع ٢٢.
- العتيبي، مبارك رجا سلطان عبد الرحمن (٢٠١٥). التعليم الثانوي بالكويت ملامح "الإدارة التربوية - والتحديات"، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد ١٦٠، فبراير.
- عطوي، جودة عزت (٢٠٠٤): الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، الإصدار الثاني، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر. العلي، محمد مهنا (١٩٨٥): الإدارة في الإسلام، جدة، الدار السعودية للنشر والتوزيع.
- العيصوي، عبد الرحمن (٢٠٠٢): الإسلام والتنمية البشرية، الاسكندرية، المكتب العربي الحديث.
- القحطاني، شافي عشق (٢٠٢٠). مصادر الفكر الإداري التربوي عند المسلمين، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٦، ع ١١٤.
- القرني، علي بن حسن (٢٠١٦). التأصيل الإسلامي لمبادئ وخصائص الإدارة اليابانية وفقاً للمرتكزات العقديّة والمصدرية والمقاصدية: دراسة تحليلية تأصيلية من وجهة نظر إسلامي، مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، السنة ١٧، المجلد ٥٤.
- مجمود، حسن فاروق محمد (٢٠١٨): تطوير أدوار المشرف التربوي بالمرحلة الثانوية العامة بمصر في ضوء دمج التكنولوجيا بالتعليم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١٠)، الجزء (٢).
- محمد حمدان (١٩٩٣): الإشراف في التربية المعاصرة: مفاهيم وأساليب وتطبيقات، عمان: دار التربية الحديثة.
- مرسي، محمد منير (٢٠٠٥م). التربية الإسلامية أصولها وتطورها في البلاد العربية - واجبات وأدوار المعلم، القاهرة، عالم الكتب.
- مرسي، محمد منير (٢٠١٠): الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها، القاهرة، دار الكتب للنشر والتوزيع، ص ١٣٩.
- المزجاجي، حمد بن داود (١٩٩٢): عناصر التنظيم الإداري من منظور إسلامي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (الاقتصاد والإدارة)، ج ٥، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- مقابلة، محمد قاسم (٢٠١١): التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، القاهرة، دار الشروق.
- نجاتي، محمد عثمان (١٩٩٠). منهج التأصيل الإسلامي لعلم النفس، مجلة المسلم المعاصر، عدد ٥٧، ٣٠ يوليو.

(مجلة كلية التربية بتفهننا الأشراف) يناير ٢٠٢٤ مج ٢، ١٤

وزارة التخطيط (٢٠١٦). استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠
(محور التعليم والتدريب)، ص ١٥٤. متاحة على الرابط التالي:

<https://2u.pw/Bga7Q>

اليسير، العربي صالح (٢٠١٣). المبادئ التربوية العامة التي يقوم عليها نجاح
الإدارة التربوية في الإسلام، مجلة فكر وإبداع: رابطة الأدب الحديث،
ج ٧٩، سبتمبر.

Johne, Paul (2002): **the training needs of principals of private school in the Union Territory of Pondicherry, India** phd dissertation. Fordham University.