

The effectiveness of the developed principal's courses in Babylon Governorate from the point of view of school principals

M.M Omar Falah Awad Al-Janabi,
Babylon Education /Master of Teaching Methods of General Sciences
Directorate,
Omarfalah73@yahoo.com
Ameer Mohammed Ali Rasool Al-Sadi
ameeralsadi72@gmail.com
Master of Teaching Methods of General Sciences/ Karbala Education
Directorate

DOI: [10.31973/aj.v1i137.1084](https://doi.org/10.31973/aj.v1i137.1084)

Abstract:

The research aimed to identify the effectiveness of the courses of the developed director in Babel governorate from the viewpoint of school principals.

For the purpose of verifying the research objective, the following two questions were formulated:

1. How effective are the courses of the developed director in Babel governorate from the viewpoint of school principals?
2. Are there statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the responses of the sample members according to the gender variable?

To answer these two questions, the descriptive approach was followed because it achieves the aim of the research, as a questionnaire consisting of (20) paragraphs was directed to a sample of government school administrations in the center of Babel Governorate - chosen by the class method - (100) school administrations reached (54) principals and (46) Director.

The research found that:

- 1- The extent of effectiveness of the courses of the developed director in Babel governorate from the viewpoint of school principals was (average).
- 2- There were no statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the responses of the sample members according to the gender variable.

Key Words: The Effectiveness, The Training

مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس

م.م عمر فلاح عواد الجنابي ماجستير ط.ت العلوم العامة / تربية بابل
 الباحث: أمير محمد علي رسول السعدي ماجستير ط.ت العلوم العامة / تربية كربلاء
ameeralsadi72@gmail.com Omarfalah73@yahoo.com

(مُلَخَّصُ البَحْث)

هَدَفَ البَحْثُ إِلَى التَّعَرُّفِ عَلَى مَدَى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس. ولغرض التحقق من هَدَفِ البَحْثِ تم صياغة السؤالين الآتيين:

١. ما مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن هذين السؤالين أُتْبِعَ المنهج الوصفي لأنه يحقق هَدَفَ البَحْثِ، إذ وُجِهُتْ استبانة مكونة من (٢٠) فقرة على عينة من إدارات المدارس الحكومية في مركز محافظة بابل - اختيرت بالطريقة الطبقيّة - بلغت (١٠٠) إدارة مدرسية بواقع (٥٤) مديراً و(٤٦) مديرة. وقد توصل البَحْثُ إلى:

- ١- إن مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس كان (متوسطاً).
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

كلمات مفتاحية (Key Words): الفاعلية-التدريب

مشكلة البَحْث (Research Problem):

يعد التدريب ركناً رئيساً من أركان اعداد العاملين في مديريات التربية وخصوصاً مدراء المدارس الابتدائية والثانوية كونهم قادة العملية التربوية والتعليمية، ولا يعد التدريب هدفاً بحد ذاته، بل وسيلة فعالة وناجعة لتطوير الأداء وكيفية التعامل مع كل ما يخص مجالات العمل. لذلك يمكن القول إن نجاح أو اخفاق المدراء إنما يعود إلى فاعلية الدورات التدريبية المقدمة لهذه الفئة المهمة والتي يسعى المسؤولون في وزارة التربية العراقية إلى اعدادهم جيداً ليعملوا بكفاءة وفاعلية من طريق الدورات التدريبية المستمرة التي تهدف إلى تنمية القدرات والمهارات العملية والمهنية لهم. ومن هنا تتمثل مشكلة البَحْث في الإجابة عن السؤال الآتي:

س/ ما مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس؟

أهمية البحث (Research Importance):

تكمن أهمية البحث في الآتي:

- ١- أنه البحث الأول (على حد علمنا) على المستوى المحلي الذي تناول إجراء دراسة لمعرفة مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس.
- ٢- أهمية دورات المدير المطور لما لها من الأثر البالغ على جودة التعلم والتعليم ورفع المستوى القيادي والاداري لمدراء المدارس في محافظة بابل.
- ٣- قد يشكل هذا البحث نواة لبحوث أخر.
- ٤- قد يلفت هذا البحث أنظار القائمين على العملية التعليمية للاهتمام بالدورات التدريبية التطويرية المستمرة لمدراء المدارس.
- ٥- قد يحفز هذا البحث الجهات المعنية للعناية بملف ضمان الجودة في المدارس الحكومية لما له من الأثر البالغ على عمليتي التعلم والتعليم.

هدف البحث (Research Aim):

التعرف على مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس.

أسئلة البحث (Research Questions):

ولغرض التحقق من هدف البحث تم صياغة السؤالين الآتيين:

- ١- ما مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس؟

فرضية البحث (Research Hypothesis):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الجنس.

حدود البحث:

الحد البشري: عينة من إدارات المدارس في مركز محافظة بابل.

الحد المكاني: مركز محافظة بابل.

الحد الزمني: العام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠ م).

مصطلحات البحث:

أولاً: فاعلية:

عرفها كل من:

١- (عطية، ٢٠٠٨): "تحقيق الهدف والقدرة على الإنجاز، وهي المقياس الذي نتعرف من خلاله على أداء المعلم والمتعلم لدوريهما في عملية التعلم والتعليم". (عطية، ٢٠٠٨: ٦١) (Ateah,2008 :61)

٢- (إبراهيم، ٢٠١١): "القدرة على التأثير وبلوغ الأهداف وتحقيق النتائج المرجوة بأفضل صورة ممكنة". (إبراهيم، ٢٠١١: ١٧) (Ibrahim,2011: 17)

ويتبنى الباحثان تعريف (إبراهيم، ٢٠١١) تعريفاً نظرياً بوصفه الأقرب إلى موضوع بحثهما ويعرفها الباحثان اجرائياً على أنها: مستوى الانجاز المتوقع حدوثه من علمية التدريب والذي يهدف إلى زيادة مهارات وقدرات المتدرب في أداء مهامه الموكلة إليه بحيث يصبح أكثر كفاءة في أداء العمل الموكول إليه.

ثانياً: التدريب:

عرفه كل من:

١- (Auluck, 2007): "عملية إكساب الأفراد مهارات وأساليب جديدة لمجارة التقنيات الحديثة، بما يضمن تحسين عملية تعليم الأفراد وأدائهم للمهام المطلوبة". (Auluck, 2007)

٢- (معشوق، ٢٠١١): "الجهد الذي يهدف إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات في الموظفين والمديرين بحيث يصبح كل فرد منهم أكثر كفاءة في أداء العمل الموكول إليه". (معشوق، ٢٠١١: ٢٥١) (Mashok,2011: 251)

ويتبنى الباحثان تعريف (معشوق، ٢٠١١) تعريفاً نظرياً بوصفه الأقرب لموضوع بحثهما ويعرفانه إجرائياً على أنه: قدرة المدرب على إيصال المادة التدريبية (المحتوى) إلى المتدرب فضلاً عن التأثير عليه عملياً باستخدام وسائل خاصة بذلك تحقيقاً للأهداف المنشودة من عملية التدريب.

الخلفية النظرية للبحث (Theoretical background of the research):

التدريب

مقدمة:

يعد التدريب من الأدوات والوسائل المهمة في العصر الحديث في تنمية وتطوير مهارات ومعارف وقدرات العاملين في المؤسسات التربوية لمواكبة التطورات والتحديات، إذ أصبحت العملية التربوية والتعليمية برمتها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بها، وأن الإنفاق عليها يأخذ حيزاً كبيراً من المخصصات المالية، لذا ينبغي إعادة النظر في البرامج التدريبية ومراجعة مدى مناسبة هذه البرامج للإنفاق الذي تأخذه والأهداف التي وضعت من أجلها وبالتالي الاعداد والتنفيذ الجيد لها.

إذ لم يعد تدريب العاملين في المؤسسات التربوية ترفاً إدارياً بل ضرورة ملحة لا بد منها، وإن لم يكن هنالك تدريب بصورة مستمرة ستصبح قدراتهم محدودة جداً ومن ثم يشكلون عبئاً كبيراً على العملية التربوية والتعليمية برمتها. (رضوان، ٢٠١٢: ٢٠) (Radwan,2012: 20)

إذ يلعب التدريب دوراً رئيساً في التأثير على زيادة فاعلية وكفاءة الأفراد، إذ أصبح من النشاطات الرئيسة الموكلة لإدارة الموارد البشرية، إذ أدرك القائمين على العملية التربوية أهمية التدريب للأفراد لكي يصبحوا قادرين على تحمل أعباء المستقبل ونجاح أو فشل العملية التربوية والتعليمية. (نصر الله حنا، ٢٠٠٢: ٢٠٩) (Nasr Allah,2002: 209)

لذلك ازداد اهتمام المؤسسات التربوية والتعليمية بالتدريب وازدادت المخصصات المالية المرصودة له، إذ تؤكد الإحصائيات الحديثة أن ما يتم صرفه على عملية التدريب والتطوير في العالم أكثر من (٨٠٠) مليار دولار سنوياً. إذ أن الإنفاق على عملية التدريب وتنمية الموارد البشرية للمؤسسة يجنب المؤسسة الإنفاق المضاعف على الإجراءات التصحيحية المطلوبة لضعف أداء العاملين بها. (هيثم وآخرون، ٢٠١٤: ٢٤) (Haitham and others,2014: 24)

ومن العوامل التي جعلت من التدريب مطلباً هاماً في العملية التربوية والتعليمية:

- ١- تطور الموارد البشرية.
- ٢- تطور مفهوم التربية.
- ٣- تغير دور المعلم.
- ٤- الانفجار المعرفي والتكنولوجي.
- ٥- سهولة تدفق المعلومة.

(البارودي، ٢٠١٣: ٢٩) (Al-Barodi,2013: 29)

تعريف التدريب:

قدّم الباحثون تعاريف عدة للتدريب وكما يأتي:

- (William F. Glueck): " النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات، وصقل قدراته، وتنمية مهاراته، وتغيير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المؤسسة". (William, 1996: 22)

- (درة، ٢٠٠٣): " هو جهد مخطط ومنظم بهدف تزويد الموارد البشرية في المؤسسات بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها". (درة، ٢٠٠٣) (Dorah,2003)

- (حسين، ٢٠٠٥): " نقل الأفراد إلى مستوى مهارة معينة ليس فقط يتعلق بالكفاءة، ولكن فيما يتعلق بالفاعلية فهو قد يحوي أنشطة تبدأ من الحصول على مهارات بسيطة في نواح فنية متخصصة جداً، إلى تطوير في معرفة فنية معقدة أو مهارات إدارية على مستوى من التجديد الفكري أو تطوير الاتجاهات نحو قضايا اجتماعية معقدة". (حسين، ٢٠٠٥) (Hussein,2005)

- (Auluck, 2007): "عملية إكساب الأفراد مهارات وأساليب جديدة لمجاراته التقنيات الحديثة، بما يضمن تحسين عملية تعليم الأفراد وأدائهم للمهام المطلوبة". (Auluck, 2007)

- (معشوق، ٢٠١١): "الجهد الذي يهدف إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات في الموظفين والمديرين بحيث يصبح كل فرد منهم أكثر كفاءة في أداء العمل الموكول إليه". (معشوق، ٢٠١١: ٢٥١) (Mashok,2011: 251)

يتضح من التعاريف أعلاه أن التدريب يركز على تزويد واكساب الأفراد مهارات معارف جديدة لإحداث التغيير المرغوب في سلوكهم وتحسين أدائهم في العمل. ويعدّها الباحثان عملية مستمرة ترمي أو تصبو إلى تغيير سلوك الأفراد، على وفق أهداف محددة وواضحة ومعدة سلفاً. (الباحثان) (Researchers) أهمية التدريب:

-حددها (السالم وصالح، ٢٠٠٢) بالآتي:

- ١- تحسين المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل في المؤسسة.
- ٢- تقليل التكاليف أو الاقتصاد في النفقات.
- ٣- يزيد من قدرة الأفراد على حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- ٤- يقلل من أخطاء العاملين في المؤسسة.
- ٥- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز.
- ٦- يحسن معنوية العاملين في المؤسسة.
- ٧- يزود الأفراد بمعلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات. (السالم وصالح، ٢٠٠٢: ١٣٣) (Al-Salih and Salih,2002:133)

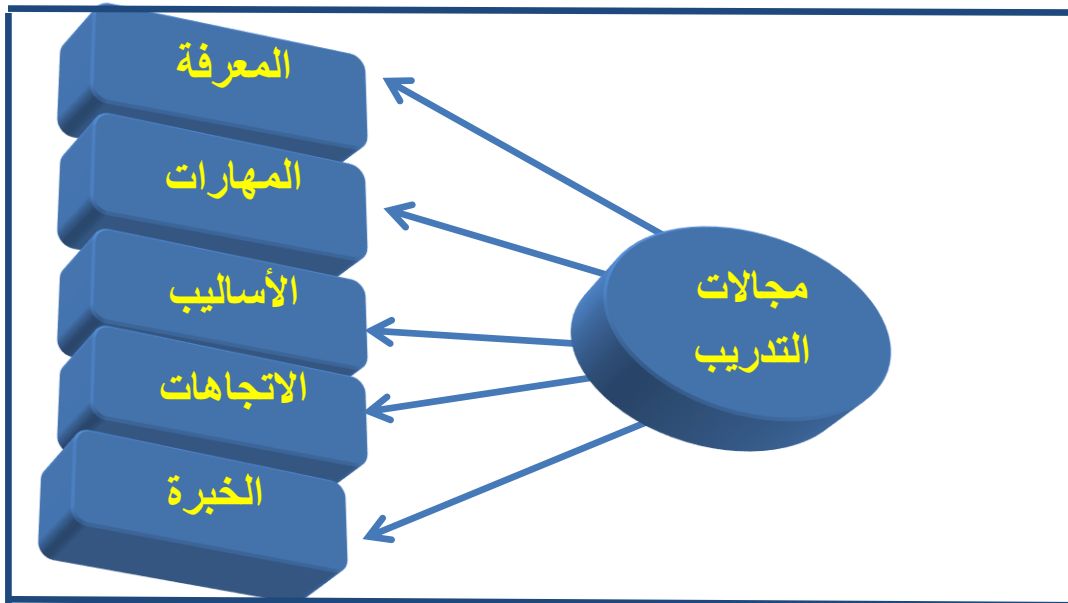
-ويرى (عباس وحسين، ٢٠٠٣) الآتي:

- ١- زيادة الأداء التنظيمي للعاملين في المؤسسة.
- ٢- خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المؤسسة ويساهم في انفتاح المؤسسة على المجتمع الخارجي.

٣- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية. (عباس وحسين، ٢٠٠٣: ١٠٩) (Abbas and Hussein, 2003: 109)

مجالات التدريب:

- ١- يرى (هاشم وآخرون، ٢٠١٤) (Hashim and others, 2015) نقلاً عن (التلباني وآخرون، ٢٠١١) (Al-Telbani, 2011) أن للتدريب خمسة مجالات رئيسية هي:
- أولاً: **المعرفة (Knowledge)** يقصد بها مساعدة الأفراد على فهم الأطر الفكرية النظرية للمؤسسة وأيضاً فهم المعلومات والحقائق والمبادئ، ومن أمثلتها: الأنظمة والقوانين والتعليمات، أهداف وسياسة المؤسسة وغيرها.
- ٢- **المهارات (Skills)** يقصد بها المهارات التي تتعلق بمهارات العمل ومهارات الاتصال، والمهارات الإدارية (التخطيط والتنظيم والتنسيق واتخاذ القرارات).
- ٣- **الأساليب (Techniques)** ويقصد به طريقة تفكير العاملين في المؤسسة وسلوكهم أي تطبيق المهارات والمعارف في موقف عملي.
- ٤- **الاتجاهات (Attitudes)** ويقصد بها اتجاهات الأفراد ومعتقداتهم، مثل الأمانة، الولاء للمؤسسة، التعاون، اثارة الدافعية، والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- ٥- **الخبرة (Experience)** تأتي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمهارة والمعرفة في مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة. (التلباني وآخرون، ٢٠١١: ١٤١) (Al-Telbani, 2011: 141) وكما موضح في مخطط (١)
- مخطط (١) مجالات التدريب



(اعداد الباحثان)

أنواع التدريب:

أولاً: التدريب على وفق المكان

١- التدريب داخل المؤسسة. ٢- التدريب خارج المؤسسة.

ثانياً: التدريب على وفق نوع الوظيفة

١- التدريب المهني والفني. ٢- التدريب التخصصي. ٣- التدريب الإداري

ثالثاً: التدريب على وفق مرحلة التوظيف

١- تدريب الموظف الجديد. ٢- التدريب أثناء الخدمة. ٣- التدريب بغرض تجديد المعرفة

والمهارة. ٤- التدريب تهيئة للتقاعد.

رابعاً: التدريب على وفق المدة

١- تدريب قصير المدة. ٢- تدريب متوسط المدة. ٣- تدريب بعيد المدة.

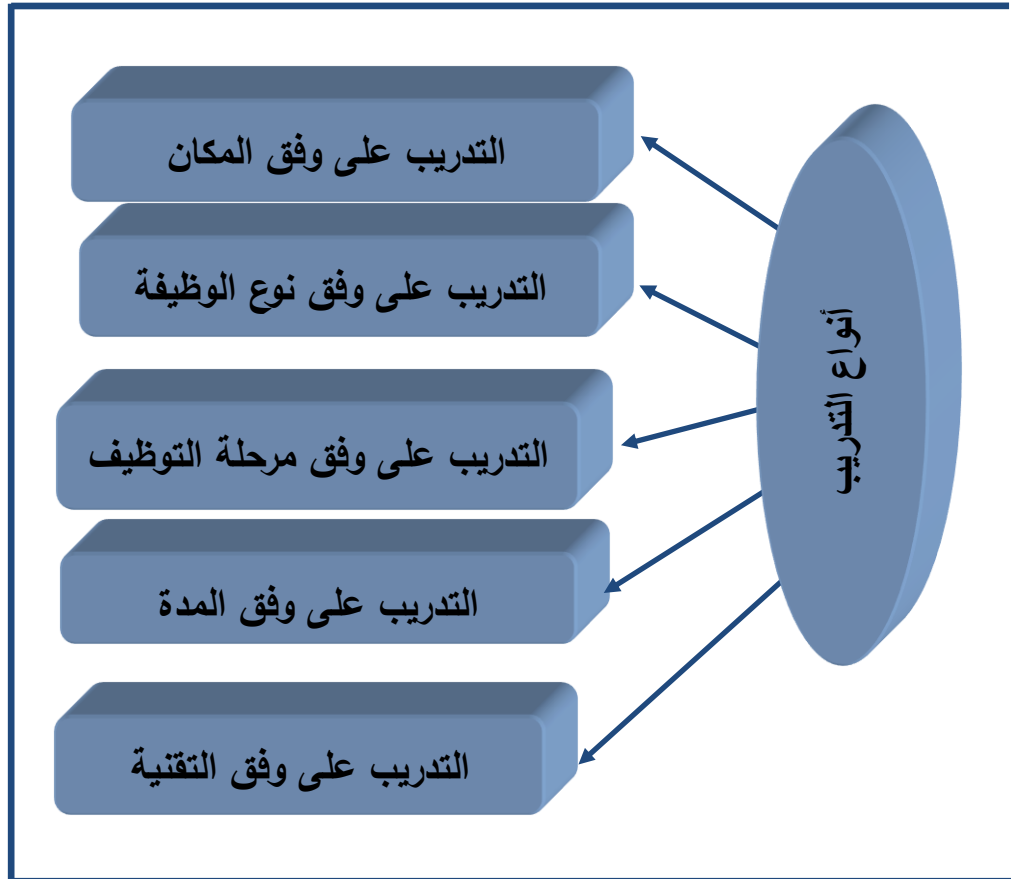
خامساً: التدريب على وفق التقنية والأسلوب.

١- تدريب تقليدي (مدرسين). ٢- تدريب ذاتي. ٣- تدريب إلكتروني (عن بعد).

٤- تدريب بالمحاكاة (افتراضي) (السكرانة، 2012) (Al-Sakarnah, 2012)

وكما موضح في مخطط (٢)

مخطط (٢) أنواع التدريب



(اعداد الباحثان)

إجراءات البحث (Research Procedures):**أولاً: منهج البحث (Research Methodology):**

أُتبع المنهج الوصفي لأنه يحقق هدف البحث، إذ يعنى بوصف ما هو كائن ووصف الظاهرة الراهنة وتركيبها وعملياتها والظروف السائدة والمؤثرة عليها، ويشمل المنهج الوصفي جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ودراستها وقياسها وتفسيرها. وهو يعد أسلوب دقيق ومنظم للظاهرة أو المشكلة المراد بحثها من خلال منهجية موضوعية وصادقة بما يحقق أهداف البحث. (الجبوري، ٢٠١٢: ١٧٨ - ١٧٩) (Al-Jobori,2012:178-179)

ثانياً: مجتمع البحث (Research Population):

يقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة قيد البحث. (النعيمي، ٢٠١٥: ٧٧) (Al-Noaemi,2015:77) حُدِدَ مجتمع البحث بإدارات المدارس الحكومية جميعها التابعة إلى المديرية العامة للتربية في مركز محافظة بابل للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠ م) والبالغ عددها (١٨٣) إدارةً مدرسية، بواقع (٩٨) مدير وبنسبة (٠.٥٤) من المجتمع الكلي و (٨٥) مديرة وبنسبة (٠.٤٦) من المجتمع الكلي، وذلك حسب الاحصاءات الرسمية لقسم الاحصاء والتخطيط التربوي للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠ م) في مديرية تربية بابل، الجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) يوضح توزيع مجتمع البحث حسب الجنس

ت	الجنس	العدد	النسبة المئوية
١	ذكور	٩٨	٠.٥٤
٢	إناث	٨٥	٠.٤٦
	المجموع	١٨٣	%١٠٠

ثالثاً: عينة البحث (Research Sample):

تعرف العينة بصورة عامة على أنها مجموعة جزئية من المجتمع الاحصائي يتم جمع البيانات من خلالها بصورة مباشرة. (النجار، ٢٠١٥: ٩٠) (Al-najar,2015:90) وتعرف العينة الطبقيّة العشوائية على أنها العينة التي يتم فيها تقسيم المجتمع إلى فئات أو طبقات تمثل خصائص المجتمع المأخوذة منه، ثم يتم الاختيار العشوائي ضمن كل فئة أو طبقة. (عباس وآخرون، ٢٠١٤: ٢٢٥) (Abbas and others,2014:225) تألفت عينة البحث من (١٠٠) إدارةً مدرسية، اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقيّة وبنسبة (٠.٥٥) من مجتمع البحث منها (٥٤) ذكور و(٤٦) اناث، والجدول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) يوضح توزيع عينة البحث

ت	الجنس	العدد	النسبة المئوية
١	ذكور	٥٤	٠.٥٤
٢	أناث	٤٦	٠.٤٦
	المجموع	١٠٠	%١٠٠

رابعاً: أداة البحث (Research Tool):

مرّ بناء أداة الاختبار على وفق الخطوات الآتية:

- أ- الاطلاع على أدبيات ودراسات سابقة.
- ب- تحديد الهدف من الأداة: هدفت الأداة إلى التعرف على مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل حسب وجهة نظر مدراء المدارس.
- ت- صياغة فقرات الأداة: بعد الاطلاع على أدبيات ودراسات سابقة صُيغت فقرات الأداة على وفق مقياس ليكارد الثلاثي، إذ بلغت (٢٠) فقرة، والملحق (١) يوضح ذلك.
- ث- صياغة تعليمات الأداة:

١- تعليمات الإجابة: وُضعت تعليمات خاصة بالأداة مع إعطاء مثال توضيحي عن كيفية الإجابة.

٢- تعليمات التصحيح: لغرض تصحيح استجابات أفراد العينة، تُعطى درجة واحدة للإجابة (لا أوافق) ودرجتان للإجابة (موافق إلى حد ما) وثلاث درجات للإجابة (موافق تماماً).

ولحساب مدى الفاعلية تم حساب الآتي:

أ- المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة

المدى = ٣ - ١ = ٢

ب- الفترة = المدى / عدد الفئات

= ٢ / ٣ = ٠.٦٦

وبذلك يكون الحكم على مدى فاعلية دروات المدير المطور كما موضح في الجدول

(٣) أدناه:

جدول (٣) يوضح مستويات وتقدير الاستبانة

التقدير	المستويات
صغير	١ - ١.٦٦
متوسط	١.٦٧ - ٢.٣٣
كبير	٢.٣٤ - ٣

ج- صدق الأداة (Tool Validity):

يعد صدق الاختبار الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص الاختبار الجيد، ويكون الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما وضع لقياسه، أي إذا حقق الغرض الذي صمم من أجله. (عمر وآخرون، ٢٠١٠: ١٨٩) (Omar and others, 2010: 189) وللتحقق من صدق الاختبار اعتمد الباحثان نوعين من الصدق هما:

١- الصدق الظاهري للأداة

هو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات وكذلك تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة تحديد الزمن المناسب. (مجيد، ٢٠١٤: ٤٩) (Majed, 2014: 49) ويتم التوصل إليه من خلال حكم الخبراء والمختصين على درجة تمثيل الاختبار للسمة المقاسة، لذلك تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء لإبداء آرائهم حول صلاحيته، إذ كان عددهم (١٥) خبراء، واستخدمت النسبة المئوية لمعرفة آرائهم حول صلاحية الفقرات أو عدم صلاحيتها، وأخذت نسبة (٨٠%) فما فوق لقبول الفقرة أو عدم قبولها، وقد اتفق الخبراء جميعهم على صلاحية فقرات الاستبانة.

٢- صدق البناء

يهدف صدق البناء إلى تحديد عدد السمات والصفات التي يتميز بها الاختبار وطبيعتها التي تشكل أساساً مجموعة من العلاقات أو علامات اختبار ما. (ملحم، ٢٠١١: ٢٧٣) (Molhem, 2011: 273) لإيجاد صدق البناء تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (٣٠) فرد من غير عينة البحث ومن ثم تم إيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٥٨ - ٠.٦٩) وبذلك كانت الفقرات جميعها دالة احصائياً بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩)، لذلك تم الإبقاء عليها جميعها وبالدرجة (٢٠) فقرة، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٤) يوضح صدق البناء لفقرات الاستبانة

ت	قيمة معامل الارتباط	ت	قيمة معامل الارتباط
١	٠.٥٩	١٤	كاشفة
٢	٠.٦٧	١٥	٠.٦٦
٣	٠.٦٤	١٦	٠.٦٢
٤	٠.٥٩	١٧	٠.٦٥
٥	٠.٦٧	١٨	٠.٦٠
٦	٠.٥٨	١٩	كاشفة

٠.٥٨	٢٠	٠.٦١	٧
٠.٦٠	٢١	كاشفة	٨
٠.٦٥	٢٢	٠.٦٩	٩
كاشفة	٢٣	٠.٥٨	١٠
٠.٦٤	٢٤	٠.٦٢	١١
٠.٦٠	٢٥	كاشفة	١٢
		٠.٥٩	١٣

ح- ثبات الأداة (Reliability Tool):

إن الثبات شرط ضروري أو لازم للصدق فإذا قلنا إن المقياس يقيس ما وضع لقياسه أو أنه ينطوي على درجة عالية من الصدق يتعين علينا التأكد مما إذا كان يقيس بدقة ذلك الشيء الذي وضع لقياسه. (الخطيب وأحمد، ٢٠١١: ٢٨) (Al-Khateb and Ahmed, 2011: 28) يقصد بالثبات مستوى الدقة التي يقيس بها الاختبار ما يراد منه قياسه. (الخوري، ٢٠٠٨: ١٠٠) (Al-Khori, 2008: 100) حُسِبَ الثبات باستخدام معامل ألفا-كرونباخ، فبلغت قيمته (٠,٩٠)، وهو معامل ثبات جيد يمكن الوثوق به، إذ يعد معامل الثبات عالياً إذا بلغ (٠,٨٠) فأكثر. (عبد الهادي، ٢٠٠١: ٣٧٤) (Abd Al- Hadi, 2001: 374)

خامساً: الوسائل الإحصائية (Statistical Means):

استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

(الوزن المئوي-الفترة-المدى-الوسط المرجح-ألفا كرونباخ-معامل بيرسون -النسبة المئوية - z-test)

سادساً: عرض النتائج (Results Presentation):

النتائج الخاصة بالسؤال الأول والذي ينص على " ما مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس". وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات الاستبانة، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) يوضح الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات الاستبانة

المدى	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرة	تسلسل الفقرة	
				الجديد	في الاستبانة
كبير	٩٨	٢.٩٤	هذه الدورة ستزيد من كفاءة عملي وطريقته	١	٢٠
كبير	٩١.٧	٢.٧٥	سأتابع أي متعلقات أو مستويات أخرى للدورة	٢	٤

كبير	٨٥.٧	٢.٥٧	سأبدأ في تطبيق تقنيات الدورة في ميدان عملي أو شخصي	٣	٢٤
كبير	٨٨.٣٣	٢.٦٥	سأوصي بهذه الدورة لغيري لأهميتها	٤	١٧
كبير	٧٨.٧	٢.٣٦	تفاعلت شخصياً مع التمارين والأنشطة	٥	١٦
متوسط	٧٧	٢.٣١	هذه الدورة أكسبتني أساليب وطرق جديدة تخدم عملي	٦	٩
متوسط	٧٣	٢.٢٠	الأنشطة كانت متنوعة ومتنوعة	٧	٢١
متوسط	٧٢.٣٣	٢.١٧	الوسائل المستخدمة كانت فعالة ومتعلقة بالأهداف	٨	٢٥
متوسط	٦٩.٧	٢.٠٩	التمارين الجماعية كانت فعالة ومفيدة وهادفة	٩	١
متوسط	٦٣.٣٣	١.٩٠	أهداف الدورة كانت واضحة	١٠	١٥
متوسط	٥٨.٧	١.٧٦	هذه الدورة أكسبتني معارف ومعلومات جديدة	١١	٦
متوسط	٥٦.٧	١.٧٠	المواد والأوراق الموزعة كانت منظمة ومفيدة	١٢	١٨
متوسط	٥٦.٣٣	١.٦٩	جودة الدورة تجاوزت توقعاتي	١٣	١٠
صغير	٥٠	١.٥٠	أدت هذه الدورة إلى زيادة ثقتي بنفسي	١٤	٢
صغير	٤٩	١.٤٧	تم اشراك المتدربين في تحديد أهداف الدورة	١٥	١٣
صغير	٤٧.٧	١.٤٣	راعت هذه الدورة الفروق الفردية بين المتدربين	١٦	٧
صغير	٤٣.٣٣	١.٣٠	ساهمت هذه الدورة في تلبية احتياجاتي المهنية	١٧	١١
صغير	٤٢.٧	١.٢٨	الأساليب التي أتبعته في هذه الدورة كانت تشجع على الإبداع والابتكار	١٨	٥
صغير	٤٠	١.٢٠	تعرفت في هذه الدورة على بعض القوانين الإدارية التي تخص عملي	١٩	٢٢
صغير	٣٩.٣٣	١.١٨	ساهمت الدورة في تحسين اتجاهاتي نحو مهنتي	٢٠	٣
متوسط	٦٤.٠٨	١.٩٢	المتوسط العام		

يتضح من الجدول أعلاه إن مدى فاعلية دورات المدير المطور كان (متوسطاً) على وفق المستويات المعيارية التي حددها الباحثان لتقدير مدى الفاعلية، إذ بلغ الوسط المرجح العام لإجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة (١.٩٢) والوزن المثوي (٦٤.٠٨).

ويعتقد الباحثان أن سبب ذلك قد يعود إلى الآتي:

١- قلة امتلاك بعض المدربين لمهارة التدريب.

٢- المكان غير الملائم للتدريب.

٣- قلة الوسائل التوضيحية المستعملة أثناء التدريب.

٤- قلة الأنشطة العملية أثناء التدريب.

٥- قلة اهتمام بعض مدرء المدارس بالدورة.

٦- المستوى الثقافي المتباين للمدرء والمدربين.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس." للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والتباين لاستجابات أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور (٤٧.١٠) بتباين مقداره (٢٠.١٦)، أما المتوسط الحسابي لاستجابات الإناث (٤٥.٦٠) بتباين مقداره (٢٣.٠٩)، وباستخدام الاختبار التائي (z-test) لعينتين مستقلتين أظهرت النتائج أن قيمة (Z) المحسوبة بلغت (١.٦٢) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٨) عند درجة حرية (٩٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

يوضح (t-test) لدلالة الفروق بين متوسط إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	قيمة Z		درجة الحرية	التباين	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
	المحسوبة	الجدولية					
غير دالة	١.٦٢	١.٩٨	٩٨	٢٠.١٦	٤٧.١٠	٥٤	ذكور
إحصائياً				٢٣.٠٩	٤٥.٦٠	٤٦	إناث

سابعاً: الاستنتاجات (Conclusions):

- ١- إن مدى فاعلية دورات المدير المطور في محافظة بابل من وجهة نظر مدراء المدارس كان (متوسطاً).
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

ثامناً: التوصيات (Recommendations):

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث نوصي السادة أصحاب القرار في المجال التربوي بالآتي:

- ١- الاهتمام بالدورات التدريبية والتطويرية لإدارات المدارس.
- ٢- إدخال معاونين والملاكات التدريسية دورات تدريبية في مجال ضمان الجودة.
- ٣- العمل على نشر ثقافة الجودة بين أوساط المجتمع التربوي والمدارس جميعها.
- ٤- توفير أماكن خاصة مجهزة ولاتئة بالدورات التدريبية.

تاسعاً: المقترحات (Suggestions):

استكمالاً لهذا البحث نقترح إجراء البحوث الآتية:

- ١- إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة ولكن من وجهة نظر المشرفين.

- ٢- إجراء دراسة مقارنة بين هذه الدورة والدورات التي ستعقد لاحقاً.
 ٣- إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة على محافظة أخرى.
 ٤- إجراء دراسة مقارنة بين الدورات في المحافظات.

المصادر: (Sources)

١. إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠١١): استراتيجيات التعليم واساليب التعلم، ط٢، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة - مصر.
٢. الجبوري، فاطمة صبيح مهدي (٢٠١٤): فاعلية أنموذج تسريع التفكير في التحصيل والذكاء الوجداني لدى طالبات الصف الأول المتوسط في مادة التاريخ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة بابل، العراق.
٣. الخطيب، مجد احمد وأحمد حامد الخطيب (٢٠١١): الاختبارات والمقاييس النفسية، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
٤. الخوري، توما جورج (٢٠٠٨): القياس والتقويم في التربية والتعليم، ط١، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان.
٥. درة، عبد الباري إبراهيم (٢٠٠٣): تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، ط١، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة - مصر.
٦. رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٣): تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة - مصر.
٧. السالم، مؤيد وصالح عادل (٢٠٠٢): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط١، عالم الكتب.
٨. السكارنة، بلال (٢٠١١): اتجاهات حديثة في التدريب، ط١، دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، عمان - الأردن.
٩. عباس، سهيلة وحسين على (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية، ط١، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
١٠. عباس، محمد خليل وآخرون (٢٠١٤): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٥، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن.
١١. عبد الهادي، نبيل (٢٠٠١): القياس والتقويم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفي، ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
١٢. عطية، محسن علي (٢٠٠٨): الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
١٣. عمر، محمود أحمد وآخرون (٢٠١٠): القياس النفسي والتربوي، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن.
١٤. مجيد، سوسن شاكر (٢٠١٤): الاختبارات التنفسية، ط٢، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
١٥. معشوق، منصور عبد العزيز (٢٠١١): المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، ط١، مكتبة الملك فهد، المملكة العربية السعودية.

١٦. ملحم، سامي محمد (٢٠١١): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط٥، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
١٧. النجار، نبيل جمعة صالح (٢٠١٥): الإحصاء التحليلي مع تطبيقات برمجية Spss، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
١٨. نصر الله، حنا (٢٠٠٢): إدارة الموارد البشرية، ط١، دار زهران، عمان - الأردن.
١٩. النعيمي، محمد عبد العال (٢٠١٥): طرق ومناهج البحث العلمي، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
٢٠. هيثم، عبد المجيد محمد وآخرون (٢٠١٤): دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل، دراسة تقييمية، المملكة العربية السعودية.

References:

1. Abbas, Muhammad Khalil and others (2014): Introduction to Research Methods in Education and Psychology, 5th Edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman - Jordan.
2. Abbas, Suhaila and Hussein Ali (2003): Human Resources Management, 1st Edition, Wael House for Printing, Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
3. Abdul-Hadi, Nabil (2001): Educational Measurement and Evaluation and Its Use in the Field of Classroom Teaching, 2nd Edition, Wael House for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
4. Al-Jubouri, Fatima Sabih Mahdi (2014): The Effectiveness of the Model of Accelerated Thinking in Achievement and Emotional Intelligence of First Intermediate Students in History, Unpublished Master Thesis, College of Education for Human Sciences, University of Babylon, Iraq.
5. Al-Khatib, Majd Ahmad and Ahmad Hamid Al-Khatib (2011): Psychological Tests and Measures, 1st Edition, Al-Hamid Publishing and Distribution House, Amman - Jordan.
6. Al-Najjar, Nabil Jumaa Salih (2015): Analytical Statistics with Spss Software Applications, 1st Edition, Dar Al-Hamed Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
7. Al-Nuaimi, Muhammad Abdel-Al (2015): Methods and Methods of Scientific Research, Dar Al-Warraq for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
8. Al-Sakarneh, Bilal (2011): Modern Trends in Training, 1st Edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Printing and Distribution, Amman - Jordan.
9. Al-Salem, Moayad and Saleh Adel (2002): Human Resources Management: A Strategic Approach, Edition 1, The World of Books
10. Attia, Mohsen Ali (2008): Modern Strategies in Effective Teaching, Safaa House for Printing, Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
11. Auluck, R. (2007). "Training and Developments Changing Role, Industrial and Commercial Training ", Vol.39 Iss:1. pp. 29-45.
12. Dorra, Abdel-Bari Ibrahim (2003): Technology of Human Performance in Organizations, 1st Edition, Arab Development Organization, Cairo - Egypt.

13. El-Khoury, Thoma George (2008): Measurement and Evaluation in Education, 1st Edition, University Foundation for Studies, Publishing and Distribution, Beirut - Lebanon.
14. Haitham, Abdul-Majeed Muhammad and others (2014): An evaluation study of the impact of training programs in the Deanship of Quality and Development at the University of Hail, an evaluation study, Saudi Arabia.
15. Magdy Aziz (2011): Teaching Strategies and Learning Styles, 2nd Edition, The Anglo-Egyptian Library, Cairo - Egypt.
16. Majeed, Sawsan Shaker (2014): Respiratory Examinations, 2nd Edition, Safaa House for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
17. Mashouq, Mansour Abdel Aziz (2011): The Professional Introduction to Model Human Resources Management: Concept, Mission, and Employment Relationships, 1st Edition, King Fahd Library, Kingdom of Saudi Arabia.
18. Melhem, Sami Muhammad (2011): Measurement and Evaluation in Education and Psychology, 5th Edition, Dar Al-Masirah for Printing, Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
19. Nasrallah, Hanna (2002): Human Resources Management, 1st floor, Zahran House, Amman - Jordan.
20. Omar, Mahmoud Ahmad and others (2010): Psychological and Educational Measurement, 1st Edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman - Jordan.
21. Radwan, Mahmoud Abdel Fattah (2013): Design, Implementation and Evaluation of Training Programs, 1st Edition, Arab Group for Training and Publishing, Cairo, Egypt.
22. William, F.G.(١٩٩٦) personnel diagnostic approach, revised edition, (dallas:business publication, inc).

ملحق (١) يوضح أداة البحث

ت	الفقرة	كبير	متوسط	صغير
١	التمارين الجماعية كانت فعالة ومفيدة وهادفة			
٢	أدت هذه الدورة إلى زيادة ثقفتي بنفسي			
٣	ساهمت الدورة في تحسين اتجاهاتي نحو مهنتي			
٤	سأتابع أي متعلقات أو مستويات أخرى للدورة			
٥	الأساليب التي أتبعته في هذه الدورة كانت تشجع على الإبداع والابتكار			
٦	هذه الدورة أكسبتني معارف ومعلومات جديدة			
٧	راعت هذه الدورة الفروق الفردية بين المتدربين			
٨	لا أنصح بهذه الدورة لغيري			
٩	هذه الدورة أكسبتني أساليب وطرق جديدة تخدم عملي			

			جودة الدورة تجاوزت توقعاتي	١٠
			ساهمت هذه الدورة في تلبية احتياجاتي المهنية	١١
			لم أتفاعل مع التمارين والأنشطة التي قدمت في هذه الدورة	١٢
			تم اشراك المتدربين في تحديد أهداف الدورة	١٣
			الوسائل المستخدمة في هذه الدورة لم تكن فعالة	١٤
			أهداف الدورة كانت واضحة	١٥
			تفاعلت شخصياً مع التمارين والأنشطة	١٦
			سأوصي بهذه الدورة لغيري لأهميتها	١٧
			المواد والأوراق الموزعة كانت منظمة ومفيدة	١٨
			أهداف الدورة لم تكن واضحة	١٩
			هذه الدورة ستزيد من كفاءة عملي وطريقته	٢٠
			الأنشطة كانت متجددة ومتنوعة	٢١
			تعرفت في هذه الدورة على بعض القوانين الإدارية التي تخص عملي	٢٢
			لم يتم اشراك المتدربين في هذه الدورة في تحديد أهداف الدورة	٢٣
			سأبدأ في تطبيق تقنيات الدورة في ميدان عملي أو شخصي	٢٤
			الوسائل المستخدمة كانت فعالة ومتعلقة بالأهداف	٢٥