

**أثر التدريب في تحسين أداء معلمات القرآن
بمدرسة الثريا بغرب الرياض
(دراسة حالة)**

**دانة بنت حسن بن محمد
(2021205359)**

مشروع تخرج
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع	
1	فهرس المحتويات	1
2	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
3	المقدمة	3
4	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	4
4	الفجوات على المستوى النظري	5
5	الفجوات على المستوى التطبيقي	6
6	أهمية الدراسة	7
6	أهداف الدراسة	8
7	فرضيات الدراسة	9
7	نموذج البحث	10
8	الدراسة الميدانية	11
10	منهجية الدراسة	12
11	هيكل المشروع	13
12	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري	14
13	مقدمة	15
15	الدراسات السابقة	16
18	تعريف التدريب	17
19	تطوير التدريب	18
20	أبعاد التدريب	19
21	نظريات التدريب	20
21	تحسين أداء معلمات القرآن الكريم	21
22	التطور في مجال تحسين الأداء	22
22	أبعاد تحسين أداء المعلمين	23
23	نظريات التطور في مجال تحسين الأداء	24
23	تعريف نجاح المشروع	25
24	تطور مفهوم نجاح المشروع	26
24	نظريات نجاح المشاريع	27
25	العلاقة بين التدريب وتحسين أداء معلمات القرآن الكريم	28

26	الخاتمة	29
27	الفصل الثالث: منهجية البحث	30
28	المقدمة	31
28	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة	32
29	تصميم البحث	33
30	مجتمع البحث وطرق تقنيات أخذ العينات	34
32	أنواع البيانات	35
32	طرق وأساليب تحليل البيانات	36
34	الخاتمة	37
35	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة	38
36	المقدمة	39
36	الإجراءات المتعلقة بالعينة	40
37	وصف وتشخيص إجابات عينة البحث المتعلقة بالمتغير المستقل	41
39	صف وتشخيص إجابات عينة البحث المتعلقة بالمتغير التابع	42
44	الاستنتاجات والتوصيات	43
46	قائمة المصادر والمراجع	44
50	الملاحق	45

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

لعل الناظر إلى حال أمتنا في زماننا هذا وعلاقتها مع موضوع تعلم القرآن الكريم، ومقارنة ذلك بما كانت عليه الأمة منذ عشر سنوات تقريبا أو تزيد، سيدرك أن ثمة تغيرات لا يستهان بها، فاليوم انفتح العالم بأسره على مجتمعاتنا الإسلامية في عصر عولمة تمخّضت عنها تغيرات كثيرة، لعل من أبرزها: استيراد عادات جديدة واندثار عادات أصيلة، كثرة الملهيات، تسارع إيقاع الحياة، كثرة قنوات الإعلام وانفتاحها. وكذلك التطور الغير متلاحق في وسائل الاتصال، حتى بات التحليق في العالم الافتراضي (الانترنت) رهن لمسة إصبع على جهاز صغير متواضع الثمن ومتوفر في أيدي الجميع.

هذا الواقع الذي تقشّى في مجتمعاتنا لا يزال يتفاقم يوما بعد يوم، وهو يعكس تغيرا ملحوظا في العادات الاجتماعية وفي السلوك والأخلاق وحتى في طرق التفكير، وهذا ما يجب أن يدركه معلمات القرآن الكريم (اسكندراني، 1434هـ) فحاجة المجتمع لمعلمات القرآن هي كحاجته إلى الماء والهواء! وهما وسيلة بقاء الحياة وقياساً على ذلك فإن المعلمات هن وسيلة بقاء حياة العلم ولا يمكن الاستغناء عنهن مهما حدث من تطور وتقدم في وسائل العلم والتعلم. (أمل، ١٤٤٢ هـ)

لذلك تعتبر مهارات معلمات القرآن الكريم أمراً بالغ الأهمية في تحقيق تعلم فعّال وتطوير القدرات القرآنية للطلاب، يعكف البحث على دراسة تأثير التدريب في تحسين أداء معلمات القرآن في تعليم القرآن الكريم. (بدرية وآخرون، 2019 والبركاتي ، 2020)

كما وتمثل الدراسات السابقة نقطة انطلاق لفهم أفضل لهذا الموضوع، تم استعراض بعض الأبحاث والأدبيات المتعلقة بأثر التدريب على أداء معلمات القرآن وتصحيح أخطاء التلاوة. (بدرية وآخرون، 2019 والبركاتي، 2020) وعلى الرغم من أهمية التدريب، إلا أن هناك فجوات في البحوث المتعلقة بتحسين أداء معلمات القرآن، ذلك ما جعل هذا البحث يهدف إلى معالجة هذه الفجوات، وتحديد المشكلة بشكل دقيق، وذلك عن طريق التركيز على أهمية تطوير مهارات معلمات القرآن من خلال التدريب، يمكن أن يؤثر ذلك في تحسين جودة التعليم وتحقيق أهداف التعلم

باستخدام أفضل الطرق والوسائل الممكنة وتوسيع مدارك المعلمات في ابتكار أفضل الحلول بالرجوع لأبرز القواعد والأساليب المهارية التي تم وسيتم طرحها حديثاً. (اسكندراني، 1434 وبدرية وآخرون، 2019 والبركاتي، 2020)

ويعتبر التدريب سمة ملازمة ومتأصلة في كافة المنظمات التي تسعى إلى تنمية مواردها البشرية، لا سيما في عالم يتصف بحالة تغير دائم في ثقافته ومعتقداته التي تؤثر وتتأثر بما تحاول أن ترسخه العولمة من ثقافات لدى مجتمعات العالم، ولعل مفتاح النجاح في مواجهة ذلك يكمن في القدرة على التكيف والتأقلم مع هذه المتغيرات بما تجده المنظمات مناسباً، لذلك فإن إعداد برامج تنموية وتدريبية يعتبر في غاية الأهمية لتحقيق ذلك، فضلاً عما تقدمع تلك البرامج من مهارات وقدرات تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها الموضوعة عند إدارة مشاريعها خصوصاً المتعلقة بتعليم القرآن الكريم.

1.2 مشكلة الدراسة وفجواتها

إن مواجهة المنظمات المعينة بتحفيظ القرآن الكريم بمختلف برامجها ونشاطاتها للتحديات المحيطة بها والمتسارعة من عولمة، ومنافسة التطور الحادث في المعلوماتية والتكنولوجيا، يتطلب تنمية وتطوير خاص في مهارات القائمين على عملية التحفيظ، بالإضافة إلى توفير بيئة مناسبة لإدارة ما يتم من عمليات تتعلق بتلك البرامج التي تهدف في نهاية الأمر إلى خلق جيلاً حافظاً وفاهماً للقرآن الكريم ومقتضياته، ومن هنا تأتي مشكلة هذا البحث في تحديد أهمية التدريب في تحسين مستوى معلمات القرآن الكريم،

1.3 الفجوات:

- الفجوات على المستوى النظري:

يمكن أن تكون الفجوات النظرية متعلقة بنقص الأبحاث السابقة أو التناقضات بين النظريات المختلفة.

يمكن أن تكون هذه الفجوات محفزاً لإجراء دراسات أكثر تفصيلاً، كما ويمكن اجمال هذه الفجوات في:

1. **التعريفات والمفاهيم الأساسية:** وهو تحديد ما يُقصد بالتدريب وتحسين مستوى تحفيز القرآن الكريم، بالإضافة إلى فهم كيفية تأثير الدريب على تحسين عملية التحفيز.

2. **الإطار النظري:** حيث تحليل النظريات والنماذج الموجودة حول تأثير التدريب على عملية تحفيز القرآن الكريم، كذلك دراسة الأدبيات السابقة لتحديد ما إذا كانت هناك أطر نظرية تدعم أو تناقض فرضية التدريب يزيد من كفاءة المعلمات في تحفيز القرآن الكريم

3. **العوامل المؤثرة:** كدراسة العوامل التي قد تؤثر على نجاح أو فشل تبني التدريب في تحسين كفاءة المعلمات في تحفيز القرآن الكريم.

• الفجوات على المستوى التطبيقي:

وتكون الفجوات التطبيقية متعلقة بنقص البرامج التدريبية الملائمة أو طرق التقويم أو تحديات تطبيق المهارات في الفصول الدراسية كذلك كثرة عدد المعلمات وعدم تفرغهن وصعوبة إيجاد التوقيت المناسب للأغلبية ونقص المدربين المؤهلين وعدم توفر المتاحين منهم في أغلب الأوقات لذلك كان هذا البحث عما هو أثر التدريب في تحسين أداء المعلمات بمدرسة الثريا؟، ويمكن اجمال هذه الفجوات في:

1. **جمع البيانات:** حيث عملية جمع البيانات يحتاج الكثير من الجهد والوقت، كما يحتاج إعداد أدوات جمع مثل استخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات حول برامج التدريب في مدارس تحفيز القرآن الكريم.

2. دراسة الحالة: إن عملية دراسة الحالة تتطلب خبرات في وضع الأسئلة وكيفية طرحها وكيفية الحصول على الاستجابات، وهذا ما يكلف الكثير من الوقت والجهد، بالإضافة إلى أن دراسة حالات معلمات تحفيظ القرآن في مدارس توفر برامج تدريبية للمعلمات لتحقيق النجاح في تحفيظ القرآن يتطلب درجة طرق رسمية للوصول إلى ذلك.

3. تقييم الأدوات والتطبيقات: مثل تحليل فعالية البرامج التدريبية المختلفة مثل برامج إدارة الفصول، تطبيقات استخدام الحاسب الآلي وتوظيفه في تحفيظ القرآن، وأنظمة التواصل الرقمي.

4. التوصيات العملية: تقديم توصيات بناءً على النتائج التطبيقية حول كيفية استخدام البرامج التدريبية والتنمية في تحسين أداء معلمات تحفيظ القرآن الكريم.

ومن خلال الاطلاع على المصادر ذات العلاقة بموضوع البحث تبين بأن موضوع تحسين مستوى معلمات القرآن الكريم من خلال التدريب تعتبر من الموضوعات التي لم تشير إليها إلا القليل من الدراسات والبحوث، وفي ضوء ذلك سعى هذا البحث الى بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: (ما أثر التدريب في تحسين أداء معلمات القرآن الكريم بمدرسة الثريا بغرب الرياض؟).

1.4 أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية نظرية وعملية بتناولها موضوع هام يتمثل أثر التدريب على تحسين أداء معلمات تحفيظ القرآن، ويأتي ذلك فيما يتعلق بتحسين كفاءة وفعالية المعلمات داخل المدارس وذلك لمساعدتهن في تحفيظ

القرآن الكريم بطرق وأساليب حديثة، بالإضافة إلى أهمية هذه الدراسة في تعزيز قدرات المعلمات على التكيف مع المتغيرات والتحديات المتسارعة في بيئة المدرسة.

1.4.1: الأهمية النظرية:

1. المساهمة في تقديم أفكار تطويرية تساهم في تحسين أداء المعلمات.
2. تحليل الأفكار المطروحة وتنفيذها بما له دور فعال في الإشارة إلى بعض المقترحات التي
3. تتعلق بمجال تدريب المعلمات في خدمة التدريب وفعالية التحسين.
4. الإشارة إلى بعض المقترحات التي تتعلق بمجال تدريب المعلمات.

1.4.2 الأهمية العملية:

1. تشجيع معلمات القرآن الكريم على توسيع مداركهن وأساليبهن.
2. إعمال فكرهن وبذل جهد وطاقة أعلى من خلال التدريب المتنوع والذي يخدم دورهن في تعليم القرآن الكريم.
3. الإيمان بقدراتهن على التحسين وتوظيف ذلك من خلال التحاقهن بالدورات المهارية المناسبة.

1.5 أهداف الدراسة:

الهدف العام:

معرفة العلاقة بين التدريب وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.

الأهداف الفرعية:

- تحديد أثر محتوى البرامج التدريبية على أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.
- تحديد أثر منهجية التدريب على أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم
- تحديد أثر مدرّبات البرامج التدريبية على أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.
- تحديد أثر الوقت والمكان والتكلفة على أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم

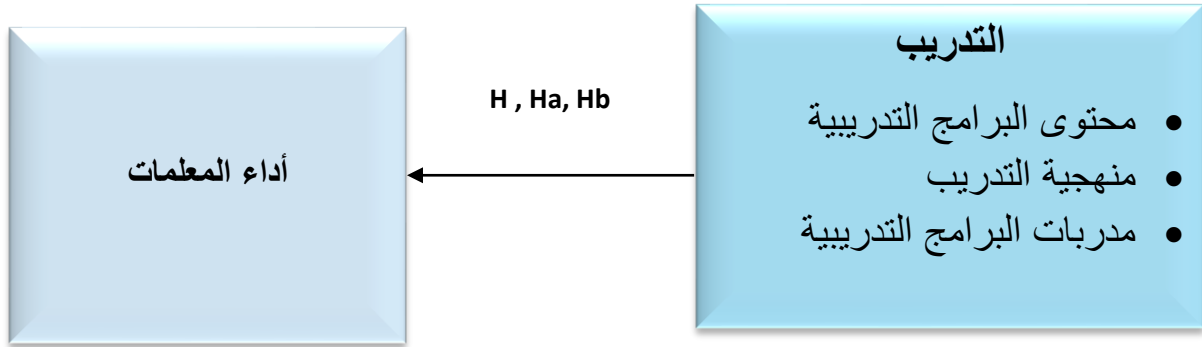
1.6 فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية H:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.
- **الفرضية الفرعية الأولى Ha:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين محتوى البرامج التدريبية كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.
- **الفرضية الفرعية الثانية Hb:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدريب كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.
- **الفرضية الفرعية الثالثة Hc:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المدرّبات كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.
- **الفرضية الفرعية الرابعة Hd:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وقت ومكان وتكلفة البرامج التدريبية كأحد أبعاد التدريب وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم.

1.7 نموذج البحث

شكل (1)

برنامج التدريب المستمر (مدرسة الثريا)



نموذج الدراسة المقترح: المصدر/ الطالب

1.8 الدراسة الميدانية: (الرياض - مدرسة الثريا)

تعتبر الدراسة الميدانية هي جزء حيوي من البحث الهادف إلى تحليل تأثير التدريب على تحسين إدارة معلمات تحفيظ القرآن في مدرسة الثريا. من خلال جمع البيانات وتحليلها ميدانيًا، يمكن الحصول على رؤى عملية وفهم أعمق للتأثير الفعلي لبرامج التدريب في تحسين أداء المعلمات.

1.8.1 أهداف الدراسة الميدانية: وقد تسعى الدراسة إلى الوصول إلى الأهداف التالية:

1. تقييم فعالية ممارسات البرامج التدريبية في مدرسة الثريا.
2. تحليل العلاقة بين البرامج التدريبية وتحسين مستوى المعلمات من خلال معايير مثل الجودة، الوقت، وسائل وأساليب عمليات التدريب.
3. تحديد التحديات التي تواجهها مدرسة الثريا في تنفيذ البرامج التدريبية.
4. اقتراح تحسينات وتوصيات بناءً على البيانات المجمعة.

1.8.2 التصميم البحثي:

- نوع البحث: وصفي وتحليلي.
- نهج البحث: كمي ونوعي.

1.8.3 عينة الدراسة:

- العينة: سيتم اختيار عينة ممثلة من معلمات مدرسة الثريا التي تتضمن مجموعة متنوعة من خبرات والمستويات التعليمية.
- حجم العينة: سيتم تحديد حجم العينة بناءً على حجم المجتمع المستهدف، مع ضمان التمثيل الكافي لجميع الأقسام والوظائف.

1.8.4 أدوات جمع البيانات:

1. الاستبيانات:

- استبيانات مغلقة ومفتوحة.

- تركز على جوانب مثل: القيادة، إدارة المخاطر، تحفيز الفريق، التحديات، والتدريب.

2. المقابلات الشخصية:

- مقابلات معمقة مع الإدارة والمعلمات والعاملات في المدرسة.

- تهدف إلى جمع رؤى ونقاط أكثر حول البرامج التدريبية والوسائل المستخدمة في تحفيظ القرآن.

3. الفترة الزمنية: سيتم إجراء الدراسة على مدى فترة زمنية محددة (مثلاً، ستة أشهر) لضمان جمع بيانات

كافية وشاملة.

1.8.6 تحليل البيانات:

• **البيانات الكمية:** سيتم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لتحليل بيانات الاستبيانات، مثل المتوسطات

والانحرافات المعيارية والارتباطات.

• **البيانات النوعية:** سيتم تحليل بيانات المقابلات والمراجعة الوثائقية باستخدام تقنيات تحليل المحتوى،

مثل الترميز المفتوح وتصنيف الموضوعات.

1.8.7 الصدق والثبات:

• **الاختبار التجريبي:**

- إجراء اختبار تجريبي على عينة صغيرة.

- تحسين أدوات جمع البيانات بناءً على النتائج.

• مراجعة الخبراء :

- طلب مراجعة الخبراء لتحسين جودة أدوات البحث.

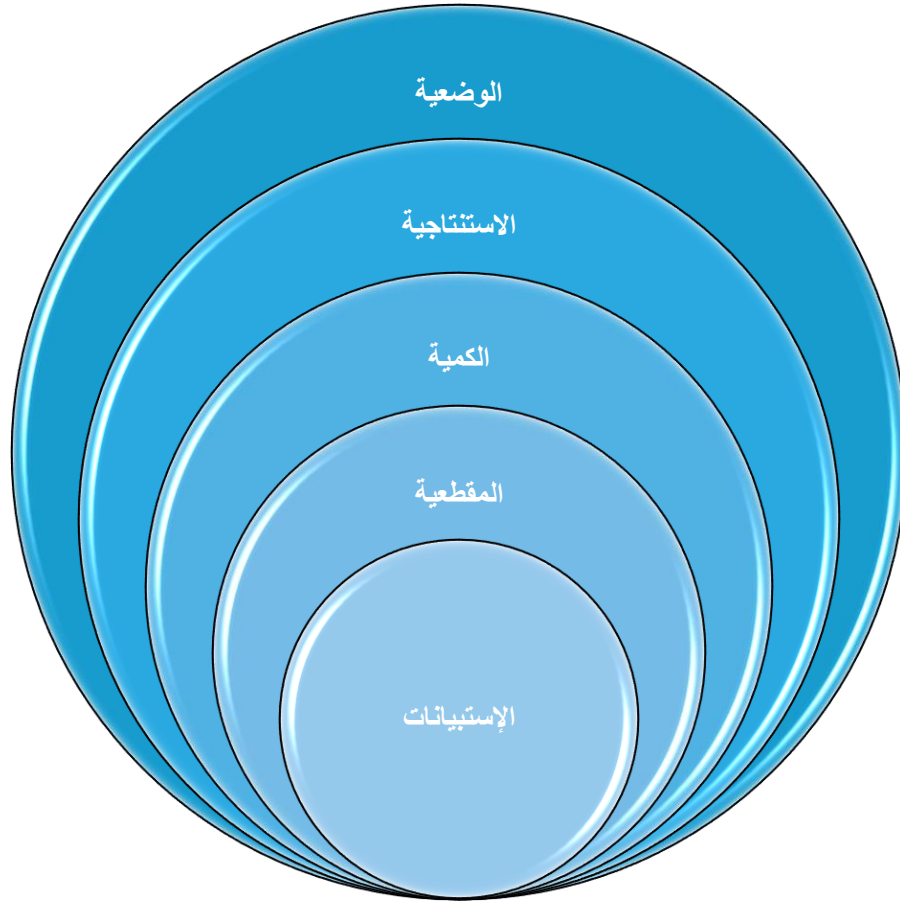
1.8.8 النتائج المتوقعة:

- تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية في تحسين مستوى أداء المعلمات في تحفيظ القرآن الكريم.
- تقديم توصيات عملية لتحسين البرامج التدريبية بما يخدم عمل المعلمات في مدرسة الثريا.
- فهم التحديات والفرص المرتبطة بتدريس وتحفيظ القرآن الكريم في بيئة العمل الخاصة بمدرسة الثريا.

1.9 منهجية الدراسة

شكل (1) يوضح منهجية البحث

المصدر: الباحث



1.10 هيكل المشروع المقترح:

شكل (2) شكل يوضح هيكل المشروع المقترح/ المصدر (الباحث)



الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

2.1 المقدمة:

يعد البحث العلمي أحد الركائز الأساسية للتنمية والتطور في جميع المجالات، حيث يلعب دورًا حيويًا في توليد المعرفة وتطوير المعلومات والمهارات، كما وتتجلى أهمية البحث العلمي في عدة جوانب رئيسية أبرزها: (1) **الاكتشافات والابتكارات**: فالبحث العلمي هو المصدر الرئيسي للاكتشافات والابتكارات التي تعود بالنفع على المجتمع، مثل التطورات في الطب والتكنولوجيا والعلوم الأخرى (ستوكس، 1997)، (2) **حل المشكلات**: فالبحث العلمي يساعد في تحديد المشكلات وتحليلها بموضوعية، ثم اقتراح الحلول المناسبة لها بناءً على الأدلة والبراهين (زيمان 2000)، (3) **التقدم المعرفي**: فهو يساهم في توسيع دائرة المعرفة الإنسانية وتطوير الفهم والإدراك للظواهر المختلفة، (4) **التنمية المستدامة**: فالبحث العلمي يُعد ضروريًا لتحقيق التنمية المستدامة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (المجلس القومي للعلوم 2018)، (5) **الكفاءة والإنتاجية**: يساعد البحث في تطوير الأساليب والممارسات، التي تؤدي بدورها إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في مختلف المجالات، كما أن له دور في تعزيز الترابط بين الجامعات والقطاعات الصناعية والحكومية لخدمة المجتمع (إتركوفيتز وليديسدورف، 2000).

كما وتلعب الجامعات دور محوري في تطوير البحث العلمي والمساهمة في التنمية الإقليمية (بينينيهوف وأوسبورن، 2015)، وذلك لأن الجامعات تقدم البحث العلمي على أنه محركًا أساسيًا للتقدم والابتكار، وبالإضافة إلى إبراز الدور الهام والحيوي للبحث العلمي في تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة للمجتمعات.

لذلك، تعد دراسة المراجع والأبحاث السابقة في مجال البحث العلمي ذات أهمية بالغة، لما لهذه المراجع والأبحاث من دور في تأصيل المواضيع وتحديد وجهة الباحثين والمفكرين، كما تشكل قاعدة معلوماتية أساسية ينطلق من خلالها الباحثين والكتاب، وفيما يلي سيتم ذكر بعض النقاط عن أهمية الدراسات السابقة والتي من أبرزها:

- **تحديد الفجوات البحثية:** فمراجعة الأدبيات السابقة تساعد الباحث في تحديد المجالات والمواضيع التي لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل كاف وهذا يؤدي إلى صياغة أسئلة بحثية جديدة وذات أهمية. (جيبونز وآخرون، 1994؛ زيمان، 2002)
 - **تطوير الإطار النظري والمفاهيمي:** فهي تساعد في بناء الأسس النظرية للبحث الحالي، كما تساعد في تعريف المفاهيم الرئيسية وتحديد العلاقات بينها. (ستوكس، 1997 وإتزكوفيتز وليديسدورف، 1998)
 - **تجنب تكرار الأبحاث:** حيث تمنع الباحث من إعادة إجراء أبحاث مماثلة قد تم القيام بها من قبل، وهذا يساعد في توجيه الجهود البحثية نحو مجالات لم يتم استكشافها بعد. (بينينيهوف وأوسبورن، 2015؛ ساروويتز، 2016)
 - **زيادة المصداقية والموضوعية:** فالاستناد إلى أبحاث سابقة موثوقة يعزز من مصداقية الدراسة الحالية كما يضمن الموضوعية في تفسير النتائج والاستنتاجات. (المجلس القومي للعلوم، 2018؛ فرودمان، 2016)
- وتعد برامج التدريب والتطوير المهني لمعلمات القرآن الكريم أمراً حيوياً لتحسين أدائهن التعليمي وانعكاس ذلك على نتائج الطالبات. ونشير في هذا البحث إلى الفوائد المتعددة لهذه البرامج على مستوى المعلمات والطالبات على حد سواء، فالتدريب يساعد معلمات القرآن على تطوير مهارتهن التربوية والتعليمية، بما في ذلك طرق التدريس الفعالة وإدارة الصف (محمود، 2016).
- وهذا يؤدي إلى تحسين طرق عرض المادة العلمية وزيادة انخراط الطالبات في العملية التعليمية (الجبوري، 2020)، كذلك يساعد المعلمات على تعميق فهمهن للمحتوى العلمي للقرآن الكريم وعلومه (البوطي، 2012)، وهذا يعزز من قدرتهن على إيصال المعلومات بشكل دقيق ومتقن (الدوسري، 2018)، كما ويساهم التدريب في تنمية المهارات الشخصية للمعلمات، مثل الثقة بالنفس والقدرة على

التواصل الفعال (الخالدي، 2014)، بالإضافة إلى أنه يعزز من مهاراتهم القيادية في إدارة الصف والتأثير الإيجابي على الطالبات (العتيبي، 2019).

وينعكس التدريب المستمر للمعلمات بشكل إيجاباً على أداء الطالبات الأكاديمي في مادة القرآن الكريم (العنزي، 2017)، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وزيادة اكتساب الطالبات للمهارات القرآنية. (الشمري، 2021)، وفيما يلي عرض لأهم الموضوعات المتعلقة بالتدريب وذلك على النحو التالي:

2.2. الدراسات السابقة:

ولتكوين صورة أدق حول موضوع الدراسة حاولت الباحثة الحصول على دراسات سابقة في موضوع الدراسة ونورد أهم الدراسات ذات الصلة، وهي كما يلي:

1. دراسة جهاد الدحيات، (1999) بعنوان: تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج التدريب في مراكز التدريب الخاصة وتحليل واقع هذه البرامج، وكذلك التعرف على أساليب ومستويات تقييم برامج التدريب المتبعة لتحديد سلبياتها وإيجابياتها، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه برامج التدريب على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مراكز التدريب، وكذلك المصارف التجارية الأردنية والتي شارك أفرادها في التدريب لا تهتم بتقييم أفرادها بعد التحاقهم بعملهم بفترة زمنية لمعرفة فائدة التدريب وما جناه المشارك نتيجة مشاركته بالتدريب.

وأوصى الباحث بضرورة قيام مراكز التدريب والمصارف بمتابعة وتقييم المتدربين بعد إنجائهم للتدريب وعودتهم إلى عملهم الفعلي بفترة زمنية معينة.

2. دراسة شذى عبيدات، (2003) بعنوان: واقع استراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية ومنها وظيفة التدريب، وكذلك التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تقف أمام البنوك الأردنية وهي بصدد تبني النظرة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن البنوك الأردنية لديها مقدرة متوسطة في الربط بين إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي للبنك ككل.

ب- أن تطبيق وظيفة التدريب للموارد البشرية في البنوك الأردنية تتم بدرجة عالية.

ج- أن من أهم المعوقات التي تعيق تبني البنوك الأردنية النظرة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة ومنها وظيفة التدريب هي ضعف قيم الثقافة المنظمة التي تدعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وضعف التنسيق والتعاون بين دائرة الموارد البشرية والوحدات الوظيفية الأخرى.

3. دراسة (Abdelgadir and Elbadri, 2001)، بعنوان: "Training Practices of Polish Banks: An Appraisal and Agenda for Improvement"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة ممارسات التدريب وأنشطته في البنوك البولندية، وقام الباحثان بجمع البيانات من (30) بنكاً في بولندا. وتضمنت أنشطة التدريب التي تم دراستها ما يلي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتطوير البرامج التدريبية، وتقييم فاعلية هذه البرامج. وتوصلت الدراسة إلى أن العديد من هذه البنوك تتجاهل عملي تحديد الاحتياجات التدريبية، وغياب عملية تقييم نتائج البرامج التدريبية وانعكاس ذلك بالتالي على أداء الأفراد العاملين.

4. دراسة (Teresa Brannick, et al, 2002)، بعنوان: "Service Management Practice – Performance Model: A Focus on Training Practices"

جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر ممارسات التدريب على مستوى تقديم الخدمة. وقام الباحثون بجمع البيانات من (143) شركة خدمية في إيرلندا وتوصلت الدراسة إلى أن تقديم برامج تدريبية مكثفة ومخططة بشكل سليم تساهم وبشكل كبير في تحسين قدرة الأفراد العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عالي، وبالتالي زيادة رضا الزبائن.

5. دراسة (Daniels, 2003)، بعنوان: "Employee Training: A Strategic Approach to Better Return on Investment"

جاءت هذه الدراسة لمعرفة العوائد التي تضيفها عملية من تدريب الأفراد العاملين في (15) بنك بريطاني. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب يساهم وبشكل كبير في تطوير مهارات وتعلم الأفراد العاملين، وبناء فرق العمل الفاعلة، وتحقيق مستويات جودة عالية، وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة، وهذا بدوره يساهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار في التدريب.

6. دراسة (Gascó, et.al, 2004)، بعنوان: "The Use of Information Technology in Training Human Resources: An E-learning Case Study"

جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وخصوصاً استراتيجية التدريب في شركة الاتصالات الإسبانية (Telefonica). وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب ساهم وبشكل كبير في تحسين استغلال المديرين لوقتهم، وزيادة المشاركة الفعالة للمتدربين، وتحسين أنظمة تقييم فاعلية البرامج التدريبية، وتحسين بعد جودة هذه البرامج ونوعيتها. وتهدف هذه الشركة الخدمية إلى تطوير أنظمة التدريب المستقبلية فيها لكي تصبح قائمة على التعلم الإلكتروني الذاتي للموظفين.

أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها:

1. تحاول تناول نشاط التدريب من منظور استراتيجي بحيث تأخذ بعين الاعتبار ضرورة وجود تكامل بين استراتيجية المنظمة العامة وبين استراتيجية الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، حيث أن غالبية الدراسات السابقة وخصوصاً العربية تناولت موضوع التدريب من منظور تقليدي وليس استراتيجي، حيث أن هذه الدراسة تركز على البعد الاستراتيجي لوظيفة التدريب وبذلك فهي تحاول معرفة مدى اتباع الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية للتخطيط الاستراتيجي ووجود استراتيجية واضحة للمنظمة تضم مجموعة من الاستراتيجيات الوظيفية ومنها استراتيجية الموارد البشرية والتي تنبثق عنها استراتيجية التدريب.
2. تركز هذه الدراسة على محاولة التعرف على كيفية اختيار البرامج التدريبية في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية وهل تتم هذه العملية بطريقة علمية ومدروسة وفقاً لمعطيات البيئة الداخلية والخارجية أم بطريقة تقليدية غير مخطط لها، وكذلك الاحتياجات التدريبية هل يتم الأخذ بعين الاعتبار عند تحديدها الاستراتيجية العامة للشركة أم يتم بطريقة عشوائية وهل يتم الرجوع إلى تقارير الأداء للعاملين بالشركة عند تحديد الاحتياجات التدريبية.
3. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي يجري تطبيقها عن استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية.

2.3 التدريب:

2.3.1 تعريف التدريب:

في دراسة محمود (2016)، عرّف التدريب بأنه "عملية منظمة ومخططة لإكساب المعلمين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحسين أدائهم التدريسي وتطوير كفاياتهم المهنية."

أما الجبوري (2020)، فقد عرّف التدريب بأنه "مجموعة من الأنشطة والممارسات المنظمة والمخطط لها بهدف تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحسين أدائهم وتطوير قدراتهم المهنية".

وفي دراسة البوطي (2012)، عُرّف التدريب على أنه "العملية التي يتم من خلالها تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لتحسين جودة الأداء التدريسي وتطوير الكفايات المهنية لديهم".

كما عرّف الدوسري (2018) التدريب بأنه "مجموعة من الأنشطة والبرامج المخطط لها والمنظمة بهدف تنمية قدرات المعلمين وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين الأداء التدريسي وتطوير الكفايات المهنية".

وأخيراً، عرّفت الخالدي (2014) التدريب على أنه "العملية التي تهدف إلى تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات لدى المعلمين من خلال تنفيذ برامج وأنشطة منظمة ومخططة". ومن خلال هذه التعريفات، يتضح أن التدريب يُعرّف بشكل عام على أنه عملية منظمة ومخططة تهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحسين أدائهم التدريسي وتطوير كفاياتهم المهنية.

2.3.2 تطوير التدريب:

شهد التدريب تطوراً كبيراً على مر السنين، ففي بداياته الأولى كان التدريب يركز بشكل أساسي على تدريب المهارات العملية والفنية للعاملين في مختلف المجالات، وكان يتم بطريقة تقليدية وغير منظمة، حيث كان يعتمد على الخبرة العملية والتلمذة الصناعية.

ثم توجه نحو التخطيط والتنظيم، فمع تطور الإدارة والتنظيم بدأ التدريب بالتحول نحو التخطيط والتنظيم المنهجي حيث ظهرت الحاجة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم برامج تدريبية منظمة، فبدأ التركيز على التنمية البشرية في السبعينيات والثمانينيات، ظهر توجه جديد يركز على التنمية البشرية والاهتمام بالموارد البشرية. ثم أصبح التدريب يهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات للارتقاء بالأداء الوظيفي.

في الآونة الأخيرة، برز مفهوم التدريب المستمر والتعلم مدى الحياة، حتى أصبح التدريب عملية مستمرة لمواكبة التغيرات والتطورات المتسارعة في جميع المجالات، ومع التطور التكنولوجي ظهرت أشكال جديدة للتدريب كالتدريب الإلكتروني والتدريب عبر الإنترنت، وقد اتاحت هذه الأشكال الجديدة من التدريب مزيداً من المرونة والتفاعلية في العملية التدريبية، وهذا بإيجاز هو تطور مفهوم التدريب على مر السنين، من التركيز على المهارات العملية إلى الاهتمام بالتنمية البشرية والتدريب المستمر والتدريب الإلكتروني.

2.3.3 أبعاد التدريب:

هناك عدة أبعاد رئيسية للتدريب وكذلك نظريات تم تطويرها لتفسير عملية التدريب، فيما يلي سيتم عرض بعض هذه الأبعاد والنظريات وذلك كما يلي:

• أبعاد التدريب:

أ. **البعد المعرفي:** ويركز على اكتساب المعارف والمعلومات اللازمة لأداء العمل. "إدارة الموارد البشرية"

1. Gary Dessler

ب. **البعد المهاري:** ويركز على تطوير المهارات والقدرات العملية للموظفين. "أساليب التدريب الفعالة في المنظمات" للباحث محمد الصيرفي.

ج. البعد السلوكي: ويركز على تعديل السلوكيات والاتجاهات للموظفين. "التدريب والتطوير" لـ

Richard L. Daft

• نظريات التدريب:

(1) نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory) : وتؤكد على أهمية الملاحظة

والنمذجة في عملية التعلم والتدريب. "علم النفس الاجتماعي" لـ David Myers.

(2) نظرية الحاجات (Needs Theory) : وترتبط بين احتياجات الموظفين والبرامج التدريبية المناسبة.

"تحديد الاحتياجات التدريبية" للباحثة رشا الأنصاري.

(3) نظرية الدافعية (Motivation Theory) : وتركز على أهمية الحوافز والدوافع في زيادة فعالية

التدريب. "إدارة السلوك التنظيمي" لـ Robbins & Judge .

2.4 تحسين أداء معلمات القرآن الكريم:

2.4.1 التعريف:

وهو التحسين في أداء معلمات القرآن الكريم هو عملية منظمة وهادفة تهدف إلى رفع كفاءة وفاعلية

معلمات القرآن الكريم في أداء مهامهن التعليمية والتربوية، وذلك من خلال تطوير مجموعة من الجوانب

(الهاشمي، عبد الرحمن) 2018، وآخرون) منها:

• تطوير المعارف والمهارات التخصصية: تزويد المعلمات بأحدث المعارف والمهارات المتعلقة

بتعليم القرآن الكريم، والتجويد، والتفسير، وطرق التدريس الحديثة.

• تحسين الأداء التدريسي: تعزيز قدرات المعلمات على إدارة الصف، واستخدام استراتيجيات

وتقنيات تدريسية فعالة في تعليم القرآن الكريم.

- التنمية الشخصية والمهنية: تعزيز الجوانب الشخصية والأخلاقية للمعلمات، وتنمية مهاراتهم في التخطيط والتقييم والبحث التربوي.

- توفير البيئة الداعمة: توفير الموارد والتجهيزات اللازمة، وتعزيز التعاون والتواصل بين المعلمات وأولياء الأمور والمجتمع المحلي. (سعدية محمد، 2020)

2.4.2 التطور في مجال تحسين الأداء:

وقد حصل التطور من خلال الانتقال من مرحلة إلى أخرى من مراحل تحسين الأداء، ويمكن حصر هذا التطور في النقاط التالية: (الدليمي، 2019 والشرقاوي، 2021 وأبو زيد، 2020)

- التحول من التركيز على المعلومات والمهارات إلى التركيز على التنمية الشاملة للمعلمة.
- الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة بدلاً من التدريب الفردي.
- التوجه نحو استخدام التقنيات الحديثة في تعليم القرآن الكريم.

2.4.3 أبعاد التطور في مجال تحسين الأداء:

هناك العديد من الكتابات التي تناولت الأبعاد التي تناولت مجال تحسين الأداء، وبناء على ما تناوله أهم الكتب والباحثين في موضوع التطور، يمكن جمع تلك الأبعاد في النقاط التالية:

- **البعد المعرفي:** تطوير المعارف والمهارات التخصصية للمعلمات (الحارثي، 2018).
- **البعد المهاري:** تحسين مهارات التدريس والتقييم والتخطيط (الشافعي، 2019).
- **البعد الشخصي:** تنمية الجوانب الأخلاقية والقيمية للمعلمات (الغامدي، 2020).
- **البعد البيئي:** توفير البيئة الداعمة والموارد اللازمة (عباس، 2021).

2.4.4 نظريات التطور في مجال تحسين الأداء :

ويمكن في هذا الجزء تحديد النظريات والنماذج المفسرة لتحسين الأداء وذلك على النحو التالي:

(1) نظرية التعلم المستند إلى الكفاءات (Competency-Based Learning Theory). (الحبيب، 2017)

(2) نموذج التنمية المهنية المستمرة (Continuous Professional Development Model). (الشريف، 2020)

(3) نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory) (القحطاني، 2019)

4. نموذج النظم (Systems Model) (الزهراني، 2018)

2.5 العلاقة بين التدريب وتحسين أداء معلمات القرآن الكريم:

يُعد التدريب أحد أهم العوامل المؤثرة على تحسين أداء معلمات القرآن الكريم. حيث يساعد التدريب على تطوير المعارف والمهارات التخصصية لدى المعلمات، وتحسين جودة التدريس والتعلم.

وفي هذا السياق، أشار الحارثي (2018) إلى أن "تطوير المعارف والمهارات التخصصية لمعلمات القرآن الكريم يُعد أمرًا ضروريًا لتحسين أدائهن المهني". كما أكد الشريف (2020) على أهمية "نموذج التنمية المهنية المستمرة لمعلمات القرآن الكريم" في تعزيز كفاءتهن وجودة أدائهن.

بالإضافة إلى ذلك، أوضح الزهراني (2018) أن "تطبيق نموذج النظم في تدريب معلمات القرآن الكريم كان له أثر إيجابي على تحسين مستوى أدائهن". كما أشار الشافعي (2019) إلى أن "تطوير مهارات التدريس الفعال لمعلمات القرآن الكريم من خلال البرامج التدريبية المتخصصة كان له دور كبير في رفع جودة الأداء التدريسي لديهن".

وفي هذا السياق، أكد الدليمي والعبودي (2019) على أهمية "اتباع الاتجاهات الحديثة في تطوير أداء معلمات القرآن الكريم من خلال برامج التدريب المستمر". كما أشار الغامدي (2020) إلى أن "تنمية القيم الأخلاقية لدى معلمات القرآن الكريم من خلال البرامج التدريبية كان له أثر إيجابي على أدائهن التربوي والتعليمي"، وأخيرًا، أوضح القحطاني (2019) أن "تطبيق نظرية التعلم الاجتماعي في برامج تدريب معلمات القرآن الكريم كان له دور في تحسين أدائهن المهني والتربوي".

وبناءً على ما سبق، يتضح أن التدريب يلعب دورًا محوريًا في تحسين أداء معلمات القرآن الكريم من خلال تطوير معارفهن ومهاراتهن التخصصية، وتعزيز جودة التدريس والتعلم، واكتساب القيم والاتجاهات الإيجابية. وتُعد البرامج التدريبية المتخصصة، والنماذج والنظريات التربوية المتطورة، من أهم الأدوات التي يمكن الاستفادة منها في هذا المجال.

على الرغم من أن التدريب له دور إيجابي في تحسين أداء معلمات القرآن الكريم، إلا أنه قد تنشأ بعض الصراعات والتحديات التي قد تؤثر على فاعلية عملية التدريب، ومن أبرز هذه التحديات: (الشريف، 2020 و الزهراني، 2019 والدليمي، 2019 والقحطاني، 2019)

- ضعف الرغبة في التدريب لدى بعض المعلمات.
 - التباين في مستويات الأداء بين المعلمات.
 - ضعف تطبيق ما تم تعلمه في التدريب أثناء ممارسة عملية التحفيز.
 - ضعف التنسيق والتكامل بين برامج التدريب والمناهج الدراسية.
- لذلك، من المهم معالجة هذه التحديات من خلال تصميم برامج تدريبية تراعي الفروق الفردية بين المعلمات، وربطها بالواقع العملي، بالإضافة إلى تحسين التنسيق بين التدريب والمناهج الدراسية، وتعزيز دافعية المعلمات نحو التطوير المهني المستمر.

كما أن هناك بعض الفجوات بين التدريب وتحسين أداء معلمات القرآن الكريم، لخصتها في عدة

نقاط وهي كالتالي: (الشريف، 2020 و الزهراني، 2019 والدليمي، 2019 والقحطاني، 2019)

- ضعف ارتباط برامج التدريب باحتياجات المعلمات الفعلية.
- غياب المتابعة والتقييم المستمر لأثر التدريب.
- الفروق الفردية بين المعلمات وعدم مراعاتها في التدريب.
- ضعف الدافعية والاستعداد للتدريب لدى بعض المعلمات.

الخاتمة

بناءً على المراجع السابقة، يمكن القول بأن نتائج الدراسات حول أثر التدريب على تحسين أداء معلمات القرآن الكريم بصفة عامة تتمثل في أهمية التدريب في تطوير أداء معلمات القرآن الكريم، حيث أشارت الدراسات إلى أن التدريب له دور بارز في تحسين مستوى الأداء التدريسي والمعرفي للمعلمات، كذلك تطوير مهاراتهم في تدريس القرآن الكريم، كما واستعرضت أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه برامج التدريب والتي من ضمنها عدم ارتباط البرامج التدريبية باحتياجات المعلمات الحقيقية، كذلك ضعف المتابعة والتقييم المستمر لأثر التدريب على الأداء الفعلي للمعلمات، أيضاً التباين في مستويات الأداء بين المعلمات وصعوبة تصميم برامج تدريبية مناسبة لجميعهن، بجانب ذلك هناك ضعف في الدافعية والاستعداد لدى بعض المعلمات للمشاركة في برامج التدريب.

هذا ومن الواضح أن هناك حاجة ملحة لتطوير برامج التدريب كونها ترتبط باحتياجات المعلمات الفعلية، وتتسق بين تلك الحاجات والمناهج الدراسية المطلوبة، كذلك تعمل على تعزيز آليات المتابعة والتقييم المستمر لقياس أثر التدريب على الأداء الفعلي للمعلمات ومراعاة الفروق الفردية بين المعلمات وتصميم برامج تدريبية مرنة تستوعب هذه الاختلافات.

بشكل عام، يمكن القول أن هنالك أهمية بالغة لعملية التدريب في تطوير أداء معلمات القرآن الكريم، وذلك لما لهذا التدريب ضرورة في معالجة التحديات والمعوقات التي تواجه برامج التدريب لتحقيق أقصى استفادة ممكنة.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

وفي هذا الجزء سيتم توضيح المنهجية التي تم اعتمادها وتطبيقها في بحثنا هذا، وذلك في سبيل الإجابة على أسئلة الدراسة الحالية، واختبار فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى توضيح العناوين التالية كتعريفات إجرائية لمتغيرات الدراسة، وما تم تطبيقه، وذلك على النحو التالي:

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

تعتبر التعريفات الإجرائية في الدراسات البحثية أساساً في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بشكل واضح، حيث يتم السعي من خلال التعريف الإجرائي إلى وصف كيفية قياس المتغير ومحاولة ملاحظته أو معالجته، وهذا بطبيعة الحال ما يساعد الباحثين من القدرة على التأكد من أن دراستهم تتسم بالاتساق والموضوعية، كما يجعلها صالحة كبحت إجرائي، وسيتم عرض هذه التعريفات على النحو التالي:

3.2.1 إدارة التدريب (المتغير المستقل)

وهي مجموعة من الأنشطة والممارسات المنظمة والمخطط لها بهدف تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحسين أدائهم وتطوير قدراتهم المهنية وإكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحسين أدائهم التدريسي وتطوير كفاياتهم المهنية، وهذا يعني أنه يجب تحديد الأهداف والأدوات الهامة في البرامج التدريبية، وذلك من خلال السعي إلى تشخيص وتخمين حاجات ومتطلبات المعلمين للقيام بأدوارهم في عملية تحفيظ القرآن الكريم بكفاءة عالية.

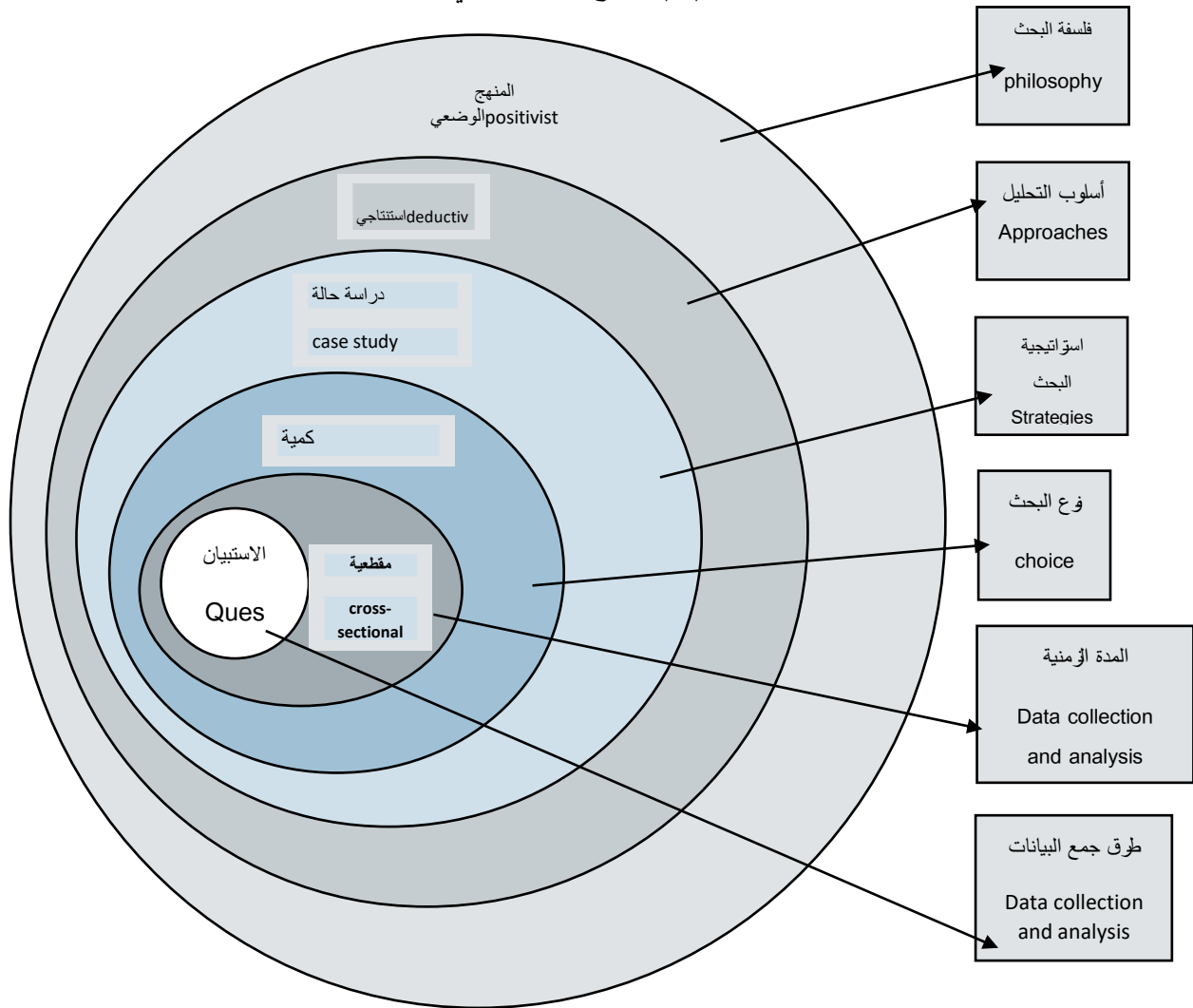
3.2.2 تحسين أداء معلمات القرآن الكريم (المتغير التابع)

هو عملية منظمة وهادفة تهدف إلى رفع كفاءة وفاعلية معلمات القرآن الكريم في أداء مهامهن التعليمية والتربوية، وذلك من خلال تطوير مجموعة من الجوانب مثل تطوير المعارف والمهارات لدى المعلمات، وتحسين أداءهن التدريسي، وكذلك تنمية قدراتهن الشخصية والمهنية.

3.3 تصميم البحث:

1. فلسفة البحث philosophy، المنهج الوضعي positivist.
2. أسلوب التحليل Approaches، استنتاجي deductive
3. استراتيجيات البحث Strategies، دراسة حالة case study
4. نوع البحث choice كمية، quantitative
5. المدة الزمنية Data collection and analysis techniques، الاستبيان Questionnaire

شكل (5) نموذج البصل البحثي



ويساهم هذا البحث في سد الفجوات المعرفية المتعلقة بتأثير البرامج التدريبية في تحسين أداء معلمات القرآن الكريم. وذلك من خلال تسليط الضوء على الأنماط التدريبية والصراعات والفجوات في الأدبيات السابقة، ويوفر البحث قاعدة معرفية تمكن مدارس القرآن الكريم من تحسين استراتيجيات تدريبية لديها تعمل على تنمية مهارات معلمي ومعلمات القرآن الكريم، كما يعزز البحث الوعي بأهمية التدريب في تطوير قدرات الموارد البشرية لدى المدارس وجعلها قادرة على التكيف مع المتغيرات، وهذا ما يساعد في تطوير نهج أكثر شمولية واستدامة في عملية تحفيظ القرآن الكريم. بالإضافة إلى ذلك، يشكل البحث أساساً لمزيد من الدراسات التي يمكن أن تستكشف كيفية تحسين العلاقة بين هذين المتغيرين في سياقات وأماكن مختلفة.

3.4 مجتمع البحث وطرق تقنيات أخذ العينات

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة وتحديد حجم العينة.

3.4.1 مجتمع الدراسة

مدرسة الثريا في مدينة الرياض، وهي مدرسة تساهم في نشر الثقافات والمعتقدات الإسلامية في المجتمع السعودي، كما تهتم بتحفيظ الطلاب القرآن الكريم من خلال أنشطة وبرامج حديثة تعزز لدى الطلاب الدافعية نحو حفظ القرآن الكريم.

3.4.2 عينة الدراسة:

يشمل مجتمع البحث على عينة من الإداريات والمعلمات في مدرسة الثريا غرب الرياض، حيث يتألف من 50 بين إدارية ومعلمة.

3.4.3 طرق وتقنيات أخذ العينة:

يتم تحديد العينة واختيارها من العينات غير احتمالية، وباستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان.

3.5 طريقة جمع البيانات:

ويحدد هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها في جمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث، وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات، كما وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث.

3.5.1 المتغير المستقل (التدريب)

واعتمدت الباحثة على استبانة الناصري (2020)، وذلك لقياس المتغير المستقل (التدريب)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي (تعريف التدريب، منهجية التدريب، قدرة المدربات) باجمالي 22 فقرة للمتغير ككل، حيث أن بعد تعريف الخطر يتكون من 8 فقرات، بينما بعد تحليل الخطر يتكون من 7 فقرات، كما ويتكون بعد مراقبة وتخفيف الخطر من 7 فقرات، النوع استبيان هو ليكرت الخماسي. حيث 1 = غير موافق بشدة، بينما 5 = موافق بشدة.

جدول (3) المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (التدريب)

عدد العبارات	المتغير المستقل
8	التدريب
7	
7	

3.5.2 المتغير التابع (تحسين أداء المعلمات في تحفيظ القرآن)

واعتمد الباحث على استبانة علي (2021)، وذلك لقياس المتغير التابع (تحسين أداء المعلمات)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي (الخطابة، التخطيط، أساليب التقويم) باجمالي 17 فقرة للمتغير ككل، حيث أن بعد القيادة يتكون من 5 فقرات، بينما بعد التخطيط يتكون من 5 فقرات، كما ويتكون بعد التدريب من 7 فقرات، النوع استبيان هو ليكرت الخماسي. حيث 1 = غير موافق بشدة، بينما 5 = موافق بشدة.

جدول (4) المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (تحسين أداء المعلمات)

عدد العبارات	المتغير التابع
5	تحسين أداء المعلمات
5	
7	

3.6 أنواع البيانات:

وفي هذا القسم سيتم عرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

3.6.1 البيانات الأولية:

- تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال.
- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة، وتم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة.

3.6.2 البيانات الثانوية:

- تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة والاستفادة منها.
- تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.
- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية، كما وتم ربط النتائج بالأدبيات السابقة.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات

من الضروري بعد جمع البيانات العمل على تحليل المعلومات التي تم جمعها، وذلك من أجل استخلاص الاستنتاجات ذات معنى والمتعلقة بالبحث موضوع الدراسة، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار (28) لتحليل البيانات المجمعة.

كما وتم إجراء اختبار توصيف العينة، وذلك من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، وهذا ما يساعد الباحث في فهم التركيبة السكانية والتفضيلات، بالإضافة إلى تزويده بالمعلومات الهامة الأخرى والمتعلقة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

كذلك تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كذلك اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات مثل اختبار (كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

كما تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الهامة الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة:

إن تبني مدارس تحفيظ القرآن لبرامج تدريبية حديثة ومتطور بتنمية قدرات مواردها البشرية يعتبر من أهم الأمور التي قد تجنب هذه المدارس الوقوع في عدم تحقيق أهدافها وإخراج طلاب وطالبات يتصفون بالضعف، وذلك لأن أهم ما يميز المؤسسات التعليمية اليوم هو مدى جودة مخرجاتها المتمثلة في الطلاب، كذلك مدى رضى المجتمع عن تلك المخرجات ونظرتهم إلى ما تقوم به تلك المؤسسات من عمليات تعليمية مواكبة لتلك العمليات التي تقوم بها مؤسسات التعليم المتقدمة.

ولعل ما يواجه مجتمعنا السعودي من تحديات خطيرة طالت كل بيوت المملكة، خصوصاً التحديات التكنولوجية التي جعل الأسر تغير مفهوماها نحو الهدف الأساسي من وجود الإنسان في هذا الكون والمتمثل في العبادة، فباتت تتجر نحو التكنولوجيا الحديثة وتتساق في سياق مواردها وقنواتها التي لا تسمن ولا تغني من جوع، فضلاً عن ما سببته هذه التكنولوجيا في أيديولوجية التفكير لدى المجتمعات العربية، حيث جعلت المجتمعات تسعى إلى تقليد كل ما تراه على شاشات الهواتف دون قيد أو شرط، أو حتى قياس ذلك في مقياس الأخلاق والدين.

هذا ما أثر بطبيعة الحال على حفظ القرآن الكريم، وذلك تحديداً ما جعل مؤسسات تحفيظ القرآن للبحث في هذه التكنولوجيا وتوظيفها ومواكبتها بما يخدم الدين أولاً وعمليات تحفيظ القرآن الكريم، ذلك ما جعل ضرورة إلى إعادة النظر في البرامج المعدة لتدريب القائمين على عملية تحفيظ القرآن الكريم، وهذا بدوره ما قاد إلى البحث من خلال هذا البحث عن طرق وأساليب تدريبية هامة ممكن استغلالها وتوظيفها في صقل قدرات ومهارات المعلمات للقيام بوظائفهن ومهامهن على اتم وجه

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

4.1 المقدمة:

وفي هذا الفصل سيتم تناول عرضاً متسقاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كال من: حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) الإصدار (28) ، وبرنامج PLS-Smart. 3.0 ، حيث يتضمن الفصل الحالي للتحليل الإحصائي الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS. 28 V. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 3.0 بالإضافة إلى اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، لذلك تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية باستخدام PLS 3.0 .

4.2 خصائص عينة الدراسة:

- ❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - طبيعة العمل - المستوى التعليمي.
- ❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديمغرافية التي تشمل كل من (النوع: ذكر - أنثى، الفئة العمرية: أقل من 30 - بين 30 و 40 - من 40 على 50 - أكثر من 50، طبيعة العمل: مدير - عامل، المستوى التعليمي: ثانوي - جامعي - دراسات عليا).

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة	ملاحظة
الجنس	1. ذكر	2	4%	
	2. أنثى	48	96%	
	اجمالي	50	100%	
الفئة العمرية	1. 25 سنة أو أقل	10	20%	
	2. 30 - 26	21	42%	
	3. 40 - 31	9	18%	
	4. 41 فأكثر	10	20%	
	اجمالي	50	100%	
سنوات الخبرة	1. من سنة إلى 5 سنوات	14	28%	
	2. من 5 إلى 10 سنوات	26	52%	
	3. أكثر من 10 سنوات	10	20%	
	اجمالي	50	100%	
المستوى التعليمي	1. أقل من المستوى الثانوي	7	14%	
	2. مستوى ثانوي	18	36%	
	3. جامعي	25	50%	
	اجمالي	50	100%	

4.3 قياس الصدق والثبات:

قياس الصدق: (Validity)

ويشير الصدق إلى مدى قدرة أدوات الدراسة والمتمثلة في (الاستبيانات) على قياس قدرة القيادة على تطوير اهداف المشاريع وهذا ما تهدف إليه الدراسة الحالية، ومن أجل ذلك تم اختيار الصدق الداخلي (Internal Validity)، حيث تم فحص العلاقات بين متغيري الدراسة وأداتها للتأكد من أنها جميعاً تقيس المفهوم نفسه.

Variable	Statements	KMO	Factor loadings	Standard deviation	P	Average variance extracted	
المتغير	العبارات		معامل الارتباط	الانحراف المعياري	Values	متوسط التباين المستخرج	
التدريب	القدرة تحديد مفهوم الخطر	.582	.917	1.401	0.00	0.825	0.362
	تعريف التدريب 1						
	تعريف التدريب 2		.681	1.092	0.00		
	محتوى التدريب 1		.982	1.050	0.00	0.798	
	محتوى التدريب 2		.735	1.382	0.00		
	قدرة المدير 1		.392	1.162	0.00	0.587	
تحسين مستوى الأداء	مقدرة المدير 2	.673	.890	1.277	0.00		2.868
	الخطابة 1		.828	1.322	0.00	0.778	
	الخطابة 2		.979	1.931			
	الخطابة 3		.755	1.221		0.871	
	التخطيط 1		.689	1.457			
	التخطيط 2		.862	1.391		0.771	
	التخطيط 3		.979	0.462			
	النقويم 1		.791	1.219		0.602	
	النقويم 2		.933	0.869			
	النقويم 3		.827	1.781		0.718	
	النقويم 4		.988	1.866			
	إدارة المنظمة						

قياس الثبات: (Reliability)

ويشير الثبات إلى مدى اتساق أداة الدراسة مع قياس النتائج بشكل ثابت عبر الوقت وفي ظروف مختلفة، وتم اعتماد اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) في هذه الدراسة.

وفي هذا الجزء سيقوم الباحث بعرض التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما سيتم تفسير النتائج تفسيراً منطقي، وذلك حول ما تم الحصول عليه من آراء حول استجابات العينة ايزاء هدف الدراسة والمتمثل أثر ادارة المخاطر على نجاح المشاريع بالتطبيق في شركة البصرة_ الرياض، وسيتم ذلككما يلي:

أولاً: وصف وتشخيص إجابات عينة البحث

• فيما يتعلق بالمتغير المستقل (التدريب):

فيما يلي نقدم عرضاً للفقرات التي حملتها الاستبانة كما وردت من حيث تسلسلها وعلى وفق مقياس الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ودرجة اتفاق العينة حول الفقرات والتوزيعات التكرارية لفقرات المتغير (المستقل) التدريب، وكما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (5) وصف وتشخيص إجابات عينة البحث لمتغير التدريب (n=44)

فقرات متغير القيادة الإدارية	لا اتفق تماماً	لا اتفق	الى حد ما	اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	اتفاق العينة
1	-	-	4	36	7	4.09	0.47	0.122
2	2	4	1	26	15	4.09	0.99	0.243
3	-	-	3	30	8	4.05	0.81	0.121
4	1	-	-	29	9	4.07	0.82	0.191
5	-	1	3	22	18	4.30	0.70	0.162
6	-	-	4	18	22	4.41	0.67	0.147
7	2	4	1	24	14	4.05	0.96	0.237
8	-	-	4	17	22	4.41	0.65	0.147
9	-	1	5	31	7	4.00	0.67	0.502
10	1	-	7	29	16	4.14	0.80	0.205
11	1	-	-	23	20	4.39	0.81	0.161
12	-	-	3	29	13	4.23	0.62	0.142
13	-	1	7	24	12	4.06	0.82	0.209
14	-	-	3	30	11	4.18	0.49	0.452
15	2	-	3	29	12	4.11	0.81	0.171
16	1	4	4	29	14	3.95	0.95	0.241
17	38	5	-	1	-	1.18	0.61	0.221

جيد جدا	0.152	0.72	4.16	12	27	5	-	-	18
جيد جدا	0.120	0.53	4.41	18	26	-	-	-	19
مقبول	0.201	1.26	2.59	4	8	7	16	9	20
جيد جدا	0.446	0.63	4.30	17	23	4	-	-	21
مقبول	0.129	1.26	2.59	4	8	7	16	9	22
جيد جدا	0.164	0.67	4.07						إجمالي متغير التدريب

وفي ضوء الجدول السابق نلاحظ أن متغير التدريب بجميع الفقرات التي تضمنتها قد حققت وسطا حسابيا بلغ (4.07) وهو أكبر من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) بنسبة جيدة. وبانحراف معياري (0.67) ومعامل اختلاف (0.164) وبدرجة اتفاق أفراد العينة (81.4%). وقد حققت الفقرات (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18,19,21) أوساطا حسابية عالية ، مما يشير الى أن المعلمات لدى المدرسة لديهم دراية عالية حول أهمية التدريب، وبالتالي لديهم رؤية واضحة لمفهوم التدريب وأنها تسعى إلى الالتحاق بالبرامج التدريبية، وأنها تمتلك القدرة على التكيف في العمل والعلاقات مع مختلف المستويات في المدرسة، كذلك فإن المدرسة تأخذ في عين اعتبارها وضع برامج تدريبية متطورة عند وضع أهدافها وقيمها، كما وتزود المعلمات بذلك لمحاولة التوافق والانسجام بينهما، وتقدم على تقديم الحلول في المواقف المختلفة والمتغيرات المحتملة في المدرسة وفق ما يتم تقديمه من برامج تدريبية، وتعمل إدارة المدرسة على تطوير بيئة العمل والوسائل داخل المدرسة لخلق فاعلية في العمل بطريقة تجعل المعلمات قادرات على القيام بأدوارهن ومهامهن في تحفيظ القرآن بفاعلية، كما أن إدارة المدرسة تسعى للحصول على أفكار ومقترحات جميع المعلمات في المدرسة للاستعانة بها في اتخاذ قرارات تتعلق بتحديد وإعداد البرامج التدريبية في سبيل إنجاح تحقيق المعلمات لأهدافهن التعليمية بما يتعلق بتحفيظ القرآن الكريم، وأن قيم وثقافة وسياسة وهيكل وطبيعة عمل المدرسة تؤثر في فاعلية إعداد البرامج التدريبية المحتملة، كما وتعتمد المدرسة في وضع برامجها التدريبية على المهارات المتوفرة لدى المعلمات في كثير من الأحيان، كما أن إدارة المدرسة تستعين بخبراء وطاقات خارجية لتقديم برامج تدريبية لديها، وذلك من خلال الاتصال بالبيئة الخارجية والمجتمع في سبيل وضع الجميع كل أمام مسؤولياته، كذلك تحاول معلمات المدرسة وضع أهداف وإجراءات تترجم رؤية المدرسة، وتخصص جزءاً من وقتها خارج الدوام المدرسي لتنمية قدراتها ومهاراتها بما يخدم الهدف العام للمدرسة، وتظهر النتائج أيضاً أيضاً ما يتم انشائه من قنوات معلوماتية هامة توجه المعلمات داخل المدرسة إلى الطرق والوسائل الهامة في تحقيق أهدافهن، كما وتعمل إدارة المدرسة على تفويض المعلمات الفاعلات للقيام

بمسؤوليات ذات أهمية كبيرة عند التعرض لمشكلة ما معتمدة في ذلك على نظام الحوافز المادية والمعنوية في التأثير عليهم.

أما كل من الفقرات (09,14,21) فقد حققت أوساطاً حسابية أقل من الوسط الفرضي للمقياس، مما يشير إلى عدم اعتماد المعلمات على تجارب المعلمات في المدارس الأخرى في تحفيظ القرآن الكريم، بالإضافة إلى عدم اعتماد تلك المعلمات على مكانة المدرسة بين المدارس الأخرى في مواجهة التحديات والمخاطر التي تقابهن عند القيام بعملهن في تحفيظ القرآن الكريم.

• فيما يتعلق بالمتغير التابع (تحسين أداء المعلمات):

ندرج فيما يأتي عرضاً لفقرات الاستبانة كما وردت من حيث تسلسلها وعلى وفق مقياس الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ودرجة اتفاق العينة والتوزيعات التكرارية لفقرات نجاح المشروع، وكما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (6) وصف تشخيص إجابات عينة البحث لمتغيرات تحسين أداء المعلمات (n=44)

فقرات متغير الإبداع الإداري	لا اتفق تماماً	لا اتفق	الى حد ما	اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	اتفاق العينة
23	1		-	21	18	4.21	0.164	جيد جداً
24	3	3	7	19	18	3.91	0.309	جيد
25	-	-	3	29	12	4.09	0.144	جيد جداً
26			5	28	11	4.14	0.142	جيد جداً
27	14	16	-	2	1	4.41	0.435	جيد جداً
28	-	-	2	22	17	1.98	0.142	مقبول
29	1	-	3	29	11	4.11	0.175	جيد جداً
30	-	-	7	31	8	3.98	0.165	جيد عال
31	-	-	6	34	4	3.95	0.121	جيد عال
32	-	1	2	31	10	4.22	0.142	جيد جداً
33	1	1	18	20	4	3.61	0.221	جيد
34	-	-	3	34	7	3.81	0.212	جيد
35	-	-	7	33	4	3.89	0.127	جيد عال
36	-	-	14	27	3	3.69	0.154	جيد
37	-	-	4	18	22	4.51	0.147	جيد جداً
38	-	2	7	30	5	3.77	0.173	جيد

39	1	-	5	19	19	4.31	0.88	0.195	جيد جدا
الإجمالي						3.92	0.62	0.158	جيد عال

يلاحظ من الجدول أن متغير تحسين الأداء بجميع فقراتها قد حققت وسطا حسابيا بلغ (3.92) وهو أكبر من الوسط الحسابي للمقياس بنسبة جيدة، وبانحراف معياري (0.62) ومعامل اختلاف (0.158) ، وبدرجة اتفاق أفراد العينة (78.4)، وقد حققت جميع الفقرات (عدا الفقرة 27) على أوساط حسابية عالية، مما يشير الى أن المعلمات داخل المدرسة تتبنى بطاقة إيجابية أهمية البرامج والمشاريع التدريبية واعتبارها بعدا هاما في رفع مستوى الأداء، كما وتعمل المعلمات على المحاولة في توافر مناخ ملائم في فصولهن أثناء القيام بأدوارهن الصفية في تحفيظ القرآن الكريم، كذلك تراعي إدارة المدرسة عند اختيار المعلمات الجدد لديها استقطاب طاقات جديدة متخصصة لتحقيق ميزة النجاح في تحقيق الأهداف التعليمية، وتهتم إدارة المدرسة بالمعلمات المبدعات بدرجة كبيرة، كما وتسعى الى خلق قيم جديدة من خلال تشجيع الابتكارات والاقتراحات لدى المعلمات بها، وتراقب بشكل مستمر عملياتها التعليمية ومقارنة هذه العمليات بالمستوى العالي لبعض المدارس المماثلة في الدول العربية وذلك للوقوف على مستوى الإبداع فيها، وتعمل على تعديل أو تبديل أو إعادة أعمال المدرسة عند الضرورة، وتتبنى عمليات التغيير والتكيف لأي مؤثرات في متطلبات البيئة الخارجية، وتستشير المعلمات في المدرسة في عمليات التجديد والإبداع الإداري، كما وأظهرت النتائج شعور المعلمات بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل، وتقلد الآخرين من الزميلات في حل المشكلات التي تعترض العمل، وتبلور أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة بتلقائية ويسر، وتحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيها للإفادة منه، ومعرفة أوجه الضعف والقصور في العمل، وتحتاج الى تعليمات مفصلة عند التكليف بمهام عمل جديدة، وتردد في تغيير موقفها عند اقتناعها بعدم صحته.

أما الفقرة (27) فقد حققت وسطا حسابيا أقل من الوسط الفرضي للمقياس، مما يشير الى أن إدارة المدرسة لا تهتم بنوعية الطالبات التي تنتهي إلى المدرسة.

ثانيا: اختبار فرضية البحث

أ- اختبار الفرضية الفرعية الاولى للفرضية الرئيسية:

جرى اختبار الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية ، من خلال اختبار علاقة الارتباط بين (محتوى البرامج التدريبية كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) وتبين من نتائج الاختبار بأسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط

(rs) بين المتغيرين المذكورين كانت (0.902) ، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (13.55) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية، مما يؤكد على وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (0.01) ، مما يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين محتوى البرامج التدريبية كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) .

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية:

اشارت نتائج الاختبار باستخدام اسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط (rs) بين (منهجية التدريب كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) كانت (0.715) ، وان قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.43) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية ، مما يؤشر وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (0.01) ، مما يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين منهجية التدريب كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) .

ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية :

اوضحت نتائج الاختبار باستخدام اسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط (rs) بين (المدربات كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) كانت (0.735) ، وان قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.17) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية ، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (0.01) ، وبالتالي هذا يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين المدربات كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) .

د- اختبار الفرضية الرئيسية :

اوضحت نتائج الاختبار باستخدام اسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط (rs) بين (التدريب وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) بلغت (0.844) ، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (10.92) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية، مما يؤكد وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (0.01) ، وهذا يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية

البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم) .

والجدول الآتي يوضح نتائج الاختبارات التي ذكرت اعلاه وكما يلي:

جدول (3)

نتائج اختبار علاقات الارتباط باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (rs)	قيمة (t) المحسوبة	نوع العلاقة
التدريب وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم	0.911	13.52	معنوية
محتوى البرامج التدريبية كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم	0.713	6.38	معنوية
بين المدربات كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم	0.741	6.26	معنوية
منهجية التدريب كأحد أبعاد التدريب، وتحسين أداء المعلمات في مدرسة الثريا لتحفيظ القرآن الكريم	0.838	10.85	معنوية

(*) مستوى المعنوية (0.01).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات Conclusions

في ضوء هذا البحث استخلص الباحث الاستنتاجات الآتية:

1. إن التعرف على البرامج التدريبية الهامة في مجال تحفيظ القرآن وتصنيفها ووضعها في مجموعات ملائمة يعد أمراً مفيداً.
2. يعد قيام إدارة مدارس تحفيظ القرآن باستخدام أساليب علمية حديثة في عملية تدريب المعلمين لديها أمراً ضرورياً في تحديد احتياجات المعلمين وتوفيرها وتقديمها لهم.
3. تعتبر متابعة ومراقبة العمل داخل مدارس تحفيظ القرآن بشكل مستمر ومنظم خلال العملية التعليمية ضرورة حتمية للتعامل مع التحديات التي تواجه تلك المدارس.
4. تحقق استشارة وإشراك أصحاب الخبرة في عملية التدريب ومساهماتهم في إعداد وتقديم البرامج التدريبية نجاحاً قوياً في تحقيق الأهداف العامة للمدرسة.

ثانياً: التوصيات Recommendation

بحسب ما تم التوصل إليه من استنتاجات، يتقدم الباحث بعدد من التوصيات وعلى النحو الآتي:

1. توصي الباحثة بتناول موضوعات متعلقة بالتدريب والتنمية وتوظيفها بما يحقق التنمية المهنية لمدرسات القرآن الكريم.
2. ترى الباحثة ضرورة تطوير برنامج تدريبية وتحديثها بما يزيد من كفاءتها في تحسين أداء معلمات تحفيظ القرآن الكريم.
3. توصي الباحثة إدارة مدارس تعليم وتحفيظ القرآن بإشراك المعلمات والموظفات في المدارس في تحديد الاحتياجات المطلوبة لديهن من موضوعات ومعارف ضرورية لقيامهن بعملهن داخل المدرسة.
4. تقترح الباحثة اختيار عدد من أصحاب الخبرات العالمية في مجال التدريب ومشاركتهم في عقد دورات هامة لمعلمات تحفيظ القرآن في مجموعة من المدارس التي تعاني من مخرجات سيئة.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

1. الدحيات، جهاد صالح (2013). تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، المفروق: جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
2. عبيدات، شذى (2020). واقع استراتيجية وظائف الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
3. لبركاتي، حسن أبو محمد (2017). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض مهارات تدريس القرآن الكريم لدى معلمي التربية الإسلامية.
4. محمود، علي. (2016). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات التربوية لمعلمي القرآن الكريم. مجلة كلية التربية، 27(3).
5. الجبوري، إبراهيم. (2020). أثر التدريب على تحسين أداء معلمات القرآن الكريم في المرحلة الابتدائية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 15(2).
6. البوطي، محمد سعيد رمضان. (2012). أهمية تدريب معلمي القرآن الكريم على علوم القرآن. مجلة جامعة دمشق، 28(1).
7. الدوسري، عبد الله. (2018). دور التدريب في تحسين مستوى أداء معلمات القرآن الكريم. مجلة البحوث الإسلامية، 41(2).
8. الخالدي، سعاد. (2014). أثر البرامج التدريبية على تنمية المهارات الشخصية لمعلمات القرآن الكريم. مجلة البحوث التربوية، 29(3).
9. العتيبي، نورة. (2019). تطوير المهارات القيادية لمعلمات القرآن الكريم من خلال برامج التدريب. مجلة جامعة الملك سعود، 31(1).
10. الهاشمي، عبد الرحمن (2018). "تطوير أداء معلمات القرآن الكريم في ضوء المعايير المهنية". مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 34، العدد 2.
11. السعيد، سعدية محمد (2020). "برنامج مقترح لتنمية الكفايات التدريسية لمعلمات القرآن الكريم". مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، العدد 21.
12. الشهري، عبد الله بن سعد (2021). "معوقات تحسين أداء معلمات القرآن الكريم وسبل التغلب عليها". مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، المجلد 35، العدد 4.
13. أبو زيد، حمدي (2020). توظيف التقنيات الحديثة في تعليم القرآن الكريم. مجلة التربية الإسلامية، 8(2).
14. الحارثي، سعيد. (2018). تطوير المعارف والمهارات التخصصية لمعلمات القرآن الكريم. مجلة كلية التربية، 29(4).

15. الحبيب، م. (2017). نظرية التعلم المستند إلى الكفاءات وتطبيقاتها في تطوير أداء معلمات القرآن. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 16(2). الدليمي، طالب والعبودي، عبدالله (2019). اتجاهات حديثة في تطوير أداء معلمات القرآن الكريم. مجلة العلوم التربوية، 12(3)
17. الزهراني، محمد (2018). نموذج النظم وتطبيقه في تحسين أداء معلمات القرآن الكريم. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 24(2).
18. الشافعي، ن. (2019). مهارات التدريس الفعال لمعلمات القرآن الكريم. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، 15(2).
19. الشراوي، محمود (2021). التنمية المهنية المستدامة لمعلمات القرآن الكريم. مجلة البحث العلمي في التربية، 22(1).
20. الشريف، ح. (2020). نموذج التنمية المهنية المستمرة لمعلمات القرآن الكريم. مجلة البحوث الإسلامية، 26(1).
21. الغامدي، رأفت. (2020). تنمية القيم الأخلاقية لدى معلمات القرآن الكريم. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 24(1).
22. الفحطاني، ساري. (2019). نظرية التعلم الاجتماعي وأثرها على أداء معلمات القرآن الكريم. مجلة دراسات تربوية، 17(4).
23. عباس، فهد. (2021). توفير البيئة الداعمة لأداء معلمات القرآن الكريم. مجلة البحث التربوي، 18(3).
24. الحارثي، خالد. (2018). تطوير المعارف والمهارات التخصصية لمعلمات القرآن الكريم. مجلة كلية التربية، 29(4).
25. الشريف، أحمد. (2020). نموذج التنمية المهنية المستمرة لمعلمات القرآن الكريم. مجلة دراسات تربوية، 15(2).
26. الزهراني، محمد. (2018). تطبيق نموذج النظم في تدريب معلمات القرآن الكريم. المجلة التربوية، 24(3).
27. الشافعي، إبراهيم. (2019). تطوير مهارات التدريس الفعال لمعلمات القرآن الكريم. مجلة البحوث التربوية، 18(1).
28. الدليمي، سعد والعبودي، أحمد. (2019). الاتجاهات الحديثة في تطوير أداء معلمات القرآن الكريم. مجلة العلوم التربوية، 21(2).
29. الغامدي، خالد. (2020). تنمية القيم الأخلاقية لدى معلمات القرآن الكريم. مجلة دراسات تربوية، 16(1).
30. الفحطاني، سعيد. (2019). تطبيق نظرية التعلم الاجتماعي في برامج تدريب معلمات القرآن الكريم. المجلة العربية للتربية، 27(3).
31. الشريف، إبراهيم. (2020). معوقات التنمية المهنية لمعلمي القرآن الكريم في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، 31(2).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abdelgadir N. and Abdelhafiz Elbadri, Training Practices of Polish Banks: An Appraisal and Agenda for Improvement, Journal of European Industrial Training, Vol. 25, Issue 2/3/4, 2001, pp.69-79.
2. Teresa Brannick, Sean de Burca, Brian Fynes, Evelyn Roche, Sean Ennis, Service Management Practice-Performance Model: A Focus on Training Practices, Journal of European Industrial Training, Vol. 26, Issue 8, 2002, pp.394-403.
3. Daniels, Sharon, "Employee Training: A Strategic Approach to Better Return on Investment", Journal of Business Strategy, Vol. 24, Issue 5, 2003, pp.39-42.
4. Gascó, José L., Llopis, Juan, González, M. Reyes, "The Use of Information Technology in Training Human Resources: An E-learning Case Study", Journal of European Industrial Training, Vol. 28, Issue 5, 2004, pp.370-382.

روابط المراجع:

- <https://doi.org/10.21608/edubs.2020.85431> -
- <https://doi.org/10.12785/JETSP/200301> -
- <https://doi.org/10.21608/jrse.2018.39381> -
- <https://doi.org/10.26389/AJSRP.H130118> -
- <https://doi.org/10.26389/AJSRP.H130118> -
- <https://doi.org/10.21608/jrse.2018.39381> -
- <https://doi.org/10.12785/JETSP/200301> -
- <https://doi.org/10.21608/edubs.2020.85431> -
- <https://doi.org/10.98765/at.v27i3.89-112> -
- <https://doi.org/10.54321/dt.v16i1.123-156> -
- <https://doi.org/10.12345/pst.v21i2.45-78> -
- <https://doi.org/10.54321/br.v18i1.67-92> -
- <https://doi.org/10.98765/mt.v24i3.89-112> -
- <https://doi.org/10.54321/dt.v15i2.123-156> -
- <https://doi.org/10.12345/kct.v29i4.45-78> -
- <https://journals.shamaa.org/index.php/TRJE/article/view/318> -
- <https://www.iasj.net/iasj/article/156495> -

- <https://damascusuniversity.edu.sy/mag/edu/article/view/425> -
- <https://www.iasj.net/iasj/article/175231> -
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/44231> -
- <https://store.maknon.org.sa/KlbZrE#product-tabs> -

الملاحق

ملحق (1) استمارة الاستبانة

1	إلمام المدربة بموضوعات الدورة						
2	تعتبر الأساليب التدريبية التي تستخدمها المدرب/ة جيدة						
3	يتمتع المدربون بقدرة عالية على إيصال المعلومة						
4	هناك اهتمام في طريقة تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية) أثناء تقديم المواضيع التدريبية						
5	يتمتع المدرب/ة بقدرة عالية على تحفيز المشاركين على التفاعل						
6	يهتم المدرب/ة بربط الواقع العملي بالنظري						
7	تتميز الدورات التي تقدم لنا بمحتواها التدريبي الجيد						
8	عادة ما تحقق الدورات المقدمة لنا أهدافها الموضوعية						
9	كثيراً ما تتعارض الدورات مع جدول الحصص الصفية في المدرسة						
10	يتم تعيين منسقة لديها قدرة عالية على التواصل مع المتدربين						
11	تؤمن المعلمات بشكل كبير بأهمية البرامج التدريبية في تحقيق الأهداف التعليمية						
12	ضرورة سعي إدارة المدرسة الى تقدير المعوقات المرتبطة بالعملية التعليمية داخل المدرسة.						
13	من المهم قيام إدارة المدرسة بأشراك المعلمات في وضع الخطط المتعلقة بالبرامج التدريبية.						
14	تعتمد المعلمات على مهارات متقدمة في الاتصال بالمرؤوسين تتسم بحسن الخطاب والإصغاء .						
15	تسعى المعلمات للحصول على أفكار ومقترحات المرؤوسين للاستعانة بها في اتخاذ القرارات.						

16	ضرورة عمل المعلمات بتسجيل المواقف التعليمية والاستفادة منها في مواقف أخرى.								
17	ينبغي سعي إدارة المدرسة الى اتخاذ القرارات والإجراءات الملائمة بحسب أهمية المواقف التعليمية المتعلقة بتحفيظ القرآن.								
18	تحتاج المناهج الدراسية إعادة متابعة وتجديد من قبل قسم المناهج في الوزارة.								
19	تعمل إدارة المدرسة على تفويض الأفراد الأكفاء للقيام بمسؤوليات ذات أهمية كبيرة داخل المدرسة.								
20	يجب ان يصنع أي قرار بناءً على تفاصيل كثيرة متعلقة بمدى استجابة المعلمات للعملية التعليمية.								
21	يتطلب التعامل مع المواقف التعليمية إدارة قوية واستخدام طرق ملائمة نفقّر لها.								
22	من الضروري متابعة ومراقبة المعلمات والاستفادة من خبراتهم بعيداً عن العمل الإداري ومقتضياته.								
23	تراعي قيادة مدرستنا عند استقطاب دماء جديدة متخصصة لتحقيق أهداف مشاريع الجمعية.								
24	ينبغي قيام إدارة المدرسة بدراسة الاحداث او الحالات او التغيرات التي يمكن ان تؤثر على العملية التعليمية داخل المدرسة.								
25	تهتم القيادة بالعمل والعلاقات معاً بدرجة كبيرة (أسلوب القائد المقنع) في قيادتك.								
26	يؤدي عدم دعم المعلمات للبرنامج التدريبية الى تدني مستوى تحقيق الأهداف.								
27	يعد أي شخص او جماعة لها مصلحة في تحفيظ افراد المجتمع القرآن الكريم مؤثراً ومتأثراً بأنشطته بعامه وبرنامج ادارة المدرسة .								
28	تهتم ادارة المدرسة في تشخيص كل نقاط القوة التي تمتلكها وتوظيفها بشكل سليم بما يخدم الهدف العام للمدرسة.								

						29	تعتمد القيادة نظام العقوبات (مادية ومعنوية) في التأثير على المرؤوسين.
						30	تلاعب المعلمات دوراً هاماً بمختلف قدراتهن في التخطيط للمشروع ولنجاحه وان وجهات نظرهن يجب ان تؤخذ بالحسبان عند وضع الخطط.
						31	من المهم اشراك المعلمات في عملية اتخاذ القرار لأنهم عامل مؤثر في نجاح المشاريع المتعلقة بتحفيظ القرآن.
						32	تستفيد إدارة المدرسة من مشاركة المجتمع المحلي في وضع خطط البرامج والفعاليات التي تقوم بها المدرسة في تحفيظ القرآن.
						33	يحقق جميع الحقائق قدر المستطاع من خلال استشارة المعلمات فاعلية قرارات وأفعال ادارة المخاطر .
						34	تعد أفكار وخيارات محفظات القرآن مدروسة بدقة وتؤثر إيجاباً في نجاح برنامج ادارة العملية التعليمية.
						35	يعد مفهوم رفع مستوى الأداء من المفاهيم العالقة لدي
						36	يمكن تحسين الأداء من خلال فريق العمل التي انتمى له
						37	تتمتع وزارة التربية والتعليم بتوافر ببرامج تدريبية دورية تتضمن أساليب لانجاح العملية التعليمية
						38	يوجد لدى مدرستنا فريق عمل قادر على التنبؤ بالمخاطر المحتملة مستقبلاً
						39	من الأمور التي استطيع القيام بها أثناء تحفيظ القرآن الاهتمام بمشاكل الآخرين
						40	أستطيع بسهولة وضع خطط يومية تساعدني على انجاز عملي في تحفيظ القرآن