



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

واقع الممارسات الإدارية والفنية لاختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم في محافظة الخرج

إعداد

الطالب / عبد الله بن محمد بن ناصر العموش

طالب ماجستير - قسم العلوم التربوية -

كلية التربية - جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

إشراف

د/ عبد العزيز بن محمد الصقر

أستاذ الإدارة التربوية المشارك

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد الأول - يناير ٢٠١٩م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الممارسات الإدارية والفنية لِإِخْتِيَارِ قَادَةِ مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ فِي مَحَافِظَةِ الْخَرْجِ، وَاسْتِخْدَامِ الْبَاحِثِ الْمَنَهْجَ الْوَصْفِيَّ فِي دِرَاسَتِهِ، وَاعْتَمَدَ عَلَى الْإِسْتِبَانَةِ كَأَدَاةٍ لِمَجْمَعِ بَيَانَاتِ الدِّرَاسَةِ، وَشَمَلَ مَجْتَمَعِ الدِّرَاسَةِ مَعْلَمِي مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ، وَمَشْرِفِي الْإِدَارَةِ، وَخِبْرَاءِ الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ بِمَحَافِظَةِ الْخَرْجِ التَّعْلِيمِيَّةِ، وَفَقَا لِّلْعَامِ الدِّرَاسِي ٣٨-٤٣٩ هـ، وَعَدَدُهُمْ حَسَبِ الْإِحْصَائِيَّةِ (١٦) مَشْرِفًا، وَمَعْلَمِي مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ فِي الْمَحَافِظَةِ لِلْبَنِينَ، وَيَبْلُغُ (١٣١) مَعْلَمًا، وَخِبْرَاءِ الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ وَعَدَدُهُمْ (٥) خِبْرَاءِ تَرْبَوِيِينَ، حَيْثُ طُبِقَ الدِّرَاسَةُ عَلَى كَامِلِ الْمَجْتَمَعِ، وَتَوَصَّلَتْ الدِّرَاسَةُ إِلَى أُبْرَزِ النَتَائِجِ التَّالِيَةِ : أَنْ وَاقِعَ الْمَپَارِسَاتِ الْإِدَارِيَّةِ وَالْفَنِيَّةِ لِقَادَةِ مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ " جَاءَتْ بِدَرَجَةِ (مَتَوَسُّطَةٍ) بِمَتَوَسُّطِ حِسَابِي (٢.٨٦)، كَمَا تَوَصَّلَتْ الدِّرَاسَةُ إِلَى وَجُودِ فُرُوقٍ دَالَّةٍ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مَسْتَوَى (٠.٠٥) حَوْلَ إِخْتِيَارِ قَادَةِ مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ تَبَعًا لِمَتَغْيِيرِ الْمَسْمَى الْوِظِيفِيِّ تَعَزَّى لِصَالِحِ الْمَشْرِفِينَ التَّرْبَوِيِينَ، كَمَا قَدِمَتْ الدِّرَاسَةُ مَعَايِيرَ مَقْتَرَحَةَ لِإِخْتِيَارِ قَادَةِ مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ فِي ضَوْءِ الْكِفَايَاتِ الْمَهْنِيَّةِ الْإِلَازِمِ تَوَافُرِهَا بِقَائِدِي مَدَارِسِ تَحْفِيزِ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ.

الكلمات الدلالية للبحث: قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم.

Abstract:

The study sample consisted of the Holy Quran Study Schools' teachers, supervisors and educational administration experts in Al-Kharj Governorate in the academic year (1438-1439). Forty-eight supervisors and one hundred-fifty Quran teachers, spread over 12 schools in Al-Kharj, participated in the study. The study was applied to the entire targeted community of 152 individuals.

The most outstanding results of the present study can be stated as follows:

The responses to the first domain items that tackled the status-quo of administrative and technical practices of the Holy Quran Study Schools' leaders were average and the means was (2.86), the responses to the second domain that tackled the suggested criteria for nominating the Holy Quran Study Schools leaders were high and the means was (4.14), the responses to the third domain that tackled the suggested modern professional competences of school leaders were very high and the means was (4.40). The study also found that there were statistically significant differences at the level of significance (0.05) regarding the nomination of the Holy Quran Study Schools' leaders in favor of educational supervisors due to the job title variable. The study ended with a suggestion of criteria for nominating school leaders in Holy Quran Study Schools in the light of modern professional competences that those leaders should possess.

In the light of the results, the researcher presents the following recommendations:

- Attention should be given to the role of the Holy Quran Study schools leaders and establishing clear criteria for their nomination in the light of modern professional competences.
- Developing the leadership skills of the Holy Quran Study schools leaders.
- Conducting several studies to promote the quality of learning outcomes of the Holy Quran Study schools.

Key words: the Holy Quran Study Schools leaders, modern professional competences.

المقدمة

يظل الاهتمام بالجانب التعليمي أحد أبرز الأسباب المؤدية للحفاظ على هوية المجتمع؛ لذلك سعت كل الدول إلى العمل على توطينه، وتقديم كل ما هو جديد في هذا الشأن، وبذل كل الجهود من أجل العناية به؛ إذ إنه المصدر الأقوى لمواجهة التحديات التي من شأنها أن تُضعف المجتمع، وتمزق هويته.

إنَّ الاهتمام بالجانب التربوي التعليمي الذي لم يَعدُ يقتصر على التعليم فحسب، بل اتسعت آفاقه وتطلعاته واهتماماته، ليشمل العملية التعليمية والقائمين عليها من الركائز التي أثبتت - وما زالت تثبت - مدى ضلوعها وأهمية دورها في نهضة الأمم وتقدمها.

كما ذكر السنبل والخطيب ومتولي (١٩٤١ هـ) أن التربية والتعليم تعدُّ من أهمِّ الوسائل التي تُستخدم لتحقيق ما تصبو إليه المجتمعات.

ويعتلي ذلك الهرم الاهتمام بالقائد التربوي الذي يعدُّ المسؤول الأول لتنفيذ الرؤى والتطلعات التي يطمح إليها المجتمع، وكما قال الزكي (١٤٣٣ هـ، ص ٣) إنَّ نجاح المؤسسات التربوية والتعليمية أو فشلها يتوقف على عنصر الإدارة فيها؛ فمدير المدرسة مثله كمثل ريان السفينة الذي يقود دفتها حتى تصل إلى برِّ الأمان وتبلغ أهدافها ومراميها.

وعلى القائد المدرسي المسؤولية الكبرى في تسيير العملية التعليمية بجميع نواحيها، وفي هذا تُدرك كبر حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه؛ لذلك من البدهيَّ الاهتمام بالقائد المدرسي من جميع النواحي، وإيلائه قدرًا كبيرًا من العناية والدقة في الاختيار أولاً، حسب معايير دقيقة وواضحة؛ لتؤهل ذلك القائد لهذا العمل الكبير وتضمن نجاحه وتميزه.

ويؤدي القائد المدرسي دورًا مهمًّا؛ إذ إنه أحد المدخلات التعليمية المهمة للنظام، وتعتمد على كفاءته جودة مخرجات العملية التعليمية، على الرغم من ظهور بعض الآراء التي قصرت دور القائد المدرسي على النظم الإدارية فقط، إلا أن ذلك لا يُلغي أهمية انتقاء القائد المدرسي وحسن اختياره، ويمكن ملاحظة التمايز والأفضلية بين قائدي المدارس، وأفضلية بعضهم على بعض، وارتفاع إنتاجية مدارس دون أخرى بسبب ما يتميز به القائد من صفات وكفاءة (صادق، ١٩٩٦).

كما أن قائد المدرسة يعدُّ المركز الرئيس للعملية التعليمية كلها في المدرسة، ولا يكون جديرًا بهذا المنصب إلا إذا كان مؤهلًا تأهيلًا خاصًّا، يجعله جديرًا بمنصب القيادة الجماعية في مدرسته (عبد الهادي، ١٩٨٤)

وعندما نتحدث عن القائد المدرسي نشير إلى أنه يشمل ذلك القائد في جميع المراحل الدراسية، سواء في التعليم العام، أو مدارس تحفيظ القرآن الكريم، تلك المدارس التي سيكون الحديث عنها، وعن معايير اختيار قائدي المدارس فيها، في ضوء الكفايات المهنية الحديثة، والاطلاع على الممارسات الإدارية والفنية في طريقة اختيار القائد في هذه المدارس؛ نظرًا لكونها مدارس تختلف في عدّة أمور تنظيمية وتعليمية عن مدارس التعليم العام، ولما يحتاج القائد فيها لمعايير خاصة يلزم توفُّرها في القائد المدرسي لمدارس تحفيظ القرآن الكريم.

مشكلة الدراسة:

لا شك أن الإدارة المدرسية هي المرتكز الذي تدور عليه كفاءة التعليم ومخرجاته، ولا يقتصر دور القائد على الجوانب الإدارية فقط، بل يتعدى ذلك ليطال كل ما يمس العملية التعليمية من جوانب.

وقد أشار جودت (١٤٣٥هـ) إلى أن الإدارة المدرسية لم يعد عملها في الوقت الحاضر يقتصر على تسيير الشؤون المدرسية تسييراً روتينياً يتضمّن النواحي الإدارية فقط، بل أصبحت تُعنى بالنواحي الفنية، وبكل ما يتصل بالتلاميذ، وبأعضاء هيئة التدريس في المدرسة، وبالمناهج، وطرق التدريس، والنشاط المدرسي، والإشراف الفني، وتنظيم العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي.

كما أوصت دراسة الصائغ وقنديل (١٤١٤هـ) بأهمية وجود معايير لاختيار مدير المدرسة، بالإضافة إلى المؤهل العلمي، كما أظهرت الدراسة عدم وجود أساليب وطرق علمية يمكن الاعتماد عليها في تقويم المرشحين الجدد للإدارة المدرسية، وكذلك دراسة العسكر (١٤٢٣هـ) التي أوصت بإجراء دراسة تقييمية لتعاميم وزارة المعارف - آنذاك - في عملية اختيار مديري المدارس، وإيجاد آلية حديثة في عملية الاختيار تستجيب لمتطلبات العصر الحديث.

ومدارس تحفيظ القرآن الكريم تختلف في عدّة أمور تنظيمية خاصة بالطلاب والمناهج المدرسية والجوانب الإدارية، ينبغي على قائد المدرسة أن يكون على علم ودراية بها، بالإضافة لما تمتلكه من مخرجات متميزة، وذلك حسب إحصائية المركز الوطني للقياس والتقويم (١٤٣٩هـ) في تصنيفه للمدارس المتميزة في اختبار القدرات بنين للقسم النظري، واكتساح العشرة الأوائل لمدارس تحفيظ القرآن الكريم.

ومن خلال عمل الباحث في مدارس تحفيظ القرآن الكريم - معلماً ثم مرشداً طلابياً - وجد التباين جلياً بين قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم، من حيث الخلفية القيادية، والأخطاء الإدارية التي يقع فيها القائد المدرسي الوافد حديثاً على تلك المدارس، وعدم وجود معايير دقيقة تُعنى باختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم.

وتأتي أهمية هذه الدراسة من كون موضوع معايير اختيار مديري المدارس من الموضوعات المهمة في الإدارة المدرسية؛ لأن نجاح مديري المدارس في أداء أدوارهم الإدارية والتربوية إنما يتوقف على حسن اختيارهم لممارسة هذا الدور، وذلك بالرغم من تقدّم العلوم الإدارية بصفة عامة، والإدارة المدرسية بصفة خاصة، إلا أنه ما زال هناك العديد من المشكلات الإدارية والتربوية التي تتطلب المزيد من الدراسات والجهود العلمية، ومن هذه المشكلات مشكلة معايير اختيار مديري المدارس. (السالك، ١٩٨٦).

لذلك تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع الممارسات الإدارية والفنية لاختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم في محافظة الخرج؟

أسئلة الدراسة:

وينبثق من هذا السؤال السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما واقع الممارسات الإدارية والفنية لاختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم؟
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين استجابات مجتمع الدراسة حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تعزى إلى (المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة:

يسعى الباحث في هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على واقع الممارسات الإدارية والفنية لاختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم.
- ٢- التعرف على دلالة الفروق الدراسة في اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم من وجهة نظر مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - التخصص - الخبرة - المسمى الوظيفي).

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في الدور الكبير الملقى على عاتق قائد المدرسة، من مهام وأدوار تربوية وإدارية تعكس على شخصيه الطالب، لا سيما في مدارس تحفيظ القرآن الكريم، تلك المدارس التي تُعنى بتخريج طلاب حفظة لكتاب الله يتولون فيما بعد إمامة المساجد، والمنوط بهم مسؤولية توجيه الناس في أمور دينهم؛ فكان من المهم العناية بوجود معايير تتصف بالدقة والموضوعية في انتقاء قائد مدرسة تحفيظ القرآن الكريم، ولعل هذه الدراسة تُفيد فيما يلي:

أ- من الناحية النظرية:

- ١- إبراز دور القائد المدرسي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم.
- ٢- إن الارتقاء والدقة في اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم سيسهم - ولا شك - بشكل عام في أداء العملية التعليمية بشكلٍ أدق وأفضل.

ب- من الناحية التطبيقية:

- ١- الإسهام في إيجاد معايير تتصف بالدقة والموضوعية في عملية اختيار قادة أكفاء لمدارس تحفيظ القرآن الكريم.
- ٢- تساعد الدراسة القيادة العليا في الإدارات التعليمية على تطبيق هذه المعايير في اختيار القادة لمدارس تحفيظ القرآن الكريم.

حدود الدراسة:**الحدود الموضوعية:**

تقتصر هذه الدراسة على التعرف على واقع الممارسات الإدارية والفنية لاختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم في محافظة الخرج بنين، من وجهة نظر معلّمي مدارس تحفيظ القرآن الكريم، ومشرفي الإدارة، وخبراء الإدارة التربوية بالمحافظة.

الحدود الزمانيّة:

تم تطبيق هذه الدّراسة خلال الفصل الدراسي الأول ٣٩-٤٤٠ هـ.

الحدود البشريّة والمكانيّة:

تشمل معلّمي مدارس تحفيظ القرآن الكريم، ومشرفي الإدارة، وخبراء الإدارة التربويّة بمحافظة الخرج التعليميّة.

مصطلحات الدّراسة:

١- قائد المدرسة: هو القائد التربوي الذي يُشرف على تحقيق الأهداف التربويّة، من أجل إعداد النشء، وتربيته تربيته متكاملة، روحياً وخلقيّاً وجسمياً؛ ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على الإسهام في إنماء مجتمعهم. (مصطفى، ٢٠٠٢م، ص ٦٠)

التعريف الإجرائي: هو المعلّم الذي تمّ اختياره بطريقة رسميّة، وفق معايير محدّدة ومؤهّلات مكنّسبة لتسيير أمور مدرسة تحفيظ القرآن الكريم التابعة لوزارة التعليم.

٢- مدارس تحفيظ القرآن الكريم: ويُعرّفها مرسى (١٩٩٣م، ص ٢٨٣) بأنها: مدارس ضمن التعليم العامّ، تُطبّق عليها نفس الخطط والمناهج المطبقة في التعليم العامّ، مع إعطاء مزيد عناية لعلوم القرآن الكريم.

التعريف الإجرائي: هي مدارس صباحية تُشرف عليها وزارة التعليم، يدرس طلابها ما يدرسه طلاب التعليم العامّ، بالإضافة للعناية بالقرآن الكريم حفظاً وتلاوةً وتجويداً.

٣- خبراء الإدارة التربويّة: الخبير التربوي: وهو: مشرف تربوي متميز يمتلك قدرًا جيدًا من الخبرة التربوية في مجال مفاهيم التعليم والتعلم واستراتيجياته ومهاراته وأدواته، ولديه رؤية تربوية مميزة للعمل التربوي، واسع الاطلاع في مجال عمله، وله قابلية عالية للتنمية المهنية وتطوير ذاته ومن يعمل معه. (نموذج الخبير التربوي، ٤٣٢ هـ).

التعريف الإجرائي: وهم المشرفون بسمى خبير تربوي التابعين لإدارة التعليم بمحافظة الخرج.

أدبيات الدراسة والدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء إلقاء الضوء على الادب النظري المتعلق بموضوع القيادة المدرسية، ومدارس تحفيظ القرآن الكريم، كما تضمن الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

القيادة المدرسية

مفهوم القيادة المدرسية

يمكن القول بأن مفهوم القيادة المدرسية كغيرها من المفاهيم الاجتماعية والإدارية لم تحظ بتعريف جامع مانع، حيث عرف العديد من الباحثين القيادة المدرسية من منظور المدارس الفكرية التي ينتموا إليها، ويتضح مفهوم القيادة المدرسية على النحو التالي:

عرف (الحري، ١٤٢٥هـ) القيادة المدرسية بأنها: وظيفة تتطلب سلوكيات تساعد المؤسسة التربوية على تحقيق أهدافها وتوجيه بعضها نحو الإنتاجية وبعضها الآخر نحو العلاقات الشخصية المتداخلة ضمن ظروفها ومناخها الاجتماعي.

وعرفها (أسعد، ٢٠٠٥م) بأنها: اشتراك قائد المدرسة مع جميع العاملين في كل الأمور التي تخص المؤسسة التربوية لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً في جو تسوده المودة والتآلف.

وعرفها (الحريري، ٢٠٠٧م) بأنها: بناء نظام جديد وإجراءات حديثة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التربوية وأغراضها.

وعرفها (مقابلة، ٢٠١١م) بأنها مجموعة الإجراءات القيادية التي تتم عن طريق التعاون بين كل أفراد المؤسسة بهدف توفير المناخ المناسب الذي يحفز الهمم ويبث الرغبة في العمل المنظم من أجل الأهداف التربوية للمؤسسة التربوية.

وعرفها (السعود، ٢٠١٣م) بأنها: جميع الأنشطة الاجتماعية الهادفة التي يدرك فيها القائد المدرسي أنه عضو في جماعة يرفع مصالحها، ويهتم بشؤونها، ويمنح التقدير لأفرادها، ويسعى جاهداً لتحقيق مصالحها.

ويعرفها (آل ناجي، ٢٠١٤م) بأنها العمليات الإدارية التي يمارسها قائد المدرسة بوسائل الاقتناع، أو السلطة الرسمية حسب مقتضيات الموقف، لكي يؤثر على الأفراد لتحقيق أهداف محددة.

وفي ضوء إطلاع الباحث يمكن تعريف القيادة المدرسية بأنها: عملية هادفة تسعى إلى إثارة اهتمام جميع أفراد المؤسسة التربوية وإطلاق طاقاتهم وتوجيههم وتنسيق جهودهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً، والتعاون على تحسين وتطوير العمل بالمؤسسة التربوية.

أهمية دور قائد المدرسة

يمثل قائد المدرسة السلطة التنفيذية في المدرسة في نطاق اختصاصاته، وكونه الإداري الأول في المدرسة فهو مسئول أمام إدارة التعليم عن حسن سير العملية التعليمية في المدرسة، وتنفيذ الخطط والمناهج التعليمية والقوانين والتعليمات التي تنشرها وزارة التعليم، والقائد المتميز يستطيع أن يحول مدرسته مهما كان مستواها إلى مدرسة متميزة.

وهذا ما أوضحه (كارينتر، ٢٠٠١م) بأن الفرق بين مدرسة عادية وأخرى متميزة يعود أساساً إلى الدور الذي يقوم به قائد المدرسة في طريقة إدارتها وأسلوب قيادته للعاملين فيها.

وفي الدول المتقدمة تُعد وظيفة قائد المدرسة وظيفه فنية وإدارية شاملة وكاملة، ويعنى هذا التعبير أن قائد المدرسة مسئول عن جميع ما يتعلق بالنواحي الإدارية مثل (شئون الطلاب، شئون العاملين، الشئون المالية، البناء المدرسي، العلاقة مع المجتمع المحلي، الاجتماعات)، وجميع ما يتعلق بالنواحي الفنية مثل (المناهج وطرق التدريس، الكتاب المدرسي من حيث إخراجها وأسلوبه وطباعته، الإشراف الإداري والفني، متابعة جميع النشاطات الموجودة في المدرسة، تخطيط برامج المدرسة وتنفيذها)، إضافة إلى كونه مطالباً بتنفيذ السياسة التعليمية في المدرسة على ضوء الفلسفة العامة التي تؤمن بها الدولة (إسماعيل، ٢٠٠٦م).

وأشار (السعود، ٢٠١٣م) إلى أن أهمية القيادة التربوية تبرز من خلال أهمية الدور الذي تقوم به القيادة التربوية، والذي يمكن تلخيصه فيما يلي:

- حتمية وجود قيادة فعالة وقادرة على التنظيم وإعادة التنظيم ووضع الهيكل التنظيمي المناسب للمنظمة، ووضع التشريعات المناسبة وفق متطلبات الموقف، وذلك نابع من أن المنظمات ذات طبيعة ديناميكية متغيرة.

- تؤكد نظرية النظم في عملية تنظيم المنظمات، أن أهمية القيادة تتبع من كونها تقود النفاقل الناتج بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمنظمة.

- نظراً لأن التنظيمات هي أنظمة ذات طبيعة بشرية، فإن ذلك يحتم وجود قيادة تعمل على إحداث التغيير المطلوب من أجل إشباع الحاجات البشرية المختلفة والمتعددة

وإذا كانت المدرسة مؤسسة اجتماعية اعترف بها أفراد المجتمع كجهة يمكن أن تحقق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية؛ فإن قائد المدرسة هو أكثر الأفراد مسئولية فيما يخص تحقيق هذه الأهداف بكفاءة عالية (الجبر، ٢٠٠٢م)

مدارس تحفيظ القرآن الكريم

تعريف مدارس تحفيظ القرآن الكريم

تمثل مدارس تحفيظ القرآن الكريم نسقاً متناغماً ونظماً مطوراً من التعليم العام، تستهدف المخرج التعليمي المتميز الذي يسعى لبناء الفرد والمجتمع، محققاً سياسية التعليم، التي تنص على أن تعمل الدولة على إشاعة حفظ القرآن الكريم ودراسة علومه قياماً بالواجب الإسلامي في الحفاظ على الوحي وصيانة تراثه، وتُعد مدارس تحفيظ القرآن الكريم مدارس متخصصة للبنين والبنات تتبع وزارة التربية والتعليم، تهدف إلى تخريج طلاب يحفظون كتاب الله، بالإضافة إلى دراسة المقررات الأخرى المماثلة لها في مدارس التعليم العام (وزارة التعليم، ١٤٣٤هـ).

أهداف مدارس تحفيظ القرآن الكريم

هناك العديد من الأهداف التي تسعى مدارس تحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية إلى تحقيقها، (سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية) ومنها:

١- النصيحة لكتاب الله تعالى بصيانه ورياعية حفظه وتعهد علومه تحقيقاً لمقاصد السياسة التعليمية في هذا المجال وأهدافها.

٢- تربية الناشئ تربية إسلامية تهدف إلى رعية نموه خلقياً وفكرياً واجتماعياً في ضوء العقيدة الإسلامية، وتعهد تنشئته ومساعدته على تكوين شخصيته.

٣- تزويد الناشئ بما يحتاج إليه من العلوم والآداب والفنون والتدريبات العملية، حتى يكون أفراد الجيل مواطنين صالحين مؤمنين بالله مدركين لواجباتهم وحقوقهم معتزين بإسلامهم.

٤- إعداد الطالب للحياة العامة وإكسابه المهارات العملية وإعداده للدراسات العلمية في المراحل التعليمية المختلفة.

واقع اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم

من خلال تتبع الباحث الممارسات الإدارية من القيادات العليا في وزارة التعليم وإدارات التعليم بالمحافظات وجد الباحث انه لا يوجد معايير خاصة باختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم وإنما هي المعايير العامة في اختيار قادة المدارس في التعليم العام ومن خلال زيارة وزارة التعليم قسم إدارة مدارس تحفيظ القرآن الكريم وجد الباحث انه لا يوجد معايير خاصة في اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم بل تعتمد على اجتهادات قسم القيادة المدرسية في إدارات التعليم بالمناطق وكان سابقا تعتمد على تزكية أو استشارات قسم التوعية الإسلامية قبل أن يتم إلغائه ، ووجد الباحث أن بعض إدارات التعليم تحتكم في اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم أن يكون لدى القائد إلمام بالقرآن الكريم أو حفظ ثلاثة أجزاء من القرآن الكريم عدا ذلك يتم تطبيق معايير اختيار قادة مدارس التعليم العام رغم الاختلاف النوعي في هذه المدارس عن مدارس التعليم العام.

الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرض ومناقشة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث تم ترتيب الدراسات وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، ومن أهم ما يهدف إليه البحث من استعراض هذه الدراسات تحقيق الآتي: الوقوف على مناهج تلك الدراسات وأفكارها وأساليبها في معالجة موضوعاتها، والإفادة من طرق تصميم أدوات الدراسات السابقة، والإفادة من محتوى تلك الأدوات في بناء أداة الدراسة.

دراسة الروسان (١٩٩٤م) بعنوان: (تطوير معايير لاختيار مديري المدارس الثانوية في الأردن): وهدفت لتطوير المعايير التربوية لاختيار مديري المدارس الثانوية في الأردن، وتكوّنت عينة الدراسة من مديري التربية والتعليم في المحافظات، وعددهم (١٥) مديراً، والمديرين الفنيين والإداريين وعددهم (٣٥) مديراً، وبعض من مديري ومديرات المدارس الثانوية (٥٩) مديراً ومديرة، واشتملت الاستبانة على عدّة فقرات موزّعة على سبعة مجالات، هي: طرق اختيار مديري المدارس، والمؤهلات العلمية والتربوية، والخبرة العلمية، والسمات الشخصية التي توصلت الدراسة إلى أنها تحلّل المركز الأول من وجهة نظر عينة الدراسة، والإعداد المهني المناسب، وقدرات التخطيط، وتقويم مدير المدرسة لعمله، كما لم تُظهر نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية لمعايير الدراسة تُعزى لمتغيرات الوظيفة والمؤهل والخبرة والجنس.

دراسة الراسبي (١٩٩٨م) بعنوان: (أسس مقترحة لاختيار مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان) : وهدفت للتوصل لأسس مقترحة لاختيار مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان، وتبيّن اختلاف المستوى الإداري، والمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية لأفراد عينة الدراسة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية من (١٨٩) مديراً من المدارس الثانوية، ومساعدتهم، والمشرفين التربويين، ومديري عموم المناطق التعليمية، واختار الباحث الاستبانة لتطبيقها على العينة، وخرج بمجموعة أسس يمكن اتباعها عند اختيار مديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان، ولعلّ من أبرزها: الخبرة التعليمية من (٥-٧) سنوات، والأيتراوح العمر بين (٣١ - ٣٩) سنة، وضرورة اجتياز الاختبار التحريري والمقابلة الشخصية، وأضاف بعض أفراد العينة ضرورة قيام المرشّح بخدمة اجتماعية للمجتمع.

دراسة حمائل (٢٠٠٠م) بعنوان: (تطوير معايير تربوية مقترحة لاختيار مديري المدارس الثانوية في فلسطين): وهدفت إلى تطوير معايير تربوية مقترحة يسهل الرجوع إليها في حال اختيار مديري المدارس الثانوية في فلسطين، وكانت عينة الدراسة (٦٩) إدارياً من مجتمع الدراسة، وهم جميع مديري التربية والتعليم، والمساعدين بنوعهم الإداريين والفنيين، ورؤساء أقسام الإشراف التربوي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصمم استبانة خاصة بالدراسة، وتوصلت الدراسة لأهمية معيار السمات الشخصية، وإدارة البيئة، وإدارة العملية التعليمية، وكذلك التنمية المهنية للمعلمين، وإدارة التغيير وإستراتيجياته.

دراسة المسعودي (٢٠٠٦م) بعنوان: (معايير مقترحة لاختيار مديري المدارس في المنطقة الشمالية الغربية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري المدارس): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مجموعة المعايير المقترحة لاختيار مديري المدارس في المنطقة الشمالية الغربية من المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر المديرين فيها، والتعرف على المعوقات التي تحول دون اعتماد هذه المعايير، وتكونت عينة الدراسة من مديري المدارس في المنطقة الشمالية الغربية جميعاً، وتوصلت لأهم نتائج الدراسة، وهي: أن يلتزم المرشح بأخلاقيات مهنة التدريس، وأن يلم المرشح بوسائل وتكنولوجيا التعليم.

دراسة الوديناني (١٤١٨هـ) بعنوان: (المعايير والإجراءات الفعلية لاختيار مديري المدارس بالتعليم العام): هدفت إلى التعرف على المعايير المستخدمة في اختيار مديري المدارس بالتعليم العام، والتعرف على الإجراءات في اختيارهم في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة، وتكونت عينة الدراسة من مشرفي الإدارة المدرسية في إدارات التعليم التابعة لمكة المكرمة التعليمية (مكة، جدة، الطائف، القنفذة، الليث) بتعداد خمسة وستين مشرفاً.

واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لنتائج عدة، أهمها: أن مهارات الكفاءة الإدارية الواجب توفرها في المدير المرشح يمكن ترتيبها كالآتي: مهارة الاتصال، مهارة حل المشكلات، مهارة القيادة، مهارة التقويم. وأظهرت الدراسة أن الإجراءات المطبقة في اختيار مديري المدارس تتماشى مع الإجراءات المعتمدة من الوزارة.

دراسة العسكر (١٤٢٣هـ) بعنوان: (مدى تحقق معايير اختيار مديري المدارس الابتدائية كما يراها مديرو المدارس ومشرفو الإدارة المدرسية بمدينة الرياض): هدفت إلى التعرف على معايير اختيار مديري المدارس الابتدائية، ومدى تحقق هذه المعايير، والتعرف على الصعوبات التي تواجه مشرفي الإدارة المدرسية، في اختيار مديري المدارس الابتدائية، وأهم المقترحات التي يراها أفراد مجتمع الدراسة لتحسين هذه المعايير، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الابتدائية بمدينة الرياض (٣٨٠) مديراً، ومشرفي الإدارة المدرسية في إدارة التعليم بالرياض (٣١) مشرفاً. وسلك الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة أداة للبحث، وكان مما توصلت له الدراسة: أنه يجب ألا تقل الخبرة التعليمية في التدريس للمدير في المرحلة الابتدائية عن عشر سنوات، وتتراوح الخبرة الإدارية له من أربع سنوات إلى ست سنوات، وكذلك ضرورة إلمام مدير المدرسة في المرحلة الابتدائية بجوانب الثقافة العامة، وحصول المدير على تقدير ممتاز في السنوات الثلاث الأخيرة من المشرف التربوي.

دراسة العتيبي (١٤٢٦هـ) بعنوان: (تصوّر مقترح لاختيار مديري المدارس التعليم العام للبنين من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية بمنطقة الرياض التعليمية): وهدفت الدراسة لمعرفة واقع اختيار مديري مدارس التعليم العام، ومعرفة الضوابط في طريقة اختيارهم، ومدى تأثر ذلك الاختيار ببعض المتغيرات، كما ختم الباحث دراسته بوضع تصوّر مقترح لاختيار مديري المدارس في مدينة الرياض، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، كما كوّن الباحث استبيانًا اشتمل على سبعة محاور أجاب عنه مجتمع الدراسة، وهم (٧٥) مشرفًا للإدارة المدرسية بالرياض، وتوصلت الدراسة لوضع تصوّر مقترح لاختيار مديري المدارس في التعليم العام بنين في مدينة الرياض، ونال محور المهارات القيادية درجة عالية من الأهمية حسب الإجابات في الاستبانة.

دراسة زقوت (١٤٢٨هـ) بعنوان: (تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث في غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين): وهدفت إلى بيان وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين في معايير اختيار مديري المدارس الأساسية، بوكالة الغوث الدولية بغزة، وكشفت عن أثر كلٍّ من الوظيفة والجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي في تقديرات عينة الدراسة لمعايير اختيار مديري المدارس، وكذلك تطوير معايير اختيار مديري المدارس الأساسية من وجهة نظر عينة الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام ببناء استبانة خاصة بالدراسة، واشتملت عينة الدراسة على جمع المشرفين التربويين (٧٥) مشرفًا وجميع المديرين والمديرات (١٩٣) مديرًا ومديرةً، وعينة طبقية عشوائية من المعلمين بلغت (٣٨٦) معلمًا ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن التقدير في التقارير السنوية وسنوات الخدمة من أهم المعايير في اختيار مديري المدارس في الوكالة، وكذلك المقابلة الشخصية، كما أن الباحث قدم مقترحات لتطوير اختيار مديري المدارس في الوكالة.

دراسة عبد الجبار (١٤٣١هـ) بعنوان: (تصوّر مقترح لتطوير إدارة مدارس تحفيظ القرآن الكريم للبنات بمكة المكرمة): هدفت الدراسة للوقوف على واقع إدارة مدارس تحفيظ القرآن الكريم للبنات بمكة المكرمة، ورصد التوجهات التنظيمية والإدارية المعاصرة لتطوير إدارة تلك المدارس، ووضع تصوّر لكيفية تطوير إدارة مدارس تحفيظ القرآن الكريم بمكة المكرمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقامت بإعداد استبيان طُبّق على عينة الدراسة المكونة من المديرات والمعلمات والمشرفات التربويات، ذات العلاقة بمدارس تحفيظ القرآن الكريم بمكة للبنات، وتوصلت الدراسة إلى الحاجة إلى تطوير البنية الإدارية والتنظيمية والمادية لمدارس تحفيظ القرآن الكريم، بما يوفر لها القدرة على تحسين أدائها، وتحقيق أهدافها.

دراسة (Wildy, et al., 2011) بعنوان: (تطبيق معايير للقادة التربويين لاختيار مديري المدارس الثانوية)، الغرض من هذه الدراسة هو تقديم تقرير عن البحوث المبتكرة التي تهدف إلى التأكد مما إذا كان يمكن تطبيق معايير قادة المدارس على عملية اختيار وتعيين مديري المدارس الثانوية العليا بصفة خاصة، والبحث عن مقاييس أداء قوية من الناحية النفسية، والتي من شأنها أن تميز الأداء بشكل كافٍ، لدعم الحكم حول تعيين المرشحين في الهيئة التعليمية العامة في غرب أستراليا، واستخدمت الدراسة تحليل راش لكل مجموعة بيانات، وهو يقدم دليلاً على صحة البناء، ومعياراً قوياً للدقة. وتصف هذه الدراسة تطوّر الأداء القائم على المهام في اختيار مديري المدارس الثانوية العليا، على مدى ثلاث سنوات. ويركز البحث أيضاً على تطبيق تحليل راش لدراسة صحة النظام (البناء) والدقة لكل من المهام. وهناك ثلاثة أقسام للدراسة، يقدم الأول نظرة عامة على خلفية البحوث التي أُجريت في تطبيق معايير الاختيار في مجال التعليم، ويستعرض بإيجاز الممارسات (الخبرات والعادات) المتبناه في اثنتين من البيئات التعليمية الدولية، وفيما يليه موجز للتقاليد والعادات (الممارسات) المعتمدة في اختيار المديرين (التي يتم تطبيقها) في أستراليا. ويركز القسم الثاني للدراسة على السياق الأسترالي الغربي، مقدّمًا لمحة مختصرة عن تطوير المعايير في هذا البحث أو المخطط، وتطبيقها الحالي، ولا سيما تطوير الأداء القائم على المهام، واستخدامها في عمليات الاختيار على مدى ثلاث سنوات (٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦). أما القسم الثالث للدراسة يقدم نموذج قياس راش، واستخدامه لتحليل بيانات البحث من ثلاث جولات للاختيار.

دراسة (Memisoglu, 2015) بعنوان: (اختيار وتنصيب مديري المدارس في تركيا: تقييم الوضع الحالي)، هدفت الدراسة إلى تقييم اللوائح والقوانين الجديدة والممارسات (التقاليد) الحالية، من حيث كيفية تطبيقها في اختيار وتدريب وتعيين مديري المدارس في تركيا، وشارك ٣٠ من مديري المدارس في مختلف المدارس التمهيدية، والمدارس الابتدائية، والمدارس الثانوية، والمدارس الثانوية، وقد تم استخدام نموذج مقابلة شبه منظم، وضعه الباحث في جمع البيانات، وتوضّح الدراسة أن مديري المدارس الذين أبدوا مواقف إيجابية بوجه عامّ إزاء الأنظمة الجديدة والممارسات الحالية لاستخدام مديري المدارس، أكدوا أهمية التغييرات المؤسسية التي ينطوي عليها الأمر، وادّعوا أن هذا التغيير لا مفرّ منه، غير أن المسؤولين ذوي المواقف السلبية بشأن الأنظمة سألوا الذكر أشاروا إلى أن اللوائح الجديدة تتعلق بفصل المديرين السابقين، وزعموا أيضاً أن اللوائح تشكل انتهاكاً "للحقوق المكتسبة"، وأن معايير النجاح والفشل لم تحدّد بوضوح، وأنها أدت إلى الإحباط. وبالإضافة إلى ذلك، أعرب مديرو المدارس الذين لا يؤيدون اللائحة عن قلقهم من عدم الاختصاص، بل إن المحسوبية السياسية هي العامل الحاسم في توظيف مديري المدارس، وأن هذا التحيز قد مهّد الطريق أمام "المفضّلين". وخُصت هذه الدراسة إلى أن هناك مشكلات خطيرة في اختيار وتعيين مديري المدارس في تركيا.

التعقيب على الدراسات السابقة

أولاً: مدى الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

بالاطلاع على الدراسات السابقة يتضح أنها تتفق جميعاً في استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وبنظرة مجملّة لما تمّ عرضه من دراسات سابقة نجد أنها تهدف للتعرف على المعايير المستخدمة في اختيار وانتقاء مديري ومديرات المدارس، ومعرفة السبل والطرق والأساليب المستخدمة والمطبّقة في الإدارات التعليميّة في بقاع شتى، والتي تُعنى بالقائد المدرسي (الوديناني، ١٤١٨هـ) ودراسة (المسعودي، ٢٠٠٦) ودراسة (العسكر، ١٤٢٣هـ) معرفة الصعوبات التي تواجه مشرفي الإدارة في عمليّة الانتقاء، ووضع مقترحات لتحسين عمليّة الانتقاء، وتطويرها، كما في دراسة (حمائل، ٢٠٠٠)، وعمدت دراسة (الروسان، ١٩٩٤) إلى المعايير المطبّقة، وعكفت على دراستها وتطويرها، واقتصرّت دراسة (عبد الجبار، ١٤٣١هـ) على وصف واقع إدارة مدارس تحفيظ القرآن الكريم، وكذلك دراسة (زقوت، ١٤٢٨هـ) التي تناولت بيان وجهة نظر المشرفين التربويين في تلك المعايير، والهدف الذي اتّفقت معه الدراسات السابقة مع الدّراسة الحالية هو معرفة واقع اختيار وانتقاء قادة المدارس، واختلفت هذه الدّراسة عن سابقتها من الدّراسات بتخصّصها في مدارس تحفيظ القرآن الكريم، التي تختلف في أمور عدة، تنظيميّة وإداريّة وتعليميّة، وهو ما يختلف عن دراسة (العتيبي، ١٤٢٦هـ) التي كانت تخصّ مدارس التعليم العامّ، ومجتمعها مشرفو الإدارة المدرسيّة فقط، وكذلك دراسة (الراسبي، ١٩٩٨) التي تناولت أسس اختيار مديري المدارس في سلطنة عمان، ومجتمع الدّراسة مديرو المدارس ومساعدوهم.

ثانياً: أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- ١- بناء أداة الدراسة وهي (الاستبانة).
- ٢- مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة.
- ٣- اختيار المنهجية الملائمة للدراسة، وتدعيم الإطار النظري واختيار العينة المناسبة للدراسة الحالية.
- ٤- تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لاستقراء نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: الإضافات الجديدة في الدراسة الحالية:

- ١- تحدد الدراسة الحالية واقع الممارسات الإدارية والفنية لاختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم.
- ٢- تساعد الدراسة الحالية على توعية المجتمع بالدور الكبير الملقى على عاتق قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم وانعكاس ذلك على شخصية الطالب.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الجزء المنهج المستخدم في الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة ووصفه، كما يتطرق لبناء إدارة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من الصدق والثبات. ويوضح أيضاً كيفية تطبيق الدراسة ميدانياً، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسات مسحية للوقوف على استجابات الأفراد وتفسيرها، والوقوف على المشكلة بدقة، وهو الأكثر شيوعاً في الدراسات التربوية، فمن خلاله يتم جمع البيانات عن المشكلة ودراستها، وهو المناسب لهذه الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من (١٥٢) فرداً ، حيث شمل مجتمع الدراسة معلمي مدارس تحفيظ القرآن الكريم للبنين وعددهم (١٣١) معلماً، ومشرفي الإدارة وعددهم (١٦) مشرفاً تربوياً، وخبراء الإدارة التربوية بمحافظة الخرج التعليمية وعددهم (٥) خبراء تربويين.

ثالثاً: وصف مجتمع الدراسة:

أ- توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

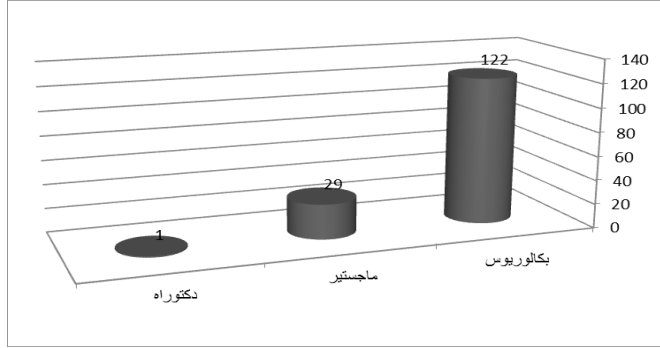
جدول رقم (١)

توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
٨٠.٣%	١٢٢	بكالوريوس
١٩.١	٢٩	ماجستير
٠.٦٦%	١	دكتوراه
١٠٠%	١٥٢	المجموع

من خلال الجدول رقم (١) يتضح أن نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس تمثل (٨٠.٣%) من مجتمع الدراسة، ونسبة الحاصلين على درجة الماجستير تمثل (١٩.١%) من مجتمع الدراسة، ونسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه تمثل (٠.٦٦%) من مجتمع الدراسة، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

شكل رقم (١)
توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي



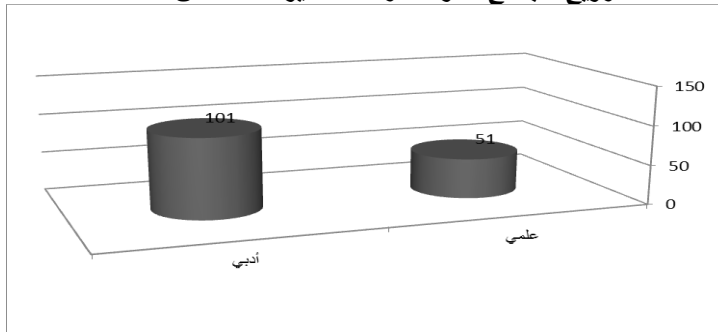
ب- توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير التخصص:

جدول رقم (٢)
توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علمي	٥١	%٣٣.٦
أدبي	١٠١	%٦٦.٤
المجموع	١٥٢	%١٠٠

من خلال الجدول رقم (٢) يتضح أن نسبة الأفراد ذوي التخصص العلمي تمثل (٣٣.٦%) من مجتمع الدراسة، ونسبة الأفراد ذوي التخصص الأدبي تمثل (٦٦.٤%) من مجتمع الدراسة، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

شكل رقم (٢)
توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير التخصص



ج- توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (٣)

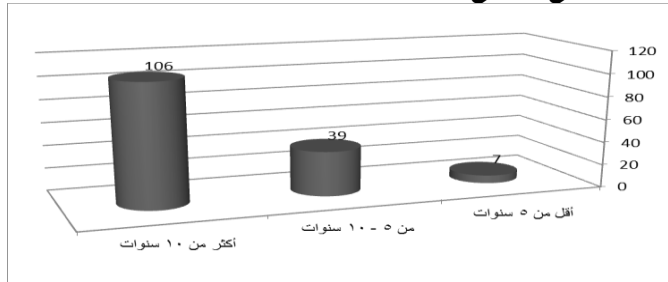
توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٧	%٤.٦
من ٥ - ١٠ سنوات	٣٩	%٢٥.٧
أكثر من ١٠ سنوات	١٠٦	%٦٩.٧
المجموع	١٥٢	%١٠٠

من خلال الجدول رقم (٣) يتضح أن نسبة الأفراد ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات تمثل (%٤.٦) من مجتمع الدراسة ، ونسبة الأفراد ذوي الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات تمثل (%٢٥.٧) من مجتمع الدراسة، ونسبة الأفراد ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات تمثل (%٦٩.٧) من مجتمع الدراسة، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

شكل رقم (٣)

توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة



د- توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي:

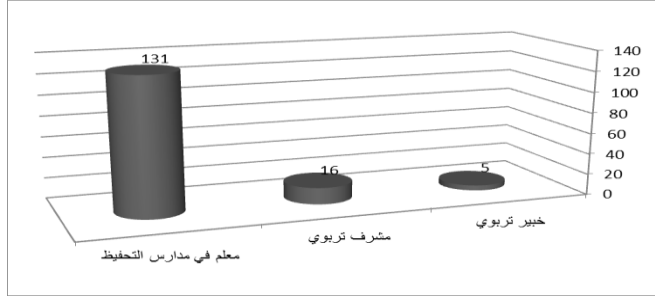
جدول رقم (٤)

توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
خبير تربوي	٥	%٣.٣
مشرف تربوي	١٦	%١٠.٥
معلم في مدارس التحفيظ	١٣١	%٨٦.٢
المجموع	١٥٢	%١٠٠

من خلال الجدول رقم (٤) يتضح أن نسبة (٣.٣%) من مجتمع الدراسة مساهم الوظيفي خبير تربوي، وأن نسبة (١٠.٥%) من مجتمع الدراسة مساهم الوظيفي مشرف تربوي، وأن نسبة (٨٦.٢%) من مجتمع الدراسة مساهم الوظيفي معلم في مدارس التحفيظ، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

شكل رقم (٤)
توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي



رابعاً: أداة الدراسة:

صمم الباحث أداة الدراسة وهي الاستبانة اعتماداً على الخطوات التالية:

- ١- الاطلاع الشامل والدقيق للأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
 - ٢- قام الباحث بتحديد فقرات الاستبانة.
 - ٣- قام الباحث بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية.
 - ٤- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص.
 - ٥- تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزئين هما:
- أ- الجزء الأول ويضم البيانات الأساسية (المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)
- ب- الجزء الثاني ويضم محور واقع الممارسات الإدارية والفنية لقادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم، وقد اشتمل على (١١) فقرة.

خامساً: بناء أداة الدراسة (الاستبانة):

تم استخدام مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي للتعبير عن استجابات مجتمع الدراسة على جميع فقرات الاستبانة على النحو الآتي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، بحيث يتم إعطاء القيمة الوزنية (٥) إلى عالية جداً، (٤) إلى عالية، (٣) إلى متوسط، (٢) إلى ضعيفة، (١) إلى ضعيفة جداً.

ولوضع معيار لمفتاح التصحيح للحكم على درجة استجابة أفراد الدراسة على الاستبانة، تم حساب المدى لمستويات الاستجابة وهو (٥-١=٤)، وبالتالي يكون طول الفئة يساوي (٥/٤=٠.٨٠)، والجدول (٥) يوضح معيار الحكم لتقدير أفراد عينة الدراسة على الاستبانة.

جدول (٥)

معيار الحكم لتقدير مجتمع الدراسة على الاستبانة

المتوسط	المستوى
(١.٧٩-١)	ضعيفة جداً
(٢.٥٩-١.٨٠)	ضعيفة
(٣.٣٩-٢.٦٠)	متوسطة
(٤.١٩-٣.٤٠)	عالية
(٥-٤.٢٠)	عالية جداً

سادساً: صدق أداة الدراسة وثباتها:

١- صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من صدق الاستبانة على النحو التالي:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وقد تم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات وآراء المحكمين، انظر الملحق .

الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) لأداة الدراسة:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات مجتمع الدراسة على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمحور، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما يظهر في الجداول (٦)

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين فقرات المحور الأول " واقع الممارسات الإدارية والفنية لقادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم " بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
*.٣٧٧	٧	**٠.٤٧٦	١
*.٣١٥	٨	**٠.٦٠٢	٢
*.٣٨٦	٩	**٠.٥٤٤	٣
**٠.٥٨٧	١٠	**٠.٥٨٢	٤
*.٣٧٢	١١	**٠.٦٣٤	٥
		**٠.٤١١	٦

** دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

* دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٦) أن معاملات ارتباط فقرات المحور الأول " واقع الممارسات الإدارية والفنية لقادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم " بالدرجة الكلية للمحور قد تراوحت ما بين (٠.٣١٥ - ٠.٦٣٤)، وأن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية سواء عند مستوى (٠.٠٥) أو مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى أن هناك ارتباط دالة إحصائية بين لفقرات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور.

٢- ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا لكرونباخ لحساب معامل الثبات للاستبانة والجدول (٧) يوضح قيمة معامل الثبات.

جدول (٧)

معامل ثبات ألفا لكرونباخ للاستبانة

معامل ثبات ألفا لكرونباخ	عدد الفقرات	الاستبانة
٠.٨٣	١١	

يتضح من الجدول (٧) أن معامل ثبات ألفا لكرونباخ للاستبانة بلغ (٠.٨٣)، وهي قيمة مقبولة، وتشير إلى ثبات الاستبانة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- ١- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) للاستبانة.
 - ٢- معامل ألفا لكرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة.
 - ٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية عند التحليل الوصفي.
 - ٤- تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) للمقارنة المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
 - ٥- اختبار "ت" (T-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة تبعاً لمتغير التخصص.
- ولإجراء هذه المعالجات الإحصائية استخدم الباحث حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار (٢٣).

نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، من خلال عرض استجابات مجتمع الدراسة على أداة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: " ما واقع الممارسات الإدارية والفنية لقادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة على كل فقرة من فقرات هذا المحور وعلى المحور ككل، ويتضح ذلك في جدول (٨).

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة على فقرات المحور الأول " واقع الممارسات الإدارية والفنية لقادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم "

م	العبارة	درجة الموافقة					التكرار النسبة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً					
١	يتصف بالرونة الإدارية والفنية	٩	٢٢	٧٣	٢٨	٢٠	ك	٨	١.٠٢	٢.٨١	متوسطة
		٥.٩	١٤.٥	٤٨.٠	١٨.٤	١٣.٢	%				
٢	يتصف بالطموح والتطلع للمستقبل في إدارة المدرسة	٥	٦	١٣٧	١٢	٢	ك	١	٠.٥٥٢	٢.٠٠	متوسطة
		٢.٢	٣.٩	٨٢.٦	٧.٩	١.٣	%				
٣	يملك الكفايات اللازمة لأداء مهام الإدارة المدرسية	١٨	٥	١٠٢	٥	٢٢	ك	٥	١.٠٦	٢.٩٤	متوسطة
		١١.٨	٣.٢	٦٧.١	٣.٢	١٤.٥	%				
٤	يملك الموهبة في إدارة المهام المدرسية	٢٣	٣	٩٢	١٢	٢٢	ك	٣	١.١٣	٢.٩٦	متوسطة
		١٥.١	٢.٠	٦٠.٥	٧.٩	١٤.٥	%				
٥	يمثل القدوة الحسنة لن حوله	٧	٧	١٠٦	١٠	٢٢	ك	٩	٠.٩١٣	٢.٧٨	متوسطة
		٤.٦	٤.٦	٦٩.٧	٦.٦	١٤.٥	%				
٦	يملك رؤية واضحة لتطوير العمل الإداري بالمدرسة	١٦	٠	٩٠	٩	٣٧	ك	١١	١.١٦	٢.٦٦	متوسطة
		١٠.٥	٠	٥٩.٢	٥.٩	٢٤.٣	%				

م	العبارة	درجة الموافقة						التكرار النسبية	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	عالية جداً					
٧	يجتهد في تحسين الوضع الراهن	١٠	٧	٨٨	١٧	٣٠	١٠	ك	١٠	١.٠٥	٢.٦٧	متوسطة
		٦.٦	٤.٦	٥٧.٩	١١.٢	١٩.٧	٪					
٨	يمنح بعض الصلاحيات للأعضاء من حوله بصورة مدروسة	١٠	٧	٩٨	١٩	١٨	٧	ك	٧	٠.٩٣٨	٢.٨٢	متوسطة
		٦.٦	٤.٦	٦٤.٥	١٣.٥	١١.٨	٪					
٩	يوظف أساليب التحفيز المعنوية والمادية لتحقيق الإنجازات	٥	٨	١١٩	١٧	٣	٤	ك	٤	٠.٤٩٣	٢.٩٥	متوسطة
		٣.٣	٥.٣	٧٨.٣	١١.٢	١.٩	٪					
١٠	يشجع المتميزين من الطلاب	٨	٦	١١١	١٥	١٢	٦	ك	٦	٠.٤٥٦	٢.٩٣	متوسطة
		٥.٣	٣.٩	٧٣.٠	٩.٩	٧.٩	٪					
١١	يشجع المتميزين من الهيئة التدريسية	٤	٩	١١٩	١١	٩	٢	ك	٢	٠.٤٢٩	٢.٩٧	متوسطة
		٢.٦	٥.٩	٧٨.٣	٧.٢	٥.٩	٪					
		المتوسط العام								٠.٨٣٧	٢.٨٦	متوسطة

يتضح من الجدول (١١) ما يلي:

١- حصلت الفقرة رقم (٢) وهي "يتصف بالطموح والتطلع للمستقبل في إدارة المدرسة"، على أعلى متوسط حسابي بلغت قيمته (٣.٠٠) بانحراف معياري (٠.٥٥٢)، وهذه النتيجة تشير إلى أن قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم يتصفون بالطموح والتطلع للمستقبل في إدارة المدرسة، وحصلت هذه الفقرة على درجة موافقة (متوسطة) من مجتمع الدراسة.

٢- وجاءت الفقرة رقم (١١) وهي "يشجع المتميزين من الهيئة التدريسية"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢.٩٧) بانحراف معياري (٠.٤٢٩)، وهذه النتيجة تشير إلى أن قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم يشجعون المتميزين من الهيئة التدريسية، وحصلت هذه الفقرة على درجة موافقة (متوسطة) من مجتمع الدراسة.

٣- في حين جاءت رقم (٤) وهي "يمتلك الموهبة في إدارة المهام المدرسية"، في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢.٩٦) بانحراف معياري (١.١٣)، وهذه النتيجة تشير إلى أن قادة المدارس يمتلكون قدر متوسط من الموهبة في إدارة المهام التدريسية، وحصلت هذه الفقرة على درجة موافقة (متوسطة) من مجتمع الدراسة.

٤- بينما جاءت الفقرة رقم (٥) وهي " يمثل القدوة الحسنة لمن حوله "، في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢.٧٨) بانحراف معياري (٠.٩١٣)، وهذه النتيجة تشير أن استجابات مجتمع الدراسة حول أن يمثل قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم القدوة الحسنة لمن حولهم جاء بدرجة موافقة (متوسطة).

٥- وجاءت في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (٧) وهي " يجتهد في تحسين الوضع الراهن "، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢.٦٧) بانحراف معياري (١.٠٥)، وهذه النتيجة تشير أن استجابات مجتمع الدراسة حول دور قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم في تحسين الوضع الراهن جاء بدرجة موافقة (متوسطة).

٦- وجاءت الفقرة رقم (٦) وهي " يمتلك رؤية واضحة لتطوير العمل الإداري بالمدرسة "، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢.٦٦) بانحراف معياري (١.١٦)، وهذه النتيجة تشير أن استجابات مجتمع الدراسة حول دور قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم في تطوير العمل الإداري بالمدرسة جاء بدرجة موافقة (متوسطة).

٧- كذلك يتضح من الجدول (١١) أن قيمة المتوسط الكلي لاستجابات مجتمع الدراسة على المحور الأول وهو " واقع الممارسات الإدارية والفنية لقادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم" جاء بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢.٨٦) بانحراف معياري (٠.٨٣٧)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حمايل (٢٠٠٠م) ودراسة المحميد (١٤٣٢هـ) التي توصلت إلى أهمية امتلاك قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم إلى رؤية واضحة لتطوير العمل الإداري بالمدرسة، واتصافهم بالمرونة الإدارية، واتصافهم بالطموح والتطلع للأفضل في إدارة المدرسة، واتفقت مع دراسة حمايل (٢٠٠٠م) ودراسة المسعودي (٢٠٠٦م) في أهمية امتلاك قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم للمبادرة والابتكار في إدارة المدرسة، كما اتفقت مع دراسة حمايل (٢٠٠٠م) في أهمية تشجيع المتميزين من الهيئة التدريسية، والعمل على تحسين الوضع الراهن للمدرسة، وتفويض بعض الصلاحيات للكفاء من حوله، وتوظيف أساليب التحفيز المعنوية والمادية لتحقيق الإنجازات، والعمل على توفير جو من التناغم والانسجام بين العاملين بالمدرسة، والعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين والطلاب، واتفقت مع دراسة العسكر (١٤٢٣هـ) ودراسة العتيبي (١٤٢٦هـ) في ضرورة امتلاك قادة المدارس لرؤية واضحة في تطوير العمل الإداري، والتطلع لتحقيق نتائج أفضل للمدرسة، واتفقت مع دراسة الوديناني (١٤١٨هـ) في أهمية امتلاك قادة المدارس للمرونة الإدارية، وتوظيف أساليب التحفيز للعاملين بالمدرسة. كما اتفقت مع دراسة زقوت (١٤٢٨هـ) في أهمية امتلاك قادة المدارس للمرونة الإدارية وحسن التصرف في المواقف التعليمية، والعمل على التشجيع المستمر للعاملين بالمدرسة، واتفقت مع دراسة عبد الجبار (١٤٣١هـ) في ضرورة امتلاك قادة المدارس للمرونة الإدارية والتنظيمية في إدارة المدرسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين استجابات مجتمع الدراسة حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تعزى إلى (المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ويستخدم لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير المسمى المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، واستخدام اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير التخصص، ويتضح ذلك في جداول (٩، ١٠، ١١، ١٢).

جدول (٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٧٢.٦٣٠	٢	٣٦.٣١٥	٠.٣٤١	غير دالة
داخل المجموعات	١٥٨٥٧.٨٣٧	١٤٩	١٠٦.٤٢٨		
الكلية	١٥٩٣٠.٤٦٧	١٥١			

يتضح من جدول (٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة اختبار (ف) مساوية (٠.٣٤١)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المحميد (١٤٣٢هـ)، ودراسة المسعودي (٢٠٠٦م)، ودراسة زقوت (١٤٢٨هـ) ودراسة الروسان (١٩٩٤م)، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حمائل، ٢٠٠٠م)، ودراسة الراسبي (١٩٩٨م) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (١٠)

نتائج اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات حول دور اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة اختبار "ت"	مستوى الدلالة
علمي	٥١	١٩٤.١٦	١٠.٠٣	١٥٠	٠.٣٩٦	غير دالة
أدبي	١٠١	١٩٣.٤٦	١.٤٣			

يتضح من جدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول دور اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير التخصص، حيث جاءت قيمة اختبار (ت) مساوية (٠.٣٩٦).

جدول (١١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢٣٩.٠٨١	٢	١١٩.٥٤١	١.١٣٥	غير دالة
داخل المجموعات	١٥٦٩١.٣٨٦	١٤٩	١٠٥.٣١١		
الكلية	١٥٩٣٠.٤٦٧	١٥١			

يتضح من جدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة اختبار (ف) مساوية (١.١٣٥)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المسعودي (٢٠٠٦م)، ودراسة زقوت (١٤٢٨هـ)، ودراسة الروسان (١٩٩٤م)، وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة المحميد (١٤٣٢هـ) ودراسة حمائل (٢٠٠٠م) ودراسة الراسبي (١٩٩٨م) والتي أوضحت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

جدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١١٩.٠٤١	٢	٥٩٩.٥٢١	٦.٠٦٤	دالة
داخل المجموعات	١٤٧٣١.٤٢٦	١٤٩	٩٨.٨٦٩		
الكلية	١٥٩٣٠.٤٦٧	١٥١			

يتضح من جدول (١٢) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول المتوسطات حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث جاءت قيمة اختبار (ف) مساوية (٦.٠٦٤)، ولمعرفة الفروق لصالح أي مسمى وظيفي استخدم الباحث اختبار شيفيه، ويتضح ذلك في جدول (١٣).

جدول (١٣)

نتائج شيفيه للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات حول اختيار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		خبير تربوي		مشرف تربوي		معلم في مدارس التحفيظ	
م.فرق	دلالة	م.فرق	دلالة	م.فرق	دلالة	م.فرق	دلالة
٠.٢٩٧	٤.٧٥	٠.٠٥	*١٣.٣٠				
٠.٠٥	*٨.٥٥			٠.٠٥	*١٣.٣٠		
		٠.٠٥	*٨.٥٥	٠.٢٩٧	٤.٧٥		

* دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المسمى الوظيفي (خبير تربوي، مشرف تربوي) لصالح المشرفين التربويين، كما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المسمى الوظيفي (مشرف تربوي، معلم في مدارس التحفيظ) لصالح المشرفين التربويين، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المسمى الوظيفي (خبير تربوي، معلم في مدارس التحفيظ)،

التوصيات

من خلال استعراض النتائج للدراسة في واقع الممارسات الإدارية والفنية لإختيَار قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم فإن الباحث يقترح التوصيات التالية:

١- العناية بدراسة التحديات والعقبات التي تواجه مدارس تحفيظ القرآن الكريم ووضع الحلول المناسبة لها سواء ما يتعلق بالأمر الإداري أو التعليمي .

٢- إقامة دورات تدريبية خاصة تعنى بقيادة مدارس تحفيظ الكريم .

٣- تطوير أداء قادة مدارس تحفيظ القرآن الكريم في ظل الكفايات المهنية اللازم توفرها بالقائد المدرسي.

٤- صرف مخصصات مالية لقائد مدرسة تحفيظ القرآن الكريم.

مقترحات

يقترح الباحث إجراء دراسات مكثفة خاصة بمدارس تحفيظ القرآن الكريم تعمد إلى أسباب تميز تلك المدارس وطلابها وتذليل العقبات التي تواجه قادتها.

مراجع الدراسة

أولاً-المراجع العربية:

- أسعد ، وليد (٢٠٠٥م). الإدارة التعليمية. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر .
- إسماعيل، ختام (٢٠٠٦م). دليل المدرء في الإدارة المدرسية. عمان: دار التقدم العلمي.
- الجبار، رعدة بنت زكي (١٤٣١هـ). تصور مقترح لتطوير إدارة مدارس تحفيظ القرآن الكريم للبنات بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- الجبر، زينب علي (٢٠٠٢م). الإدارة المدرسية الحديثة من منظور علم النظم. العين: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- الحربي، قاسم (١٤٢٥هـ). القيادة المدرسية في ضوء اتجاهات القيادة التربوية الحديثة. الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- الحري، رافدة (٢٠٠٧م). إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء إدارة الجودة الشاملة. عمان: دار الفكر .
- حمائل، عبد عطا الله (٢٠٠٠م). تطوير معايير تربوية مقترحة لاختيار مديري المدارس الثانوية في فلسطين. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.
- زقوت، نبيل عبد الله (١٤٢٨هـ). تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث في غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- الراسبي، ناصر بن هلال (١٩٩٨م). أسس مقترحة لاختيار مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- الروسان، محمد صالح (١٩٩٤م). تطوير معايير لاختيار مديري المدارس الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير. الجامعة الأردنية. الأردن.
- السعود، راتب سلامة (٢٠١٣م). القيادة التربوية: مفاهيم وآفاق. عمان: دار صفاء.
- صادق، حصة محمد (١٩٩٦م). معايير وأساليب اختياري مديري المدارس القطرية، نموذج مقترح. مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر. العدد التاسع. السنة الخامسة.

العسكر، أحمد عبد العزيز (١٤٢٣هـ). مدى تحقق معايير اختيار مديري المدارس الابتدائية كما يراها مديرو المدارس ومشرفو الإدارة المدرسية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية جامعة الملك سعود.

العنبي، عبد الله غازي الدعجاني (١٤٢٦هـ). تصوّر مقترح لاختيار مديري المدارس التعليم العام للبنين من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية بمنطقة الرياض التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

كارينتر، جون (٢٠٠١م). مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم. ترجمة: عبدالله أحمد شحاته. عمان: إيتراك للنشر والتوزيع.

مقابلة، محمد (٢٠١١م). التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

مرسي، محمد منير (١٩٩٣م). الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها. القاهرة: عالم الكتب

المسعودي، مسلم سليم (٢٠٠٦م). معايير مقترحة لاختيار مديري المدارس في المنطقة الشمالية الغربية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة. الأردن.

المحيميد، بندر عبد العزيز محمد. (١٤٣٢هـ). الكفايات الأساسية لمديرات المدارس النسائية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود.

الغانم، عبد العزيز (١٩٩٨م). الكفايات المهنية لنظار المدارس الابتدائية في ضوء الإدارة المدرسية المطورة بدولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط. العدد (١٣). الجزء (١).

آل ناجي، محمد (٢٠١٤م). الإدارة التعليمية والمدرسية: نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية. ط٦. الرياض: رfid للاستشارات الإدارية والتربوية.

الكويت. رسالة ماجستير منشورة. دراسات تربوية. المجلد (٧). الجزء (٣٧).

الوديناني، سعود سعد (١٤١٨هـ). المعايير والإجراءات الفعلية لاختيار مديري المدارس بالتعليم العام. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

وزارة التعليم. (١٤٣٧هـ). " الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام للعام الدراسي ". الإصدار الثالث. الرياض: وزارة التعليم. دليل القبول والتسجيل في مراحل التعليم العام.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Memisoglu, S. (2015). Selection, Placement and Instatement of School Managers in Turkey: Evaluation of the Current Situation. *Educational Research and Reviews*. 10(8). 1236-1242.
- Wildy, H. Pepper, C. & Guan Zhong, L. (2011). Applying standards for leaders to the selection of secondary school principals. *Journal of Educational Administration*. 49 (3). 276-291.