



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم التربوية
SUST Journal of Educational Sciences
Available at
www.Scientific-journal.sustech.edu



مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي.

(دراسة ميدانية من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية بولاية الخرطوم)

صباح الحاج محمد حامد، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية.
توفيق الزاكي حسن موسى، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية.
ثريا يوسف عبدالرحمن الزين، مكتب تعليم محلية الخرطوم، ولاية الخرطوم.

مستخلص البحث:

يهدف البحث إلى: التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان والتعرف على مدى وجود الرضا النفسي للمبوهين تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي وأيضاً معرفة ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في آراء المبوهين تجاه فاعلية الدورات التدريبية في توجيههم نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان. وأيضاً معرفة ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة في آراء المبوهين في مجال الرضا النفسي تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي. المنهج المُستخدم في البحث هو المنهج الوصفي. تكون مجتمع البحث من مديري ومديرات ومشرفي ومشرفات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم البالغ عددهم (979). تم إختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث بحجم (104) فرداً بنسبة (10.6%) من المجتمع الكلي. تمثلت أداة البحث في الإستهانة المقدمة لكل من المديرين والمشرفين التربويين. لمعالجة بيانات الدراسة تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية واللابارامترية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). توصل البحث لنتائج من أهمها: أن فاعلية الدورات التدريبية في مجال توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية من وجهة نظر المفوهين كانت درجته (كبيرة جداً) وأن الرضا النفسي للمشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي أيضاً كانت درجته (كبيرة جداً). توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح (الإناث) فيما يتعلق بمتغير النوع ولصالح (الخبرة أكثر من 15 سنة) فيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح (المؤهل فوق الجامعي) فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي ولصالح (ثلاث دورات تدريبية فأكثر) فيما يتعلق بمتغير عدد الدورات التدريبية حول مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي

عملياً بالمدارس الثانوية في السودان.

كلمات مفتاحية: التنمية البشرية المستدامة، البرامج التدريبية، التميز.

Abstract:

This research aimed to identify the effectiveness of training courses in directing educational supervisors and secondary school principals in Sudan towards practicing strategic educational planning in practical in Sudanese secondary schools. The research also aims to identify the extent of psychological satisfaction of educational supervisors and directors of Sudanese secondary schools towards training courses in the field of strategic educational planning. It also aims to find out whether there are statistically significant differences which are attributable to the variable of the type and degree and the number of years of experience in the opinions of the respondents towards the effectiveness of training courses in their orientation towards practicing strategic educational planning in practical in practice in secondary schools in Sudan, and knowing whether there are individual differences of statistical significance due to the variable of type or degree or the number of years of experience in the opinions of respondents in the field of psychological satisfaction towards training courses in the field of strategic educational planning. The method used in the research is the descriptive method. The research community consisted of directors, managers, supervisors of the secondary stage in Khartoum state their number is (979). A random sample was chosen from the research population with a size of (104) by (10.6%) from the total population for induction. The research tool consisted of the questionnaire provided to both managers and supervisors. To address the study data, many descriptive and non-parametric statistical methods were used, using statistical packages for social sciences, which are denoted by the acronym (spss). The effectiveness of training courses in the field of directing secondary school principals in Sudan towards practicing strategic educational planning in practice in secondary school in Sudan from the viewpoint of the examined was very large, the psychological satisfaction of the educational supervisors and the heads of the Sudanese secondary schools towards the training courses in the field of educational strategic planning in a very large degree, there are very few individual differences with statistical significance in the opinions of the respondents in favor of females with regard to the effectiveness of training courses in the practice of educational strategic planning in secondary schools. There are statistically significant differences in favor of females with regard to the gender variable and in favor (more than 15 years experience) with regard to the number of years of experience and in favor of (over – university qualification) with respect to the variable of scientific qualification and in favor (there training courses and more) with regard to the standardization of the number of training courses on the extent of the effectiveness of training courses in directing principals of secondary schools to practice strategic educational planning in practical secondary schools in Sudan.

Key words: Sustainable human development, training and excellence programs.

1. مشكلة البحث:

1.1. مقدمة البحث: لاشك بأن التدريب أثناء الخدمة عنصر هام وضروري من عناصر تأهيل الأطر البشرية العاملة في المؤسسات وخاصة التربوية منها، ومن ناحية أخرى فإنّ التدريب أثناء الخدمة ينسجم مع الإتجاهات التربوية التي تدعو إلى إعتداد مبدأ التربية المستدامة والتعليم المستمر كأحد الأسس المعتمدة للسياسات والإستراتيجيات التربوية، فبالنظر للإدارة بشكل عام والإدارة التربوية بشكل خاص يمكن ان تتم من خلال بعد المحتوى الذي يقوم به ويؤديه الإداري، بمعنى آخر العمل الذي يفترض ان ينجزه الإداري وهذا يشمل وضع الخطط الإستراتيجية للوصول للأهداف، وتوفير الأطر البشرية المؤهلة لأداء المهام المطلوبة وغيرها من الأمور الإدارية الأخرى، ولذا فإنه من الضروري الإهتمام بالعملية الإدارية وبكيفية إنجازها من حيث الوظائف والعناصر وجميع المجالات التي تعمل فيها، والتخطيط الإستراتيجي يخدم هذا الغرض من حيث الكم والكيف فإنّ أسلوب وضع تخطيط إستراتيجي يعمل على رفع كفاءة الأداء في أي مؤسسة، وتلعب إستراتيجية التخطيط دوراً مهماً في تحديد أغراضها ومجالات عملها بطريقة منظمة، بنحو يتضح فيه الناتج النهائي الذي يلزم كل عامل في المؤسسة، ويعد دور المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية دوراً فعالاً في مجال التنمية البشرية وتأهيل الأطر الفعالة وذلك نسبة لأنهم يراعون شريحتين مهمتين في المجتمع ألا وهى شريحة المعلمين وشريحة الطلاب وخاصة طلاب المرحلة الثانوية لأن هذه المرحلة تمثل مفترق الطرق للطلاب، ولذلك لا بد من تدريب وتأهيل المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية تدريباً يتوافق مع حجم المسؤولية التي يتولونها على أن يكون تدريبهم في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي أول أولويات وزارة التربية والتعليم.

2.1. مشكلة البحث: برزت مشكلة البحث لأن أحد الباحثين يعمل مديراً لمركز التدريب في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وأحدهم يعمل ضمن هيئة التدريس بكلية التربية وقد كان ضمن الفريق الذي يقوم بتدريس مبعوثي وزارة التربية والتعليم من مديري ومشرفين تربويين ومعلمين لتلقى الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي أما الباحث الثالث فيعمل معلماً بالمرحلة الثانوية وقد كان ضمن المجموعة المتدربة الأمر الذي حدا بهم جميعاً أن يعكسوا مدى إستفادة المتدربين من الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي بصورة علمية.

3.1. أهداف البحث: يهدف البحث الى تحقيق الأهداف الآتية:

1/ التعرف على مدى فاعلية الدورات التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان.

2/ التعرف على مدى وجود الرضا النفسي لمديري المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي.

3/ معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في آراء المبحوثين تجاه فاعلية البرامج التدريبية في توجيه المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي.

4.1. أسئلة البحث: يهتم هذا البحث بالإجابة على التساؤلات الآتية:

1/ ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في توجيه المديرين نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان؟

2/ ما مدى وجود الرضا النفسى للمشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي؟

3/ ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في آراء المبحوثين تجاه فاعلية البرامج التدريبية في توجيه المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي؟

5.1. أهمية البحث: تتبع أهمية البحث من أهمية التدريب وخاصةً في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي الذي يشكل العمود الفقري لأي مؤسسة تتطلع نحو التطوير والإبداع والتميز في أدائها الإداري خاصة بالمدارس الثانوية لأنها تمثل مفترق الطرق للطلاب، كما تتبع أهميته بما يمكن أن تضيفه الدراسة إلى الأدب النظري والدراسات السابقة وخاصة العربية منها حول موضوع التدريب في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي. أيضاً قد تقيد الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم العام في تبنى منهجية التدريب في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي وتوظيفه داخل المدارس.

6.1. حدود البحث:

1. حدود زمنية: 2019م - 2020م.

2. حدود مكانية: ولاية الخرطوم.

3. حدود بشرية: يتمثل مجتمع البحث في كل من المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية بولاية الخرطوم.

4. حدود موضوعية: يحاول البحث معرفة مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي.

7.1. مصطلحات البحث:

1. البرامج التدريبية: هي الأداة التي تربط الإحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التدريب، والمادة العلمية بالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها البعض بطريقة علائقية بهدف تنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة. (العزى، 2013م، ص: 38)

أما تعريف البرامج التدريبية إجرائياً فيقصد بها الباحثون في هذا البحث مجموعة الخطوات والإجراءات التي تم إعدادها خصيصاً وبشكل مدروس لتدريب العاملين بوزارة التربية والتعليم السودانية من مشرفين تربويين ومديري المدارس الثانوية بولاية الخرطوم، ليتم توجيههم نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي بالمدارس الثانوية بالسودان.

2. الفاعلية: تُعرف بأنها إحدى معايير قياس نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها وبلوغ رسالاتها والالتزام برؤيتها والتمسك بقيمتها. (الكبيسي، 2010، ص: 5)

أما التعريف الإجرائي للفاعلية فقد توافق رأى الباحثين مع التعريف القائل (بأنها محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للبرنامج التربوي بما يحتويه من أنشطة فنية ووظيفية وإدارية، وما يؤثر فيه من متغيرات داخلية وخارجية لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة التدريب. (الشهرى، 2006م، ص: 7)

3. التخطيط الإستراتيجي: وان التخطيط التربوي يُعرف بأنه الوسيلة لتحقيق الأهداف بأسلوب عملي وبما يوفر الوقت والجهد، وأن التخطيط التربوي يهدف الى التعديل والتطوير ومن ثم فانه وسيلة للتغيير الإجتماعي والإدارة الإنسانية، والتخطيط التربوي منهج إجتماعي تربوي مستمر منظم يستخدم أساليب البحث الإجتماعي وتقنيات التربية بإشراك

الرأى العام، ويتم بواسطته التوصل إلى تربية تمكن الفرد من تحقيق أهدافه، وأيضاً التخطيط التربوى يركز إجتماعياً على الأبعاد العريضة لنظام التعليم فى صلاته الإقتصادية بالمجتمع (حامد محمد إبراهيم، 2010م، ص: 106).

4. **الرضا النفسى:** يعنى به الباحثون مدى رضا المتدرب عن العملية التدريبية، عما تعلمه من البرنامج التدريبي ومدى الإستفادة والتغيير الإيجابى فى سلوكه وإدراكه لمدى الإضافة التي حصل عليها فى معارفه وخبراته ورفع أدائيته.

2. الإطار النظرى والدراسات السابقة

1.1.2. الإطار النظرى:

1.1.2. البرامج التدريبية:

1. **مفهوم البرامج التدريبية:** تُعرف البرامج التدريبية بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها، والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها وإتجاهاتها بشكل إيجابى بناء. (عمادة الجودة والتطوير، 2013م، جامعة حائل)

2. **فاعلية البرامج التدريبية:** " يقصد بها مدى قدرة هذه البرامج التدريبية على ردم الهوة بين الواقع الحالى لأطراف العملية التدريبية (العاملين والوظيفة والمنظمة) والتطلعات أو التحديات المستقبلية لهم، وبالتالي تقاس درجة مستوى الفاعلية بمدى قدرة البرنامج على خلق التوافق فيما بين الحاضر والمستقبل المراد الوصول إليه خلال فترة زمنية معينة وفى حدود إمكانات محددة " (خالد إبراهيم خليل، 2016م، ص: 17)

هنالك أربع نتائج حول فاعلية البرنامج التدريبي حيث تعتبر عملية نقل المعارف والمهارات تزداد فاعليتها كلما توافرت مجموعة من العوامل أهمها: (النجار، 2011م، ص: 38)

1. وجود أهداف واضحة للبرنامج التدريبي.

2. وجود أهداف واضحة أيضاً للفرد المشارك في البرامج.

3. وجود بيئة عمل تشجع الـ 'ستقلالية في التفكير والحركة وتدعم عمليات التغيير.

4. تزداد فاعلية برامج التدريب كلما إقتربت وعكست فعلياً واقع المهام التي يمارسها المتدرب.

3. **فاعلية التخطيط للبرامج التدريبية:** " التخطيط هو أسلوب علمي للوصول إلى الأهداف المحددة بغرض تحقيق تنمية شاملة ، ولا يمكن تحقيق الإحتياجات بصورة كاملة بدون تخطيط مستمر ذلك الذى يساعد على رسم الحلول للمشكلات والمعوقات والصعوبات المحتمل وقوعها في كل خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي، ومن ثم يؤدي التخطيط الفاعل إلى إستمرار التنفيذ في أوقات محددة وبأقل التكاليف " (حسين، 2005م، ص: 56)

" تشمل عملية التخطيط لبرنامج تدريبي وتصميمه على مجموعة من الإجراءات ، حتى تحقق فاعليتهاويمكن توضيح هذه الجراءات فيما يلي: تحديد الأهداف التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي وتحديد الفئة المستهدفة وجمع البيانات عنها، تحديد محتوى التدريب (المعارف والمهارات والاتجاهات)، الميزانية المالية، اختيار أسلوب التدريب، اختيار المدربين، اختيار المتدربين، تحديد مكان التدريب، تحديد الجدول الزمني للتدريب، توفير مستلزمات البرنامج التدريبي، تخطيط ورقابة تكاليف التدريب وأخيراً النقوم " (موسى، 2007م، ص: 78)

4. **معايير تقييم البرامج التدريبية:** لابد للقائمين على أمر تقييم البرامج التدريبية أن يضعوا سياسة لتقييم التدريب

ومقاييس أو معايير مرتبطة بأهداف التدريب لأنها مقاييس مفيدة لتقييم أثر البرامج التدريبية، وقد صُنفت هذه المعايير التي يتم على أساسها تقييم فاعلية التدريب ونجاحه إلى نوعين هما: (سعدية، 2005م، ص: 81)

1. معايير سلوكية تتعلق بأداء المتدرب لعمله بعد التدريب: تتعلق هذه المعايير بالأداء الفعلي للمتدرب بعد التدريب، ومدى التغيير الذي طرأ عليه، بمعنى التغيير في السلوك الإداري للمتدرب بعد التدريب كما كان عليه قبل التدريب، وتعتبر هذه المعايير أهم من المعايير غير السلوكية، لأن الأصل في التدريب أن يهدف إلى تغيير سلوك المتدرب، وتحويله إلى أنماط سلوكية جديدة، لذلك فإن المعيار الأهم في تقييم كفاءة التدريب هو التغيير في السلوك.

2. معايير غير سلوكية تستند إلى معرفة المتدرب بموضوع التدريب: وهي أنواع النشاط التي يبديها المتدرب أثناء التدريب كالإنتظام في الحضور، والإسهام في المناقشات، والوفاء بالواجبات المطلوبة من تقارير وبحوث وتطبيقات. وقد يرى مصمم البرنامج التدريبي إجراء اختبار في نهايته للتعرف على مدى فهم المتدرب للموضوع الذي تدرب عليه، ودرجة إستيعابه للمادة التدريبية.

2.1.2. التخطيط التربوي:

1. ماهية التخطيط التربوي: التخطيط هو " مجموعة من التدابير المعتمدة والموجهة بالقرارات والإجراءات العلمية لإستشراق المستقبل، وتحقيق أهدافه من خلال الإختيار بين البدائل والنماذج الإقتصادية والإجتماعية لإستغلال الموارد البشرية والطبيعية والفنية المتاحة إلى أقصى حد لإحداث التغيير المنشود " (فاروق شوقي البوهي، 2006م، ص: 15).

يعتبر التخطيط التربوي رؤى مستقبلية الغرض منها الوصول لتحقيق أهداف تنموية معينة وهي عملية تتضمن ترتيب الأولويات على أساس من الدراسة للحاضر وإحتياجات المستقبل (حامد محمد إبراهيم، 2010م، ص: 15).

ويعد التخطيط التربوي أهم مجالات التخطيط القوى وقاعدة ارتكازه، حيث يقوم بتنمية القوى البشرية وصقل وصياغة الأطر والمهارات والإختصاصات للكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، على أساس أن العنصر البشري هو الركيزة والأساس في بناء التقدم الإقتصادي والإجتماعي، ومن خلال علاقة التربية بالتنمية البشرية وتطوير الأداء الإداري للإدارات التربوية والتعليمية كافة. تبرز أهمية التخطيط التربوي فيما يقوم به من مد النظام التعليمي بإحتياجات خطط التنمية من القوى العاملة المؤهلة والمدرية، وفي حالة وجود عجز فيها يبرز دور التخطيط لتوفير القوى المؤهلة بأكبر قدر وسرعة ممكنة، ويتم ذلك من خلال العديد من الإجراءات والعمليات لإصلاح التعليم وحل مشكلاته، والإختيار الواعي للأهداف التي ينبغى الوصول إليها لتحقيق الطفرة التربوية المنشودة (فاروق شوقي البوهي، 2006م، ص: 17).

2. أهداف التخطيط التربوي: تختلف أهداف التخطيط من منظمة إدارية لأخرى، ولكن يمكن القول أن الأهداف العامة للتخطيط تنحصر في الآتي: (عباس بله محمد أحمد، 2012م، ص: 12).

1- التخطيط من أجل الإستمرار: فغالباً ما تتبنى بعض المؤسسات الإدارية أو المدارس هدفاً عاماً وهو البقاء والأستمرار.

2- التخطيط من أجل النمو: حيث تكون هنالك الخطط الطويلة الأمد، والقصيرة الأجل من أجل التوسع أفقياً ورأسياً.

3- التخطيط من أجل المظهر القيادي: وهي إعطاء الفرصة للمؤسسة الإدارية أن تفرض تأثيرها مقدماً على الأحداث

والمجتمع دون أن تفرض هذه الأحداث نفسها لتؤثر على المؤسسة.

4- تحديد معايير للأداء يتم بموجبها الرقابة على أعمال الآخرين ، وإيضاح مدى التزامهم بهذه المعايير .

5- إستغلال الطاقات والموارد المتاحة أو التي يمكن توفيرها أى وضع الموارد المناسبة فى الأماكن المناسبة، والوقت المناسب وبالتكلفة والعائد المناسبين.

3. أهمية التخطيط التربوى: إن أهمية التخطيط التربوى واضحة للعيان، فعندما تعمل الإدارة بالتخطيط وتجعله طريقها فى العمل فإنه يساعد فى كل جوانب العمل وجوده ويُحسّن الأداء بصورة عامة، ولكن تحديداً يمكن ذكر أهمية التخطيط فى النقاط الآتية: (عباس بله محمد أحمد، 2012م، ص: 13).

1- يساعد فى تقديم المعلومات والفهم الواضح لأنجاز القرارات.

2- يحدد أفضل إستخدام للموارد المحددة (بشر، ومال، وموارد) .

3- يحدد فهم عام ودقيق لأدوار القائمين والمشاركين فى العملية التنفيذية.

4- انجاز المهام فى الوقت المحدد وبالكفاءة اللازمة.

5- تحديد الإتجاه العام للمجهودات الجماعية.

6- مقياس للرقابة وتقييم الأداء أثناء التنفيذ وبعده.

7- يساعد فى توفير المرونة فى تعديل الأهداف عند كل جديد وطارىء.

8- يعمل على إيجاد الربط المنطقى والعملى بين القرارات.

2.2. الدراسات السابقة:

1.2.2. دراسة: خالد إبراهيم خليل، 2016م، فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحى الحكومى، دراسة حالة أقسام الأشعة فى قطاع غزة، رسالة ماجستير فى جامعة الأقصى بغزة، هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية البرامج الممولة خارجياً فى أقسام الأشعة بمستشفيات قطاع غزة فى وزارة الصحة، وكذلك الكشف عن الفروق الإحصائية بين الفاعلية والمتغيرات الديمغرافية من وجهة نظر العاملين فى أقسام الأشعة من المديرين والعاملين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث كان مجتمع الدراسة من العاملين فى أقسام الأشعة بمستشفيات قطاع غزة التابعة لوزارة الصحة من مديريين ومدربين أطباء، وفنى تصوير الأشعة، وفيزيائيين، والذين تلقوا التدريب، بلغ عددهم (114)، حيث بلغت نسبة الإستجابة (93.9)، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لإجراء الدراسة، كما تمّ استخدام حزمة برنامج (SPSS) لتحليل البيانات. قد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروق فردية واضحة بين آراء المديرين والمدربين حول فاعلية البرامج التدريبية وكذلك فى ترتيب المحاور حيث بلغ الوزن النسبى لفاعلية البرامج التدريبية فى أقسام الأشعة من وجهة نظر المديرين (65.6%)، و(60.8) من وجهة نظر المدربين، كما أظهرت النتائج أن محور الإستفادة من البرامج التدريبية هو الأفضل بين المحاور بوزن نسبى (80.0) للمديرين و(74.7) للمدربين، وقد شكل محور تقييم البرامج التدريبية الأضعف بين المحاور من وجهة نظر المديرين بوزن نسبى (60.0%) بينما كان تحديد الإحتياجات التدريبية الأضعف من وجهة نظر المدربين بوزن نسبى (56.0%) للمدربين. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) بين فاعلية البرامج التدريبية الممولة خارجياً فى أقسام الأشعة فى قطاع غزة من وجهة نظر المديرين فى الدرجة الكلية لمحاور الدراسة تعزى للمؤهل العلمى، حيث كانت الفروق لصالح حملة البكالوريوس فأقل، ومن وجهة نظر المدربين تعزى للسكن

2.2.2. دراسة سوسن معروف سلطة جي، 2016م، فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر المتدربين باستخدام تقنية تحليل (الأهمية - الأداء)، دراسة تطبيقية على الشركة السورية للإتصالات، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا. هدفت الدراسة إلى بيان مدى فعالية برامج التدريب من وجهة نظر المتدربين في الشركة والتعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد البرنامج التدريبي وبين فعالية برنامج التدريب، إضافة إلى بيان كيفية استخدام تقنية (IPA) كأداة جديدة من أدوات الإدارة في التعامل مع العوامل المؤثرة على فعالية البرامج التدريبية، وتحديد استراتيجيات التعامل مع أبعاد برامج التدريب. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي إضافة إلى تطبيق تقنية تحليل (الأهمية - الأداء). خلصت الدراسة إلى وجود مستوى أعلى من القيمة الوسطية لكل من الطرق التعليمية وكفاءة المدرب والتغذية المرتدة عند المتدربين، كما خلصت إلى أن معدل تقييم المتدربين لفاعلية برامج التدريب أعلى من المتوسط بفارق ذو دلالة معنوية، وأن فاعلية برامج التدريب تتأثر بمتغير كفاءة المدرب والبيئة التدريبية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول أبعاد برامج التدريب ناجمة عن متغير النوع، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول أبعاد برامج التدريب ناجمة عن الإختلاف في الخبرة الوظيفية باستثناء بعدى كفاءة المدرب والتغذية المرتدة حيث كان هناك فروق لصالح الفئة أقل خبرة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول أبعاد برامج التدريب ناجمة عن إختلاف العمر باستثناء بعدى التغذية المرتدة والمحتوى التعليمي حيث كان هنالك فروق لصالح الفئة أقل عمراً.

3. إجراءات البحث:

1.3. منهج البحث: اتبع الباحثون المنهج الوصفي لأهمية هذا المنهج في وصف الوقائع والممارسات السائدة وجمع البيانات وتحليلها في مثل هذه الدراسات وصولاً إلى استنتاج وتفسير الظواهر بما يسمح بتفسيرها وتوجيهها نحو الأهداف المرجوة.

2.3. مجتمع البحث: يتكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات ومشرفي ومشرفات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم بمحلياتها السبع المتمثلة في: (محلية الخرطوم ومحلية بحري، محلية امبدة، محلية كررى، محلية جبل اولياء، محلية ام درمان ومحلية شرق النيل) البالغ عددهم (979) فرداً منهم (500) ذكراً و(479) أنثى، موزعين على مدارس المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، البالغ عددها (438) مدرسة.

3.3. عينة البحث: تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بحجم (104) فرداً بنسبة (10.6%) من المجتمع الكلي للبحث وقد كان عدد الذكور (49) فرداً بنسبة (47.1%) من مجموع أفراد العينة الكلي أما عدد الإناث فقد كان (55) فرداً بنسبة (52.9%) من مجموع أفراد العينة الكلي، أما تصنيف أفراد عينة البحث حسب مؤهلاتهم العلمية فقد كان عدد من يحملون مؤهلاً جامعياً (39) بنسبة (37.5) والذين يحملون مؤهلاً فوق الجامعي فقد كان عددهم (65) بنسبة (62.5) من مجموع أفراد العينة الكلي، وهذا مؤشر يوحي بمدى فهم أفراد العينة للتخطيط الإستراتيجي ومدى الاستفادة من تطبيقه بالمدارس الثانوية، أما تصنيف أفراد عينة البحث حسب عدد سنوات الخبرة فقد تمخض التحليل الإحصائي عن من كانت سنوات خبرتهم (أقل من 5سنوات) كان عددهم (16) بنسبة (15.4%)، أما الذين

تتراوح سنوات خبرتهم بين (5-10 سنوات) كان عددهم (20) بنسبة (19.2%)، والذين تراوحت سنوات خبرتهم بين (11-15 سنة) كان عددهم (10) بنسبة (9.6%)، أما الذين كانت سنوات خبرتهم (أكثر من 15 سنة) كان عددهم (58) بنسبة (55.8%). من الملاحظ لتصنيف أفراد العينة حسب سنوات الخبرة أن الذين كانت سنوات خبرتهم (أكثر من 15 سنة) يمثلون (55.8%) من جملة أفراد العينة وهذا مؤشر يوحى بإمكانية الوصول لنتائج دقيقة وصادقة نسبة لتدرج معظم أفراد العينة في العمل الإداري ومدى ممارستهم للتخطيط التربوي الإستراتيجي بالمدارس الثانوي فهم يمثلون الأغلبية من ذوى الخبرة والدراية الطويلة بمجريات الأحداث التي يهدف إليها البحث، أما عدد أفراد العينة من حيث التدريب فقد دلت الإحصائيات أن جميعهم قد نالوا دورات تدريبية فالذين نالوا دورة تدريبية واحدة كان عددهم (21) بنسبة (18.4%) من مجموع عدد أفراد عينة البحث، أما الذين نالوا دورتين تدريبيتين كان عددهم (39) بنسبة (34.2%) من مجموع عدد أفراد عينة البحث، أما الذين نالوا ثلاثة دورات تدريبية فأكثر كان عددهم (54) بنسبة (47.4%) من مجموع عدد أفراد عينة البحث، وهذا أيضاً مؤشر يوحى بإمكانية الوصول لنتائج دقيقة للبحث. بلغ عدد مدارس الولاية التي شمل البحث مديريها ومشرفيها (35) مدرسةً وذلك ما نسبته (8%) من جملة عدد مدارس الولاية البالغ عددها (438) مدرسةً.

3. 4. أداة البحث: بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في البحث، وجد الباحثون أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف بحثهم هي (الإستبانة)، وقد تم بناؤها بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.

1. صدق أداة البحث وثباتها: عرف العساف (2003م، ص: 877) صدق الأداة بأنه: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه فقط"، ولقد قام الباحثون بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

1. الصدق الظاهري: تم تصميم الاستبانة في صورتها المبدئية، بعدها قام الباحثون بعرضها على المحكمين المختصين في هذا المجال فأبدوا ملاحظاتهم عليها ودونوا توجيهاتهم بصدها. وقد تطابقت معظم آرائهم فيما يتعلق بتصويب صياغة بعض عبارات الإستبانة سواءً بالإضافة أو بالتعديل أو بالحذف، أو كلها مجتمعة. وتباينت في بعض العبارات، وعليه قام الباحثون بمراعاة كل تلك الملاحظات ونتج عن كل ذلك الإستبانة في صورتها النهائية التي وُزعت على أفراد عينة الدراسة وقد قام الباحثون بتوزيع (120) إستبانة تم إسترداد (104 إستبانة) صالحة للتحليل.

2. صدق الإتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحثون بتطبيقها ميدانياً وعلى ضوء بيانات العينة قام الباحثون بحساب معامل الارتباط (بيرسون) لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب درجة كل عبارة من عبارات الإستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة اعتماداً على طريقة التجزئة النصفية (Split-Half) " التي تقوم على أساس فصل إجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات ذات الأرقام الفردية عن إجاباتهم عن الفقرات الزوجية ومن ثم حساب معامل إرتباط بيرسون بين إجاباتهم على الفقرات الفردية والزوجية وفق الصيغة الآتية:

$$\frac{\text{مج (س X ص) - (مج س) X (مج ص)}}{\left[\frac{n \text{ مج س}^2 - 2 \left\{ \text{مج ص} \left(\frac{n \text{ مج س}}{2} - \text{مج ص} \right) \right\}}{n} \right]}$$

(حجاج غانم، 2008م، ص:.

(328).

حيث : ر = معامل ارتباط بيرسون، س ترمز إلى درجات المتغير الأول، ص ترمز إلى درجات المتغير الثاني، ن ترمز إلى عدد أزواج الأرقام المتناظرة بين س و ص.

نتج عن تطبيق معادلة معامل ارتباط بيرسون أن معامل الارتباط بالنسبة لمدى ممارسة أسلوب التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية والمعوقات التي تعوق تطبيقه (0.956) وهذا يدل على أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، مما يعطي دلالة على إرتفاع معاملات الإتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية للوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

3. ثبات أداة البحث: لقياس مدى ثبات أداة البحث (الاستبانة) استخدم الباحثون (معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة البحث، حيث طبقت المعادلة في عدد (104) استبانة لقياس الصدق البنائي والمعادلة هي:

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{1 - \sum a^2}{a^2} \right)$$

حيث: n = عدد عبارات القائمة، a^2 = تباين القائمة ككل، $\sum a^2$ = المجموع الكلي لتباين كل عبارة من عبارات القائمة.

نتج عن تطبيق معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة أن معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لمدى ممارسة أسلوب التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوي والمعوقات التي تعوق تطبيقه بلغت قيمته (0.952) وهذا يدل على أن أداة البحث تتمتع بثبات جيد إحصائياً، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث.

3. 5. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة إستعاناً ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية: (حجاج غانم، 2008م، ص: 252 - 577).

1. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص مجتمع البحث وتحديد استجاباتهم حيال العبارات التي تضمنتها الأداة.

2. المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي ويمكن حسابه وفقاً للمعادلة الآتية:

$$m = \frac{\sum(s)}{n}$$

حيث: m تمثل المتوسط الحسابي و $\sum(s)$ تمثل مجموع الدرجات و n عدد الدرجات.

3. الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات مجتمع الدراسة في كل عبارة من عبارات محاور الدراسة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مجتمع البحث، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس ويمكن حسابه وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{الانحراف المعياري} = \sqrt{\frac{\sum h^2}{n}}$$

حيث h ترمز إلى إنحراف كل درجة عن المتوسط و n عدد البيانات

4. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة وفقاً للمعادلة الآتية.

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{1 - \sum a^2}{a^2} \right)$$

حيث: n = عدد عبارات القائمة، $a^2 =$ تباين القائمة ككل، $\sum a^2 =$ المجموع الكلي لتباين كل عبارة من عبارات القائمة.

5. تم استخدام إختبار (ت) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف النوع.

$$T = \frac{m_1 - m_2}{\sqrt{(n_1 - 1)a_1^2 + (n_2 - 1)a_2^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

حيث: n_1, m_1, a_1 تمثل عدد بيانات ومتوسط وتباين درجات المجموعة الأولى.
 n_2, m_2, a_2 تمثل عدد بيانات ومتوسط وتباين درجات المجموعة الثانية.

6. تم استخدام (تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA)) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\frac{\text{مجموع المربعات بين المجموعات}}{\text{عدد المجموعات} - 1}$$

7. وتم حساب مربع كاي الذي يعتمد على مقارنة القيم المشاهدة مع القيم المتوقعة وفقاً للمعادلة الآتية.

$$K^2 = \frac{\sum (k_{\text{نظري}} - k_{\text{تجريبي}})^2}{k_{\text{نظري}}}$$

(حجاج غانم، 2008م، ص: 328).

4. عرض البيانات و تحليلها ومناقشة النتائج

سيقوم الباحثون بعرض النتائج في ضوء أسئلة البحث.

سؤال البحث الأول: ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في توجيه المديرين نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان؟

جدول (1) يوضح مدى فاعلية التدريب في توجيه مديري المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان

قيمة مربع كاي ودلالاتها	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات والنسبة %					العبارة: بموجب تدريبي في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي بالمدارس الثانوية أشعر بأنني:
			لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشده	
*22.2	1.1	3.9	10	12	7	47	28	1. أصبحت أكثر مهارة في وضع الخطة الإستراتيجية بالمدارس الثانوية.
			9.6	11.5	6.7	45.3	26.9	
*21.3	1.1	3.8	2	11	29	31	31	2. نفذت الخطة الإستراتيجية بالمدارس وفقاً

			1.9	10.6	27.9	29.8	29.8	للمدى الزمنى المقرر.
*12.4	0.7	4.5	0	1	8	38	57	3. لدى مزيداً من النجاح في علم الإدارة.
			0	1	7.7	36.5	54.8	
*15.7	0.9	3.9	1	5	20	56	22	4. ذو دراية بمراحل التخطيط المختلفة وتسلسلها.
			1	4.8	19.2	53.8	21.2	
*33.9	0.9	4.1	0	6	15	46	37	5. أصبحت أكثر قدرة على اتخاذ القرار.
			0	5.8	14.4	44.2	35.6	
*41.5	0.8	4.2	1	5	7	56	35	6. أصبحت أكثر فهماً لرسالة الإدارة التعليمية .
			1	4.8	6.7	53.8	33.7	
*22.6	0.9	4.0	1	7	16	45	35	7. أصبحت أكثر قدرة على تخطيط الأنشطة التعليمية البناءة.
			1	6.6	15.4	43.3	33.7	
*33.4	0.9	4.2	1	3	14	40	46	8. تفهمت ضرورة توزيع المسؤوليات في حدود الصلاحيات التربوية.
			1	2.8	13.5	38.5	44.2	
*41.5	0.8	4.4	1	4	6	36	57	9 أصبحت مدركاً لفائدة العمل بروح الفريق.
			1	3.8	5.8	34.6	54.8	
*22.4	0.8	4.3	1	1	8	54	40	10. زادت معرفتي بتسلسل لإجراءات الإدارية الواجب إتباعها.
			1	1	7.7	51.8	38.5	
*41.5	0.9	4.1	1	2	17	48	36	11. أكثر قدرة على تصور نتائج القرارات قبل إتخاذها عند تنفيذ برامج الخطة الاستراتيجية.
			1	1.9	16.4	46.2	34.5	
*33.1	0.9	4.1	0	2	23	45	34	12. زادت معرفتي بوسائل الإتصال بأنواعها المختلفة .
			0	1.9	20.2	43.3	34.6	
*24.8	0.8	4.2	1	2	13	46	42	13. أستطعت أن أطور علاقاتي المهنية فى الحقل التربوى.
			1	1.9	12.5	44.2	40.4	
*25.7	0.8	4.2	2	3	18	38	43	14. زادت كفاءتى فى وضع دراسات الجدوى لأئى نشاط تعليمى.
			1.9	2.9	17.4	36.5	41.3	
*44.3	0.8	4.2	0	3	16	45	40	15. أتحرى الدقة فى الربط بين سياسات المدرسة والقيم المجتمعية.
			0	2.9	15.4	43.2	38.5	
*33.9	0.9	4.1	0	5	17	48	34	16. زادت قدرتى على وضع الخطط الإستراتيجية البديلة.
			0	4.8	16.3	46.2	32.7	
*33.6	0.9	4.1	0	5	19	39	41	17. أستطيع إعداد برامج ديمقراطية فى توزيع فرق العمل.
			0	4.8	18.3	37.5	39.4	
*23.5	0.9	4.2	1	4	15	42	42	18. أستطيع تحديد العلاقات بين الأفراد والأقسام الإدارية التعليمية المختلفة بالمدرسة.
			1	3.8	14.4	40.4	40.4	
*19.9	0.8	4.1	0	5	14	48	37	19. أستطيع وضع المعايير للأداء على مستوى

			0	4.8	13.4	46.2	35.6	الأفراد والأقسام بالمدرسة.
*29.5	0.9	4.2	0	4	11	47	42	20. أمتك القدرة على إشعار جميع المرؤسين
			0	3.8	10.6	45.2	40.4	بالإنتماء للمحيط المدرسى.
*23.5	1.0	4.1	2	4	19	37	42	21. أستطيع توفير مستلزمات الأداء الإدارى
			1.9	3.8	18.3	35.6	40.4	داخل الحقل التعليمى.
*286	0.9	4.1	10	44.4	149	425	379	المتوسط الكلى
هذه العلامة (*) تدل على أن قيمة مربع كاي دالة على وجود فروق فردية.								

من بيانات الجدول رقم (1) يُلاحظ أن عينة الدراسة ترى أن فاعلية الدورات التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية (كبيرة جداً) وذلك ما دلّت عليه نسب (الموافقة بشدة) و (الموافقة) التي تراوحت بين (59.6 - 91.3%) وهذه النسبة أكبر من نسب (عدم الموافقة) و(عدم الموافقة مطلقاً). وقد عزز ذلك الوسط الحسابي للمحور ككل الذي بلغت قيمته (4.1) وهو يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الخماسي وذلك يدل على (الموافقة بشدة)، ويتضح أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارات المحور تراوحت ما بين (3.8 - 4.5) وهي قيم متباعدة إلى حد ما، مما يشير إلى تباعد الإستجابات ما بين (الموافقة بشدة) إلى (عدم الموافقة) لصالح (الموافقة بشدة). ويبرهن على ذلك قيم الإنحراف المعياري لعبارات المحور التي تتراوح بين (1.1 و 0.7) كما جاءت قيمة الإنحراف المعياري للمحور ككل (0.9) وهي قيمة قريبة جداً من الصفر مما يشير إلى وجود تشتت كبير في الدرجات بما يعنى وجود تباعد في آراء مجتمع الدراسة، أما قيمة مربع كاي فتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المفحوصين وذلك لبعد القيم عن الصفر والتباعد بينها بدرجة متوسطة في نفس الوقت إذ أنّ قيمتها تراوحت بين (12.4 - 44.3) بينما كانت قيمة مربع كاي للمحور ككل (28.6). من كل ما سبق نستنتج أنّ فاعلية الدورات التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية من وجهة نظر المفحوصين كان بدرجة (كبيرة جداً) حيث تراوحت نسبة الموافقة بين (59.6 - 91.3%)، هذا الإستنتاج يُعد بمثابة الإجابة على سؤال الدراسة رقم (1) الذي نصه: ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية؟

إنفقَت الدراسة الحالية مع دراسة خالد إبراهيم خليل، 2016م التي تقول بعض نتائجها أن هنالك فروق فردية واضحة بين آراء المديرين والمتدربين حول فاعلية البرامج التدريبية.

سؤال البحث الثاني: ما مدى توفر الرضا النفسى لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي؟

جدول (2) يوضح مدى توفر الرضا النفسى لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي

قيمة مربع كاي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات والنسبة %					العبارات: عند ممارستي للعمل الإداري والإشرافي بالمدارس الثانوية بولاية الخرطوم ووفقاً لتطبيق التخطيط التربوي الإستراتيجي فيها وجدت أنني أستطيع أن:
			لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشده	
* 22.5	0.9	4.3	1	6	9	35	53	1. أحدث تغيرات إيجابية في طبيعة النشاطات الفكرية لدي المرؤوسين
			1	5.8	8.7	33.5	51	
* 18.9	0.9	4.2	1	4	9	46	44	2. أحدث تغيرات إيجابية في طبيعة النشاطات السلوكية لدى المعلمين والطلاب.
			1	3.8	8.7	44.2	42.3	
* 22.1	0.9	4.0	2	6	7	41	48	3. أنمي روح المبادرة لدى المرؤوسين.
			1.9	5.8	6.7	39.4	46.2	
* 22.3	0.8	4.4	1	3	7	42	51	4. أحقق الغايات والأهداف المطلوبة بطريقة فاعلة.
			1	2.9	6.7	40.4	49	
* 31.4	0.8	4.2	0	4	9	54	37	5. أستثمر الأنشطة لمواجهة المشاكل للتغلب على تحديات العصر.
			1	3.8	8.7	51.9	35.6	
* 13.5	1.0	4.0	1	6	22	37	38	6. أميل لإستخدام وسائل التكنولوجيا بأبعادها المختلفة في العملية التعليمية.
			1	5.8	21.2	35.6	36.4	
* 19.6	0.9	4.1	1	6	13	47	37	7. أتصدى للضغوط التي يخضع لها نمط التعليم.
			1	5.8	12.5	45.2	35.5	
* 22.1	0.8	4.1	0	5	15	55	29	8. أطبق المعايير على قياس إهداف التخطيط الاستراتيجي في المدرسة.
			0	4.8	14.4	52.9	27.9	
* 23.5	0.8	4.2	0	5	9	54	36	9. أستخدم معايير الوقت كموجهات لتقويم الأداء.
			0	4.8	8.7	51.9	34.6	
* 24.9	0.9	3.9	0	8	21	49	26	10. أستخدم معايير الكلفة كموجهات لتقويم الأداء.
			0	7.7	20.2	47.1	25	
* 16.5	0.9	4.1	1	6	13	48	36	11. أحدد وسائل التصرف في ضوء التقييم المستمر من خلال ممارسة الإدارة الاستراتيجية
			1	5.8	12.5	46.2	34.5	
* 12.4	0.9	4.1	1	5	17	46	35	12. أتخذ القرارات التشغيلية وفق الاستراتيجية الموضوعية للتخطيط التعليمية.
			1	4.8	16.3	44.2	33.7	
* 33.5	0.8	4.2	0	4	6	44	50	13. أصنع الترابط الايجابي بين الادارة والمرؤوسين.
			0	3.8	5.8	42.3	48.1	
* 41.3	0.8	4.2	0	4	12	51	37	14. أحدد التوجيهات طويلة الأجل التي تحقق

			0	3.8	11.5	49	35.7	التطابق بين أهداف المدرسة ورسالتها من خلال تنفيذ الإستراتيجية المناسبة .
* 22.5	0.8	4.2	0	4	10	56	34	15. أوفق بين الهيكل التنظيمي التعليمي مع الخطط التربوية الإستراتيجية
			0	3.8	9.6	53.8	32.8	
* 12.8	0.8	4.2	0	5	12	48	39	16. أتمتع بالمرونة في أعمالى الإدارية.
			0	4.8	11.5	46.2	37.5	
* 16,9	0.9	4.2	0	6	11	47	40	17. أنظم التسلسل فى الجهود التخطيطية عبر المستويات الإدارية التعليمية المختلفة
			0	5.8	10.6	45.2	38.4	
* 22.8	0.9	4.2	1	5	8	52	38	18. أعتنم الفرص التى تدعم موقف الإدارة المدرسية.
			1	4.8	7.7	50	36.5	
* 41.9	0.9	4.0	1	8	16	47	32	19. أضع المهام اللازمة لتطبيق الإستراتيجية المتمثلة فى الأنشطة التعليمية المطلوبة.
			1	7.7	15.4	45.2	30.7	
* 32.7	0.9	4.0	1	6	15	50	32	20. أضع آلية لمقارنة النتائج المحققة بالأهداف الموضوعية.
			1	5.8	14.4	48.1	30.7	
* 33.5	0.9	4.2	1	7	7	46	43	21. أحسن أساليب العمل المتبادلة بين كافة الأطراف المشاركة فى العملية التعليمية.
			1	6.7	6.7	44.2	41.4	
* 23.6	0.9	4.1	1	5	16	44	38	22. أحدد التحديد الدقيق للرسالة الإستراتيجية.
			1	4.8	15.4	42.3	36.5	
* 33.5	0.9	4.1	1	6	9	49	39	23. أحل الأزمات الطارئة التى تظهر من أعضاء الأسرة المدرسية
			1	5.8	8.7	47.1	37.4	
* 24.83	0.9	4.1	0.64	5.2	11.3	45.5	37.3	المتوسط الكلى
هذه العلامة (*) تدل على أن قيمة مربع كاي دالة على وجود فروق فردية.								

من بيانات الجدول رقم (2) يُلاحظ أن عينة الدراسة ترى أن الرضا النفسى للمشرفين التربويين ومديرى المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية فى مجال التخطيط التربوي الإستراتيجى بدرجة كبيرة جداً وذلك ما دلّت عليه نسب الموافقة بشدة والموافقة التى تراوحت بين (70 – 90.4%) وهذه النسبة أكبر من نسب عدم الموافقة وعدم الموافقة مطلقاً. وقد عزز ذلك الوسط الحسابى للمحور ككل الذى بلغت قيمته (4.1) وهو يقع فى الفئة الأولى من فئات المقياس الخماسي وذلك يدل على الموافقة بشدة، ويتضح أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارات المحور تراوحت ما بين (3.9 – 4.3) وهي قيم متباعدة إلى حد ما، مما يشير إلى تباعد الإستجابات ما بين الموافقة بشدة إلى عدم الموافقة لصالح الموافقة بشدة. ويبرهن على ذلك قيم الإنحراف المعياري لعبارات المحور التى تتراوح بين (1.0 و 0.8) كما جاءت قيمة الإنحراف المعياري للمحور ككل (0.9) وهى قيمة قريبة جداً من الصفر مما يشير إلى عدم وجود تشتت كبير فى الدرجات بما يعنى وجود تقارب فى آراء مجتمع الدراسة، أما قيمة مربع كاي فتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المفحوصين وذلك أبعد القيم عن الصفر والتباعد بينها بدرجة متوسطة فى نفس

الوقت إذ أنّ قيمتها تراوحت بين (12.4 – 41.9) بينما كانت قيمة مربع كاي للمحور ككل (24.8). من كل ما سبق نستنتج أن الرضا النفسى للمشرفين التربويين ومديرى المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجى بدرجة كبيرة جداً تراوحت بين (70 – 90.4%)، هذا الإستنتاج يُعد بمثابة الإجابة على سؤال الدراسة رقم (2) الذى نصه: فيما يتمثل الرضا النفسى للمشرفين التربويين ومديرى المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجى؟

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة سوسن معروف سلطة جي، 2016م التي خلصت بعض نتائجها إلى أنّ معدل تقييم المتدربين لفاعلية برامج التدريب أعلى من المتوسط بفارق ذو دلالة معنوية وهذا يدل على رضائهم النفسى عن فاعلية برامج التدريب.

سؤال البحث الثالث: ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في آراء المبحوثين تجاه فاعلية البرامج التدريبية في توجيه المشرفين التربويين ومديرى المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجى؟

جدول رقم (3) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري وقيمة مربع كاي و القيمة الاحتمالية لمتغير النوع بالنسبة مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديرى المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجى عملياً بالمدارس الثانوية فى السودان :

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	النتيجة
ذكر	49	25	14.29	33	0.000	دالة	توجد فروق لصالح الإناث
أنثى	55	28	16.02	41	0.000		

جدول رقم (4) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري وقيمة مربع كاي و القيمة الاحتمالية لمتغير عدد سنوات الخبرة بالنسبة مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديرى المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجى عملياً بالمدارس الثانوية فى السودان :

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الاستنتاج
أقل من 5سنوات	16	8.5	4.76	44	0.000	دالة	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة أكثر من (15 سنة)
من (5-10) سنوات	20	10.5	5.91	51	0.000		
من (11-15)سنوات	10	5.5	3.023	17	0.000		
أكثر من 15 سنة	58	29.5	6.88	33	0.000		

جدول رقم (5) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري وقيمة مربع كاي و القيمة الاحتمالية لمتغير المؤهل العلمي بالنسبة مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان :

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الاستنتاج
جامعي	39	20	11.4	33	0.000	دالة	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
فوق الجامعي	65	33	18.9	34	0.000		لصالح مؤهل فوق الجامعي

جدول رقم (6) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري وقيمة مربع كاي و القيمة الاحتمالية لمتغير عدد الدورات التدريبية بالنسبة مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان :

عدد الدورات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الاستنتاج
دورة واحدة	21	20	10.5	5.91	0.000	دالة	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ثلاث دورات فأكثر
دورتين	39	20	11.4	33	0.000		
ثلاث دورات فأكثر	54	29.5	6.88	33	0.000		

من بيانات الجدول رقم (3) و (4) و (5) و (6) نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات المبحوثين بالنسبة مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان تعزى لكل من متغيرات النوع والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية وذلك ما دلت عليه القيمة الإحتمالية التي كانت قيمتها (0.00) وهي أقل من (0.05) ، كما يبرهن على ذلك الإنحرافات المعيارية التي كانت تتعد من الصفر بدرجات متقربة نوعاً ما، كما دلّ على وجود الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية قيم مربع كاي التي كانت قيمها كبيرة ومتباعدة نوعاً ما. هذا الإستنتاج يُعد بمثابة الإجابة على سؤال الدراسة رقم (3) الذي نصه: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في آراء المبحوثين تجاه فاعلية الدورات التدريبية في توجيههم نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان؟

اختلفت الدراسة مع دراسة سوسن معروف سلطة جي، 2016م التي تقول إحدى نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المتدربين حول أبعاد برامج التدريب ناجمة عن متغير النوع.

5. الإستنتاجات والتوصيات:**1.5. إستنتاجات البحث:** بناءً على ما تمخض من التحليل الإحصائي فقد أسفرت نتائج البحث عن الآتي:

1. أنّ فاعلية الدورات التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية بالسودان نحو ممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية من وجهة نظر المفحوصين قد كان بدرجة كبيرة جداً حيث تراوحت نسبة الموافقة عليها بين (59.6 - 91.3%).
2. أنّ الرضا النفسى للمشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية السودانية تجاه الدورات التدريبية في مجال التخطيط التربوي الإستراتيجي بدرجة كبيرة جداً تراوحت نسبة الموافقة عليها بين (70 - 90.4%).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح (الإناث) فيما يتعلق بمتغير النوع ولصالح الخبرة (أكثر من 15 سنة) فيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح (مؤهل فوق الجامعي) فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي ولصالح (ثلاث دورات تدريبية فأكثر) فيما يتعلق بمتغير عدد الدورات التدريبية حول مدى فاعلية البرامج التدريبية في توجيه مديري المدارس الثانوية لممارسة التخطيط التربوي الإستراتيجي عملياً بالمدارس الثانوية في السودان.

2.5. التوصيات: وفقاً لما أسفرت عنه نتائج البحث يوصى الباحثون بالآتي:

1. تنظيم دورات تدريبية في مجال التخطيط التربوي للعاملين في التربية والتعليم وبخاصة للمشرفين التربويين ولمديري المدارس والإهتمام برفع مستوى تلك البرامج والدورات كي تشمل جميع الجوانب المعرفية والمهنية.
2. العمل على وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس للدورات التدريبية وخطة تدريبية سنوية شاملة وبمشاركة جميع من يهمه التدريب، حيث تبنى على أساس تحليل الإحتياجات التدريبية الفعلية للموظفين ووظائفهم ومؤسساتهم وتنوع وسائل البرامج التدريبية بما تتوافق ومحتوى التدريب، وأن يشارك المدربين والمتدربين والمديرون والخبراء في تقييم فاعلية الدورات التدريبية ، وتنوع وسائل التقييم.
3. توفير البرامج التدريبية المستمرة والمناسبة للموظفين حسب ميولهم وقدراتهم الشخصية، والعمل على ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل، وتعديل المناهج التدريبية بحيث تهدف إلى التطبيق العملي للمهارات والمعارف المكتسبة وإلى تطوير سلوكيات العمل الجيدة وإنشاء موقع خاص للمتدربين مثل المواقع الاجتماعية يتم من خلاله طرح آرائهم ووجهات نظرهم بالدورات التدريبية.

3.5. مقترحات: إمتداداً لهذا البحث يقترح الباحثون مواصلة البحث في المواضيع الآتية:

1. تقييم البرامج التدريبية والعائد منها في وزارة التربية والتعليم.
2. تخطيط البرامج التدريبية في ضوء الحاجات الفعلية للمعلمين.

المصادر والمراجع:

1. الكتب:

1. الكبيسي، عامر، 2010م، التدريب الإداري والأمنى رؤية معاصرة للقرن الحادى والعشرين، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
2. حامد محمد ابراهيم، 2010م، مسيرة التخطيط في السودان، مكتبة كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
3. حجاج غانم، 2008م، الإحصاء التربوي يدوياً وباستخدام (SPSS)، ط1، عالم الكتب، القاهرة.
4. عباس بله محمد أحمد، 2012م، التخطيط (مفاهيمة - مجالاته)، الخرطوم، السودان.
5. فاروق شوقى البوهى، 2006م، (التخطيط التعليمى)، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.

2. الرسائل العلمية:

6. الشهرى، وليد، 2006م، فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر ضباط كلية الملك خالد العسكرية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
7. العنزى، عويد، 2013م، فاعلية البرامج التدريبية لمشروع أمن الحدود في منطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
8. النجار، عفاف، 2011م، البرامج التدريبية وأثرها على موظفى وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
9. حسين، زينب، 2005م، تخطيط التدريب في وزارة الصحة الإتحادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، الخرطوم، السودان.
10. خالد إبراهيم خليل، 2016م، فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحى الحكومى، دراسة حالة أقسام الأشعة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
11. سعدية منصور، 2005م، تقييم عملية التدريب للمعلمين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
12. سوسن معروف سلطة جي، 2016م، فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر المتدربين باستخدام تقنية تحليل (الأهمية - الأداء)، دراسة تطبيقية على الشركة السورية للإتصالات، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
13. عمادة الجودة والتطوير، 2013م، دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حائل، حائل، المملكة العربية السعودية.
14. موسى، أسامة، 2007م، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين، دراسة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.