

**الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية
العربية السورية كما يراها الموجهون التربويون
«دراسة ميدانية في محافظات دمشق وريف دمشق والقنيطرة»**

إشراف الدكتورة

صالحة سنقر

إعداد طالب الدكتوراه

أحمد سليم سليم

كلية التربية

جامعة دمشق

الملخص

يهدف البحث الحالي إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية كما يراها الموجهون التربويون، وتعرف ما إذا كان هناك اختلاف بين آراء الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التوجيه التربوي.

ولتحقيق هذا الغرض قام الباحث ببناء استبانة تكونت من (62) فقرة توزعت على سبعة مجالات هي: المفاهيم والأهداف، التخطيط والتنظيم والإدارة، أساليب التوجيه التربوي، المناهج والتعليم، التدريب والنمو المهني، التقويم، التواصل والعلاقات

الإنسانية. وبعد التحقق من صدق الاستبانة وحساب ثباتها طبقها على عينة عشوائية من الموجهين التربويين العاملين في محافظات دمشق وريف دمشق والقنيطرة، بلغ حجمها (78) موجهاً وموجهةً تربوية، و توصل البحث إلى النتائج التالية:

1- تبين من دراسة المتوسطات الحسابية لإجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية أن الموجهين التربويين يحتاجون إلى التدريب بدرجة متوسطة، وجاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين تنازلياً على النحو التالي: التدريب والنمو المهني، المناهج والتعليم، المفاهيم والأهداف، أساليب التوجيه التربوي، التقويم، التخطيط والتنظيم والإدارة، التواصل والعلاقات الإنسانية.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية يمكن أن تعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في التوجيه التربوي.

المقدمة:

يعد التوجيه التربوي من أهم العمليات التي يقدمها النظام التربوي، لمساعدة المعلم وتوجيهه حتى يستطيع أن يحقق ما تسعى إليه المؤسسة التربوية من أهداف. فالتوجيه يعمل على تطوير مهنية المعلم ورفعها إلى أعلى درجة ممكنة، وذلك من أجل الارتقاء بكفاياته ومهاراته، والأخذ بيده نحو النمو المهني المستمر (الدويك وآخرون، 1998، 80). ونظراً للتطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في حقول التربية والتعليم، فقد تطورت وظيفة الموجه التربوي وتعددت مهامه. وتتنوع مجالات عمله لتشمل مختلف جوانب الحياة المدرسية من مساعدة المعلمين على التطور المهني، وتوفير التدريب لهم في أثناء الخدمة إلى جانب تطوير المنهاج، وإجراء البحوث التربوية (Glickman, 1985, 7)، والتواصل مع أفراد المجتمع المدرسي، وحل المشكلات التي تعترضهم، وبناء علاقات منفتحة وبناءة بين المدرسة ومحيطها، بالإضافة إلى تقويم البرنامج التعليمي ومتابعته (Glanz &Neville,1997, 137-138).

ولكي يستطيع الموجه التربوي القيام بأدواره ومهامه المختلفة بفاعلية وكفاية، يجب أن تتوفر لديه مجموعة من الكفايات والمهارات والسمات الخاصة التي يكتسبها "بالدراسة الأكاديمية والتنمية الذاتية والتدريب المستمر، مما يجعل خبرته تتنامى في التوجيه التربوي" (وزارة المعارف- المملكة العربية السعودية، 1999، 108)، وهذا ما يتطلب اهتماماً أكثر بإعداد الموجهين التربويين وتدريبهم وتطوير عطائهم والارتقاء بمستوى أدائهم.

ولما كان المجتمع البشري دائم التجدد وسريع التغير، فإنه من الضروري أيضاً أن تتجدد معه باستمرار مطالب المهنة، وضرورة التدريب، ذلك أن الشخص المدرب يستطيع إنجاز أعماله الرئيسية بطريقة أسهل تناوياً وأكثر كفاية واقتصاداً مما لو كان غير مدرب (الفنيش وزيدان، 2000، 229).

وتتمثل الأهداف التي يرمي التدريب إلى تحقيقها في زيادة المعرفة وإكساب المهارات والخبرات وإحداث تغييرات إيجابية في الاتجاهات، ولا يقتصر التدريب على مجرد تزويد المتدربين بالمعلومات الضرورية بل يعمل على إكسابهم الخبرات والمهارات الجديدة وتغيير سلوكهم، وكذلك تمكينهم من اكتساب القدرة على استخدام الوسائل والأساليب الحديثة، وهو بذلك يعمل على التطوير الذاتي للفرد، فيرفع مستوى طموحه وينمي دوافعه ويحدد نظرته للدور الذي يلعبه، ويحسن مستوى أدائه (ياغي، 1986، 7).

ويلحظ المتخصص للأدب التربوي أن الاهتمام بتكوين الموجهين التربويين إعداداً وتدريباً بدأ واضحاً على المستوى الدولي والعربي والمحلي، فقد تناولت العديد من المؤتمرات والندوات والدراسات الدولية والعربية والمحلية موضوع تطوير التوجيه التربوي وتحديث برامج انتقاء الموجه التربوي وإعداده وتدريبه، منها (اليونسكو، 1985) و(ندوة الإشراف التربوي في الوطن العربي واقعه وسبل تطويره؛ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1984) و(المؤتمر التربوي الثاني لتطوير التعليم في الجمهورية العربية السورية، 1998) والتي أكدت جميعها ضرورة اختيار أفضل المرشحين لوظائف التوجيه التربوي، وإعدادهم إعداداً يمكنهم من الاضطلاع بمهامهم الريادية، وأن تؤمن لهم الفرص اللازمة لتنمية خبراتهم وكفاياتهم في أثناء الخدمة.

وحيث إن نجاح التدريب يعتمد أساساً على تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين المطلوب تدريبهم، ذلك أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً، كما يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب اللازم والنتائج المتوقعة (عطوي، 2004، 212)، وبمقدار الدقة والكفاية في تحديد هذه الاحتياجات تكون فاعلية وكفاية البرنامج التدريبي الذي يتم تصميمه لتلبية تلك الاحتياجات.

لذا أضحي تدريب الموجه التربوي من أولويات عمليات التطوير التربوي نظراً لأهمية مكانته وخطورة الأدوار والوظائف الملقاة على عاتقه، وهذا ما يتطلب الاهتمام أكثر بتحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، وتصميم برامج تدريبهم على أساسها، حيث إن برنامج التدريب القائم على تلبية الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية، ويمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المهنية المقبلة.

مشكلة البحث:

يعد التوجيه التربوي في ضوء المفهوم الحديث برنامج عمل متكامل يهدف إلى تحسين عمليتي التعلم والتعليم من خلال تحسين النمو المهني للمعلمين، باستخدام أساليب متنوعة على الموجه التربوي التمكّن منها وأن يحسن استخدامها لبلوغ الأهداف المرجوة، ذلك أنه مهما كانت أسس إعداد المعلمين متينة ومناسبة، ومهما توافر لديهم من رغبات ذاتية في تطوير أنفسهم يبقى للموجه التربوي الذي يرافق المعلم في أثناء الخدمة أثره الكبير في تحسين التعليم وأساليبه، لما له من دور هام وأساسي في تقويم أداء المعلم وتحسينه، وإثارة دافعيته نحو النمو المهني المستمر، وتنظيم تدريبيه في أثناء الخدمة (Harris, 1983, 10).

ومن المعلوم أن الموجه التربوي المتمتع بكفايات التوجيه التربوي ومهاراته هو الأقدر على تحقيق النمو المهني للمعلمين للارتقاء بنمو التلاميذ وتوفير المناخ الأفضل لعمليتي التعلم والتعليم (Sergiovanni & Starratt, 1983, 9)، ولهذا فقد اهتمت وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية بانتقاء أفضل المرشحين لوظائف التوجيه التربوي من بين المديرين والمعلمين المتميزين، وبعد الانتقاء تلزم الوزارة الموجهين التربويين الجدد باتباع دورة تدريبية تأهيلية بغية تعزيز خبراتهم التربوية، وكذلك تحرص وزارة التربية على إقامة بعض الدورات التدريبية التجديدية للموجهين التربويين لتجعلهم قادرين على الأخذ بأيدي معلمهم نحو الارتقاء بمستوى أدائهم

للحصول على أفضل مردود تربوي ممكن، ولكن وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه وزارة التربية لعملية انتقاء الموجهين التربويين وإعدادهم وتدريبهم فقد أظهرت نتائج دراسات كل من (سنقر، 1978؛ عرفات، 1979) أن إعداد الموجهين التربويين وتدريبهم في الجمهورية العربية السورية غير كافيين، وأن أساليب الإعداد والتدريب تعتمد بشكل أساسي على الدورات التقليدية، وقد أوضحت نتائج دراسة (سليم، 2007) حول دورات تدريب الموجهين التربويين والتي تقيمها وزارة التربية قصور فاعلية هذه الدورات في تمكين الموجهين من جميع مهارات التوجيه التربوي، إلى جانب أن المحتوى التدريبي لها لا يصمم بناءً الدراسة الوافية والدقيقة للاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين (سليم، 2007، 101).

إن الموجه التربوي في الجمهورية العربية السورية يحتاج إلى تنمية مستمرة لخبراته ومعلوماته وأساليب عمله، حتى يقوم بدوره على أكمل وجه في تحسين أداء المعلمين وتقويمهم، والعمل على توفير سبل النمو المهني لهم، إلى جانب تطوير مختلف مجالات العملية التربوية، وهذا يتطلب وجود تدريب نوعي محكم مبني على أساس الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين كافة، بالإضافة إلى ضرورة اعتماده على أحدث الأساليب التدريبية.

ولما كان تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل محور الارتكاز الذي تبنى حوله الخطط والبرامج التدريبية من منظور أن التدريب يهدف في الدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة، ونظراً لأهمية دور الموجه التربوي في تحسين النمو المهني للمعلم؛ وأهمية التدريب ودوره الفعال في تنشيط العملية التعليمية وتطويرها، والدور المهم الذي يقوم به الموجهون التربويون في الجمهورية العربية السورية من متابعة للعملية التعليمية وتطويرها، لمس الباحث الحاجة إلى ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، وتتحدد مشكلة البحث الحالي في السؤال التالي:

ما الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية كما يراها الموجهون التربويون؟

أهمية البحث: تأتي أهمية البحث من:

- 1- أهمية عمل الموجه التربوي في تحقيق النمو المهني للمعلم والارتقاء بأدائه ودوره في تطوير مختلف جوانب العملية التربوية.
- 2- أهمية التدريب في تزويد الموجه التربوي بالكفايات اللازمة له في عمله ليكون أقدر على التعامل مع المعلم وتوجيهه على نحو سليم مما يزيد من كفايته وإنتاجيته.
- 3- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في تصميم البرامج التدريبية المناسبة لهم وتقييمها.
- 4- قد تسهم نتائج البحث الحالي في بناء برامج تدريبية للموجهين التربويين أكثر توافقاً مع احتياجاتهم التدريبية.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين كما يراها الموجهون التربويون.
- 2- تحديد الاختلاف بين آراء الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التوجيه التربوي.

أسئلة البحث: يسعى البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين كما يراها الموجهون التربويون؟
- 2- ما الاختلاف بين آراء الموجهين التربويين في احتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التوجيه التربوي؟

فرضيات البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية يمكن أن تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية يمكن أن تعزى إلى متغير الخبرة في التوجيه التربوي.

منهج البحث وإجراءاته:

اعتمد الباحث في معالجته لموضوع البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال الاطلاع على أدبيات البحث المتعلقة بالموضوع، والرجوع إلى القرارات والبلاغات الوزارية التي تحدد عمل الموجه التربوي في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية، إضافة إلى إجراء لقاءات مع الموجهين التربويين والمشرفين عليهم، وتوصل الباحث إلى أن عمل الموجه التربوي في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية يتمحور في سبعة مجالات هي: المفاهيم والأهداف، التخطيط والتنظيم والإدارة، أساليب التوجيه التربوي، المناهج والتعليم، التدريب والنمو المهني، التقويم، التواصل والعلاقات الإنسانية. وفي ضوء ذلك قام الباحث بتصميم استبانة بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين وبعد التحقق من صدقها وثباتها طبقها على عينة من الموجهين التربويين العاملين في محافظات دمشق وريف دمشق والقنيطرة.

حدود البحث:

- 1- الحدود المكانية: اقتصر البحث على الموجهين التربويين العاملين في المحافظات التالية: دمشق، ريف دمشق، القنيطرة.
- 2- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في العام الدراسي (2007-2008).

متغيرات البحث:

يفترض الباحث كلاً من الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التوجيه التربوي **متغيرات مستقلة**، والاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين **متغيراً تابعاً**.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

التوجيه التربوي: "عملية منظمة ونشاط موجه تقوم به الهيئات المختصة، وهو عملية ديمقراطية تعاونية ومستمرة، وعلاقة إنسانية علمية، وعملية مرنة بين الموجه التربوي والمعلمين بغرض تحسين العملية التعليمية التعلمية وتقديم المساعدة والعون للمعلمين لتحسين أدائهم وبذل الجهود لتحسين تعلم تلاميذهم وحل المشكلات التي تواجههم" (سنقر، 2007، 37).

ويعرف التوجيه التربوي بأنه: "العمل مع المعلمين بأساليب مختلفة، لتطوير التعليم من خلال إيجاد بيئة صفية مثيرة للتعلم الممتع النشط المبني على التعليم المتميز وفق ذكاءات الطلاب المتنوعة" (عبيدات وأبو السميد، 2007، 27).

كما يعرف التوجيه التربوي بأنه: "محور عملية تطوير التعليم والتي يتم من خلالها جذب المعلمين إلى حوار تعليمي بهدف تحسين التعليم وزيادة إنجاز التلميذ" (Sullivan & Glanz, 2000, 24).

ويعرف الباحث التوجيه التربوي بأنه: الجهود الفنية والإدارية التي يقوم بها الموجهون التربويون للنهوض بالعملية التعليمية، من خلال تحسين النمو المهني لمعلمي الحلقة

الأولى من التعليم الأساسي وتقييمه، ومتابعة تنفيذ المناهج وبرامج النشاط، والإشراف العام على جميع مدخلات العملية التعليمية، مما يحقق تعلمًا أفضل للتلاميذ.

الموجه التربوي: "عامل تربوي مؤهل علمياً وخبرة وميولاً لمتابعة مرؤوسيه من المعلمين والإداريين، وتوجيه إنجازهم وتطويره وظيفياً لدفع فاعليتهم في تحقيق الأهداف التربوية المرجوة" (الزهيري، 2008، 346).

كما يعرف الموجه التربوي بأنه: "الشخص المخوّل بتوجيه عمل المعلمين وإرشادهم وإثارة دافعيتهم نحو النمو المهني المستمر، والأخذ بيدهم في كل ما يحتاجون إليه لتطوير العملية التربوية وتجديدها، وما يتعلق منها بالمنهاج وطرائق التدريس وتوظيف المواد الدراسية كلها لصالح المتعلم والبيئة التي يعيش فيها" (سنقر، 2007، 39).

ويعرف الباحث الموجه التربوي على أنه: قائد تربوي تم تعيينه وفق تعليمات وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية ليقوم بالتوجيه التربوي والإشراف الفني على معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

التدريب: يعرف التدريب بأنه: "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية" (الخطيب والخطيب، 2006، 301).

ويعرف التدريب بأنه: "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم (الطعاني، 2005، 207).

كما يعرف التدريب بأنه: تطوير منظم للمواقف والمعارف والمهارات والسلوك لدى شخص ما بغية إنجاز مهمة أو عمل بشكل أفضل" (Patrick, 1992, 2).

ويعرف الباحث التدريب بأنه: عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية معلومات الموجهين التربويين ومهاراتهم وتجديد جوانب نموهم وتزويدهم بأحدث

الاتجاهات والمفاهيم والخبرات المتعلقة بميدان عملهم مما يؤدي إلى تطوير أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

الاحتياجات التدريبية: تُعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: "المعلومات، أو المهارات، أو الاتجاهات، التي يراد تمييزها في شخص أو عدد من الأشخاص، أو يراد صقلها أو تغييرها وتعديلها، وذلك استعداداً لترقية شخص ما، أو مواجهة تغيرات متوقعة تنظيمية أو تكنولوجية، أو غير ذلك من نواحي التطوير التي تخطط لها الإدارة وتعد العدة لاستقبالها وسلامة تنفيذها" (ناصر، 1996، 58).

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: "معلومات ومهارات واتجاهات، وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تمييزها لدى المتدرب، لتواكب تغييرات معاصرة أو نواحي تطويرية" (الطعاني، 2002، 30).

كما تُعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: الفجوة القائمة بين النتائج الحالية والنتائج المرجوة أو المرغوبة (Kaufman, 1982, 12).

ويقصد بالاحتياجات التدريبية في هذا البحث بأنها: المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يرى الموجه التربوي نفسه بحاجة للتدرب عليها ليتمكن من أداء مهامه بفاعلية وكفاية.

الدراسات السابقة:

دراسة كارتر (Carter, 1990) بعنوان: الحاجات التدريبية المستقبلية لمشرفي المناطق التعليمية الصغيرة في ولاية واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية.

(A study of the Future Training Needs for Small District Superintendents in the State of Washington)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية المستقبلية لمشرفي المناطق الصغيرة التابعة لولاية واشنطن حيث تم توزيع الاستبانة الموضوعة لذلك على جميع المشرفين العاملين في تلك المناطق الصغيرة البالغ عددهم (210) مشرفين، وطلب إليهم الإجابة

على خمسة محاور رئيسة تناولت: مسؤوليات المشرفين ووظائفهم، أهمية تدريب المشرفين في أثناء الخدمة، الحاجات التدريبية للمشرفين العاملين في المناطق الصغيرة الحالية والمستقبلية، الحاجات التدريبية في أثناء الخدمة، الحاجات التدريبية المستقبلية للمشرفين من سنة إلى ثلاث سنوات، ومن ثلاث سنوات إلى خمس سنوات. وقد أشارت النتائج إلى أن الحاجات التدريبية لمشرفي المناطق الصغيرة العامة يجب أن تتنوع في العمق والمدى، ووجد أن المهارات التي يسعى المشرفون إليها هي مستوى المعرفة والمهارات الفنية المرتبطة بما هو مطلوب في الوقت الحاضر لإنجاز عمل المشرفين، وبالرغم من أن المشرفين يشعرون بالحاجة للتدريب في أثناء الخدمة، إلا أن معظم المناطق التعليمية التي يعملون بها لا توجد فيها برامج تدريبية في أثناء الخدمة لتطويرهم مهنيًا، ولا تطلب الهيئات المدرسية منهم متابعة نموهم المهني. وقدم الباحث نموذجاً لبرنامج تدريبي مصمم لمشرفي المناطق التعليمية الصغيرة في ولاية واشنطن.

دراسة مصطفى حسين أبو الشيخ (1992) بعنوان: تقويم الحاجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن باعتبارهم مدربين تربويين.

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الحاجات التدريبية التربوية للمشرفين التربويين في الأردن باعتبارهم مدربين تربويين، واعتمد الباحث في معالجته لموضوع الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً استبانة تكونت من (80) فقرة طبقها على عينة بلغ حجمها (211) مشرفاً ومشرفة تربوية. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1- جاء تصور المشرفين التربويين لأهمية الكفايات التدريبية بالنسبة لهم في تدريبهم للمعلمين بدرجات متفاوتة، إلا أن هذه الدرجات جميعها كانت في مستوى مرتفع جداً.

- 2- تفاوتت درجات تقدير المشرفين التربويين لقدراتهم على ممارسة الكفايات التدريبية في تدريبهم للمعلمين، إذ دلت قيمة المتوسطات الحسابية على وجود مستويات عالية ومتوسطة ومنتدنية من القدرات عند المشرفين التربويين.
- 3- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري القدرة والأهمية على جميع الكفايات التدريبية التربوية للمشرفين التربويين باعتبارهم مدربين تربويين، مما يشير إلى وجود حاجات تدريبية لدى المشرفين التربويين على هذه الكفايات التدريبية.
- 4- هناك أثر دال لمتغير الجنس على تقدير المشرفين التربويين لحاجاتهم التدريبية لصالح الذكور.
- 5- اختلفت حاجات المشرفين التربويين التدريبية حسب تقديرهم لها باعتبارهم مدربين تربويين باختلاف مؤهلاتهم، وكانت لصالح ذوي مؤهل الماجستير وما فوق.
- 6- لم تختلف تقديرات المشرفين التربويين لحاجاتهم التدريبية باختلاف خبراتهم في الإشراف التربوي.

دراسة إبراهيم محمد عبد السلام فريحات (1992) بعنوان: تقييم الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في محافظة إربد في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في محافظة إربد، واعتمد الباحث في معالجته لموضوع الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً استبانة تكونت من (81) فقرة، طبقها على عينة بلغ حجمها (90) مشرفاً.

ومن أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- 1- إن ممارسة المشرف التربوي للكفايات الفنية والإدارية منتدنية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط القدرة ومتوسط الأهمية على المقياس ككل، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط القدرة ومتوسط

الأهمية بالنسبة لعدد من الكفايات الفنية والإدارية بلغ مجموعها (20) كفاية
ولصالح متوسط الأهمية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في حاجات
المشرفين التربويين الفنية والإدارية تعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل،
الخبرة، المبحث) على المقياس ككل، وعلى المجالات الفرعية.

دراسة علي يوسف الخطيب (1995) بعنوان: تقدير الاحتياجات التدريبية للمشرفين
التربويين في بعض مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعجلون والبلقاء في الأردن.
هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين من وجهة
نظر المشرفين والمعلمين ومديري المدارس. واعتمد الباحث في معالجته لموضوع
الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً استبانته تكونت من (65) فقرة طبقها
على عينة مكونة من (124) مشرفاً تربوياً و(300) مدير مدرسة و(600) معلم. ومن
أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1- إن المشرفين التربويين بحاجة كبيرة للتدريب، حيث إن المتوسطات الحسابية
للممارسات المرغوبة لمجالات الدراسة الخمسة أعلى بكثير مما هي عليه في
الممارسات الحالية ، وجاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للمشرفين
التربويين تنازلياً على النحو التالي: تطوير المناهج والكتب المقررة، التقويم،
التخطيط والتنظيم، التدريب والبحث والتطوير، التدريس الفعال.

2- إن درجة الممارسة المرغوب فيها لمجالات الدراسة أعلى بكثير مما هي عليه في
درجة الممارسة الحالية لمستويات كل من المؤهل، الوظيفة، الخبرة.

دراسة سالم بشير الضبيعان الشراري (1998) بعنوان: واقع الحاجات الفنية
والإدارية للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف واقع الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في
المملكة العربية السعودية، واعتمد الباحث في معالجته لموضوع الدراسة على المنهج

الوصفي التحليلي مستخدماً استبانة تكونت من (86) فقرة، طبقها على عينة بلغ حجمها (148) مشرفاً.

ومن أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي :

- 1- إن المشرفين التربويين يقومون بمهامهم الإشرافية بدرجة (عالية) و(عالية جداً) بالنسبة لكل مجال من مجالات الدراسة بشكل عام، وكذلك بالنسبة لفقرات كل مجال، باستثناء ثماني فقرات فقط أشارت نتائج الدراسة إلى أن المشرفين التربويين يقومون بها بدرجة (متوسطة) .
- 2- غياب أثر متغير التخصص، إذ لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير التخصص في أي مجال من مجالات الدراسة.
- 3- وجود أثر لمتغير الخبرة، فقد كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ستة مجالات من مجالات الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل في مجال (الاختبارات) فقط، وكانت لصالح حملة البكالوريوس غير التربوي، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في بقية المجالات.

دراسة يحيى سعيد محمد الحسني (1999) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان. هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أهم الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان. واعتمد الباحث في معالجته لموضوع الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً استبانته تألفت من (54) فقرة، طبقها على عينة تكونت من (348) معلماً ومعلمة و(82) مشرفاً تربوياً. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- جاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين تنازلياً من وجهة نظرهم كالتالي: مهارة إجراء البحوث الميدانية، مهارة تطوير النمو المهني

- وتدريب المعلمين، مهارة التقويم، مهارة تطوير المنهاج وأساليب التدريس، مهارة بناء العلاقات مع المعلمين والمجتمع المحلي، مهارة التخطيط، مهارة تطوير استراتيجيات إدارة الصف.
- 2- جاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين تنازلياً من وجهة نظر المعلمين كالتالي: مهارة إجراء البحوث الميدانية، مهارة تطوير النمو المهني وتدريب المعلمين، مهارة تطوير المنهاج وأساليب التدريس، مهارة بناء العلاقات مع المعلمين والمجتمع المحلي، مهارة التخطيط، مهارة التقويم، مهارة تطوير استراتيجيات إدارة الصف.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسط درجة تقدير المشرفين التربويين وتقدير المعلمين للاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين لصالح تقدير المشرفين لجميع المجالات و الاستبانة ككل.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) لأثر كل من الخبرة في التعليم والجنس، وتفاعل الجنس مع الخبرة، وتفاعل الخبرة مع المؤهل العلمي، وتفاعل الجنس مع المؤهل العلمي ومع الخبرة.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) لأثر كل من المؤهل العلمي، وتفاعل الجنس مع المؤهل العلمي.
- دراسة حميد سالم حمدان الحجري (2003) بعنوان: الاحتياجات التدريبية لموجهي مجال الحلقة الأولى ضمن حلقات التعليم الأساسي في سلطنة عُمان كما يتصورها الموجهون أنفسهم.**
- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لموجهي مجال الحلقة الأولى ضمن حلقات التعليم الأساسي في سلطنة عُمان. واعتمد الباحث في معالجته لموضوع الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً استبانة مكونة من (48) فقرة، طبقها

على عينة بلغ حجمها (41) موجهاً وموجهة تربوية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- إن موجهي المجال يحتاجون بدرجة كبيرة للتدريب، وجاء ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للموجهين تنازلياً على النحو التالي: الاتصال الفعال مع المعلمين والمدرسة والمجتمع المحلي، تفعيل تقنيات التدريب في النمو المهني للمعلمين، التقويم، إعداد الوسائل التعليمية وتوفيرها في تنظيم الموقف التعليمي وتفعيله، التخطيط، مهارات التعليم الأساسي.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الاحتياجات التدريبية لموجهي المجال تبعاً لاختلاف الجنس والخبرة والمؤهل العلمي على المقياس ككل، وعلى المجالات الفرعية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من عرض الدراسات والبحوث التي استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، يلاحظ أن التوجيه التربوي وتدريب الموجهين التربويين حظي باهتمام الباحثين؛ فقد أكدت الدراسات السابقة أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين وضرورة تصميم برامج تدريبية لهم مبنية على أساسها لما للموجه التربوي من دور هام في تحسن النمو المهني للمعلم، وتجويد مكونات العملية التعليمية كافة.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسات كل من (Carter، 1990) و(أبو الشيخ، 1992) و(فريحات، 1992) و(الخطيب، 1995) و(الشراري، 1998) و(الحسني، 1999) و(الحجري، 2003)، من حيث تناولها لموضوع الاحتياجات التدريبية وكذلك من حيث استخدامها للاستبانة كأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين. ولما كانت الدراسة الحالية تعتمد على دراسة آراء الموجهين التربويين أنفسهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية فهي بذلك تتفق مع دراسات كل من (Carter، 1990) و(أبو الشيخ، 1992) و(فريحات، 1992) و(الشراري، 1998) و(الحجري، 2003)،

بينما تختلف عن دراسة (الخطيب، 1995) التي اعتمدت على دراسة آراء كل من الموجهين والمعلمين والمديرين، ودراسة (الحسني، 1999) التي اعتمدت على دراسة آراء كل من الموجهين والمعلمين. ويفيد الباحث من الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة والأدوات المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، والنتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، وطريقة عرضها في تطوير استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية التي أعدها بغرض تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، والتحقق من صدقها وثباتها، ومن ثم تطبيقها على عينة البحث وصولاً إلى عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها.

مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث جميع الموجهين التربويين العاملين في محافظات دمشق، ريف دمشق، القنيطرة في العام الدراسي 2008/2007 والبالغ عددهم (136) موجهاً وموجهة تربوية.

عينة البحث: تم اختيار عينة عشوائية من الموجهين التربويين بلغ حجمها (78) موجهاً وموجهة تربوية وبنسبة (57%) من المجتمع الأصلي، ويوضح الجدول رقم (1) توزع أفراد عينة الموجهين التربويين حسب متغيرات البحث.

الجدول رقم (1)

يبين توزع أفراد عينة الموجهين التربويين حسب متغيرات البحث

م	المتغير	العدد	المجموع
1	الجنس	ذكر	33
		أنثى	45
2	المؤهل العلمي	أهلية تعليم ابتدائي	59
		إجازة جامعية	12
		دبلوم تأهيل تربوي	7
3	سنوات الخبرة في التوجيه التربوي	أقل من 5 سنوات	35
		5 - 10 سنوات	24
		أكثر من 10 سنوات	19

أداة البحث: قام الباحث بتصميم استبانة بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، وتتكون الاستبانة من قسمين: القسم الأول للمعلومات العامة، والقسم الثاني يتألف من (62) فقرة تصف كل فقرة احتياجاً تدريبياً من الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين تم توزيعها على سبعة مجالات هي: المفاهيم والأهداف، التخطيط والتنظيم والإدارة، أساليب التوجيه التربوي، المناهج والتعليم، التدريب والنمو المهني للمعلمين، التقويم، التواصل والعلاقات الإنسانية (وقد ورد سابقاً في فقرة منهج البحث وإجراءاته كيفية تصميم استبانة البحث). وأعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم خماسي لتقدير درجة احتياج الموجه التربوي للتدريب في كل فقرة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وتمثل رقمياً على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1).

صدق الأداة: وللتأكد من صدق الاستبانة والتحقق من صلاحيتها من حيث الصياغة والوضوح، ومناسبة فقراتها للأبعاد التي أدرجت تحتها، وشمولها للاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية، اعتمد الباحث الصدق المنطقي، ولأجل ذلك عرضت الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من ذوي الخبرة والكفاية في مجال التدريب والتوجيه التربوي في كلية التربية - جامعة دمشق بغرض توفير البيانات والمعلومات اللازمة عن صدق المحتوى لهذه الاستبانة. وبناءً على واقع آراء المحكمين وملاحظاتهم واقتراحاتهم، تم حذف بعض الفقرات المتكررة، وتعديل الأخرى وإعادة ترتيبها، واستقر العدد النهائي للفقرات على (62) فقرة.

ثبات الأداة: وللتأكد من ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest). إذ وزعت الاستبانة على عينة تجريبية قوامها (15) موجهاً اختيرت من مجتمع الدراسة واستبعدت من نطاق عينة الدراسة الأصلية، وطلب إلى أفرادها الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة، وبعد أسبوعين أعاد الباحث تطبيق الاختبار مرة أخرى، كما تم رصد درجات الاختبارين، وحساب معامل الارتباط بينهما وفقاً لقانون بيرسون (Person)، وقد بلغ معامل الارتباط (0.93) وتعد هذه النسبة مقبولة إحصائياً

لأغراض الدراسة، والجدول رقم(2) يبين معاملات الارتباط لكل مجال من مجالات البحث.

الجدول رقم(2)

يبين معاملات الارتباط لكل مجال من مجالات البحث

معامل الارتباط	المجالات	رقم المجال
0.87	المفاهيم والأهداف	1
0.94	التخطيط والتنظيم والإدارة	2
0.84	المناهج والتعليم	3
0.92	أساليب التوجيه التربوي	4
0.89	التدريب والنمو المهني	5
0.91	التقويم	6
0.94	التواصل والعلاقات الإنسانية	7
0.93	الكلية	

تطبيق أداة البحث:

قام الباحث بزيارات ميدانية إلى مديريات التربية في محافظات دمشق وريف دمشق والقنيطرة والمجمعات التربوية التابعة لها وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2007-2008)، حيث اجتمع مع الموجهين التربويين أفراد عينة البحث وقدم نفسه كباحث، وذكر عنوان بحثه والهدف من هذا البحث. ثم وزع عليهم الاستبانة، بعد أن شرح الهدف منها، وكيفية الإجابة عنها، إضافة إلى قراءته للاستبانة لتوضيح بعض بنودها التي قد تثير التساؤلات، وقد أجاب كل منهم عنها خلال ساعة تقريباً. وبعد الانتهاء من جمع البيانات وتحليلها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، استخدم الباحث المعالجة الإحصائية المناسبة لكل سؤال من أسئلة البحث.

ولقد أسفر البحث عن نتائج متعددة، وتسهيلاً لعرضها، صنفها الباحث بحسب أسئلة البحث، وفيما يلي وصف لهذه النتائج والبيانات الإحصائية التي جمعت وكيفية الإجابة عن أسئلة البحث.

عرض نتائج البحث ومناقشتها :

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين كما يراها الموجهون التربويون ؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموجهين التربويين عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بمجالاتها السبعة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، واعتمد الباحث في الحكم على درجة الاحتياج التدريبي عند الموجهين التربويين بأنها كبيرة جداً إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة (4.5 - 3.51)، ومتوسطة إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة (3.5-2.51)، وقليلة إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة (2.5-1.51)، وقليلة جداً إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة (1.5-1)، والجدول رقم (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموجهين التربويين عن كل فقرة من فقرات الاستبانة.

الجدول رقم (3)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموجهين التربويين عن

كل فقرة من فقرات الاستبانة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
أولاً	مجال : المفاهيم والأهداف			
1	فهم أهداف مرحلة التعليم الأساسي.	2.95	1.233	متوسطة
2	إدراك مفهوم التوجيه التربوي.	2.95	1.270	متوسطة
3	فهم أهداف التوجيه التربوي.	2.89	1.242	متوسطة
4	إدراك مفهوم التقويم التربوي.	3.05	1.306	متوسطة
5	إدراك مفهوم النمو المهني للمعلم.	3.06	1.226	متوسطة

متوسطة	1.283	3.21	إدراك مفهوم النمو المتكامل للتلميذ	6
متوسطة	1.282	2.95	فهم أهداف المناهج الدراسية في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي.	7
متوسطة	1.322	2.77	كيفية صياغة الأهداف السلوكية.	8
			مجال : التخطيط والتنظيم والإدارة	ثانياً
متوسطة	1.323	2.86	توضيح القوانين والأنظمة المدرسية للمعلمين.	9
متوسطة	1.280	2.80	إعداد البيانات اللازمة للتوجيه التربوي .	10
متوسطة	1.316	3.26	إعداد خطة مفصلة للتوجيه التربوي.	11
متوسطة	1.290	2.76	تنظيم السجلات المدرسية.	12
متوسطة	1.334	2.61	إرشاد المعلمين إلى كيفية تنظيم السجلات الصفية (سجل الحضور والغياب، دفتر التحضير، دفتر العلامات، دفتر النشاط ...).	13
متوسطة	1.253	2.58	تنظيم سجلات بالزيارات التي تقوم بها إلى المدارس والمعلمين، وما أسفرت عنه من ملاحظات.	14
متوسطة	1.338	2.68	إرشاد المعلمين إلى كيفية تنظيم جدول توزيع الدروس.	15
متوسطة	1.353	2.65	إرشاد المعلمين إلى كيفية التخطيط المناسب للدرس.	16
متوسطة	1.281	2.92	إرشاد المعلمين إلى أفضل الأساليب للإدارة الصفية.	17
متوسطة	1.403	2.59	إعداد التقارير الفصلية والسببية المتعلقة بالعمل كموجه تربوي.	18
			مجال: المناهج والتعليم	ثالثاً
متوسطة	1.108	3.06	تحليل محتوى الكتب المدرسية	19
متوسطة	1.158	3.17	تقديم مقترحات لتطوير المناهج الدراسية	20
متوسطة	1.387	3.27	كيفية ربط محتوى المنهاج الدراسي بالبيئة المجتمعية.	21
متوسطة	1.217	2.89	معرفة الأساليب الفعالة في تنفيذ الأنشطة لمدرسية الصفية واللاصفية.	22
متوسطة	1.174	2.71	إعداد أفضل البرامج التربوية للنشاط الطبيعي.	23
متوسطة	1.254	2.89	تنوع طرائق التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي.	24
متوسطة	1.250	3.23	استخدام الطرائق الحديثة في التعليم .	25
متوسطة	1.351	2.67	كيفية اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع الدرس.	26
متوسطة	1.417	3.20	ابتكار وسائل تعليمية جديدة.	27
متوسطة	1.368	2.77	كيفية مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.	28
متوسطة			مجال : أساليب التوجيه التربوي	رابعاً
متوسطة	1.460	2.52	الزيارات التفقدية الهادفة للمدارس.	29
قليلة	1.372	2.47	زيارة المعلم زيارات صفية متكررة.	30
متوسطة	1.426	2.56	الاجتماع مع المعلم فردياً بعد الزيارة الصفية.	31
قليلة	1.266	2.44	عقد الاجتماعات العامة مع المعلمين.	32
متوسطة	1.209	2.79	عقد الندوات التربوية للمعلمين.	33
متوسطة	1.011	3.15	تنظيم الحلقات الدراسية للمعلمين.	34
متوسطة	1.049	3.38	عقد المؤتمرات التربوية للمعلمين.	35
متوسطة	1.056	3.48	تنفيذ المشاغل التربوية للمعلمين.	36

متوسطة	1.405	2.55	37	مساعدة المعلمين على تقديم دروس توضيحية.
متوسطة	1.335	2.82	38	تشجيع المعلمين على تبادل الخبرات فيما بينهم.
متوسطة	1.391	2.86	39	إرشاد المعلمين إلى قراءة الكتب التربوية الحديثة.
متوسطة	1.200	3.29	40	إعداد نشرات توجيهية وتزويد المعلمين بها.
كبيرة	1.160	3.71	41	شرح كيفية إجراء البحوث التربوية للمعلمين.
			خامساً	مجال : التقويم
متوسطة	1.445	2.61	42	تقويم المعلم باستخدام اللاحقة التوجيهية.
متوسطة	1.520	2.76	43	تقويم أداء مدير المدرسة لعمله.
متوسطة	1.266	3.11	44	إرشاد المعلمين إلى أفضل الأساليب لتقويم النمو المتكامل للتلاميذ.
متوسطة	1.369	2.94	45	تشجيع المعلمين على استخدام أساليب التغذية الراجعة مع التلاميذ.
متوسطة	1.338	2.80	46	تقويم نتائج الامتحانات المدرسية للتلاميذ.
متوسطة	1.281	2.92	47	تقويم محتوى المكتبة المدرسية.
متوسطة	1.265	2.59	48	تقويم صلاحية البناء المدرسي من الناحية الوظيفية.
متوسطة	1.362	2.50	49	متابعة تنفيذ التعليمات و التوجيهات الصادرة عن الإدارة التربوية.
متوسطة	1.318	2.95	50	تشجيع المعلمين على ممارسة التقويم الذاتي لعملهم.
متوسطة	1.229	2.76	51	ممارسة التقويم الذاتي لعمل الموجه التربوي.
			سادساً	مجال : التدريب والنمو المهني
متوسطة	1.239	3.14	52	تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
متوسطة	1.162	3.14	53	اقتراح البرامج التدريبية المناسبة للمعلمين.
متوسطة	1.319	2.88	54	تشجيع المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية.
متوسطة	1.294	3.05	55	معرفة الفائدة التي اكتسبها المعلمون نتيجة مشاركتهم في الدورات التدريبية.
			سابعاً	مجال : التواصل والعلاقات الإنسانية
قليلة	1.493	2.35	56	بناء علاقات ودية مع مدير المدرسة.
قليلة	1.488	2.30	57	بناء علاقات إنسانية مع المعلمين.
قليلة	1.437	2.44	58	توثيق علاقة المعلمين مع الإدارة المدرسية.
متوسطة	1.425	2.59	59	إرشاد المعلمين إلى أفضل السبل للتواصل مع بعضهم .
متوسطة	1.413	2.82	60	إرشاد المعلمين إلى تطبيق الأساليب المناسبة لتحقيق التفاعل المثمر مع تلاميذهم.
متوسطة	1.340	2.67	61	مساعدة المعلمين في حل المشكلات الفنية والإدارية التي تواجههم.
متوسطة	1.376	2.79	62	إرشاد المعلمين إلى كيفية ربط المدرسة بالمجتمع المحلي.
متوسطة		2.86		الكلية

واستكمالاً لجواب السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموجهين التربويين عن كل مجال من مجالات استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، والجدول رقم (4) يبين المتوسط الحسابي الكلي لكل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين وفق الترتيب التنازلي.

جدول رقم (4)

يبين المتوسط الحسابي الكلي لكل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين وفق الترتيب التنازلي

رقم المجال	المجالات	المتوسط الحسابي	الترتيب	درجة الاحتياج
5	التدريب والنمو المهني	3.05	1	متوسطة
3	المناهج والتعليم	2.99	2	متوسطة
1	المفاهيم والأهداف	2.98	3	متوسطة
4	أساليب التوجيه التربوي	2.92	4	متوسطة
6	التقويم	2.79	5	متوسطة
2	التخطيط والتنظيم والإدارة	2.77	6	متوسطة
7	التواصل والعلاقات الإنسانية	2.56	7	متوسطة
	الكلي	2.86		متوسطة

من خلال مراجعة الجدولين (3) و(4) يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات الموجهين التربويين عن فقرات الاستبانة كافة بلغ (2.86) وهو بدرجة متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات الموجهين التربويين عن مجالات الاستبانة السبعة ما بين (3.05) كحد أعلى لمجال التدريب والنمو المهني و(2.56) كحد أدنى لمجال التواصل والعلاقات الإنسانية، ورتبت المجالات تنازلياً حسب قيم متوسطاتها على النحو الآتي (5، 3، 1، 4، 6، 2، 7). وجميعها جاءت بدرجة احتياج متوسطة، مع الإشارة إلى أن المتوسطات الحسابية للمجالات السبعة متقاربة وهذا يدل على أن درجة الاحتياج للتدريب عليها تميل لأن تكون بالدرجة نفسها، وربما يرجع ذلك إلى أن هذه المجالات تعد من العمليات الأساسية في التوجيه التربوي، وبالتالي لها درجة متقاربة بالنسبة للموجهين التربويين وشعورهم بالحاجة للتدريب عليها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

ما الاختلاف بين آراء الموجهين التربويين في احتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التوجيه التربوي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير من متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في التوجيه التربوي كما يشير إلى ذلك الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموجهين التربويين

المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغيرات البحث

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	33	184.47	69.013
	أنثى	45	171.75	62.424
المؤهل العلمي	أهلية تعليم ابتدائي	59	178.94	66.960
	إجازة جامعية	12	164.15	70.739
	دبلوم تأهيل تربوي	7	192.47	54.857
الخبرة في التوجيه التربوي	أقل من 5 سنوات	35	178.94	63.082
	5 - 10 سنوات	24	164.15	60.235
	أكثر من 10 سنوات	19	192.47	76.461

يلاحظ من الجدول رقم (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموجهين التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية على أداة البحث ككل عند مقارنة متغيرات كل من الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في التوجيه التربوي.

- وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفرق بين فئتي متغير الجنس لمتوسطات إجابات الموجهين التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية والتحقق من صحة الفرضية الأولى، جرى استخدام اختبار (ت) ستيودنت (T-student) كما يبين ذلك الجدول رقم (6).

الجدول رقم (6)

يبين نتائج اختبار (ت) ستودنت لبيان الفرق بين متوسطات إجابات الموجهين

التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية حسب متغير الجنس

المجال	المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار عند $0.05 \geq \alpha$
المفاهيم والأهداف	الجنس	ذكر	33	25.43	9.183	1.282	.205	غير دالة
		أنثى	45	22.53	9.160			
التخطيط والتنظيم والإدارة	الجنس	ذكر	33	28.97	12.141	.803	.425	غير دالة
		أنثى	45	26.67	11.112			
المناهج والتعليم	الجنس	ذكر	33	31.37	11.544	1.012	.316	غير دالة
		أنثى	45	28.61	10.565			
أساليب التوجيه التربوي	الجنس	ذكر	33	40.17	13.386	1.244	.218	غير دالة
		أنثى	45	36.22	12.338			
التدريب والنمو المهني	الجنس	ذكر	33	12.27	5.092	.111	.853	غير دالة
		أنثى	45	12.14	4.304			
التقويم	الجنس	ذكر	33	28.23	12.665	.187	.912	غير دالة
		أنثى	45	27.69	10.799			
التواصل والعلاقات الإنسانية	الجنس	ذكر	33	18.03	9.679	.063	.950	غير دالة
		أنثى	45	17.89	9.017			
الكلية	الجنس	ذكر	33	184.47	69.013	.785	.435	غير دالة
		أنثى	45	171.75	62.424			

تشير النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية تعزى إلى متغير الجنس بالنسبة للاستبانة ككل أو أي مجال من مجالاتها السبعة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن معايير انتقاء الموجهين التربويين واحدة بالنسبة لكلا الجنسين ولذلك فهم لا يختلفون في قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والسلوكية بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى أن المهام التي يقوم بها الموجهون التربويون لا ترتبط بالجنس فكلما الجنسين يمارس الأعمال والمهارات نفسها، وهكذا فإن وجهات نظرهم لا تتأثر تبعاً لذلك، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (الحسني، 1999) ودراسة

(الحجري، 2003)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة (أبو الشيخ، 1992) التي بينت وجود أثر دال لمتغير الجنس على تقدير الموجهين التربويين لحاجاتهم التدريبية لصالح الذكور.

* وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق في مستويات المؤهل العلمي لمتوسطات إجابات الموجهين التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية والتحقق من صحة الفرضية الثانية، جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما يبين ذلك الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر المؤهل العلمي على تحديد

الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة ف	القرار عند $0.05 \geq \alpha$
المؤهل العلمي	كافة فقرات الاستبانة	1077.027	2	359.009	.081	.970	غير دالة
	المفاهيم والأهداف	193.310	2	64.437	.750	.527	غير دالة
	التخطيط والتنظيم والإدارة	194.977	2	64.992	.475	.701	غير دالة
	المناهج والتعليم	115.547	2	38.516	.307	.820	غير دالة
	أساليب التوجيه التربوي	98.149	2	32.716	.190	.903	غير دالة
	التدريب والنمو المهني	33.920	2	11.307	.513	.675	غير دالة
	التقويم	72.989	2	24.330	.174	.914	غير دالة
	التواصل والعلاقات الإنسانية	74.852	2	24.951	.282	.838	غير دالة

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي بالنسبة لأي مجال من مجالات الاستبانة أو الاستبانة ككل وهذا يعني قبول الفرضية الثانية. ويمكن أن يعود سبب ذلك إلى أن الموجهين التربويين وأن اختلفت مؤهلاتهم فهم بحاجة إلى التدريب كون المؤهل العلمي وحده لا يمد الموجهين التربويين بجميع كفايات التوجيه التربوي

ومهاراته، بالإضافة إلى أن التربية في تطور مستمر مما يستدعي تدريباً مستمراً، كما أن الموجهين التربويين الحاصلين على إجازة جامعية ومؤهل تربوي لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب، بالإضافة إلى أن المقررات في الإجازات الجامعية بدون المؤهل التربوي قد لا تكون مناسبة لحاجات الميدان التربوي مما يستوجب ضرورة التدريب، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (فريحات، 1992) ودراسة (الحجري، 2003)، لكنها اختلفت مع نتائج دراسة كل من (أبو الشيخ، 1992) و(الخطيب، 1995) و(الشراري، 1998) و(الحسني، 1999) والتي بينت وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي.

* وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق في مستويات الخبرة في التوجيه التربوي لمتوسطات إجابات الموجهين التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية والتحقق من صحة الفرضية الثالثة، جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما يبين ذلك الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر الخبرة في التوجيه التربوي على

تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة ف	القرار عند $0.05 \geq \alpha$
الخبرة في التوجيه التربوي	كافة فقرات الاستبانة	6988.285	2	3494.143	.815	.447	غير دالة
	المفاهيم والأهداف	97.984	2	48.992	.569	.569	غير دالة
	التخطيط والتنظيم والإدارة	270.461	2	135.231	1.013	.369	غير دالة
	المناهج والتعليم	210.655	2	105.327	.863	.427	غير دالة
	أساليب التوجيه التربوي	552.766	2	276.383	1.703	.190	غير دالة
	التدريب والنمو المهني	4.621	2	2.310	.104	.901	غير دالة
	التقويم	182.727	2	91.364	.673	.514	غير دالة
التواصل والعلاقات الإنسانية	114.382	2	57.191	.661	.520	غير دالة	

تشير النتائج في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية تعزى إلى متغير الخبرة في التوجيه التربوي بالنسبة لأي مجال من مجالات الاستبانة أو الاستبانة ككل وهذا يعني قبول الفرضية الثالثة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموجهين التربويين لا تتأثر نظرتهم إلى الاحتياجات التدريبية بعامل الخبرة، حيث إن مفهوم التوجيه التربوي وممارساته لا يختلف كثيراً باختلاف الخبرة في التوجيه التربوي، بالإضافة إلى أن التعليم يواكب كثيراً من التغيرات والتطورات مع الزمن، وهذا يستدعي التدريب المستمر للموجهين التربويين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (أبو الشيخ، 1992) و(فريحات، 1992) و(الحسني، 1999) و(الحجري، 2003)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة (الشراري، 1998) التي بينت وجود أثر لمتغير الخبرة، حيث إن أصحاب الخبرة القليلة من الموجهين التربويين أكثر حاجة للتدريب من أصحاب الخبرة الكبيرة من الموجهين التربويين.

المقترحات:

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج، يورد الباحث المقترحات التالية:

- 1- دراسة الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين، والعمل على تدريبهم على المهام والكفايات والمهارات التي أظهرت الدراسة حاجتهم للتدريب عليها .
- 2- أن تركز برامج تدريب الموجهين التربويين على التدريب الميداني المرتبط بالأدوار والمهام الوظيفية للموجهين التربويين .
- 3- مشاركة الموجهين التربويين في تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها .
- 4- تحقيق التكامل والتوازن بين النظرية والتطبيق في برامج تدريب الموجهين التربويين وتنويع أنشطة هذه البرامج .

- 5- استخدام أساليب وطرائق تدريبية متنوعة وحديثة كالتعليم المصغر، وورش العمل، والحلقات الدراسية، والزيارات الميدانية في تدريب الموجهين التربويين.
- 6- العمل المستمر على إنماء الموجهين التربويين مهنيًا بما يتلاءم مع الواقع والتقدم العلمي، وتزويدهم بالمجلات والدوريات، والنشرات العلمية والتربوية الحديثة.
- 7- التخطيط لإعداد أطر بشرية مؤهلة فنيًا وإداريًا لتدريب الموجهين التربويين والاستعانة بخبرات المختصين من ذوي المؤهلات العلمية والمسلكية في الجامعات.

المراجع

المراجع العربية:

- 1- أبو الشيخ، مصطفى حسين (1992): **تقويم الحاجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن باعتبارهم مدربين تربويين**، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 2- الحجري، حميد سالم حمدان (2003): **الاحتياجات التدريبية لموجهي مجال الحلقة الأولى ضمن حلقات التعليم الأساسي في سلطنة عُمان كما يتصورها الموجهون أنفسهم**، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- 3- الحسني، يحيى سعيد محمد (1999): **الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان**، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- 4- الخطيب، علي يوسف (1995): **تقدير الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في بعض مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعجلون والبلقاء**، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- 5- الخطيب، رداح - الخطيب، أحمد (2006): **التدريب الفعال**، جدارا للكتاب العالمي، عمان، الأردن؛ عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن.
- 6- الدويك، تيسير- ياسين، حسين - عدس، محمد عبد الرحيم - الدويك، محمد فهمي (1998): **أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي**، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 7- رئاسة الجمهورية العربية السورية (1998): **المؤتمر التربوي الثاني لتطوير التعليم - التوصيات والتقارير النهائي**، دمشق.

- 8- الزهيري، إبراهيم عباس (2008): الإدارة المدرسية والصفية منظور الجودة الشاملة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 9- سليم، أحمد سليم(2007): تقويم دورات تدريب الموجهين التربويين الجدد في الجمهورية العربية السورية في الفترة من عام 1996 إلى عام 2005- دراسة ميدانية، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية.
- 10- سنقر، صالحة (1978): تطوير الإشراف الفني في مجال التعليم الابتدائي بسوريا، رسالة دكتوراه في التربية غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 11- سنقر، صالحة (2007): نظريات التوجيه التربوي، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق.
- 12- الشراري، سالم بشير الضبيعان (1998): واقع الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 13- الطعاني، حسن أحمد (2002): التدريب (مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها) ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 14- الطعاني، حسن أحمد (2005): الإشراف التربوي (مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 15- عبيدات، ذوقان - أبو السميد، سهيلة (2007): استراتيجيات حديثة في الإشراف التربوي، دار الفكر، عمان.
- 16- عرفات، محمد مروان (1979): التوجيه التربوي في مرحلة التعليم الابتدائية في القطر العربي السوري، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.

- 17- عطوي، جودت عزت (2004): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي (أصولها وتطبيقاتها)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 18- فريحات، إبراهيم محمد عبد السلام (1992): تقييم الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في محافظة إربد، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 19- الفنيش، أحمد علي - زيدان، محمد مصطفى (2000): التوجيه الفني والتربوي، ط2، دار الكتاب الجديدة المتحدة، بيروت، لبنان.
- 20- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1984) : ندوة الإشراف التربوي في الوطن العربي " واقعه وسبل تطويره "، إدارة التربية، تونس.
- 21- ناصر، يونس (1996): تحديد الاحتياجات التدريبية، بحث مقدم في الدورة التدريبية لمسؤولي تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في وزارات التربية والتعليم في البلاد العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، تونس.
- 22- وزارة المعارف (1999): دليل المشرف التربوي، الإدارة العامة للإشراف التربوي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 23- ياغي، محمد عبد الفتاح (1986): التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 24- اليونسكو (1985): التقرير النهائي للمؤتمر الدولي للتربية، الدورة التاسعة والثلاثون، مكتب التربية الدولي، باريس.

المراجع الأجنبية:

- 1- Carter, Richard Bryan (1990). **A study of the Future Training Needs for Small District Superintendents in the State of Washington**, (EDD, University of Seattle) Dissertation Abstracts International-A.51/06,p. 1841,Dec 1990. (No: AAC 9029237).
- 2- Glanz, Jeffrey & Neville, Richard F. (1997).**Educational Supervision: Perspectives, Issues, and Controversies**, Christopher-Gordon Inc, Washington.
- 3- Glickman, Carl D. (1985).**Supervision of Instruction: A Developmental Approach**, Allyn and Bacon, Inc, Massachusetts.
- 4- Harris, Ben M. (1983).**Supervisory Behavior in Education**, 3rd ed, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, Inc, New Jersey.
- 5- Kaufman, Roger (1982).**Needs Assessment Concepts and Application**, San Diego, University associates, Inc.
- 6- Patrick, J (1992).**Training : Research and Practice** , Academic Press Inc, San Diego.
- 7- Sergiovani, Thomas J & Starratt, Robert J (1983). **Supervision Human Perspectives** , 3rd ed, New York :McGraw, Hill.
- 8- Sullivan, Susan & Glanz, Jeffrey (2000). **Supervision That Improves Teaching**, Corwin Press, California, Inc.