المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة

إعداد

خميس بن عبد الرحمن بن خميس القفعي

إشراف

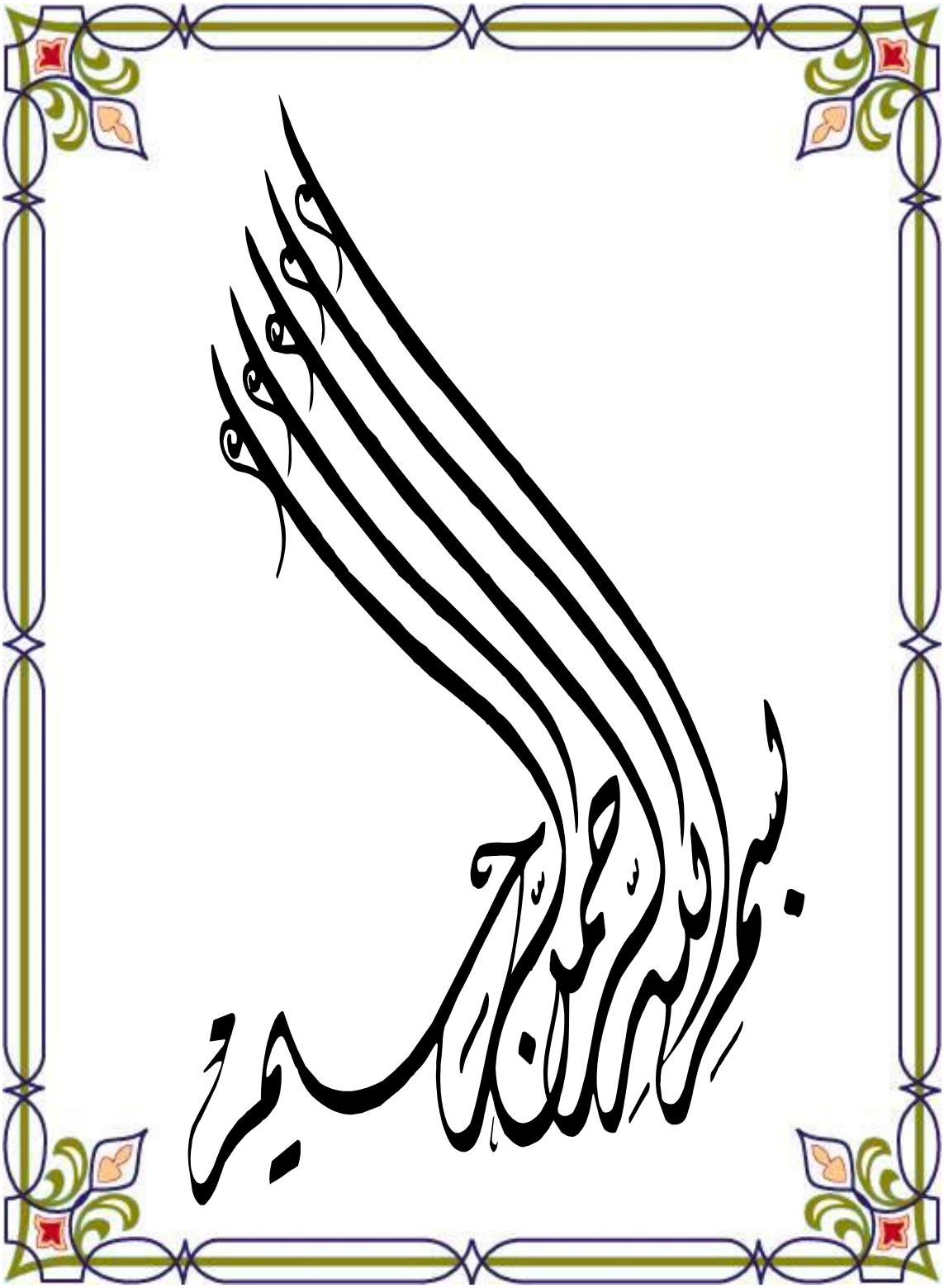
د. موسى بن محمد صالح الحبيب

أستاذ المناهج و طرق تدريس اللغة الإنجليزية المشارك

بحث مكمل لمطالب الحصول على درجة الماجستير في الإشراف التربوي

الفصل الدراسي الأول ١٤٣٢هـ / ٢٠١١ م

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com



المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قال تعالى

﴿ يُؤْتِي ٱلْحِكْمَةَ مَن يَشَآءُ ۚ وَمَن يُؤْتَ ٱلْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّآ أُو۟لُوا۟ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴾

[البقرة:٢٦٩]

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مستخلص الدراسة

عنوان الدراسة: الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة

مشكلة الدراسة: تبرز في السؤال الرئيس التالي: ما هي الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة الباحة ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة التالية :

س١: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

س٢: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة ؟

س٣ : ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة في الإشراف التربوي على المعلمين؟

س٤ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في مجتمع المعرفة تعزى للمتغيرات الآتية: المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال استخدام الإنترنت، سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي ؟

وقد هدفت الدراسة إلى ما يلي :

١ -التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

٢ -التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة؟

٣ -التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة؟

٤ -الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين تُعزى للمتغيرات التالية: المؤهل، الدورات التدريبية في الإنترنت.، الخبرة في الإشراف التربوي

منهج الدراسة ومجتمعها وأدواتها: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين بمنطقة الباحة وعددهم (١٢٠) مشرفاً واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة تضمنت (٤٤) فقرة ، وتم التأكد من صدق الأداة بعرضها على عدد من المحكمين والمختصين ، وبلغت نسبة ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ (٠.٩٥) مما أذن بصلاحيتها للدراسة ، وبعد جمع البيانات تم تحليلها بواسطة برنامج (spss) بغرض التحليل الإحصائي تم استخدام الأساليب التالية (التكرارات - النسب المئوية - المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري -اختبار (ت) – واختبار التباين الأحادي One-way Anova)

نتائج الدراسة ما يلي: بينت نتائج الدراسة عددا كبيرا من الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة بمنطقة الباحة بمختلف محاورها من أهمها ما يأتي:

١ - مثّل محور توليد المعرفة لمجتمع الدراسة حاجة تدريبية بدرجة كبيرة، و كانت ثالث هذه المحاور بمتوسط قدره (٢.٥٦٢)، وكان من الحاجات التدريبية لتوليد المعرفة ما يأتي: " التدريب المستمر أثناء الخدمة، و التعرف على طرق التفكير الإبداعية، و التدرب على استخدام أسلوب حل المشكلات، و الإلمام بأساليب الوصول إلى المعرفة عبر وسائل الاتصال وتقنية المعلوماتICT، و الإلمام بمهارات التفكير العلمي" بمتوسطات بين (٢.٧٠٠و٢.٦٠٨).

٢ - حصل محور نشر المعرفة على درجة كبيرة كحاجة تدريبية بالنسبة لمجتمع المعرفة بمتوسط قدره (٢.٥٨١) . وكان من أعلى الحاجات التدريبية حصولا على قيم متوسطات ما يلي:" التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي، وتوظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة، وإتقان مهارات الاتصال ، واستخدام الحاسب الالي في نشر المعرفة واستخدام الوسائط المتعددة (Multimedia)لنشر محتوى معرفي" وتراوحت متوسطاتها بين (٢.٧٣٣ ، و ٢.٥٥٠).

٣ - جاء محور توظيف المعرفة كأعلى محور من حيث متوسطات محاور الدراسة بمتوسط قدره (٢.٦١١)، ومثّلت الحاجات التدريبية في هذا المحور درجة كبيرة بالنسبة لمجتمع الدراسة وكان من أعلاها قيم متوسطات ما يأتي: "الإلمام بطرق تصميم التدريس، واستخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية، والإلمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير واساليبه، والإلمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين، والتعرف على خيارات التقويم بمتوسطات تراوحت بين (٢.٧٥٠ و٢.٦٨٥).

٤ - الفروق الإحصائية بين نتائج استجابة أفراد مجتمع الدراسة لمحاور الأداة تعزى لمتغيرات الدراسة المختلفة:

أ -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة الثلاثة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

ب -توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α =٠.٠٥) ، بين أفراد مجتمع الدراسة حول محور توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي، تعزى لعدد سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي لصالح المشرفين الأكثر سنوات خدمة وبمستوى دلالة (٠.٠٤٣).

ج -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة الثلاثة تعزى لمتغير الدورات في مجال الإنترنت .

أهم التوصيات والمقترحات :

١ - تدريب المشرف التربوي أثناء الخدمة، في مجالات توليد ونشر وتوظيف المعرفة وفق ما جاء في الدراسة الحالية

٢ - إعداد المشرف التربوي إعدادا جيدا وملائما للمرحلة المقبلة، قبل دخوله العمل الإشرافي.

٣ - عمل خطة استراتيجية شاملة للتحول إلى مجتمع المعرفة بجميع مؤسسات وزارة التربية والتعليم.

٤ - بناء وثيقة استراتيجية تربوية كاملة للتعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء المتغيرات المعاصرة تراعي قضايا: المعرفة بوصفها قوة وثروة، طرق توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها في المجال التربوي، و تقنية المعلومات والاتصالات(ICT)

٥ – تحديث معايير الالتحاق بالعمل في الإشراف التربوي، وإعادة صياغة متطلباته وكفاياته.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ABSTRACT

Study Title: (***Training Needs for a Supervisor in Knowledge Society)***

The Study's questions:

The study's main question was: "What are the training needs for a supervisor in knowledge society? "

The study investigated the following questions which derived from the main question:

1. What are the training needs for a supervisor in the field of generating knowledge in knowledge society?
2. What are the training needs for a supervisor in the field of disseminating knowledge in knowledge society?
3. What are the training needs for a supervisor in the field of applying knowledge in knowledge society?.
4. Revealing the statistically significant differences between Al-Baha Region which can be attributed to the following variables: (Educational qualification degree, experience in educational supervision, number of training courses in the field of internet).

The study's aims:

1. Determining the training needs for a supervisor in the field of generating knowledge in knowledge society.
2. Determining the training needs for a supervisor in the field of dissemination knowledge in knowledge society
3. Determining the training needs for a supervisor in the field of applying knowledge in Educational supervision in knowledge society
4. Determining the statistically significant differences between Al-Baha Governorate which can be attributed to the following variables: (Educational qualification degree, experience in educational supervision, number of training courses in the field of internet).

The study's method, population and tools:

The study followed the descriptive approach in which a questionnaire was used to collect its data. The population of the study included (120) educational supervisors in Al-Baha Region who are the whole Population . The study used a questionnaire of (44) items of questions which was judged as valid and reliable by specialists. For the analysis of data, the researcher adopted SPSS using frequencies, percentages, means, standard deviations, one-way ANOVA, and T-Test.

The study's results:

The study found out lots of Training needs that an educational supervisor needs in knowledge society:

1-Generating knowledge was important to the population with average (2.563).It was the third field in this study. The top training needs were :In-service training, creative thinking skills, problem-solving skills, ICT, and Scientific Thinking Skills.

2-Dissemination knowledge was important training need to the population and the second study field with average (2.581).Some of the training needs were: Training teachers, Using Supervisory to disseminating knowledge, communication, using computers, and using multimedia.

3-Applying knowledge in the educational field was the most important field to the population with average (2.611). Some training needs in this field were: Designing Instructions, using knowledge to solve problems, teaching methods, and fostering innovation and creativity.

4-No significant statistical differences between population in the field of internet training and qualification.

5-There were significant differences between population according to the years of service.

The current study recommends and suggests the following:

1. Train supervisors on training needs n this study which are: generating, disseminating, and applying knowledge.
2. Pre-service training for new supervisors.
3. Ministry of Education have to prepare comprehensive and strategic plan to transform the field of supervision to knowledge society
4. Make a strategic document for educational supervisory taking in account the new trends and make the knowledge the most important factor and component , ICT, and generating disseminating, and applying knowledge.
5. Reform and review conditions of wanting educational supervisors.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الإهـــــــــــــداء

- إلى تلك الروح الزكية الطاهرة ، إلى والدي الغالي ، رحمه الله رحمة واسعة وأسكنه فسيح جناته .
- إلى من لها الفضل بعد الله عز و جل ، إلى فيض الحب الخالد ونبع المشاعر الصادقة، من ربتنا صغاراً وتعبت من أجلنا أنا وإخوتي ، إلى من زرعت في قلوبنا الحب والرحمة، أمد الله لها في طاعته ، وأصلح عملها ورزقني برها .
- إلى زوجتي العزيزة/ أم حمزة ، والتي بذلت ما في وسعها في مساعدتي وتشجيعي .
- إلى أولادي الأعزاء / خلود ، نجلاء ، بشرى ، حمزة ، أروى، فدوى، عبد الرحمن الذين سيدركون مستقبلاً قيمة هذا العمل، ويقدرون غيابي، وانشغالي عنهم .
- إلى إخواني وأخواتي تقديراً وعرفاناً بمساندتهم وتشجيعهم ودعمهم .
- إلى روح أخي وصديقي/ عبد الله علي ، الذي فقدته في رحلة البحث عن المعرفة.
- إلى زملائي الأعزاء جميعاً في قسم اللغة الإنجليزية ، ومكاتب الإشراف التربوي ، ومرحلة الماجستير .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع سائلاً المولى عز وجل أن يرزقني الإخلاص في القول والعمل ،،،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين ،والصلاة والسلام على خير خلق الله أجمعين، وسيد الأولين والآخرين نبينا وحبيبنا محمد بن عبد اللّه وعلى آله وصحبه وسلم ، وبعد:

فإنه يطيب لي أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع منسوبي جامعة أم القرى بدءاً بمعالي مدير الجامعة الدكتور / بكري بن معتوق عساس . كما أتوجه بالشكر الجزيل لسعادة عميد كلية التربية الأستاذ الدكتور/ زايد بن عجير الحارثي ، ولسعادة رئيس قسم المناهج الدكتور/ عباس حسن غندورة الذي بذل الكثير من الجهد والنصح والتوجيه ، فجزاه الله خيراً. كما أتقدم بالشكر والامتنان، وأسمى آيات العرفان لسعادة المشرف على رسالتي الدكتور/موسى بن محمد صالح الحبيب الذي غمرني بسمو أخلاقه الفاضلة وتعامله الراقي وبما بذله من وقت وجهد ومتابعة؛ وكانت لنصائحه السديدة وتوجيهاته الدقيقة بالغ الأثر في نضج هذه الرسالة وتعلمت منه الكثير فجزاه الله خير الجزاء.

ويطيب لي أن أقدم الشكر والتقدير لسعادة الدكتور/ فوزي بن صالح بنجر الذي شملني بحسن خلقه وجميل فعله بمبادرات لا تُنسى أبداً من بدء مرحلة البحث ، وخلال تحكيم الخطة، ولسعادة الدكتور /مرضي بن غرم الله الزهراني الذي شملني بسمو خلقه وجميل تعامله ونصحه، وكان لملاحظاته القيّمة أثناء اختيار الموضوع، وتحكيم الخطة، و تحكيم أداة الدراسة أعظم الأثر في إنجاح هذا العمل ، ولما تكرم به من توجيه وتشجيع ومتابعة في جميع مراحل الدراسة. وأقدم شكري وتقديري لعضوي لجنة المناقشة الكريمين، سعادة الأستاذ الدكتور/ سليمان بن محمد الوابلي ، وسعادة الدكتور/ فوزي بن صالح بنجر على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، راجياً أن أكون أهلاً للإفادة من توجيهاتهما . كما أشكر سعادة الدكتور/ فريد بن علي الغامدي وكيل الكلية للدراسات العليا على ما شملني به من اهتمام ونصح ومشورة ، وهذا من فضل ربي العميم أن هيأ هذه الكوكبة المباركة من أساتذتي الأفاضل لأنهل من علمهم وحسن تعاملهم بإذنه تبارك وتعالى، كما يطيب لي التقدم بالشكر والتقدير للأخ العزيز المشرف التربوي الدكتور / سعيد جار الله الغامدي ؛على ما بذله من عون في مساعدتي إحصائيا ، وكذلك الدكتور الفاضل /هشام جاد الرب بوحدة الاستشارات الإحصائية بالكلية والدكتور/ ممدوح كامل بجامعة الباحة على ما قدماه من استشارات إحصائية أفادتني كثيراً ، وكذلك الشكر موصول للأخ الفاضل والصديق المقرب الدكتور /ضيف الله عطية غرم الزهراني، والأستاذ المشرف التربوي والصديق الحميم / حسن أحمد الحميد اللذان تكرما بمراجعة الدراسة لغوياً ، وعلمياً، فجزاهما الله خير الجزاء، والشكر أيضاً للأخوة الأفاضل أ. محمد سعيد الزهراني و أ. صالح سعيد مديس، و أ. محمد جمعان الشدوي ، وأ. صالح رده الحارثي، والأستاذ محمد ضيف الله القرني على ما قدموه لي من عون ونصح ومشورة ووقت فجزاهم الله عني خير الجزاء . والشكر الجزيل لكل من شارك في تحكيم أداة الدراسة. كما أشكر كل من ساهم في دراستي هذه بمشورة أو جهد ولم يرد اسمه .

الباحث

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس الموضوعات

الموضـــــــــــــــــــــــــوع	الصفحة
▪ مستخلص الدراسة باللغة العربية .	ا
▪ مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية .	ب
▪ الإهداء .	ج
▪ شكر و تقدير .	د
▪ فهرس الموضوعات .	هـ
▪ فهرس الجداول .	ي
▪ فهرس الأشكال	ل
▪ فهرس الملاحق .	م
الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأبعادها	
▪ مقدمة الدراسة .	٢
▪ تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها .	٥
▪ أهداف الدراسة.	٧
▪ أهميّة الدراسة.	٨
▪ حدود الدراسة.	٩
▪ مصطلحات الدراسة.	٩
الفصل الثاني : الخلفية النظرية للدراسة	
أولاً : الإطار النظري	١٣
▪ تمهيد	١٣
المبحث الأول : مجتمع المعرفة	١٤

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع فهرس الموضوعات

الموضـــــــــــــــــــــــوع	الصفحة
▪ مقدمة	١٤
▪ نشأة وتطور مفهوم مجتمع المعرفة	١٦
▪ مفهوم مجتمع المعرفة	١٨
▪ أهمية التحول إلى مجتمع المعرفة	٢٠
▪ أهم العوامل التي ساهمت في ظهور مجتمع المعرفة	٢٣
▪ أركان وركائز مجتمع المعرفة	٢٦
▪ الأبعاد المختلفة لملامح مجتمع المعرفة	٢٧
▪ خصائص وسمات مجتمع المعرفة	٣٠
أولاً : خصائص وسمات عامة	٣٠
ثانياً : خصائص وسمات تربوية	٣٢
▪ المعرفة	٣٥
▪ تمهيد	٣٥
▪ مفهوم المعرفة	٣٥
▪ أهمية المعرفة	٣٧
▪ هرم المعرفة	٣٩
▪ أنواع المعرفة	٤١
▪ دورة المعرفة	٤٤
أولاً : توليد المعرفة	٤٥
▪ أنماط توليد المعرفة	٤٥
ثانياً : نشر المعرفة	٦٤
▪ أشكال نشر المعرفة	٦٥

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع فهرس الموضوعات

الموضـــــــــــــــــــــــوع	الصفحة
▪ طرق نشر المعرفة	٦٥
ثالثاً : توظيف المعرفة في مجال الإشراف	٧٩
▪ خصائص المشرف التربوي في مجتمع المعرفة	١٠٤
▪ المملكة العربية السعودية وجهودها في بناء مجتمع المعرفة	١٠٩
المبحث الثاني : التدريب أثناء الخدمة	١١٣
▪ تمهيد	١١٣
أولاً : التدريب أثناء الخدمة	١١٣
▪ مفهوم التدريب أثناء الخدمة	١١٤
▪ أهميته	١١٤
▪ أهداف التدريب	١١٦
▪ مجالات التدريب	١١٦
▪ دواعي التدريب أثناء الخدمة	١١٧
▪ مراحل التدريب	١١٨
▪ أنواع البرامج التدريبية	١١٨
ثانياً : الاحتياجات التدريبية	١١٩
▪ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	١٢١
▪ طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية	١٢٢
▪ أساليب جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية	١٢٦
ثالثاً : واقع تدريب المشرفين بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية	١٣١
▪ مشكلات تواجه تدريب المشرفين التربويين	١٣٢

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع فهرس الموضوعات

الموضـــــــــــــــــــــــوع	الصفحة
ثانياً : الدراسات السابقة	١٣٦
▪ تمهيد	١٣٦
أولاً : الدراسات التي تتعلق بمجتمع المعرفة	١٣٧
ثانياً : الدراسات التي تتعلق بالتدريب أثناء الخدمة والاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين	١٤٦
▪ التعليق على الدراسات السابقة	١٥٥
▪ علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	١٥٧
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية	
▪ تمهيد	١٦٠
▪ منهج الدراسة	١٦٠
▪ أداة الدراسة وخطوات بنائها	١٦٠
○ صدق الأداة	١٦٢
○ ثبات الأداة	١٦٥
▪ تحديد مجتمع الدراسة	١٦٦
▪ تطبيق أداة الدراسة	١٦٨
▪ خصائص أفراد مجتمع الدراسة	١٦٩
▪ الأساليب الإحصائية المستخدمة	١٧٢
الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها	
▪ تمهيد	١٧٤
▪ إجابة السؤال الأول	١٧٤

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع فهرس الموضوعات

الموضـــــــــــــــــــــــوع	الصفحة
▪ إجابة السؤال الثاني	١٧٧
▪ إجابة السؤال الثالث	١٨٠
▪ إجابة السؤال الرابع	١٨٤
أ – متغير المؤهل العلمي	١٨٤
ب – متغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي	١٨٥
ج – متغير الدورات في مجال الانترنت	١٨٦
الفصل الخامس : ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات	
▪ تمهيد	١٨٩
▪ أولاً: ملخص النتائج	١٨٩
▪ ثانياً : التوصيات	١٩٠
▪ ثالثاً : المقترحات	١٩٢
▪ قائمة المصادر والمراجع	١٩٤
▪ الملاحق	٢١٦

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس الجـــداول

رقم الجدول	عنـــــــــوان الجـــــــــــدول	الصفحة
١	خصائص المعرفة الضمنية والصريحة	٤٢
٢	معاني الابتكار ، الإبداع ، الاختراع ، الاكتشاف	٤٩
٣	أبرز التحولات في التقويم	١٠٣
٤	أهم البرامج المعتمدة في مجال تدريب المشرفين أثناء الخدمة	١٣١
٥	توزيع محاور أداة الدراسة قبل التحكيم	١٦٢
٦	قيم الصدق الارتباطي لمتوسط كل فقرة بمحورها ومع المتوسط الكلي لكل المحاور	١٦٤
٧	قيم الصدق الارتباطي للمتوسط الكلي لكل محور بالمحاور الأخرى	١٦٥
٨	معامل ثبات الأداة بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية	١٦٦
٩	توزيع مجتمع الدراسة بحسب الأماكن التي يعملون بها	١٦٧
١٠	عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والمكتملة للتحليل الإحصائي	١٦٨
١١	الفئات ومدى الأهمية ودرجة الوجود	١٦٩
١٢	توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي	١٦٩
١٣	توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للدورات التدريبية في مجال الانترنت	١٧٠
١٤	توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي	١٧١
١٥	عدد الاستجابات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن درجة الحاجة التدريبية في مجال توليد المعرفة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة .	١٧٥
١٦	عدد الاستجابات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن درجة الحاجة التدريبية في مجال نشر المعرفة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة .	١٧٨

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع فهرس الجداول

رقم الجدول	عنـــــــــوان الجـــــــــدول	الصفحة
١٧	عدد الاستجابات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن درجة الحاجة التدريبية في مجال توظيف المعرفة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة .	١٨١
١٨	ترتيب محاور الدراسة حسب قيم متوسطاتها	١٨٣
١٩	نتائج اختبار (ت) للفروق بين استجابات المشرفين التربويين من حيث المؤهل العلمي الحاصلين عليه حول محاور الدراسة الثلاثة	١٨٤
٢٠	نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One way ANOVA للفروق بين متوسطات الكلية لمحاور أداة الدراسة المعبرة عن آراء مجتمع الدراسة من المشرفين من حيث عدد الدورات في مجال الانترنت	١٨٥
٢١	نتائج اختبار (ت) للفروق بين استجابات المشرفين التربويين من حيث سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي	١٨٧

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنـــــوان الشـــــــــكل	الصفحة
١	الثورات الخمس في تطور المجتمع	١٥
٢	مخطط زمني لتطور مفهوم مجتمع المعرفة	١٧
٣	هرم المعرفة عند راند وآلن	٤٠
٤	هرم المعرفة عند بيك مان وليبويتس	٤٠
٥	هرم المعرفة عند ياسين	٤١
٦	أنماط المعرفة	٤٣
٧	دور المعرفة عند الشريوفي	٤٤
٨	دور المعرفة عند بكري	٤٤
٩	محاور الابتكار	٥١
١٠	البناء الهرمي للعلم ودور التفكير العلمي	٥٥
١١	الترتيب الدولي لمجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية	١١٢
١٢	توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي	١٧٠
١٣	توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للدورات التدريبية في مجال الانترنت	١٧١

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس الملاحق

رقم الملحق	البيان	الصفحة
١	الاستبانة الاستطلاعية المفتوحة	٢١٧
٢	الأداة في صورتها الأولية .	٢٢١
٣	أسماء محكمي الأداة .	٢٢٧
٤	الأداة في صورتها النهائية .	٢٣٠
٥	خطاب سعادة عميد كلية التربية إلى مدير عام التربية والتعليم بمنطقة الباحة للسماح للطالب بتطبيق استبانة الدراسة وخطاب سعادة مدير عام التربية والتعليم بالباحة	٢٣٦

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مقدمة الدراسة:

يشهد العالم اليوم جملة من التحديات والمتغيرات المعرفية، والثقافية، والتقنية والاقتصادية، والسياسية، وزاد من سرعة ذلك التغير قوة التقارب بين الشعوب، واتصالها ببعضها، ونقل أفكارها من مجتمع لآخر، ومن شخص لآخر، وكذلك سمة الحصول على المعلومة مما أدى إلى نشوء العولمة أو القرية العالمية. وكل يوم يطل علينا يحمل المزيد من التغيرات السريعة في مجالات الحياة المختلفة وهذه التغيرات هي أبرز ما تواجهه مجتمعاتنا اليوم.

إن من أبرز ما يمر به العالم اليوم المعرفة، حيث غدت الوسيلة الكفيلة بتحقيق التنمية الإنسانية في جميع ميادينها. وهي ليست وليدة اللحظة، ولا اكتشاف العصر؛ فالمعرفة وجدت بوجود الإنسان، وكل جيل مر بهذا العالم، زاد وأضاف إلى معرفة العالم بالقدر الذي قدم له الحقائق، والمفاهيم الجديدة، لكن ما يميز هذا العصر هو القفزة المعرفية التي أدت إلى بروز معطيات جديدة كما يذكر البلاوي، وحسين (١٤٢٦هـ) أن" هناك تنبؤات مستقبلية تشير إلى أن المعرفة سوف تتضاعف كل ثلاثة وسبعين يوما بحلول ٢٠٢٠م، وأن الأفراد سوف يستخدمون (١٪) من المعرفة الحالية بحلول ٢٠٥٠م، وبالتالي فإن ذلك يتضمن أو يشتمل على الزيادة الكبيرة في المعرفة."ص١٧.

لقد أدى هذا التواصل بالتقنية الحديثة إلى تسهيل استخدام المعرفة ونشوء مجتمعات جديدة تسمى " مجتمع المعرفة ".ومع ظهور هذه التسمية في الستينيات، بدأت هذه المجتمعات تأخذ ملامحها وخصائصها. وفي الثمانينيات والتسعينيات بدأ العالم بالتحول لهذه المجتمعات، و كما أورد آدن Adin (٢٠٠٥م) أنه "في هذه الفترة تركز الحديث حول حاجات الناس لرفع مستواهم لتلبي التغيرات التي تواجههم في القرن الحادي والعشرين، أثناء تحول العالم من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة"ص١. وبذلك بدأت هذه المجتمعات المعرفية تأخذ ملامحها، وتتسم بسماتها، وتظهر خصائصها مما حدا بالدول إلى السعي للتحول إليها، بتوفير ما تحتاجه من بنية، وكوادر مدربة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إن كل هذا التغير يحتم على المجتمع ومؤسساته ومنها مؤسسات التربية والتعليم التطور والتغير لمواجهة هذا التحول، ومواكبة ما استجد في العالم، ومن هنا يقع على عاتق التربية والتعليم المسؤولية الكبرى في إعداد جيل ينتج المعرفة، ويكتسبها، ويستفيد منها، ويحللها، وينقدها، ثم يستفيد منها بنشرها وتطبيقها.. وعند ذلك سيتحول التعليم من التلقين والحفظ إلى إنتاج المعرفة والإفادة منها، وتوظيفها؛ لتكون هي القوة الاقتصادية المحركة كما بينت دراسة تيومي Tuomi (٢٠٠٥ م) والمريات، وحامد القضاة (٢٠٠٩م) وفريحات، والصمدي (٢٠٠٩م)، من أن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لمجتمع المعرفة والاقتصاد المعرفي أثر على مؤسسات التعليم وعملية التعلم.

ويمثل الإشراف التربوي جزءاً رئيساً في العملية التعليمية التعلمية؛ فهو يقوم بأدوار مهمة ويعايش العمل التربوي في الميدان ويهدف في نهاية المطاف لتحسين فاعلية العملية التعليمية ؛ ومن مسؤولياته القادمة توظيف المعرفة بعد إنتاجها، ونشرها، وتهيئة كل ما يساعد المشرف على عملية التعلم في بيئة مناسبة يسعى من خلالها لتنمية مهاراته وصقل مواهبه، والتغلب على ما يُشْكِل عليه ؛ ولهذا تتجه أنظار الجميع إلى الإشراف التربوي تحديثاً وتطويراً.

ومما يؤكد ذلك ما ذكرته عبد العزيز(٢٠٠٤م) من أن الهدف العام للإشراف التربوي في مجتمع المعرفة" يتمثل في بناء بيئة تعليم/تعلم فاعلة تتجاوب و متطلبات مجتمع المعرفة، وتستلهم تأثيراته المتشعبة في بنية المنظومة التعليمية، وتلبي الحاجات التعليمية، والنمائية الجديدة، والمتجددة لإنسان هذا المجتمع، وتحفزه على المشاركة الواعية في إنتاج المعرفة، ومعالجتها، وتخزينها، واسترجاعها، وتوظيفها". ص٤٦

ولأن الإشراف التربوي يضطلع بهذه المهام فهو من الأهمية بمكان، مما يعني توجيه العناية به وتطويره تطويراً مستمراً يتماشى مع كافة الجوانب التعليمية والتربوية ؛ ليكون قادراً على استيعاب الجديد في كافة المجالات، وفي الوقت نفسه يكون قادراً على فهم مستجدات العصر المتسارعة؛ لأن ذلك من واجباته الحتمية التي تُتيح له العمل بكفاءة وجودة وفاعلية؛ ليؤدي أدواره المناطة به، ويحقق الأهداف المرجوة منه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وهذا التطوير يكون من خلال التدريب الفاعل المثمر للمهارات والقدرات الذاتية للمشرف التربوي، ليصبح دوره فاعلاً ذا قيمة وأهمية في مؤسسات التعليم في المجتمع المعرفي، حيث يتزايد الاعتماد على الرأسمال البشري – بفكره ومعرفته– أي تتزايد أهمية راس المال المعرفي ومنتجي المعرفة بدرجة كبيرة لم يسبق لها مثيل في تاريخ البشرية.

إن التدريب أثناء الخدمة من أولى أولويات وزارة التربية والتعليم، حيث يحتل موقعا محوريا في أولويات السياسات التعليمية لمواجهة التحديات الناشئة عن التطورات المعرفية، و العلمية، والتقنية. وهو عملية حيوية، ومستمرة لإعادة بناء الخبرة لدى المتدربين، وتساعدهم في القيام بمتطلباتهم، وأدوارهم المهنية، والارتقاء بمستواهم المهني، وزيادة رصيدهم المعرفي، وتعميقه، و دعمهم بما هو حديث في مجال عملهم، كما تذكر الرديني (١٤٢٩هـ) " إن للتدريب في أثناء الخدمة أهمية بالغة، وهو ضرورة لا غنى عنها في مجالات الإنتاج والخدمات؛ لما يحدثه من تطوير وتحسين في أداء العاملين بالسرعة المذهلة، ورفع مستوى الجودة في تلك المجالات" ص٢٢١.

ويمثل تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيس والأساس في عملية التدريب أثناء الخدمة كما يذكر العبد الكريم (١٤٣٠هـ) أن " تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة جداً لنجاح التدريب، ليس فقط لأنها تحدد فعلا ماذا يريد الفرد، بل أيضا ترتيب أولويات الحاجات " ص١٨. وبذلك تصبح خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة سابقة وركيزة هامة قبل أي نشاط تدريبي لضمان الحصول على النتائج المرجوة، والمرغوبة من خلال ذلك التدريب.

ولهذا فإن تلمس حاجات المشرفين التدريبية، للتحول إلى مجتمع المعرفة مرحلة أولى وأولوية في عملية التحول، وقد أوضحت مجموعة من الدراسات كيفي (١٤٠٢هـ) وثابت (١٤١٩هـ) والغامدي والغامدي (٢٠٠٠م) و الشعشعي (٢٠٠٦م) أن التدريب أثناء الخدمة وتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة يحتل مكانا بارزا في الأنشطة الهادفة لتطوير عملية التعليم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و مما سبق رأى الباحث أن يتناول ذلك في دراسته، ويسهم في أول خطوة من خطوات التغيير والاستعداد لمرحلة مقبلة ألا وهي خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في هذا العصر الجديد: عصر الانفجار المعرفي والتقدم التقني.

تحديد مشكلة الدراسة:

تسعى كثير من الدول إلى التحول لمجتمع المعرفة، وتجدُّ في بنائه في مؤسساتها، وفي مجتمعاتها، ومن أولى أولوياتها نشر التعليم واستمراريته وتطويره، وقد خطت المملكة العربية السعودية خطوات حثيثة نحو مجتمع المعرفة، ونشر ثقافته بجميع مؤسساتها بعد تقرير الأمم المتحدة التي عقدت مؤتمراً عالمياً بسويسرا عام ٢٠٠٣م، والذي هدف إلى تطوير مفهوم ورؤية مشتركة لمجتمع المعلومات، وتبني مبادئ وخطط تعمل بها وتنفذها جميع الدول، والمؤسسات الدولية، وكافة قطاعات المجتمع، تلا ذلك تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣م بتونس تحت عنوان "نحو إقامة مجتمع المعرفة"، فبدأت المملكة العربية السعودية بخطوات واثقة نحو مجتمعات المعرفة ومن ذلك الحكومة الإلكترونية، ومشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم (تطوير).

وأول ما تولد إحساس الباحث بمشكلة الدراسة وأهميتها عند ورود تعريف مجتمع المعرفة ضمن (دليل مفاهيم الإشراف التربوي، ١٤٢٧هـ، ص١٠٢) والصادر عن الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم، واطلع الباحث على النشرة الإعلامية حول ما تمت مناقشته خلال الأسبوع الستين (٢٠٠٦م) للعيد الستين لإنشاء اليونسكو تحت عنوان (نحو مجتمعات المعرفة). وزاد إيمان الباحث بأهمية الموضوع عندما أدرجت وزارة التربية والتعليم ممثلة في الإدارة العامة للإشراف التربوي "مجتمع المعرفة" بوصفه محوراً من محاور اللقاء الرابع عشر للإشراف التربوي المنعقد بمنطقة الباحة (٥/٢٨ - ١٤٣٠/٦/١هـ) وكان المحور الآخر "دور الإبداع والابتكار في توليد المعرفة".

وقد جاء الهدف الثامن من الأهداف العامة في تقرير خطة التنمية التاسعة(الخطة الخمسية التاسعة) للأعوام ٢٠١٠ -٢٠١٤م ما نصه "التوجه نحو الاقتصاد المبني على

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعرفة وتعزيز مقومات مجتمع المعلومات"(وزارة التخطيط والاقتصاد، ٢٠١٠، ص١٩).

وفي إعلان تبناه صاحب السمو الأمير فيصل بن عبد الله وزير التربية والتعليم حول تحول المملكة العربية السعودية إلى مجتمع معرفي بحلول عام ١٤٤٤هـ في كلمة ألقاها لدى افتتاحه فعاليات منتدى التقنيات المتطورة ٢٠٠٩م، والتي بوركت من قبل خادم الحرمين الشريفين(المعرفة، ٢٠٠٩م، ص١٧٢).

ومن خلال عمل الباحث كمشرف تربوي لاحظ عدم تفعيل خطوات التحول إلى مجتمع المعرفة بشكل علمي، أو وفق دراسات ميدانية من قبل إدارة الإشراف التربوي – إلا بجهود شخصية – وذلك لقصور التدريب في هذا الإطار، فقد بدأت وزارة التربية والتعليم بنشر ثقافة مجتمع المعرفة في مجالات عدة إلا أنه لم يكن هناك آلية واضحة ومحددة لعملية التحول رغم تبنيها التحولات في المقررات، واستخدام تقنية الاتصالات والمعلومات في مجالات عدة، وبرغم دخول المناهج والمقررات حيز التطبيق إلا انه لم يُدرب المشرفون التربويون والمعلمون بشكل كافٍ على تطبيقها، والجديد فيها إلا لمدة يوم أو يومين في الفصل الواحد، ووقع العبء الأكبر على المشرفين التربويين بجهودٍ ذاتية، كما لاحظ الباحث عدم التركيز في برامج التدريب على تقنية المعلومات والاتصالات، بل اتخذت برامج تدريبية عامة ما بين اليومين إلى الخمسة أيام فقط.

وخلاصة القول – رأى الباحث -أن التدريب لم يكن وفق أسس علمية، ومن قبل بيوت الخبرة ، ولم يُبن على دراسة علمية لمتطلبات مجتمع المعرفة، إضافة إلى أنه لم يكن كافيا في وقته للمتدربين، ولم يتم دراسة ومتابعة أثر التدريب في العمل الميداني.

ورأى الباحث من خلال ما اطلع عليه من دراسات و مقالات صحفية وتقارير مؤتمرات ومن خلال عمله مشرفا تربويا أن المشرفين التربويين بحاجة ماسة للتدريب لمواجهة مستجدات العصر؛ وذلك للتحول إلى مجتمع المعرفة والمشاركة الفاعلة فيه، وقيادة العملية التعليمية التعلمية إلى ذلك.

وأولى خطوات التدريب تحديد الاحتياجات التدريبية للتحول والمشاركة الفاعلة في هذا المجتمع، كما يذكر موسى (١٤١٨هـ) بأنه " تبرز أهمية تحديد الحاجات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التدريبية كونها تسهم في أهداف البرنامج التدريبي، وتعد تقويما لفاعلية البرنامج المراد، ومبرراً لتقديم بعض المقررات، كما أنها تعزز مبررات الإنفاق على البرنامج التدريبي"ص١٢.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

س: " ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة الباحة؟"

وتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الثلاثة الآتية:

١ - ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

٢ - ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة؟

٣ - ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي مع المعلمين؟

وبناء على الأسئلة السابقة يختبر الباحث الفرض الآتي:

٤ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في المحاور الثلاثة لمجتمع المعرفة تعزى للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال استخدام الإنترنت، سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي

أهداف الدراسة:

١ - التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

٢ - التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة؟

٣ - التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة؟

٤ - الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المشرفين التربويين تُعزى للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال الإنترنت.، سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي

أهمية الدراسة:

انطلاقاً من الأهداف التي سعت الدراسة لتحقيقها، رأى الباحث أن هذه الدراسة في نهاية الأمر - بمشيئة الله - ستقف على مجموعة من الاحتياجات التدريبية اللازمة للتحول إلى مجتمع المعرفة والمشاركة الفاعلة فيه توليدا ونشراً وتعليماً وتعلماً وتوظيفاً للمعرفة، ولهذا فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل فيما يلي:

١ - أن هذه الدراسة محاولة تضاف إلى الكثير من المحاولات التي تسعى لتطوير العمل الإشرافي من خلال إلقاء الضوء على بعض المستجدات العالمية في العمل التربوي.

٢ - أن هذه الدراسة ستضع أمام المسئولين عن تطوير الإشراف التربوي والمعنيين به من خلال نتائجها جملة من الحقائق التي نأمل أن تساعدهم في اتخاذ القرارات التربوية الصحيحة، لتحقيق الأهداف المرجوة.

٣ - أن نتائج هذه الدراسة تسهم في فتح آفاق جديدة لدراسات أخرى مماثلة في جوانب مرتبطة بمجتمع المعرفة واقتصادياتها.

٤ - تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجتمع المعرفة الذي تسعى معظم دول العالم للوصول إليه بوصفه مرحلة جديدة بعد مرحلة رأس المال الصناعي ألا وهي مرحلة رأس المال البشري بالمعرفة وإدارتها واقتصادياتها.

٥ - تمثل هذه الدراسة دعوة تنبيه للمستقبل ومحاولة لتحقيق مجتمع المستقبل وهو مجتمع المعرفة.

٦ - عدم وجود دراسات عربية مماثلة -على حد علم الباحث - تناولت الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

حدود الدراسة:

تناولت الدراسة الحدود الآتية:

أولاً: الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على الحاجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة المرتبطة بمجالات توليد المعرفة، ونشرها، وتوظيفها في مجال الإشراف التربوي على المعلمين.

ثانياً: الحدود المكانية:

طبقت هذه الدراسة في منطقة الباحة، الإدارة العامة للتربية والتعليم (بنين) وعلى جميع المشرفين التربويين بالإدارة العامة ومكاتب التربية والتعليم الخمسة التابعة لها (مكتب التربية والتعليم بالوسط – مكتب التربية والتعليم بالمندق – مكتب التربية والتعليم ببلجرشي – مكتب التربية والتعليم بالقرى– مكتب التربية والتعليم بالعقيق).

ثالثاً: الحدود الزمانية:

طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣١/١٤٣٢هـ.

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات: ومفردها لغويا حاجة:

وعرف العمر الحاجة (١٤٢٨هـ)أنها" القوة التي تدفع وتحرك الفرد في اتجاه هدف محدد."ص١٥٥

ويقصد بها الباحث :

الفجوة المهارية والمعرفية والسلوكية بين ما يقوم به المشرف التربوي وما هو مطلوب في التعامل مع مجتمع المعرفة بدورتها: توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها ميدانيا مع المعلمين وفي مجال عمله.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الحاجات التدريبية:

عرفها توفيق (١٩٩٤م) بأنها "تحليل مجالات عدم التوازن في الطلب على التدريب من ناحية، والفرص التدريبية المعروضة من ناحية أخرى" ص١٠٦.

ويقصد بالاحتياجات التدريبية في هذه الدراسة: متطلبات عقلية، ومهارية، وأدائية وفنية وتقنية يحتاجها المشرف التربوي للمشاركة في مجتمع المعرفة توليداً لها ونشراً وتوظيفاً.

المشرف التربوي:

يعرف دليل المشرف التربوي (١٤١٩هـ) المشرف التربوي "بأنه خبير فني، وظيفته الرئيسة مساعدة المعلمين على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية، وتحسين أساليب التدريس وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة."ص٩٩

ويقصد به الباحث:

الشخص المؤهل و الخبير تربوياً و المكلف من قبل إدارة الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم ليكون مسئولاً عن مساعدة المعلمين وتقديم الدعم لهم وتطوير المعلمين مهنياً وتحسين ومتابعة العملية التعليمية وإثرائها بما هو جديد.

مجتمع المعرفة:

مجتمع المعرفة كما عرفه حبيب (٢٠٠٠م) بأنه "ذلك المجتمع الذي يقوم على إنتاج المعرفة وتنظيمها ونشرها في كافة مجالات الحياة من خلال استخدامها للتقنية الرقمية" ص٢٥

وورد في تقرير التنمية الإنسانية العربية الثاني (٢٠٠٣م) بأنه "ذلك المجتمع الذي يقوم على نشر المعرفة، وإنتاجها، وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي."ص٣٥

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأورد بكري(١٤٢٦هـ) أنه "المجتمع الذي يهتم بدورة المعرفة ويوفر البيئة المناسبة لتفعيلها وتنشيطها وزيادة عطائها، بما في ذلك البيئة التقنية الحديثة بشكلها العام، وبيئة تقنيات التعليم على وجه الخصوص، بما يساهم في تطوير إمكانات الإنسان، وتعزيز التنمية، والسعي نحو بناء حياة كريمة للجميع"ص٥

ويعرفه الباحث إجرائيا:

بأنه ذلك المجتمع من المشرفين التربويين الذي يقوم بدوره في توليد المعرفة بالبحث العلمي والإبداع والابتكار وتطوير المعرفة الموجودة بالتفكير ومهاراته ونشرها بتعلمها وتعليمها باستخدام بيئات التقنيات الحديثة (الإنترنت، web2.0.....) والإفادة منها وتوظيفها في العملية التعليمية والإشرافية التربوية لتطويرهم مهنياً ومعرفياً ومهارياً في سبيل تحسين وتجويد التعليم.

التدريب: وهو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف، وخبرات، واتجاهات المتدربين؛ لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم.(الطعاني، ٢٠٠٢م، ص١٣) وهو ما تتبناه هذه الدراسة.

التدريب أثناء الخدمة:

عرفه أبو النصر(٢٠٠٩م) أنه "عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يسهم في تحسين أدائه في العمل، وزيادة الإنتاجية في المنظمة"ص٢٢.

وفي هذه الدراسة يقصد به الباحث:

أي برنامج تدريبي منظم ومخطط، له أهداف محددة ومسايير للتطوير المعرفي والتقني ومبني وفق حاجات المشرفين التدريبية في مجالات: توليد ونشر وتوظيف المعرفة من أجل إحداث تغيرات إيجابية، مهارية، أو أدائية، أو تعديل اتجاهات، أو تعريفهم بما يستجد، لتطوير أدائهم بشكل صحيح وجيد.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثاني

الخلفية النظرية للدراسة

- ☒ الإطار النظري للدراسة
- ☒ الدراسات السابقة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تمهيد :

تناول هذا الفصل قسمين رئيسين: القسم الأول يتعلق بالإطار النظري، أما القسم الثاني فسيكون مخصصاً للدراسات السابقة.

ومن أجل تحقيق ذلك فإن الجزء المتعلق بالإطار النظري لهذه الدراسة يتكون من مبحثين:

المبحث الأول: مجتمع المعرفة.

أما المبحث الثاني: التدريب أثناء الخدمة.

أما الجزء الثاني: فقد تناول الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة على النحو الآتي:

- الدراسات التي تناولت مجتمع المعرفة والتربية.
- الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية والتدريب أثناء الخدمة.

وقد حاول الباحث أن يحلل ويربط كل تلك الدراسات بموضوع دراسته، وأن يفيد منها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الأول: مجتمع المعرفة : Knowledge Society

مقدمـــــة :

منذ أن خلق الله الإنسان واسكنه الأرض، وهو يعيش في مجتمعات متغيرة ومتطورة، وكل معرفة يكتسبها الإنسان تحدث تغييراً ما، والتاريخ البشري يحكي لنا أنواعا من هذه التغيرات والتطورات التي أحدثتها المعرفة في حياة الناس ؛ فقد مر بالمجتمعات البشرية مجموعة من الحضارات، ومن المجتمعات التي عرفتها البشرية مجتمع الصيد " يحارب ليعيش ويعيش ليحارب"، أما مجتمع الزراعة فقد عاش فيه الإنسان الزراعي حياته " يزرع ليعيش ويعيش ليزرع"، أما الإنسان الصناعي فقد قضى حياته " يعمل ليعيش ويعيش ليعمل" (علي و زهو، د. ت،ص٥٤٥)، حتى جاءت الثورة الثالثة أو الموجة الثالثة في حياة البشر على حد تعبير توفلر (Toffler)، والتي زاد تسارعها في الربع الأخير من القرن العشرين الذي شهد أعظم تغيير، وأحدثت الثورة المعلوماتية والتكنولوجية ثورة معرفية، والتي غيرت مفاهيم المجتمعات والقوى والاقتصاد ورأس المال(القادري، ٢٠١٠م،ص٢٦) و(جرادات، ٢٠٠٧م،ص٤٣٣) و (عبد السلام، ٢٠٠٨م،ص٣٧).

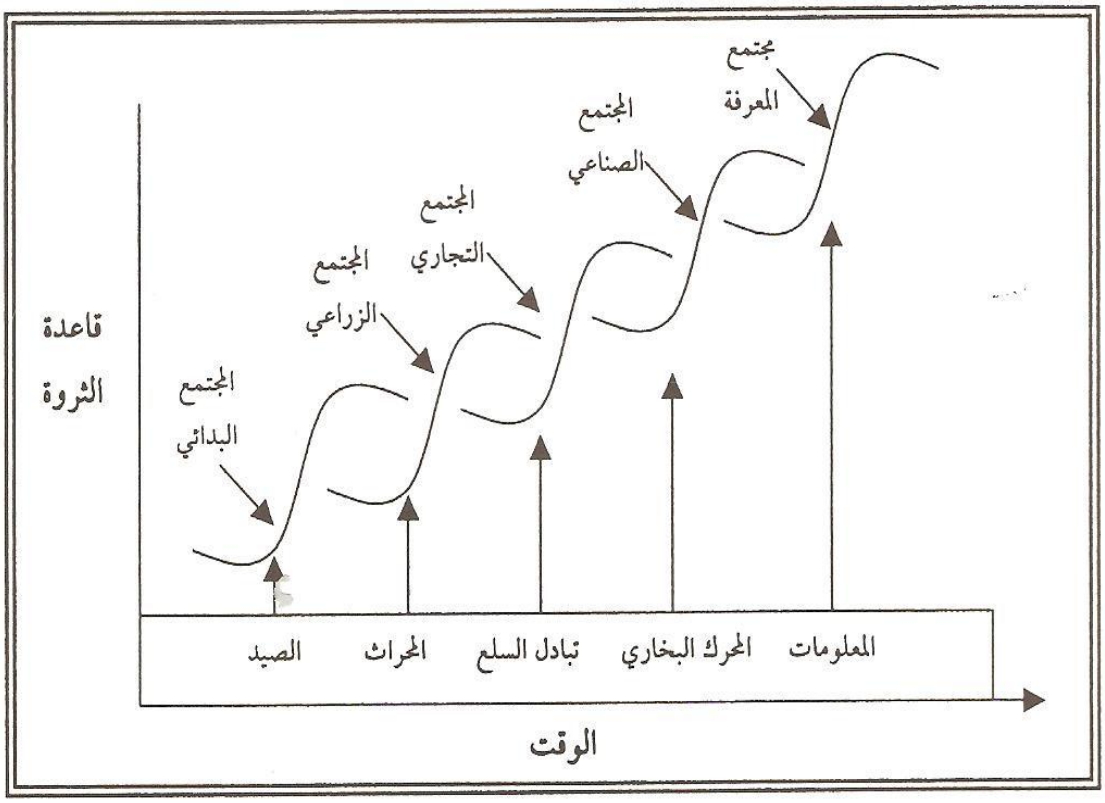
لقد أصبحت المعلومات والمعرفة اليوم – كما يقول مازن(٢٠٠٥م) بقوله: "تنقسم المجتمعات البشرية اليوم على أساس من يعرف ومن لا يعرف.، وليس من يملك ومن لا يملك، ولذلك أصبحت المعلوماتية اليوم هي القوة الرئيسة وهي رأس المال الحقيقي الذي يمكن استحداثه كأداة للتأثير على سلوكيات الأفراد في المجتمع" ص٩. وتزيد على ذلك الصعيدي(٢٠٠٧م) -"مطلبا أساسيا للاستخدام الرشيد لموارد الطبيعة ولتنمية الموارد البشرية، وللتنمية العلمية والتكنولوجية، والازدهار الثقافي وزيادة الرفاهية الاجتماعية"ص١٥١.

كل هذا وذاك مهد لإطلاق تسميات عديدة على مجتمعات هذا التغير الذي أثر وبقوة في المجتمعات والأفراد كما يذكر توفيق وموسى(٢٠٠٧م) "أن العصر الذي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نعيشه الآن عصر جديد – عصر حضارة المعلومات أو عصر التنمية المعلوماتية أو عصر المعرفة كما يطلق عليه – أطلقته تشكيلة من المتغيرات والتحولات والمستجدات"ص٣.

ويُعدُّ "مجتمع المعرفة" نتاج ما أحدثته المعرفة، وتراكمها وانتشارها والتي فجرت طاقات المجتمعات الفكرية، والاجتماعية، والاقتصادية، مستفيدة من تقنيات الاتصالات الحديثة، ومن الإنسان المعد لهذه الحقبة الجديدة.



شكل (١) الثورات الخمس في تطور المجتمع (الظاهر، ٢٠٠٩، ص١٢)

ولكي نتحدث عن مجتمع المعرفة بمفهومه و بكل تفاصيله، لابد أن يسبق ذلك لمحة تاريخية حول نشوء وتطور هذا المصطلح حتى نتمكن من فهم طبيعة مجتمعات المعرفة الحالية وما ينتظرها من مستقبل يحتم ويتطلب مواصفات ومتطلبات تنتظر مواطنيها ليؤدوا دورهم في هذا المجتمع. يذكر ناصر (٢٠٠٤م) ذلك بقوله " وحتى يكون الإنسان عنصراً فاعلاً في أي مجال اجتماعي، فإنه ينبغي عليه معرفة المجتمع الذي يتعامل معه ويعيش فيه، وأن يعرف الناس والقوى التي تحركها، ولابد من معرفة أنواع المجتمعات من أجل التكييف معها، والتأقلم مع مكوناتها"ص١٥٨.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نشأة وتطور مفهوم "مجتمع المعرفة ":

واجهت المجتمعات في الربع الأخير من القرن العشرين متغيرات وتحديات عديدة، جعلت من الضروري الانتقال من المجتمعات التقليدية إلى مجتمعات حديثة أثرت فيها المعرفة والتكنولوجيا، ويصف ذلك القادري (٢٠١٠م) بقوله "إن مفهوم المعرفة ليس بالأمر الجديد بالطبع، فقد رافقت المعرفة الإنسان منذ الوجود على الأرض. غير أن الجديد اليوم هو حجم تأثيرها في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، وفي نمط حياة الإنسان عموما، وذلك بفضل الثورة العلمية والتكنولوجية"ص١٩.

و أول من أفرد للمعرفة وإنتاجها كتابا هو فرتز ماكلوب (Fritz Machlup) الذي نشر كتابا في عام ١٩٦٢م يسمى" إنتاج ونشر المعرفة " في الولايات المتحدة، لكنه لم يذكر توقعات أو تسميات للتغيرات التي تطرأ على المجتمعات.

يذكر لوني وكلينوسكي Looney&Klenowski (٢٠٠٨م) أن "مصطلح مجتمع المعرفة أول ما ظهر في أواخر الستينيات دراكر (Drucker) وظهر في السبعينيات، سوياً مع مفاهيم التعليم المستمر مدى الحياة للجميع (lifelong educationforall)، ومجتمعات التعلم (learning societies) " ص١٧٨.

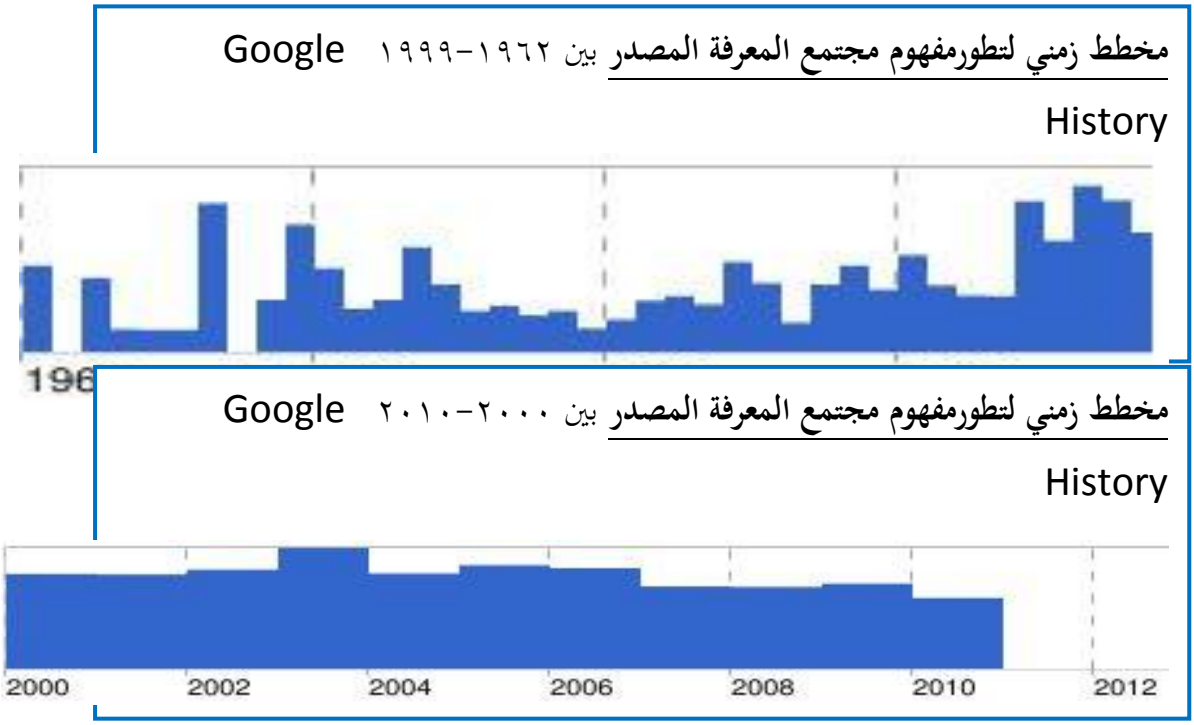
ولقد استعمل مفهوم مجتمع المعرفة لأول مرة في عام ١٩٦٩م من قبل الأستاذ الجامعي بيتر دروكر (Peter Drucker)، وولد مع هذا المفهوم مصطلحات ومفاهيم أخرى مثل " المجتمعات المتعلمة " و " التعليم للجميع مدى الحياة "، ولم تكن تلك مصادفة فقد كان مصطلح " تعلم التعلم " حاضراً ومتزامناً مع تقرير اللجنة الدولية حول تنمية التربية والذي جعل عنوانه "تعلم لكي تكون" في عام (١٩٧٢م) وعرف بتقرير إدغافور (منظمة الأمم المتحدة للمعرفة والعلم والثقافة UNESCO، ٢٠٠٥م، ص ٢٢ -٢٣) و (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ١٤٣١هـ،ص٧) و (القادري، ٢٠١٠، ص٢٨).

ولقد أبرز تيلاك Tilak (٢٠٠٢م) توضيحاً لعدد من المصطلحات والمفاهيم المترابطة والتي أطلقت على المجتمع الجديد متزامنة فيقول " إن طبيعة ظهور مجتمع

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعرفة يفهم كذلك سويا مع السياق العالمي للعولمة (globalization)، والسوق العالمية (marketization)، و الانفجار التكنولوجي(technology explosion) وتلك هي " مجتمع المعرفة" (KnowledgeSociety) و "مجتمع العولمة " (globalizedsociety) و "مجتمع التقنية" (technologysociety) و "مجتمع المعلومات"(information society)، والتي هي مرتبطة بشكل وثيق بمضامين كل منها مع الآخر" ص٢٩٩.

وفي التسعينيات طور دروكر (Drucker) مفهوم مجتمع المعرفة بشكل أوسع وكان الفرد بؤرته ومركز اهتمامه حيث يتحدث عن مصطلح " عمال المعرفة" (Knowledge Workers) ويعرفهم دروكر بأنهم" الرجال والنساء المنكبون على أفكار العمل الانتاجي، والمفاهيم، والمعلومات أكثر من المهارات اليدوية أو القوة العضلية"Valimaa & Hoffman (٢٠٠٨م،ص٢٦٥).



شكل رقم (٢) مخطط زمني لتطور مفهوم مجتمع المعرفة ((Google, 2010)

وأوضح العساف ومزاهرة (٢٠١٠م)تعدد استخدام المصطلحات حول هذا المجتمع بقولهما " كثيراً ما نستخدم مصطلحات متعددة للتأكيد على جوانب مختلفة من مجتمع اقتصاد المعرفة"ص١٣، ثم أورد مجموعة من المصطلحات التي ذكرت سابقاً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ورأى الباحث أن جميع ما ورد من مصطلحات سابقة أطلقت على التغيرات الكبيرة التي طرأت على المجتمعات سواءً اجتماعية، أو اقتصادية، أو فكرية، أو تقنية، أو تعليمية، لا تعدو أن تكون حالة من حالتين ؛ إما أنها تسمية أطلقت مبكرا أي قبل منتصف الثمانينيات لتوقع ما سيكون عليه الحال في المستقبل كمجتمع ما بعد الصناعة ومجتمع الموجة الثالثة ومجتمع ثورة التقنية وغيرها، وإما أن تكون نظرة تخصصية من أحد زوايا الموضوع كمصطلح مجتمع المعلومات، أو مجتمع التعليم مدى الحياة، أو مجتمع الاقتصاد المعرفي. ويعد مصطلح مجتمع المعرفة أرقى وأعم ويشمل جميع ما ذكر من مفاهيم ومصطلحات، فالمعلومات لا تمثل المعرفة إلا بعمال المعرفة(KnowledgeWorkers) كما سماهم دروكر(١٩٦٩م) الذين يجيدون التعامل مع المستجدات ويحولونها إلى معرفة، ويبدعون ويبتكرون المعارف الجديدة، وحيث إن المعرفة متجددة فلا بد لعمال المعرفة من مهارات التعلم المستمر والذاتي، ولا يتم نشرها إلا بتقنية الاتصالات الحديثة، ثم تطبق ويستفاد منه في تكوين رأس المال المعرفي والبشري؛ لنحول المعرفة إلى سلعة لإنعاش الاقتصاد المعرفي، علماً بأن المصطلحات متداخلة إلى حد ما في جوانب كثيرة يصعب وضع حد فاصل بينها.

كما يذكر رضا (٢٠٠٦م)من "أن عملية التحول إلى "مجتمع المعرفة" لم تكتمل بعد، ومن المتوقع أن يكون اكتمالها في سنة ٢٠٢٠م، ولكنها على أي حال قد بدأت فعلاً في تغيير القيم و المفاهيم السياسية والاقتصادية والأخلاقية في العالم"ص٥٢.

مفهوم مجتمع المعرفة:

وردت عدة تعاريف لمجتمع المعرفة عند الباحثين والكتاب والمفكرين كل حسب تخصصه منذ ظهور هذا المسمى، وقد اختلفوا في تعريفه كما يذكر ذلك هلمنر Holmner (٢٠٠٨م)قائلا أن"المفهوم الجديد "مجتمع المعرفة " استخدم من قبل عديد من الكتاب (دروكرDrucker، ١٩٩٣م؛ سميث Smith، ٢٠٠٢م؛ سيرفيس وآخرون Servaes et al، ٢٠٠٣م) بنفس الغموض الذي استخدم فيه مصطلح "مجتمع المعلومات""ص٥٨. وبحسب تقرير المؤتمر العالمي لمجتمع المعلومات (WSIS، ٢٠٠٣م)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أصبح مفهوم "مجتمع المعرفة" أكثر انتشاراً واستخداماً مما يسمى "بمجتمع المعلومات". وسيحاول الباحث فيما يلي عرض بعض التعريفات.

إذ يعرفه العساف ومزاهرة (٢٠١٠م) أنه " هو مجموعة من الناس ذوي الاهتمامات المتقاربة، الذين يحاولون الإفادة من تجميع معرفتهم سويا بشأن المجالات التي يهتمون بها، وخلال هذه العملية يضيفون المزيد إلى هذه المعرفة"ص٤٤.

وقد سبقه متولي (١٤١٦هـ) في تعريفه فيقول إنه" المجتمع الذي يعتمد في تطوره ونموه بصورة رئيسة على المعلومات، والحاسبات الآلية، وشبكات الاتصال، أي أنه يعتمد على ما يسميه البعض بالتقنية الفكرية، تلك التي تضم سلعاً، وخدمات جديدة مع التزايد المستمر للقوة العاملة المعلوماتية التي تقوم بإنتاج وتجهيز، ومعالجة، ونشر، وتسويق هذه السلع والخدمات" ص٢٧ .

ويصف تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣م) وصفاً لمفهوم مجتمع المعرفة ليصل إلى ما قصده بمجتمع المعرفة على وجه التحديد فيعرفه أنه "ذلك المجتمع يقوم أساساً على إنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي: الاقتصاد و المجتمع المدني والسياسة والحياة الخاصة وصولا لترقية الحالة الإنسانية باطراد، أي إقامة التنمية الإنسانية" ص ٣٩.

وأورد بكري(١٤٢٦هـ) أنه "المجتمع الذي يهتم بدورة المعرفة ويوفر البيئة المناسبة لتفعيلها وتنشيطها وزيادة عطائها، بما في ذلك البيئة التقنية الحديثة بشكلها العام، وبيئة تقنيات التعليم على وجه الخصوص، بما يساهم في تطوير إمكانات الإنسان، وتعزيز التنمية، والسعي نحو بناء حياة كريمة للجميع"ص٥.

ورأى الباحث أن تعريف العساف ومزاهرة وتعريف دياب وجمال الدين لم يضف مكوناً مهماً من مكونات مجتمع المعرفة ألا وهو تقنية الاتصالات والمعلومات الحديثة وهي شبكة التبادل والربط ونقل المعرفة، بينما تجمع جميع التعاريف السابقة ما يلي:

١ - أهمية العنصر البشري المدرب و المؤهل ليكون من عمال المعرفة.

٢ - أهمية المعلومات وتوليد المعرفة منها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣ - أهمية البحث العلمي والإبداع والابتكار ومهارات التفكير في خلق المعرفة الجديدة والإبداع فيما هو موجود.

٤ - ارتباط نشر المعرفة والتشارك فيها بالعمل الجماعي (كمجتمع أو فريق عمل) وبتقنيات الاتصالات والمعلومات.

٥ - تأثير المعرفة بوصفها سلعة في جميع مناحي الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وكذلك على المستوى الشخصي.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن هناك أربعة عناصر أساسية في مجتمع المعرفة هي:

١ - تقنية الاتصالات والمعلومات والاتصالية بشكل عام.

٢ - المحتوى المعلوماتي والمعرفي القابل للاستخدام.

٣ - البنية التحتية لمجتمع المعرفة.

٤ - رأس المال البشري والعقلي.

وقد عُرف مجتمع المعرفة تعريفاً إجرائياً في هذه الدراسة على:" أنه ذلك المجتمع من المشرفين التربويين والذي يقوم بدوره في توليد المعرفة بالبحث العلمي والإبداع والابتكار وتطوير المعرفة الموجودة بالتفكير ومهاراته ونشرها بتعلمها وتعليمها باستخدام بيئات التقنيات الحديثة (الإنترنت، web2. 0 ،وغيرها) والإفادة منها وتوظيفها في العملية التعليمية والإشرافية التربوية لتطويرهم مهنيا ومعرفيا ومهاريا في سبيل تحسين وتجويد عمليتي التعليم و التعلم".

أهمية التحول إلى مجتمع المعرفة:

تسعى كثير من الدول إلى أن تبني مجتمعاً معرفياً يمتلك المعرفة وينتجها ويحولها إلى سلعة أو خدمة ويطبقها في اقتصاده وقراراته فهي قوة العصر وتقدمه، يذكر سوريامورثي و شروم Sooryamoorthy, Shrum (٢٠٠١م) نقلاً عن القادري (٢٠١٠م) أن "المجتمعات تطمح إلى التحول لمجتمعات المعرفة، فظهور مجتمعات المعرفة الحديثة لم يكن بصورة عفوية"ص٢.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويزيد على ذلك بكري (١٤٢٦هـ) بقوله " وفي الوقت ذاته يلقى التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة، والعمل على الإفادة من معطياته الاقتصادية والاجتماعية، اهتماما كبيرا، ولا ينحصر هذا الاهتمام في مستوى الخطط الوطنية للدول المختلفة، المتقدمة منها والنامية، بل يمتد إلى مستوى خطط المنظمات الدولية" ص٣٤.

وخير دليل على الاهتمام بالتحول إلى مجتمع المعرفة (مجتمع المستقبل)،أن معظم التقارير الحديثة للمؤسسات الدولية تركز على ذلك وتؤكد عليه: فنجد أن تقرير البنك الدولي (١٩٩٩/٩٨م) يؤكد على أن المعرفة عنصر حاسم في التنمية. وإذا أردنا أن نعيش في الغد أفضل مما نعيش اليوم، فإن هذا يتطلب معرفة تزيد بنسبة أكبر من زيادة مواردنا، واقتصاديات اليوم أكثر تطوراً من الناحية التكنولوجية، فهي اقتصاديات تستند حقاً إلى المعرفة، غير أن الأمر يقتضي أن يقوم معظمها ببذل جهد أكثر وبسرعة أكبر لتوسيع قاعدة المعرفة لديه، والبلدان التي تؤجل الاضطلاع بهذه المهمة تتخلف عن البلدان التي تتحرك بصورة أسرع، وسيكون من العسير تدارك العواقب الوخيمة على إمكانيات تنميتها.

وفي مؤتمر القمة الأوروبي الذي عقد في لشبونة عام (٢٠٠٠م)، اتخذت قرارات لدعم التوجه نحو بناء هذا المجتمع وتطويره والإفادة من معطياته.

ولأهمية المعرفة في حياة الشعوب وتقدمها، عقدت القمة العالمية لمجتمع المعلومات في جنيف في ديسمبر (٢٠٠٣م) بحضور عدد كبير من قادة العالم، وآلاف الخبراء، وأصدرت الوثيقة الآتية:

نحن ممثلي شعوب العالم، نعلن رغبتنا المشتركة والتزامنا المشترك لبناء مجتمع جامع يرتكز على الإنسان، يستطيع كل فرد فيه أن ينتج المعلومات والمعارف، وأن ينفذ إليها، وأن يستخدمها ويتقاسمها بما يعين الأفراد والمجتمعات والشعوب على تحقيق إمكانياتهم الكاملة وتحسين نوعية حياتهم بطريقة مستدامة.

وجاء في تقرير البنك الدولي (٢٠٠٣م) " بناء مجتمعات المعرفة، التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي " تأكيد على أن المعرفة تعد أهم عنصر في التنمية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الاقتصادية، أن قدرة المجتمع على إنتاج المعرفة واختيارها ومواءمتها وتحويلها إلى خدمات أو سلع يعد عنصراً هاماً للنمو الاقتصادي المستمر وتحسين نوعية حياة الناس.

ويؤكد التقرير العالمي لليونسكو الصادر في عام (٢٠٠٥م)، " من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة "أن المعرفة ضربت أطنابها في مختلف مناحي الحياة المعاصرة، وراحت في تراكم مذهل وتسارع حثيث، تنتج قلاعاً من الإنجازات والمعلومات والاكتشافات، كان لابد لها أن تقود إلى تحولات جذرية في طبيعة المجتمعات المتقدمة وخصائصها وتعاملاتها، والمعرفة اليوم أضحت موضع رهانات اقتصادية وسياسية وثقافية واسعة، من أجل إنتاج وتطبيق المعارف الضرورية لتنمية الإنسانية.

وعلى المستوى العربي، فإن أبرز أمثلة هذا الاهتمام ؛ التقرير الأول للتنمية الإنسانية العربية لعام (٢٠٠٢م)، الذي حمل شعار " خلق الفرص للأجيال القادمة " والذي أكد على أن المعرفة هي عماد التنمية، وتزداد أهميتها في عصر العولمة الذي يتسارع فيه التغيير التكنولوجي بشكل غير مسبوق. فالمعرفة سلعة ذات منفعة عامة تدعم الاقتصاديات والمجتمعات، وتؤثر في جميع جوانب النشاط الإنساني، ويشير هذا التقرير إلى أن البلدان العربية تواجه فجوة كبيرة في المعرفة، ولن يكون من السهل التغلب عليها، لأن المعرفة بمعناها الواسع هدف متحرك، وحدودها في توسع مستمر، والتصدي لفجوة المعرفة هذه لابد من القيام بعمل متزامن في ميادين ثلاثة مترابطة وقد تكون متكاملة، هي: استيعاب المعرفة واكتسابها ونشرها.

وجاء التقرير الثاني للتنمية الإنسانية العربية لعام (٢٠٠٣م)، يحمل شعار " نحو إقامة مجتمع المعرفة " بادئاً بوضع الأساس المفاهيمي لقضايا المعرفة، ومجتمع المعرفة، مروراً بتقييم حال اكتساب المعرفة نشراً وإنتاجاً في البلدان العربية في مطلع القرن الحادي والعشرين، منتهياً بتقديم رؤية استراتيجية لإقامة مجتمع المعرفة، تصف المعالم الرئيسة لعملية الإصلاح المجتمعي التي يمكن أن تنتهي بإقامة مجتمع المعرفة في البلدان العربية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وهكذا فرض مجتمع المعرفة نفسه بقوة على حركة تطور المجتمعات الإنسانية التي لابد لها أن تتأثر به بإرادتها أو رغماً عنها، وتتفاعل معه إذا ما أرادت لنفسها البقاء، ومما تجدر الإشارة إليه أن مجتمع المعرفة تنحصر مشكلته الأساسية في مواجهة معرفة متفجرة بإيقاعات متسارعة في كافة المجالات العلمية والتقنية، وبالتالي صار تنظيم المعرفة وإنتاجها ونشرها وتوظيفها من أبرز مهام التعليم، الأمر الذي يتطلب تنمية بشرية قادرة على إنتاج واستهلاك هذه المعرفة.

وهنا يبرز الدور الجوهري للتعليم في عملية بناء المعرفة التي هي أحد المكونات الأساسية للاقتصاد الجديد (اقتصاد المعرفة)، كما صار التعليم بمثابة البنية التحتية للتنمية فهو الأساس في إنتاج، ونقل، وتطبيق المعرفة وكذلك الارتقاء بالعقل ،والأداء الإنساني.

يذكر مازن(٢٠٠٥م،ص١٦) أنه مع تقدم المعرفة وتزايدها، بدأ اهتمام الدول بإصلاح وتنظيم التعليم، واهتمام برامج التربية العلمية المطورة بتنمية قدرات ومهارات المتعلمين، ليصبحوا أفراداً قادرين على صنع المعرفة، ومن ثم بناء مجتمع المعرفة العربي.

ويضيف علي وزهو(د.ت) "أن انتشار التعليم وإصلاحه يسهم في توطين العلم والمعرفة، مما يدفع بعمليات إنتاج المعرفة باستمرار، ويدفع بالمجتمع للدخول إلى عصر اقتصاديات المعرفة" ص ٥٧٥ -٥٧٦

ويؤكد ذلك العساف ومزاهرة(٢٠١٠م) بقولهما "إن اقتصاد المعرفة يتطلب جهودا أكبر في مجالات التعليم والتدريب، كما يتطلب نوعاً جديدا من التعليم، والتدريب"ص٣٠

أهم العوامل التي ساهمت في ظهور مجتمع المعرفة:

لم يكن ظهور مجتمع المعرفة وتسارع بنائه وانتشاره وليد اللحظة، بل ساهم في ذلك عدة عوامل سرّعت من خروجه بوصفه واقعاً متطوراً كمتغير، وقد تطرق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الكتاب والباحثون إلى هذه العوامل، ومنهم عبد السلام (٢٠٠٨م،ص٤١) حيث سماها المتغيرات العلمية والتقنية والمعرفية التي أسهمت في ظهور مجتمع المعرفة، بينما ذكرت عند القادري (٢٠١٠م،ص٣١) و الإدارة العامة للإشراف التربوي (١٤٣١هـ، ص٩)، بمسمى العوامل التي أسهمت في انتشار المعرفة، وأدرجها العساف و مزاهرة (٢٠١٠م،ص ١٦) باسم القوى الدافعة الرئيسة لظهور مجتمع المعرفة، ووردت عند كثير من الباحثين دون عنونة وإنما مفرقة في أدبياتهم وحاول الباحث أن يجمع أهمها فيما يلي:

١- العولمة Globalization:

وهي ناتجة عن تطورات تقنية المعلومات والاتصالات وإلغاء الحدود الجغرافية والثقافية والاقتصادية بين الدول حيث تبنى تقرير الإدارة العامة للإشراف التربوي(١٤٣٠هـ) تعريف نايت (Knight، ٢٠٠٦م) الذي يقول أنها "تدفق التقنيات، والاقتصاد، والمعرفة، والناس، والقيم، والأفكار عبر الحدود بين الدول، حيث تؤثر العولمة في كل دولة بطريقة مختلفة بحسب تاريخ شعبها، وتقاليده، وثقافته، وأولوياته"ص١٥. وقد أصبحت الأسواق والمنتجات أكثر عالمية، وأصبح الناس والشعوب أكثر اتصالا ببعضها.

إلا أن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (UNESCO، ٢٠٠٥م) ترى نظرة ايجابية أخرى في مجتمع المعرفة مقابل العولمة من خلال ما ورد في تقريرها "إن إقامة مجتمعات المعرفة هي التي ستفتح الطريق لأنسنة مسار العولمة"ص٢٩.

٢- التقدم في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة ICT:

لقد انتشرت التقنية الحديثة وزادت أهميتها كما يذكر ربيع (٢٠٠٠م) على ذلك بقوله " كما أن التواصل والتفاعل التكنولوجي من خلال وسائل الاتصال الإلكتروني، وعبر الأقمار وباستخدام الكمبيوتر، تجعل بإمكان الفرد الحصول على المعرفة والدخول في عالمها بغض النظر عن مكان تواجده" ص٣٦.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويضيف قدورة (٢٠٠٣م) "ليحصل انتقال سريع نحو عنصر آخر أكثر أهمية، وهو العنصر البشري ولتصبح معه التكنولوجيا وسيلة تساعد في إدارة معرفته"ص٢٧٠.

وبفضل هذه التقنيات أصبح العالم قرية صغيرة، وتحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد قائم على الجهد العقلي والمعرفي، وزاد الرصيد المعرفي لدى جميع أفراد المجتمع؛ لسهولة الوصول للمعلومة والاتصال بالآخرين ،فقد رُبط العالم ببعضه بصورة مذهلة، وخفض ذلك أيضا تكاليف النقل والاتصالات.

٣- التفاعل والتكامل بين المعطيات العلمية والثقافية والتقدم التقني:

أدى انتشار الشبكات وسهولة الاتصالات، خاصة الشبكة العنكبوتية العالمية (الانترنت) (World Wide Web) إلى تقارب الناس وسهولة طرح أفكارهم ومعارفهم فيما بينهم، وكانت هذه الشبكات مطية لنقل المعرفة والعلم، يقول إبراهيم (٢٠٠٥م) " يعيش الإنسان حاليا عصر التزاوج بين العلم والتكنولوجيا، فمن الصعب فصل النظرية عن تطبيقاتها. وعليه يطلع علينا العلم والتكنولوجيا في كل صباح بتطورات هائلة، لا تؤثر فقط على الواقع الحياتي للإنسان، بل تتحكم في ذلك الواقع" ص٢٥.

٤- سرعة التغير في المعرفة وكميتها: Quick Changes in Knowledge

ويسميها البعض (ثورة المعلومات) وقد أضحت المعرفة تشكل كثافة عالية في الإنتاج وغدت الاقتصاديات تعتمد عليها بشكل واضح؛ حيث يوضح تأثير هذه الثورة فريحات و الصمدي (٢٠٠٩م) فيوردا ما يلي " لقد كان للثورة المعلوماتية دورها في تفعيل مجتمع المعرفة، وتنمية وتزايد المعرفة، ويشير البعض إلى هذا التزايد المطرد في مجال المعرفة بالانفجار المعرفي"ص١٢.

٥- المنافسة المتزايدة: Increasing competition

وهو ما يقصد به انتشار الشركات وإيجاد طرق جديدة لزيادة الكفاءة، بما في ذلك استخدام طرق وأسواق جديدة وتغيير أماكن إنتاجية معينة لتقليل التكاليف. (العساف ومزاهرة، ٢٠١٠،ص١٧).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٦- **الأحداث العالمية:** International Events

ظهرت أحداث كثيرة بعد الحرب العالمية الثانية، ولعل أقرب حدث مؤثر أدى حدوثه إلى تغيرات وإعادة النظر في البرامج والاستراتيجيات هو الحادي عشر من سبتمبر، والانفتاح على جميع المجتمعات " مما نتج عنه بلورة الغرب لنظرة جديدة للثقافات الأخرى ومنها العربية والإسلامية، وتمثل ذلك في تشجيع المتعلمين على تعلم الدين الإسلامي واللغة العربية، وإلى دراسة خبرات وثقافات الشعوب" (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ١٤٣١هـ، ص٩).

ويضيف عبد السلام (٢٠٠٨م، ص٤١) عوامل أخرى مثل:

٧ - تحويل المعلومات إلى الرقميات.

٨ - ظهور مفهوم الرأسمال الفكري.

٩ - ظهور الافتراضية (Virtual). كالمجتمعات والمدارس والجامعات والتجمعات.

١٠ - اتساع ظاهرة الابتكار.

١١ - بروز اقتصاد المعرفة.

أركان وركائز مجتمع المعرفة: Pillars of Knowledge Society

أقرّ تقرير التنمية الإنسانية العربية الثاني(٢٠٠٣م) رؤية استراتيجية لأركان مجتمع المعرفة الأساسية وهي:

١ - إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم.

٢ - النشر الكامل للتعليم راقي النوعية.

٣ - توطين العلم وبناء قدرة ذاتية في البحث والتطوير التقني في جميع النشاطات المجتمعية.

٤ - التحول نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاجتماعية والاقتصادية.

٥ - تأسيس نموذج معرفي عربي عام، أصيل، منفتح ومستنير.

وهي أهم المتطلبات التي أقرها التقرير لإصلاح السياق المجتمعي لاكتساب المعرفة، وتقوية منظومة اكتساب المعرفة ذاتها في الوطن العربي، وصولاً إلى الهدف وهو إقامة "مجتمع المعرفة العربي" (علي و زهو، د. ت، ص٥٦٦).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الأبعاد المختلفة لملامح مجتمع المعرفة: Different Dimensions of Knowledge Society

لمجتمع المعرفة أبعادٌ متعددة سواءً كانت اقتصادية، أو سياسية، أو تكنولوجية، أو اجتماعية أو ثقافية أو تربوية، أوردها كثير من الكتاب والباحثين ومنها ما ورد عند زهو وآخر(د. ت،ص٥٥٠) و عبد السلام (٢٠٠٨م،ص٢٢) و العساف و مزاهرة (٢٠١٠،ص٣٠) وأبو خليل(٢٠٠٦م،ص٦٣٢) وهي كالآتي:

١ - **البعد الاقتصادي** : ويتمثل في أن المعلومة هي السلعة أو الخدمة الرئيسة والمصدر الأساسي للقيمة المضافة، وتوفير فرص العمل، وترشيد الاقتصاد، وهذا يعني أن المجتمع الذي ينتج المعلومة و يستعملها في مختلف شرايين اقتصاده ونشاطاته المختلفة هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس و يفرض نفسه.

٢ - **البعد التكنولوجي** : ويتمثل في انتشار و سيادة تكنولوجيا المعلومات و تطبيقها في مختلف مجالات الحياة في المصنع أو المزرعة، في المكتب و المدرسة، في البيت والشارع، وهذا يعني كذلك ضرورة الاهتمام بالوسائط الإعلامية والمعلوماتية، وتكييفها و تطويعها طبقاً للظروف الموضوعية لكل مجتمع سواء فيما يتعلق بالعتاد أو البرمجيات، كما يعني البعد التكنولوجي لثورة المعلومات توفير البنية اللازمة من وسائل اتصال و تكنولوجيا الاتصالات الحديثة وجعلها في متناول جميع أفراد المجتمع.

٣ - **البعد الاجتماعي** : يتمثل في سيادة درجة معينة من الثقافة المعلوماتية في المجتمع وزيادة مستوى الوعي بتكنولوجيا المعلومات و أهمية المعلومة ودورها في الحياة اليومية للإنسان، و المجتمع هنا مطالب بتوفير الوسائط و المعلومات الضرورية من حيث الكم و الكيف و معدل التجدد وسرعة التطوير للفرد، خاصة إذا علمنا أن التطوير سيطال أسس العمل نفسها، ذلك أن العمل في أي حقل كان سيتوقف على إدارة المعلومات والتصرف بها عبر الأدمغة الاصطناعية و وسائل الإعلام، ولذا سنشهد ولادة فاعل بشري جديد هو الإنسان العددي الذي ينتمي إلى عمال المعرفة (ذوو الياقات البيضاء) الذين يقللون الهوة بين العمل الذهني و بين العمل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

اليدوي، إذ لا فاعلية في العمل من غير معرفة قوامها الاختصاص و القدرة على قراءة رموز الشاشات، مما سيطرح إطاراً مفهومياً جديداً هو "العمالة المعرفية".

٤ - **البعد الثقافي** : ويتمثل في إعطاء أهمية قصوى للمعلومة و المعرفة، والاهتمام بالقدرات الإبداعية للأشخاص و توفير إمكانية حرية التفكير و الإبداع والعدالة في توزيع العلم و المعرفة و الخدمات بين الطبقات المختلفة في المجتمع، كما يعني نشر الوعي و الثقافة في الحياة اليومية للفرد و المؤسسة و المجتمع ككل.

٥ - **البعد السياسي** : و يتمثل في إشراك الجماهير في اتخاذ القرارات بطريقة رشيدة وعقلانية مبنية على استعمال المعلومة، وهذا بطبيعة الحال لا يحدث إلا بتوسيع حرية تداول المعلومات و توفير مناخ سياسي مبني على الديمقراطية و العدالة والمساواة و إقحام الجماهير في اتخاذ القرارات و المشاركة السياسية الفعالة.

٦ - **البعد التربوي**: يتمثل في أن الإنسان سيصبح هو رأس المال البشري الذي يبدع ويبتكر و يفكر و ينتج المعرفة، أي سيصبح محوراً رئيساً و جوهرياً لحركة هذا المجتمع.

ومما سبق نجد أن البعد التربوي هو ما يرتبط بهذه الدراسة ويمكن القول أنه ومن المسلم به أن مجتمع المعرفة يتطلب عمال معرفة، يولدون المعرفة وينشرونها، ويوظفونها، وهؤلاء يمكن الحصول عليهم من تعليم جيد، وتدريب مستمر لمواءمة سوق العمل ومتطلباته، وكما يذكر حيدر(٢٠٠٤م) أن "التعليم الجيد هو مفتاح الدول للولوج إلى مجتمع المعرفة"ص١٧، وبذلك تقع المهمة الكبرى على التربية والتعليم ألا وهي إعداد المتعلمين لمجتمع المعرفة.

ويؤكد العساف ومزاهرة(٢٠١٠م، ص ٨١) أن البعد التربوي لمجتمع المعرفة يفرض نوعاً من التربية و التعليم تتلخص فيما يلي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عمليات التعليم والتعلم في مجتمع المعرفة :

وذلك من حيث التعامل مع المتغيرات، والتطورات، والتحولات الكبرى، وبناء الإنسان المتجاوز لحدوده الجغرافية والقومية، وتحقيق غايات منها:

١ -التعلم لأجل المعرفة: من حيث علاقته بها، وتوليدها، ونشرها، وتوظيفها، والمهارات المتعلقة بذلك كالتدريب والتعليم المستمرين، ومهارات التفكير، وحل المشكلات وغيرها.

٢ -التعلم من أجل العمل: من خلال تأهيل الفرد لتلبية مطالب المجتمع العلمية والعملية والتي باتت معقدة، وتهيئة المتعلمين لأطوار العمل المستجدة مع التقنية الحديثة، من خلال التعليم والتدريب عن بعد، والتعلم بالمشاركة، حيث حولت تكنولوجيا المعلومات التربية والتعليم إلى آفاق جديدة يستطيع الفرد من خلالها أن يتعلم في أي وقت، ومن أي مكان.

٣ - تعلم لتكون: أي أن التعليم من أجل تحقيق الذات ، وإضفاء الطابع الخاص لكل فرد ومجتمع من خلال مقوماته، وثقافته.

٤ -التعلم من أجل المشاركة مع الآخرين: فقد أثرت تقنية المعلومات والاتصالات في بيئة الإنسان ووسعتها، واصبحت بيئة عالمية بالإضافة إلى المحلية، مما يتطلب المشاركة في المعرفة، والإفادة من الجميع.

وكل ما سبق يزيد من مسئوليات ومهام المشرف التربوي في هذا المجتمع المعرفي القادم، ويؤكد أهمية دوره في تحسين العملية التعليمية التعلمية، واستخدام التقنيات الحديثة في العمل التربوي، والأمل معقود عليه في تفعيل، ونشر تقنية المعلومات في مجتمع المعلمين، بما تتيح تلك التقنية من وسائل لاقتناء، ونشر، وتوليد المعرفة واستيعابها وتوظيفها.

ويرى الباحث أن مجتمع المعرفة لا يقتصر على إنتاج المعلومة و تداولها، إنما يحتاج إلى ثقافة تحترم من ينتج هذه المعلومة، ويقدرها، ويتفاعل معها ويستثمرها في

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المجال الصحيح، وكذلك وعي بأهمية التحول إلى مجتمع معرفي يتقن ويجيد التعامل مع المعرفة، ويحترم ويقدر عمال المعرفة، ويثمن دور التعليم الرئيس في كل ذلك، مما يتطلب إيجاد محيط ثقافي، واجتماعي، وإعلامي، وسياسي يؤمن بالمعرفة، ودورها في الحياة اليومية للمجتمع.

خصائص وسمات مجتمع المعرفة: Features and Prosperities of Knowledge Society

لم يحدد الباحثون والكتاب الذين كتبوا في مجال مجتمع المعرفة بوضوح خصائص هذا المجتمع؛ بل إن هذه الخصائص توجد متناثرة هنا وهناك، وممن كتب في هذا المجال كلٌ من عبد العزيز(٢٠٠٤م،ص ٥)، وعبد السلام(٢٠٠٨م،ص٤٢) وحيدر (٢٠٠٤م، ص١٧) وتوفيق وموسى(٢٠٠٧م،ص٥٨)، العساف ومزاهرة (٢٠١٠م،ص٤٣) والقادري (٢٠١٠م، ص٣٨). وللتوصل إلى رصد هذه الخصائص التي ظهرت في المجتمعات المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية، وكندا، وأوروبا الغربية، ونمور آسيا - قام الباحث بمسح أكبر قدر ممكن من الكتابات في هذا المجال. وقد صنفها الباحث إلى: خصائص عامة، وخصائص تربوية متعلقة بهذه الدراسة (حيدر، ٢٠٠٤م،ص٦)، ويمكن إجمالها بتصرف من الباحث - على النحو التالي:

أولاً: **خصائص وسمات عامة**:

للمعرفة خصائص وسمات عامة وردت عند الباحثين والكتاب، وستعرضها هذه الدراسة بشكل مختصر وهي كما يلي:

١ -المعرفة: Knowledge : يذكر أبو زيد (٢٠٠٣م،ص٢) أن إنتاج المعرفة، وابتكارها، وامتلاكها من أهم ما يميز مجتمع المعرفة، وليس مجرد استيرادها، واستخدامها بكفاءة، بل لابد من الإنتاج الذاتي للمعرفة.

ويضيف العساف ومزاهرة(٢٠١٠م) "أن المعرفة تشكل أهم المكونات التي يتضمنها أي عمل، أو نشاط، وخاصة فيما يتصل بالاقتصاد، والمجتمع، والثقافة، ويتسم مجتمع المعرفة بكون المعرفة أهم منتج لديه"ص٤٥.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وقد أصبحت المعارف والمعلومات مقوماً اجتماعياً قائماً بذاته، وعنصراً فاعلاً بالغ التأثير في حياة الأفراد والمجتمعات، وأصبح تغيرها يحطم معه أدواراً اجتماعية مستقرة، وينشئ أخرى مستحدثة.

٢ -التطور التقني : Technology Development إن انتشار التكنولوجيا سهل للإنسان التخلص من سلطة المؤسسات، وأتاحت المعرفة للجميع، مما يطلق قدراته الإبداعية، وحول المجتمعات إلى منتجة وليست فقط مستهلكة خصوصا للبرمجيات، وطرق الحصول على المعرفة (علي، ٢٠٠٣م، ص١٤٨).

٣ -الاندماج بين مجالات المعرفة المختلفة، مما يعني أن التعامل مع أية مشكلة يستدعي معرفة متصلة من مجالات معرفية متعددة، وكذلك الاندماج بين المعرفة النظرية والمعرفة التطبيقية الذي بات يتصاعد بصورة كبيرة .

٤ -اعتماد معايير جديدة لقياس قوة المجتمعات، وإرساء قواعد جديدة للتراكم الرأسمالي فيها، حيث أصبح مصدرة القوة الحقيقي لأي مجتمع هو:" المعرفة في يد الكثرة" وليس" الأموال في يد القلة " وأصبح التراكم الرأسمالي لأي مجتمع يتمثل في مدى الوفرة والتقدم والحداثة فيما يملكه المجتمع من معلومات قابلة للتطبيق والتوظيف.

٥ -ظهور أساليب جديدة للتقسيم الدولي للعمل، احتلت بموجبه التكنولوجيا مكان الأيديولوجيا في صناعة شكل النظام العالمي الجديد، وتحديد شكل العلاقات الدولية في هذا النظام في المجالات المختلفة، اقتصادية وسياسية وثقافية وتربوية.. الخ.

٦ -ظهور تقسيمات وفوارق طبقية من نوع جديد بين أبناء المجتمع الواحد بين من يملكون المعرفة ويتحكمون فيها، ومن لا يملكونها، وهذه الفوارق ستكون أكثر حدة وعمقاً من أية فوارق أنتجتها امتيازات التحكم في الثروة المادية.

٧ -توسيع وتعميق الفجوة القائمة بالفعل بين الأغنياء والفقراء، تلك الفجوة المعروفة"

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بالفجوة الرقمية Digital Divide " أي بين أثرياء المعرفة وفقرائها ، ولعل المشهد السياسي والعسكري في عالمنا العربي خير دليل على ذلك الأمر.

٨ -التغير في مفهوم العمل ومجالاته وآلياته ومهاراته ، حيث أصبحت التجارة الرابحة هي تجارة المعرفة ، وبات التجار الأكثر حظاً هم تجار المعلومات ، ولقد أثر ذلك بدوره على التنظيم الاجتماعي وعلاقات العمل.

٩ -أصبح الإنسان في ظل مجتمع المعرفة وبفضل التقنية المعلوماتية غير مضطر للانتقال من مكان لآخر ليعرف أمر ما أو لتبادل الرأي في قضية معينة ، فيمكنه من خلال شبكة المعلومات "الإنترنت " أن يدخل في حوار مع الآخرين بالصوت والصورة والكلمة المكتوبة كما أسهمت تقنية المعلوماتية في بلورة ثقافية إلكترونية زادت من عمليات التلاقح الثقافي بين المجتمع.

١٠ -إرساء مفاهيم وقواعد جديدة وحديثة للاقتصاد والرأسمال المعرفي.

ثانياً: خصائص وسمات تربوية:

للمعرفة خصائص وسمات تربوية وهي ما يخص ويتعلق بهذه الدراسة وقد ذُكرت عند كثير من المؤلفين والباحثين، وقد حدّد حيدر (٢٠٠٤م،ص ٦) عدداً من خصائص وسمات مجتمع المعرفة المتعلقة بالتربية ، والتي تمثلت في: المعرفة التخصصية ، منظمات التعلم، والعمل في فريق، والاستقصاء، والتعلم المستمر، وتقنيات الاتصال والمعلومات، والعولمة. وسيتناول الباحث(بتصرف) هذه السمات بإيجاز على النحو التالي:

١) المعرفة التخصصية Specialization Knowledge :

المعرفة لا تسمى معرفة إلا إذا كان لها طابع تطبيقي وهو ما سماه دروكر(١٩٩٣م،ص٤٧) "المعرفة التطبيقية Knowledge in Action "، ولكي تكون ذات أثر يجب أن تكون على درجة عالية من التخصص، أما المعرفة الحرة فلا تسمى معرفة. فالشخص المتعلم ضمن الفهم القديم. ينظر إليه من منظور مجتمع المعرفة بأنه شخص محب للفنون وليس شخصاً متعلماً. وبناءً على هذا الفهم للمعرفة ، فإن المعرفة يجب أن تتصف بأنها تخصصية ذات مستوى عال .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢) منظمات التعلم Learning Organization :

يعرف دروكر (١٩٩٣م،ص٦٥)منظمة التعلم بأنها عبارة عن مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم ومع العالم الخارجي المحيط بهم، يعملون كفريق ضمن مؤسسة يشعرن بالانتماء إليها، وفيها تتاح لهم الفرص لاكتشاف المعرفة وإنتاجها وتطبيقها، ويتصفون بأن لهم القدرة والدافعية للتعلم المستمر والانفتاح على الآخرين.

وقد اقترح سينج Senge نقلاً عن حيدر (٢٠٠٤م،ص١٥)خمسة شروط أساسية مهمة لتصبح المؤسسات مجتمعات تعلم، وهي:

- توظيف التفكير المنظومي System Thinking في عملها: أي القدرة على رؤية الأمور من منظور شمولي.
- التركيز على الإتقان الشخصي Personal Mastery .
- بناء نماذج عقلية أفضل Building Better Mental Models.
- تطوير رؤية مشتركة Shared Vision.
- التركيز على تعلم الفريق Team Learning.

وبشكل عام، يمكن القول أنه لما كان التخصص هو سمة الأفراد في مجتمع المعرفة، فإنهم بحاجة إلى الانضمام إلى مؤسسات متخصصة ومنظمات مهنية متخصصة؛ لأنها ستساعدهم على النمو المهني وتحويل المعرفة التخصصية إلى أداء.

٣) العمل في فريق Team Work:

لعل من بين أهم مبررات ودواعي ما أصطلح على تسميته بالعمل في فريق هو الدراسات الدولية المقارنة ودراسات سوق العمل. فلقد استخلص الأمريكيون فكرة العمل في فريق من التجربة اليابانية في صناعة السيارات، كما دعم هذا الاستخلاص التقرير الذي نشرته وزارة العمل الأمريكية عام ١٩٨٩م المعنون بـ " الاستثمار في الناس: استراتيجية لمواجهة أزمة القوى العاملة الأمريكية " والذي خصص أحد فصوله

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لمناقشة دور التعليم في تحسين أداء القوى العاملة الأمريكية، ومن ضمن ما أكد عليه ذلك الفصل هو أن الموظفين سيضطرون وبشكل متزايد إلى العمل في مجموعات متعاونة. لذلك حث التقرير مؤسسات التعليم على أساليب التعليم لتتفق مع ما سيواجهه خريجوها في مواقع عملهم مستقبلاً. من خلال هذه التجربة ظهرت الدعوة إلى أن يتعلم الفرد كيفية الاندماج في الفريق، وكيفية الانتقال في العمل بين الفرق، وتحديد ما يتوقعه من الفريق، وما ينبغي أن يسهم به لعمل الفريق.

٤) الاستقصاء Inquiry :

يتصف مجتمع المعرفة بأنه منتج للمعرفة ومستخدم لها، ولا يمكن أنتاج المعرفة واستخدامها بدون توظيف الاستقصاء توظيفاً محكماً. لذلك فإن على المؤسسات أن توفر لمنتسبيها الفرص المناسبة لدراسة المشكلات والصعوبات والتحديات التي تواجههم بعقلية منفتحة، وأن توفر لهم الفرص لتوظيف البحث الإجرائي في ذلك، كما أن عليها أن تطور إدارات البحوث التابعة لها وتساعدها على الاندماج بالإدارات الأخرى .

٥) التعلم المستمر Continuous Learning :

ذكر تقرير البنك الدولي (٢٠٠٣م) أنه في دول التعاون الاقتصادي والتنمية OECD أنه تتغير المعرفة التخصصية بصورة مستمرة، مما يتطلب من عمال المعرفة أن يطوروا معارفهم باستمرار على الدرجة الجامعية وذلك بمدخل التعلم المستمر مدى الحياة .

٦) تقنيات الاتصال والمعلومات Communication and Information Technology :

أن من أبرز سمات مجتمع المعرفة التقدم الذي حدث ويحدث في ميدان الاتصالات وتقنيات المعلومات. فلقد فرضت هذه التقنية نفسها بشكل بارز في كافة مناحي الحياة الشخصية والاجتماعية والعملية .

٧) العولمة Globalization :

أن تقنيات الاتصال والمعلومات جعلت العالم المترامي الأطراف مجتمعاً واحداً، وقلصت المسافات أجزائه، ويسرت التواصل بين أطرافه، بل سهلت للإنسان متابعة ما

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يحدث في العالم فور حدوثه عبر الأقمار الاصطناعية. وأصبحت الشعوب تتواصل بشكل أفضل، وأصبحت المعرفة في كثير من جوانبها متاحة للناس بفضل الشبكة الدولية (الانترنت)، كما أصبحت الكثير من الشركات تعمل في بلدان غير موطنها الأصلي، بل أسست شركات متعددة الجنسيات. أن المعرفة أصبحت ذات صبغة عالمية، وأصبح اكتسابها أمر لا مفر منه، وهذا يقتضي من المؤسسات أن تفكر خارج إطار أسوار أوطانها، وعلى الدول أن تدرس ما يدور فيها في سياق المجتمع العالمي .

المعرفة Knowledge

تمهيد :

عند الحديث عن مجتمع المعرفة، لابد أولا من الحديث عن المعرفة، وهي أحد المكونات الرئيسة لمجتمع المعرفة، ويركز البنك الدولي (٢٠٠٢م،) على فكرة رئيسة مفادها "أن المعرفة تعد أهم عنصر في التنمية الاقتصادية، كما أن قدرة المجتمع على إنتاج المعرفة، واختبارها ومواءمتها وتحويلها إلى خدمات، أو سلع يعد عنصراً مهماً للنمو الاقتصادي المستمر وتحسين نوعية حياة الناس".ص٧. وفي هذا السياق أكد تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٢م، على أن المعرفة هي عماد التنمية، وسلعة ذات نفع عام تؤثر على جميع مناحي الحياة، كما أنها ضرورة للاقتصاد، وتفرض نفسها عليه بشكل متزايد وتمحور التقرير حول بناء مجتمع المعرفة (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٢م، ص٥).

ولذلك تناول الباحث في هذا الجزء مفهوم المعرفة، وأهميتها، وأنواعها، وهرمها ودورة المعرفة لكونها تمثل أهمية بالغة في هذه الدراسة من حيث خصائص دورة المعرفة، ومراحلها في مجتمع المعرفة.

مفهوم المعرفة: The Concept of Knowledge

المفهوم اللغوي: من عرف، العرفان: العلم، قال ابن سيده: وينفصلان بتحديد لا يليق بهذا المكان، عرفه يعرفه عِرفة و عِرفاناً ومعرفة واعتراف (لسان العرب، ص٢٣٦).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وجاء في (القاموس المحيط، ص٨٣٦) عَرَفَه يعرُفه معرفة وعرفاناً بكسرتين مشددة الفاء : علمه.

أما المفهوم الاصطلاحي فقد وردت كلمة المعرفة وتعريفاتها كثيراً عند المتقدمين والمتأخرين من العلماء والباحثين و المثقفين وفيما يلي بعض التعريفات:

عرفها الصباغ (٢٠٠٠م) " أنها تلك الأفكار أو المفاهيم التي تصل إليها كينونة معينة (فرد أو مؤسسة أو مجتمع) والتي تستخدم لاتخاذ سلوك فعال نحو تحقيق أهداف الكينونة ". ص٦.

ويذكر دياب وجمال الدين (٢٠٠٧م) تعريفا لها بأنها " حصيلة الامتزاج الخفي بين المعلومات والخبرات والمدركات الحسية والقدرة على الحكم، للوصول إلى النتائج والقرارات، أو استخلاص مفاهيم جديدة أو ترسيخ مفاهيم سابقة "ص٦٢.

ويتوسع في تعريفها الظاهر (٢٠٠٩م) فيقول "هي حصيلة استخدام البيانات والمعلومات والتجربة التي يتم الحصول عليها عن طريق التعلم والممارسة وهي التي تمكن من يملكها من التجاوب مع المستجدات التي تواجهه، وتجعله أكثر قدرة على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفته " ص١٠.

وتذكر طاشكندي (١٤٢٨هـ) " أن هناك عدة مناهج لتعريف المعرفة ولكل منهج حججه وبراهينه، ومن تلك المناهج :

١. المنهج الاقتصادي: الذي يرى في المعرفة: رأس مال فكري وقيمة مضافة تتحقق عند استثمارها الفعلي.

٢. المنهج المعلوماتي : الذي يرى في المعرفة : قدرة على التعامل مع المعلومات وتوظيفها لتحقيق هدف موصوف.

٣. المنهج الإداري: ويرى في المعرفة: موجوداً تتعامل معه إدارة المنظمة في سعيها لإنتاج السلع والخدمات.

٤. المنهج التقني: ويرى في المعرفة: قدرات تقنية تتمكن المنظمة من توظيفها لتحقيق أهدافها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥. المنهج الاجتماعي: وينصرف في تصوره للمعرفة: كونها بنية اجتماعية تعمل المنظمة على توظيف عناصرها لتحقيق أهدافها.

٦ـ المدخل الوظيفي : ويرى للمعرفة : وظيفة تجعل منها قوة تتيح للمنظمة مواجهة تحدياتها وتحقيق تميزها واقتدارها.

٧. المنهج الشمولي : وتتضمن تصوراً يضم كافة المناهج السابقة وبالتالي فهو موجود اقتصادي ذو هيكل اجتماعي ينتج عن تفاعل للعوامل التقنية والتنظيمية يمد المنظمة بقدرة تجعلها في موقف يتيح لها إدراك التميز.

٨ ـ المنهج الثنائي المصطلحي : ويشير إلى أن المعرفة : تتكون من جزأين، الأول ظاهرة يمكن التعامل المباشر معه وتحويله إلى وثائق قابلة لنقل، أما الجزء الثاني فهي ذو سمة ضمنية غير ظاهرة مضمونها المهارات والخبرة والاستدلال والحكمة.

و مما سبق يتبين عدم اتفاق العلماء والباحثين على تعـــريف واحد للمعرفة، فهي تأخذ معان متعددة، ورأى الباحث أن ما يجمع التعريفات التي اطلع عليها خلال بحثه هي:

١ - أن المعرفة متطورة بتطور إنتاجها واستخداماًتها.

٢ - أنها من صنع البشر.

٣ - أنه يمكن حفظها ونقلها ونشرها واستعادتها.

أهمية المعرفة: The Importance of Knowledge

لم تكن المعرفة وليدة العصر بل قديمة قدم الإنسان، قال الله تعالى: "{وَعَلَّمَ آدَمَ الأَسْمَاء كُلَّهَا... الآية}البقرة٣١، وقد حظيت باهتمام كبير من فلاسفة الشرق والغرب، وقد أكد العلماء و الفلاسفة على أهمية المعرفة وأسبابها، وتوثيقها، ويؤكد ذلك أن المعرفة هي فهم منهج الله ومقتضياته في واقع الحياة. قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ يُؤْتِي ٱلْحِكْمَةَ مَن يَشَآءُ ۚ وَمَن يُؤْتَ ٱلْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّآ أُو۟لُوا۟ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٢٦٩﴾ ﴾البقرة: ٢٦٩

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثم جاء الاسلام ومنذ أول نزول للوحي حث على اكتساب المعرفة و العلم قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ ٱقۡرَأۡ بِٱسۡمِ رَبِّكَ ٱلَّذِي خَلَقَ ١ خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ مِنۡ عَلَقٍ ٢ ٱقۡرَأۡ وَرَبُّكَ ٱلۡأَكۡرَمُ ٣ ٱلَّذِي عَلَّمَ بِٱلۡقَلَمِ ٤ عَلَّمَ ٱلۡإِنسَٰنَ مَا لَمۡ يَعۡلَمۡ ٥ ﴾العلق: ١ – ٥ مما جعل المسلمين منذ أول عصورهم يهتمون بالمعرفة، ونقلها من القدماء، وتوليد معارف جديدة. وقد ورد في الذكر الحكيم سبعمائة وخمسون آية تحث المؤمنين على التأمل، وإعمال الفكر، والفعل، والمنطق.

وقد احتوت السنة النبوية المطهرة الكثير من الأحاديث التي تحث على طلب العلم و البحث عن المعرفة قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " الحكمة ضالة المؤمن، فحيث وجدها فهو أحق بها " سنن الترمذي، ٢٦٨٧.

ثم جاء العصر الحديث وزادت قناعة الأفراد، والمجتمعات، والمؤسسات، والحكومات بأهمية المعرفة، وأصبح من البدهيات أن المعرفة عنصر فاعل في تغيير المجتمعات، فمختلف التصورات التقنية، والمعلوماتية الحديثة الحاصلة في العالم انترنت، و شبكات اتصالات، وإعلام، ما هي إلا لتحقيق سرعة الوصول الى المعلومات والبيانات و المعارف، لكي تسهم في تطوير الإنسان والمجتمعات والدول، وتحقق لها الرفاهية والاقتصاد الجيد وفق القرارات الصائبة و الرشيدة في مرحلة التقلب و التغير.

يقول توفيق و موسى (٢٠٠٧م) "ومما يبرز الموقع المتميز الذي أصبحت المعرفة العلمية والتكنولوجية تحتله في العصر الحالي، أنها تمثل ما يقرب من ثمانين بالمائة (٨٠٪) من اقتصاديات العالم المتقدم، أما عشرون بالمائة (٢٠٪) الأخرى فتذهب إلى رأس المال والعمالة و الموارد الطبيعية " ص٣.

وقد سمي هذا العصر باسم عصر المعرفة والمجتمع باسمها تعبيراً عن أهميتها البالغة، فهي تلعب دوراً هاماً وحاسماً في صعود الأمم، وتقدمها، وصياغة حاضرها، ومستقبلها.

ويرى بريتزولور وكويتزي وبيستر Britz, lor, Coetzee, Bester، (٢٠٠٦، ص٢٦) أن أهمية المعرفة تتركز في أن :

١ - المعرفة أهم عوامل الإنتاج لها أهمية في رأس المال والعمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢ - أن للمعرفة أهمية كبيرة في تعزيز مستوى عال للتعليم.

٣ - أن للمعرفة اهتماماً كبيراً من حيث المحتوى والمعنى وليس فقط لوسائل نقلها الحديثة.

وورد عند الكبيسي (٢٠٠٥م) نقلا عن القرني (١٤٣٠هـ،ص٢٠) أن أهمية المعرفة تتلخص في الآتي :

١ - إسهام المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها لاعتماد أشكال للتنسيق، والتصميم، والهيكلة تكون أكثر مرونة.

٢ - إتاحة المعرفة المجال أمام المنظمة للتركيز على الأقسام الأكثر إبداعاً، وتحفيز الإبداع والابتكار المتواصل لأفرادها وجماعاتها.

٣ -إسهام المعرفة المنظمة في بناء مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المنظمة لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة الأعمال.

٤ -يمكن للمنظمات أن تستفيد من المعرفة ذاتها بوصفها سلعة نهائية عبر بيعها والمتاجرة بها، أو استخدامها لتعديل منتج معين، أو لإيجاد منتجات جديدة.

٥ -تعد المعرفة البشرية المصدر الأساس للقيمة، والأساس لخلق الميزة التنافسية وإدامتها.

٦ -ترشد المعرفة الإدارية مديري المنظمات إلى كيفية إدارة منظماتهم.

هرم المعرفة : knowledge Pyramid

حاول الباحثون توضيح العلاقة ما بين (البيانات، والمعلومات، والمعرفة) وحاولوا تمثيل هذه العلاقة بما يسمى هرم المعرفة، ومع هذا الاتفاق حول شكل الهرم إلا أن هناك اختلافا حول التفصيلات الدقيقة له لكل مستوى من مستويات هذا الهرم، ويعرف هذا الهرم كذلك بهرم البيانات، والمعلومات، والمعرفة، والحكمة، ويرمز له اختصارا (DIKW)، وأرى أن هذا الهرم لم يكن في بداياته يحتوي على المكونات الأربعة. وفيما يلي أهم نماذج هرم المعرفة :

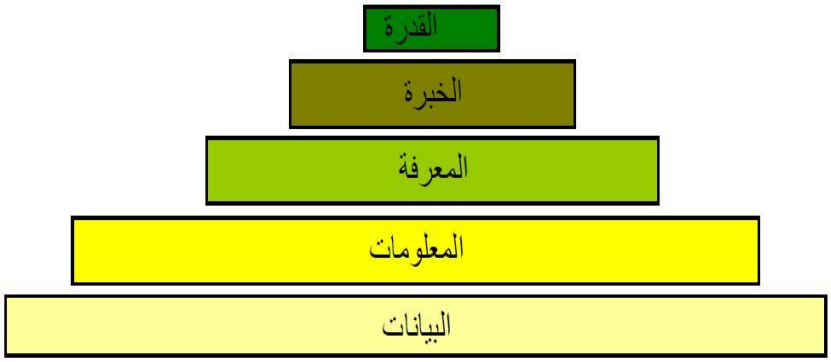
المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١ - هرم المعرفة عند رادند وآلن Raddund & Alan

شكل(٣) هرم المعرفة عند راند وآلن (Coak، ٢٠٠٣،ص٧٤)

ويضع نموذج راند وآلن البيانات الخام في القاعدة تليها البيانات العملياتية أو التشغيلية، ويلي ذلك إدارة المعلومات؛ حيث يتم تصنيف وتلخيص وخزن المعلومات المفلترة، ثم يلي ذلك صعوداً ذكاء الأعمال المبني على إدارة المعلومات مما ينتج عنه معرفة المنظمة التي تقود المنظمة إلى الحكمة، ويعتبرها أعلى حدود المعرفة والهدف الأسمى.

١ - وعند بيك مان و ليبويتس Beckman & Liebuites :



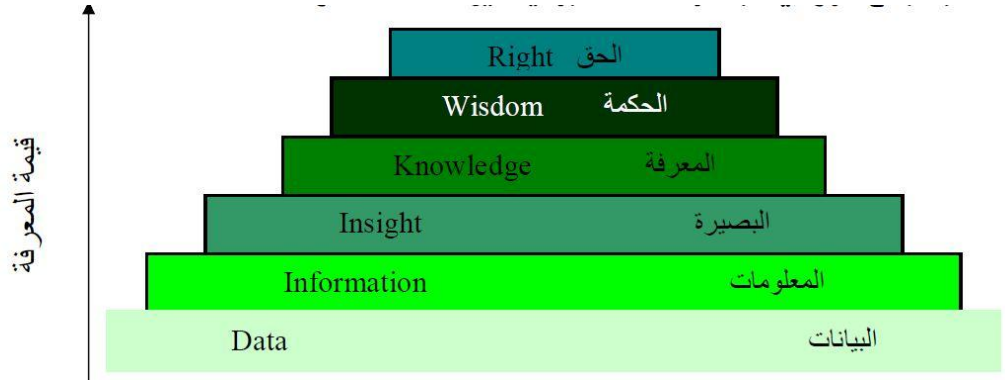
شكل(٤) هرم المعرفة عند بيك مان وليبويتس (القرني، ١٤٣٠،ص٢٣)

ويمثل نموذج بيك مان وليبويتس تصوراً آخر لتفاصيل هرم المعرفة فقاعدته هي البيانات ويليها المعلومات ثم المعرفة فالخبرة والقدرة وقد صورها كمصفوفة متسلسلة وبين أن البيانات، ما هي إلا حقائق وصور ورموز غير مفسرة، فإذا جاءت في سياق وأصبح لها معنى تحولت إلى معلومات بعد تشكيلها و تصنيفها وتصحيحها ومعالجتها، ثم تتحول إلى معرفة في هياكل تشمل المعلومة و الخبرة والمبادئ والقيم والقرارات المبنية على المعلومات، وحل المشكلات، يليها الخبرة وهو المستوى الذي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يعبر عن استخدام المعرفة استخداماً ملائماً وفعالاً من أجل تحقيق النتائج، وتحسين الأداء. وتأتي القدرة وهي المستوى الأعلى في هذا الهرم ويعني الخبرة المنظمة لتوليد منتج أو خدمة أو عملية على مستوىً عالٍ من الأداء.

٣. وعند ياسين (٢٠٠٧) : وأسماه هرم قيمة المعرفة :



شكل (٥) هرم المعرفة عند ياسين (٢٠٠٧، ص٦٣)

ويتوافق هرم ياسين مع الهرم السابق إلا أن المستوين الأخيرين هما الحكمة والتي تأتي من معرفة عالية تصل بنا إلى الحق وهو غاية المعرفة و منتهاها.

ولاحظ الباحث أن جميع أشكال أهرام المعرفة السابقة تتفق على أن المعلومات تمثل القواعد الأساسية لهرم المعرفة.

أنواع المعرفة: Types of Knowledge

يصنف العلماء المعرفة تصنيفات كثيرة لأنها ليست متجانسة ولا نمطية، فهي ليس لها شكل واحد، ولا إطار واحد، يورد الصاوي (٢٠٠٧م) موقع (knowledge Typology، ٢٠١٠م) وياسين (٢٠٠٧م) والشيمي (٢٠٠٩م) والظاهر (٢٠٠٩م) أن للمعرفة نوعين رئيسين هما :

١. المعرفة الصريحة Explicit Knowledge :

وهي المعرفة المكتوبة، أو المرمزة، أو المخزنة، ومنها الكتيبات، والأرشيف، والمستندات، والاجراءات المكتوبة، وهي تتعلق بالمعلومات الموجودة و المخزنة في المؤسسة، ويمكن نقلها للآخرين عبر الحاسبات و تحديثها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢. المعرفة الضمنية Tacit :

وهي المعرفة التي يحملها الأفراد في المؤسسة داخل عقولهم، وتعتمد على الخبرة الشخصية، و القواعد الاستدلالية، و الحدس، و الحكم الشخصي، والقيم، وقد تكون فنية، أو إدراكية، وهناك بعدان للمعرفة الضمنية وهما :

أ - البعد الضمني (المهاري) : ويشمل المعرفة غير الرسمية والمهارات التي تكتسب بمعرفة كيف مثل الحرفي يطور خبرة غنية بعد سنين من التجارب.

ب -البعد المعرفي : ويتكون من الاعتقادات، الفهم، القيم، المثل، المشاعر، والنمط العقلي، وهو البعد المسئول عن إدراك العالم من حولنا.

جدول (١)خصائص المعرفة الضمنية والصريحة (الظاهر، ٢٠٠٩، ص٤١)

النوع	الخصائص	اين يمكن إيجادها
المعرفة الصريحة Explicit Knowledge	-رسمية. -نظامية. -يمكن التعبير عنها كميا و بالطرق المرمزة، والمبادئ. -قابلة للنقل والتعليم.	-أشكال الملكية الفكرية المحمية قانونيا. -براءات الاختراع. -حقوق النشر. -الأسرار التجارية. -التصميميات الصناعية. -منتجات المؤسسات وخدماتها.
المعرفة الضمنية Implicit Knowledge	-غير رسمية. -يعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية. -غير قابلة للنقل والتعليم بسهولة. أي تتعلق المعرفة الضمنية بالمهارات Know-How Skill، التي توجد في حقيقة الأمر داخل عقل كل فرد، وليس من السهل نقلها أو تحويلها إلى الآخرين، لأن الفرد يكتسبها من خلال العمل وتراكم الخبرات.	عمل الأفراد والفرق داخل المؤسسة.

ويذكر البلاوي وحسين (١٤٢٦، ص٤٠) إن للمعرفة نوعين آخرين هما :

١ -المعرفة الداخلية Internal knowledge : وتشير إلى تلك المعرفة التي تنتج من أنشطة وتفاعلات الأفراد فيما بينهم، وكذلك تفاعلاتهم وعلاقاتهم بعناصر البيئة الخارجية المحيطة بها، ونتائجها، وتأثيراتها. وتشمل تلك المعرفة فيما يكونه الفرد لنفسه من دوافع ورغبات، وأهداف وطموحات، واتجاهات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ب -المعرفة الخارجية External knowledge : وتتضمن المعرفة التي يستمدها الأفراد العاملون ،أو المنظمة نفسها من مصادر خارجية توجد في البيئة المحيطة، وتمثل هذه النوعية الكم الأغلب من التدفق المعرفي الذي ساهمت فيه تقنية الاتصالات والمعلومات في تيسير الوصول إليها.

ويقسم الظاهر (٢٠٠٩م) المعرفة إلى خمسة أنماط ويذكر " أن معرفة نمط المعرفة المطلوبة أمر في غاية الأهمية؛ إذ أن المؤسسات التي تكون قادرة على تحديد نمط المعرفة هي المؤسسات التي تكون قادرة على مواجهة احتياجاتها بفاعلية " ص٤٢، وهي :

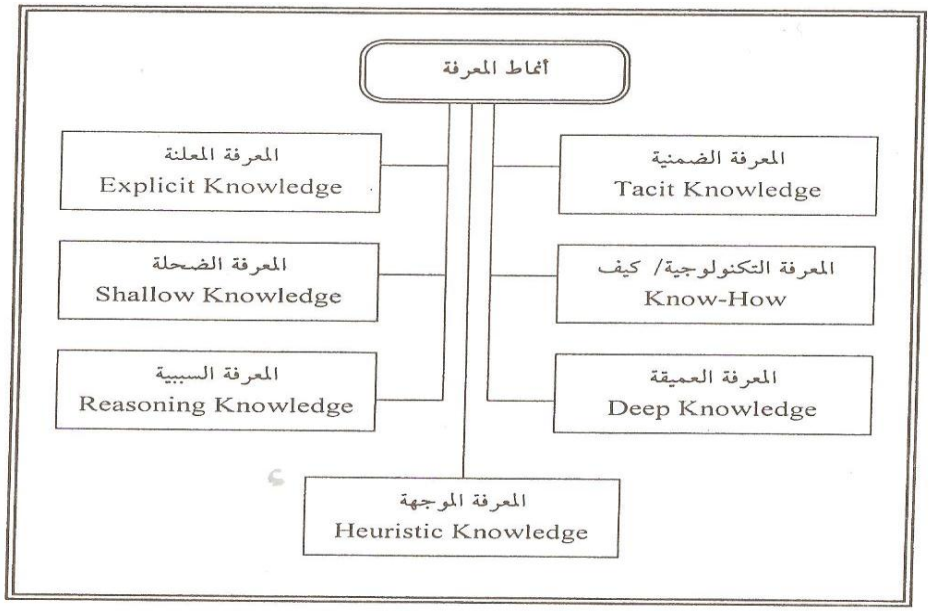
١ - معرفة ماذا Know-What وهي معرفة أي نوع من المعرفة هو المطلوب.

٢ - معرفة كيف Know-How وهي كيف يجب التعامل مع المعرفة.

٣ - معرفة لماذا Know-Why وهي معرفة لماذا هناك حاجة إلى نوع معين من المعرفة.

٤ - معرفة أين Know-Where وهي معرفة أين يمكن العثور على معرفة محددة بعينها.

٥ - معرفة متى Know-When وهي معرفة متى تكون هناك حاجة إلى معرفة معينة.

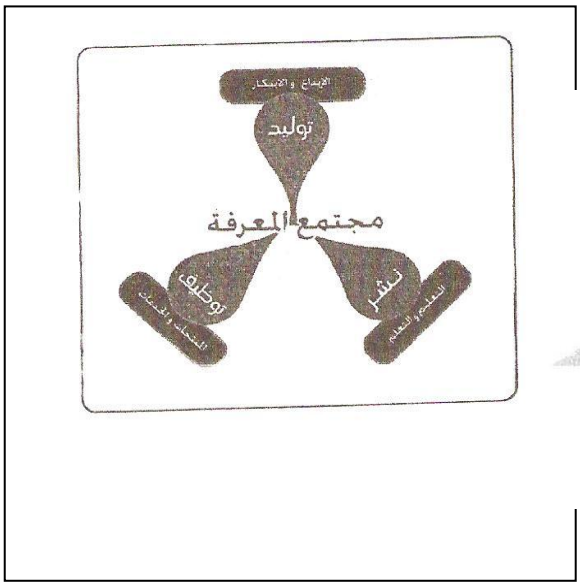


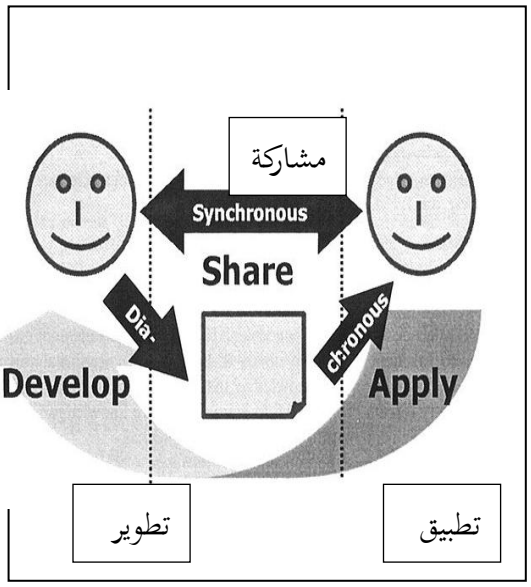
شكل (٦) أنماط المعرفة (الظاهر، ٢٠٠٩، ص١١٤)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

دورة المعرفة : Knowledge Cycle

للمعرفة دورة تمر بها ويسميها البعض دورة حياة المعرفة وهي كسلسلة متصلة، يؤثر بعضها في بعض، ومليئة بالأنشطة التي تتبادل الأدوار في التأثير والتأثر، والسبب والنتيجة، وهي في ثلاث محطات، توليد المعرفة (الابداع والابتكار، والتطور)، ونشر المعرفة (التعليم، والتعلم، والتدريب، والمشاركة)، وتوظيف المعرفة (المنتجات، والخدمات، والتطبيق أو الاستخدام) (بكري، ١٤٢٦ هـ،ص٣، والشريوفي، ١٤٣٠هـ، ص٧)





شكل(٧) دورة المعرفة عند (الشريوفي، ١٤٣٠هـ، ص)

شكل(٨) دورة المعرفة عند عند (بكري، ١٤٢٦هـ، ص٤)

يذكر بكري (١٤٢٦هـ) أنه " تغذي محطات دورة المعرفة بعضها بعضا؛ فنشر المعرفة، وكذلك استخدامها، يؤديان إلى ظهور مصادر جديدة لتوليدها، وتوليد المعرفة إضافة يطلب نشرها والإفادة منها، كما أن توظيف المعرفة والاستفادة منها على نطاق واسع، لا يتم دون نشرها " ص٣.

ويرى الباحث أن دورة المعرفة بمراحلها متصلة، ومتفاعلة ببعضها ولا يمكن فصلها، أو معاملة مرحلة بمعزل عن الأخرى، ففي مرحلة توليد وإنتاج المعرفة، نحتاج إلى معلومات ومعرفة عن طريق النشر، وكذلك يمكن توليد، أو تحسين معرفة جديدة بعد الاطلاع على المعرفة المنشورة، ومرحلة الاستخدام والتوظيف ترتبط بالنشر، وكذلك من خلالها يمكن توليد، وتحسين، وتطوير المعرفة المستخدمة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ورأى الباحث كذلك أنه من خلال دورة المعرفة يمكن بناء مجتمع المعرفة، وإعداد المشرف التربوي، وتدريبه حسب متطلبات تفعيل دورة المعرفة (إنتاجاً، ونشراً، واستخداماً) من خلال بيئة مناسبة لهذا العصر، وهذا ما سيتطرق له الباحث في المحاور التالية: توليد المعرفة، نشر المعرفة، توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي، ومن خلال ذلك يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي من خلال متطلبات تفعيل دورة المعرفة في مجتمعها؛ أي تحليل العمل ومتطلباته في مجتمع المعرفة.

أولاً : توليد المعرفة : Knowledge Generation

تولد المعرفة وتنطلق من التفاعل بين المعلومات والمعارف والحقائق من جهة، وبين قدرة الإنسان على التفكير والإبداع والمهارات التي تدعم ذلك، يذكر الشريوفي (١٤٣٠هـ) أنه " في هذه المرحلة من دورة المعرفة يستلزم إنتاجها وجود قدرات عقلية متميزة تشمل جميع مهارات التفكير الأساسية والعليا" ص٨.

ويقصد بمفهوم توليد وانتاج المعرفة كما يوردها مبارك (٢٠٠٥م) أنها " الممارسة العلمية المنظمة، والمبنية على قواعد، ومبادئ، وضوابط يتوصل بها إلى استخراج، أو صياغة، أو تطوير، أو تنظيم، أو إبداع أفكار، ومفاهيم، وأراء، ونظريات، ومناهج وأدوات، وأساليب، ووسائل " ص ١٥٦.

ومن أهداف توليد وإنتاج المعرفة كما وردت عند مبارك (٢٠٠٥م،ص١٦٠):

١ - التعديل والتحسين المنشود في مجال ما.

٢ - إثراء الفرد والمجتمع والمؤسسات التعليمية بالأفكار والكوادر، لتطورها ونموها.

٣ - التجديد والإبداع في مجال الأشياء والتقنيات، والخبرات، والمهارات.

أنماط توليد وإنتاج المعرفة :

يعتبر إنتاج المعرفة عملية منظمة، يمارسها الأفراد والعاملين كما تمارسها المؤسسات التعليمية المؤهلة لذلك عن طريق أفرادها بحسب تخصصاتهم، وقدراتهم،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وإمكاناتهم. ولهذه المرحلة من دورة المعرفة طرق لتوليدها وإنتاجها منها التقليدي والحديث، والبسيط والمركب، وفيما يلي نورد ما ورد عند بعض الباحثين :

فعند العازمي (٢٠٠٧م، ص٢١) أن مورس(Morse)يذكر أن الناس تكتسب الخبرات أو تخلق معارف جديدة من مصادر وأنشطة:

١ -التعلم لمعرفة المشكلة وسبل حلها.

٢ - منهجية حل المشكلة والتي تتطلب موقف وتفكير.

٣ - الاستفادة من التجارب السابقة التي تعرض فشلا أو نجاحا.

ويورد العازمي (٢٠٠٧م، ص٢١)، و المطيران (٢٠٠٧م، ص٩) طرق بسيطة تكسب من خلالها الخبرات أو تخلق معارف جديدة :

١ - المحاضرات. ٢ - الدروس.

٣ - التدريب. ٤ - التعلم (أثناء العمل).

ويشير الشيمي (٢٠٠٩م، ص٤٥) إلى أنه يمكن توليد المعرفة الجديدة من خلال:

١ - أقسام البحث والتطوير والتجريب.

٢ - تعلم الدروس.

٣ - فرق الأقران (فريق عمل Team work).

٤ - التفكير الإبداعي.

ويذكر بكري(١٤٢٦هـ،ص١٣) أن توليد المعرفة يتم من خلال : الاكتشاف، والإبداع، والابتكار.

ويورد ويج Wiig (١٩٩٣م،ص٥٤٥) أن أنماط توليد المعرفة هي :

- اكتساب المعرفة الموجودة في المصادر الخارجية ويتم ذلك من خلال تدريب الأفراد وتعليمهم.
- توليد معرفة جديدة من خلال توسيع المعرفة الموجودة سابقا بواسطة التفكير، والسببية والتحليل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- توليد معرفة جديدة من خلال الاستكشاف والتجربة، والإبداع والابتكار.

وتنقل الغامدي(٢٠٠٨م،ص٥١) عن بريساك ودافنبورPrusak & Davenport (٢٠٠٠م) أنماط أخرى لتوليد المعرفة وهي:

- الاكتساب Acquisition: ويقصد به شراء المعرفة(الأفراد، أو الوثائق، أوالخبرات) من منظمات ومؤسسات أخرى مع التركيز على الحصول على مهارات فريق الإدارة العليا.
- الاستئجار Hiring: ويتم على شكل دعم مالي للمؤسسات والمنظمات ومراكز الأبحاث بهدف أن يكون الداعم أول من يستخدم نتائج البحوث تجاريا، وهي في الواقع استئجار لمصدر المعرفة.
- الموارد المخصصة Dedicated Resources: وتعني إنشاء وحدات متخصصة في البحث ضمن المؤسسة.
- الانصهار(الاندماج) fusion: وهنا تعني دمج الأفراد مع بعضها البعض، بمعارفهم ووجهات نظرهم المختلفة، من أجل العمل على حل المشكلات أو بناء مشروع.
- التكيف Adaption: ويقصد به محاولة المنظمة توليد المعرفة الجديدة للتكيف مع المتغيرات والصراعات المحيطة بها في بيئتها، أي أن الصراعات والتغيرات تعمل كحافز لتوليد المعرفة.
- الشبكات Networks: ويقصد بها الشبكات غير الرسمية ذات التنظيم الذاتي، وقد تصبح مع مرور الزمن رسمية، حيث يمتلك الفرد في هذه الشبكات المعرفة ومن خلال المصالح، و الاهتمامات، والحوارات تولد المعرفة.

ويرى سالبيرج و بوس Sahlberg & Boce (٢٠١٠ص٣٤) أن مجتمع المعرفة يعتمد على خلق وتوليد المعارف الجديدة بقوة التفكير ،التعلم، الابتكار، فرديا وجماعيا.

ويرى الباحث أن أهم أنماط توليد وإنتاج المعرفة في مجال الإشراف التربوي في مجتمع المعرفة تتمثل في التالي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١- الابتكار Innovation:

أصبح الابتكار في عصرنا هذا مجالا واسعا، ومتنوعا، وتسعى المؤسسات بل والدول إلى وضع برامج للابتكار ،فهو طريقة جيدة ومريحة لتوليد المعارف الجديدة، وإدخالها حيز التطبيق والاستخدام.

ويرد مفهوم الابتكار لغويا عند ابن منظور: كجذر كلمة ابتكر أي عجل بالشيء. وفي المعجم الوسيط " ابتكره أي ابتدعه بشكل غير مسبوق ".

أما اصطلاحا : فتنقل الحريري (٢٠١٠م،ص١٩) عن هاقل Hagel أنه القدرة على تكوين تركيبات أو تنظيمات جديدة .

ويعرفه نوردفورس Nordforce (٢٠٠٩م) أنه الاختراع يضاف إليه الادخال أي يدخل شيئا جديدا.

ويربطه سيرات Serrate (٢٠٠٩م) في تعريفه بالإبداع فيقول بأنه "الاستثمار الناجح للأفكار الجديدة." ص٥.

ويرد تعريفه في موقع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين (موهبة) (www.mawhiba.org، ٢٠١٠م) أنه " عملية إنشاء وتطوير واكتساب وتنفيذ المنتج الجديد، الخدمة الجديدة، العملية الجديدة، يهدف تحسين الكفاءة، والفاعلية، والميزة التنافسية، بما يضيف قيمة للمنظمة ولأصحاب المصلحة.

ورأى الباحث أنه : عملية إنشاء فكرة، أو خدمة، أو عملية جديدة، أوتحسينها، والعمل على تحويلها إلى قيمة أعمال جديدة أو تطبيقها، لتكون ذات منفعة عالية على مستوى الفرد والمؤسسة.

الابتكار والإبداع والاختراع والاكتشاف : Innovation, Invention , and Discovery

أصبحت هذه المصطلحات متداولة في العقود الأخيرة بشكل كبير، وسيحاول الباحث توضيح كل مصطلح منها :

يرى بكري (١٤٢٦، ص١٤) أن المعاني اللغوية للمصطلحات ابتكار، إبداع، اختراع، اكتشاف، تخضع لاعتمادها على المعاني الإنجليزية نظرا لأهمية اللغة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الإنجليزية دولياً، نظرا للهيمنة الأمريكية، خصوصاً في مجالات العلوم والتقنية، وبحسب قاموس البعلبكي (١٩٨١م) لونقمان Longman (١٩٨٣م) نجد معاني هذه المصطلحات في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) معاني ابتكار، إبداع، اختراع، اكتشاف (بكري، ١٤٢٦،ص١٥)

الموضوع		المفاهيم والأفكار
المعاني اللغوية	ابتكار innovation	تقديم أشياء جديدة
	إبداع creativity	إنتاج أفكار أو أشياء غير مسبوقة تتسم بالأصالة
	اختراع invention	تكوين أشياء أو التفكير فيها لأول مرة
	اكتشاف discovery	إظهار أشياء موجودة لكنها لم تكن معروفة

ويضيف بكري (١٤٢٦) أن "كلمة ابتكار هي في الوقت الحالي الأكثر تداولاً في الخطط الوطنية للعلوم والتقنية، وفي خطط المؤسسات المختلفة " ص ١٥.

ويرد في موقع أفكار المملكة المتحدة (www.uk-idea.co.uk) (٢٠٠٨م) أن: الابتكار هو إبداع مع إنتاجية أي التقدم بالإبداع خطوة ونقله إلى الإنتاج وهو ما يسمى الإدخال عند نورد فوردس Nordfords (٢٠٠٩،ص١) أما الإبداع فهو الفكرة يضاف لها الفعل فالإبداع ليس فكرة فقط دون اتخاذ فعل لجعل الأفكار حقيقة أو إدخالها حيز التفكير.

ويرى الباحث أن مصطلح الإبداع هو الأعم و الأشمل لغوياً في اللغة العربية حيث يقول الله تعالى : " {بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَإِذَا قَضَى أَمْراً فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُن فَيَكُونُ }البقرة١١٧ ، ولكن علمياً وتطبيقياً نجد أن مصطلح الابتكار هو الأكثر انتشاراً واستخداماً على مستوى العالم ولذلك جرى استخدامه على مستوى الأفراد والمؤسسات والحكومات والهيئات، وتم استخدامه في هذه الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهمية الابتكار :

يعتبر الابتكار المحرك الرئيس للنمو في جميع المجالات كالتكنولوجيا الحديثة، والمنتجات، والخدمات، والتعليم والمؤسسات والحكومات، تخلق فرص وظيفية أيضا، وصناعات نامية.

ولو نظرنا للمفهوم الرئيس للابتكار لكان التجديد فيما سبق، أما لو نظرنا لمفهومه بمستوى التغيير في التفكير والقيام بالأعمال أو التطبيقات المفيدة، للجديد فهو يبعث على التجديد الدائم (موقع الموسوعة الحرة www.wikipedia.org ، ٢٠١٠، وموقع منظمة الاقتصاد والتعاون والتطوير (www.oecd.org).

ويؤكد بكري (١٤٢٦هـ، ص ١٧) على أهمية الابتكار وأنه يعزز النجاح الاقتصادي على المستوى الوطني، ويسهم في توظيف اليد العاملة، وتعزيز التفاعل الإيجابي بين عناصر البيئة المحيطة.

وتورد مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع (موهبة) (www.mawhiba.org، ٢٠١٠م) أن أهمية الابتكار تكمن في :

١ - خفض النفقات: وذلك بإيجاد منتجات أصغر أو خدمات أسرع أو عمليات أكثر دقة.
٢ - زيادة الإنتاجية.
٣ - تحسين الأداء.
٤ - إيجاد المنحنيات الجديدة وتطويرها.
٥ - إيجاد فرص العمل الجديدة.

ويرى الغامدي (١٤٣٠ هـ) أن "البحث عن المعرفة وابتكار الجديد والمفيد منها هو المحرك لدورة المعرفة والتي تدير معها اقتصاد الأمم وأداء المجتمعات ورفاهيتها" ص١٨

ويرى الباحث أن أهمية الابتكار في مجال الإشراف التربوي يكمن في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه المشرف التربوي و المعلمين في الميدان وتقديم خدمات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جديدة للمعلمين ورعاية الأفكار والمواهب واكتشافها لدى المعلمين والطلاب، وتقديم الدعم والتشجيع في هذا المجال.

محاور الابتكار :

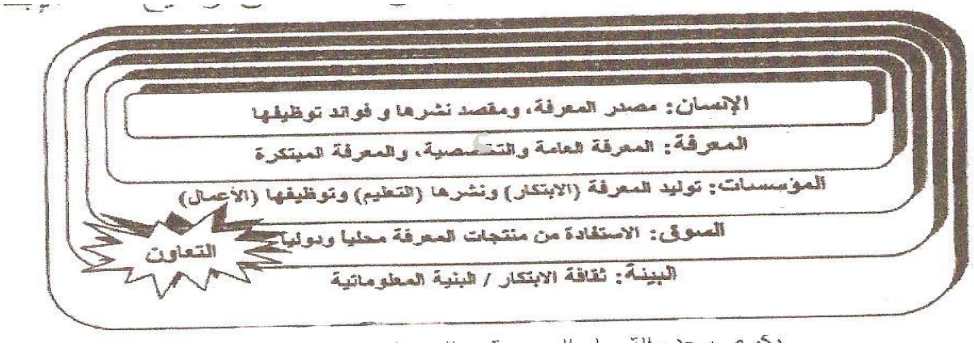
تورد الاستراتيجية الكندية للابتكار (www.innovationstrategy.gc.ca، ٢٠٠٢م) و سِرات Serrat (٢٠٠٩ م،ص٥) ثلاث مكونات للابتكار وهي :

١ - المعرفة وتوليدها وتشجيع ذلك وتوظيفها والاستفادة منها.

٢ - الاهتمام بالإنسان أو الأشخاص القادرين على توليد المعرفة.

٣ - الهيئة اللازمة لنمو الابتكار وازدهاره.

ويلخص بكري (١٤٢٦ هـ، ص٢٨) محاور الابتكار في الشكل التالي :



شكل (٩) محاور الابتكار (بكري، ١٤٢٦، ص٢٨)

أ -التفكير الإبداعي Creativity Thinking :

يعتبر الإبداع أحد أهم طرق توليد المعرفة الجديدة وتطبيقها حيث لا يقتصر الإبداع كما ورد عند (بكري، ١٤٢٦ هـ، ص١٦) على الفكرة بل يتضمن الفعل. وهذا ما يجعل الإبداع عملية توليد وإيجاد فكرة ولكنها مدعمة بفعل أي عملية اختبار أو تجربة فإذا أضيف إليه تطبيقاً أو إنتاجية أصبح ابتكاراً .

ويرى قورتين Gurteen (١٩٩٨ م) أن " الإبداع هو المصدر الحقيقي للتسمية وللتطور التكنولوجي " ص١١٨.

كما أورد سيرات Serrat (٢٠٠٩ م) أن " الإبداع كان ولا يزال هو قلب

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

محاولات وجهود الإنسان، ومرتبط بالابتكار، والتي توجد قيم جديدة " ص١.

ويرى الباحث أن الإبداع هو عملية عقلية معتمدة على المعرفة ويقصد منها رؤية ما لا يراه الآخرون، أو رؤية المألوف بطريقة غير مألوفة، أو تنظيم الأفكار وربطها في بناء جديد.

مكونات الإبداع : Creativity Component

للإبداع مكونات أساسية عدّها كلٌ من أبو جادو و نوفل (٢٠٠٧ م)، ورافده الحريري (٢٠١٠ م، ص١٤) على أنها أربعة مكونات رئيسة وهي :

١ - البيئة الإبداعية. ٣ -المنتج الإبداعي.

٢ - العملية الإبداعية. ٤ -الشخص المبدع.

ويرى سيرات Serrat (٢٠٠٩ م،ص٥) أن مكونات الإبداع الرئيسة هي :

١ -مهارات التفكير. ٢ -الدافعية. ٣ -الخبرة.

ويمكن الجمع بين المكونات السابقة على أن البيئة الإبداعية تشمل على الإبداع سواء فرداً أو جماعة، والعملية العقلية تشتمل على مهارات التفكير والمنتج الإبداعي من أفكار.

و مما سبق رأى الباحث أن مكونات الإبداع في مجتمع المعرفة هي :

١ - البيئة المشتملة على المعرفة، وتقنية الاتصالات والمعلومات والإجراءات.

٢ - مهارات التفكير العليا (التفكير الإبداعي، التفكير الناقد، حل المشكلات، اتخاذ القرارات، الاستقصاء وصياغة المفاهيم والتدريب عليها).

٣ - الدافعية ومنها الثقة بالنفس وبيئة العمل الجاذبة، والحرية.

مهارات التفكير الإبداعي في مجتمع المعرفة :

للتفكير الإبداعي دور في توليد المعرفة من خلال توليد الإبداع يقول ماجومدار Majumdar (د. ت) " يحتاج عمال المعرفة لتنمية وتطوير التفكير الإبداعي لتوليد أفكار جديدة : تحل المشكلات، وتكتشف مبادئ جديدة، وعمليات ومنتجات جديدة " ص٧.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يـورد لـوني وكلنواسـكي Loony,Klenosk (٢٠٠٨م، ص١٨٥) أن المجلـس العـالمي للمنـاهج والتقـويم (NCCA، ٢٠٠٦م، ص٤) يـرى أن مهـارة الـتفكير الإبـداعي والناقد من أهم مهارات مجتمع المعرفة.

٣-التفكير الناقد Critical Thinking

لقد أصبحت الأعمال الجديدة تتطلب عقولاً مفكرة، وقادرة على الحل والربط وإصدار الأحكام المنطقية، والتوصل إلى الحلول بطرق علمية جديدة. ومن هنا جاء الاهتمام بالتفكير الناقد كأحد طرق توليد المعرفة.

والتفكير الناقد هو :عملية مناقشات وتقويم وخبرات، ومن صفاته الموضوعية والصدق، وهو يعني بتقييم المعلومات أولاً،والرغبة في اختيار الأداء ثانيًا.

والتفكير الناقد لا يعتمد على المعرفة فقط بل يناقش مصادر المعرفة المرتبطة بالخبرة من ناحية الدقة، والصبر والصدق والرغبة في البحث عن البراهين لإثبات ذلك بالتحليل والتوقيع، وأن أساس المعلومات هو:

١ -صدق وقيمة هذه الحقائق .

٢ -تفسير مصدر الثبات.

٣ -تفسير الدقة في الجمل.

٤ -التمييز بين الجمل مرتبطة وغير المرتبطة بالموضوع.

٥ -تعريف المناقشات الغامضة وغير الواضحة. (السامرائي و آخرون، ٢٠٠٠م،ص٢٧).

نقل سعادة (٢٠٠٣م) تعريفاً عن مور وباركر (Moor and Parker،٢٠٠٢م) في التفكير الناقد أنه " عبارة عن الحكم الحذر والمتأني لما ينبغي علينا قبوله، أو رفضه، أو تأجيل البتّ فيه حول مطلب ما، أو قضية معينة، مع توافر درجة من الثقة لما نقبله أو نرفضه"ص٣٨.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

خصائص التفكير الناقد:

يذكر سعادة(٢٠٠٣م،ص١٣٠) أن باير (Bayer) حدد مجموعة من الخصائص تمثلت في الآتي : توافر القابليات أو العادات العقلية المهمة :مثل التشكك والعقل المتفتح، وتقدير الدليل، والاهتمام بكل من الدقة، والوضوح، والنظر إلى مختلف وجهات النظر، وتوافر المعايير أو المحكات المناسبة، ومن أجل التفكير بطريقة ناقدة سليمة، فإنه لابد من تطبيق المعايير أو المحكات الملائمة، وتوافر نوع من المجادلة :كالعبارات المقترحة والمدعومة بدليل، وأن التفكير الناقد يتضمن تحديد المجالات والعمل على تقييمها وتطويرها، والاهتمام بوجهات النظر الأخرى من خلال النظر إلى القضية، أو المشكلة من زوايا مختلفة، واحترام وجهات نظر الأخرين والاستماع إليها، وتوافر إجراءات لتطبيق المعايير أو المحكات :من خلال طرح الأسئلة، والتوصل إلى أحكام، وتحديد الافتراضات.

ويرى الباحث أن التفكير الناقد هو أحد الاستراتيجيات التي تساعد إلى الوصول إلى الأفكار البناءة التي تنمي بدورها المجالات التي تساعد على تحقيق أهداف الاقتصاد المعرفي البناء للسعي إلى التطوير والتنمية وابتكار أفكار جديدة.

٤-التفكير العلمي scientific Thinking **: (الاستدلالي والاستقرائي.)**

يتطلب أي مجتمع طموح لأن يكون قوة علمية، وأن ينتج أبناؤه المعرفة بالتفكير بطرق علمية وإلا أصبح هذا المجتمع مستهلكا للمخرجات العلمية والتكنولوجية لمجتمعات أخرى، معتمدا على هذه المجتمعات اقتصاديا، الأمر الذي يقلل من فرص التنمية المتاحة أمام هذا المجتمع.

ويرى الجمال (١٤٢٨هـ،ص٨٦) وعلوي وآخرون(،د. ت،ص١٠) أن التفكير العلمي هو مجموعة (سلسلة) من النشاطات العقلية التي يقوم بها الدماغ عندما يتعرض لمثير أو استكشاف للخبرة من أجل الوصول لهدف أو اتخاذ قرار أو حل لمشكلة.

ويعرفه صالح(١٩٨٥م) "أنه عبارة عن عملية عقلية الغرض منها حل مشكلة ما عن طريق وضع خطة لدراستها، على أساس مجموعة من الفروض المقترحة، واختبار

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

صحة تلك الفروض وتفسيرها بقصد الوصول إلى نتيجة نهائية" ص٢٠

ويرى الباحث أن التفكير العلمي عملية بحث عن معنى أو خبرة (أي معرفة) سواء كان هذا المعنى ظاهرا أو غامضا ويتطلب التوصل إليه بإمعان النظر في مكونات الموقف وبإتباع إجراءات واستخدام مهارات للوصول للمطلوب، ويتطلب مرانا وتدربا على ذلك. والتفكير العلمي هو الطريقة التي تعتمد في النظر إلى الأمور أساسا على العقل والبرهان المقنع بالتجربة.

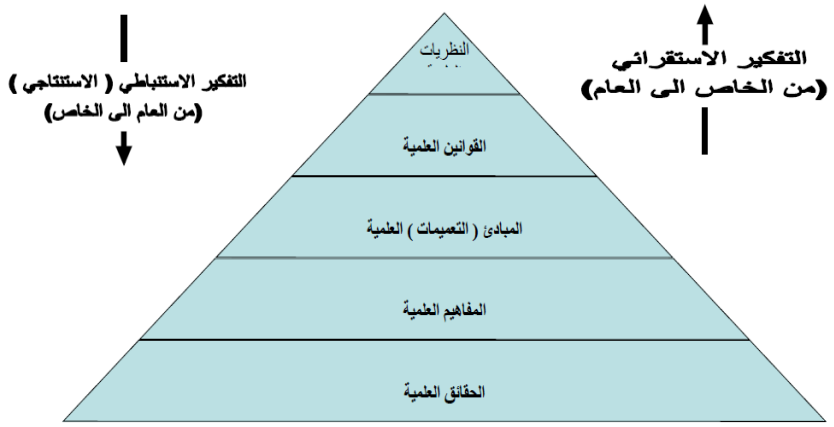
خطوات التفكير العلمي لتوليد المعرفة :-

١ -الرغبة في المعرفة " تساؤل". ٢ -الملاحظة.

٣ -وضع الفروض. ٤ -تحديد أفضل الطرق للإجابة على التساؤل.

٥ -اختبار الفروض. ٦ -الاستنتاج.

٧ -التعميم الحذر.



الشكل (١٠) البناء الهرمي للعلم ودور التفكير العلمي (المصدر الخطيب وآخرون، ١٤١٨هـ، ص ٧)

ويرى زيتون(٢٠٠٣م، ص٩) و الجمال(١٤٢٨هـ، ص٨٦)، أن من أهم مهارات التفكير العلمي هي الاستقراء و الاستقصاء، والاستقراء عكس الاستنباط، فعن طريقة الاستقراء يمكن الوصول إلى قوانين عامة من وقائع فردية لتفسيرها، بينما يمكن الوصول من الجزئيات إلى الكليات، بينما يقوم الاستنباط على تطبيق هذه القوانين العامة على وقائع فردية لتفسيرها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥-أسلوب حل المشكلات Problem-Solving:

تعتبر المشكلات جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، فالحياة فيها الخير والشر، فيها الفرح والحزن، فيها الحق والباطل. وأمام هذا التناقض الكوني الطبيعي تظهر المشكلات، وقد تتطور المشكلة وتكبر مما يجعل من إيجاد حل لها أمراً ضرورياً.

ويحتاج حل المشكلات إلى أسلوب مناسب وتفكير منطقي للوصول إلى الحل الأمثل وكي لا تتفاقم المشكلة ويزداد الوضع سوءاً، وأما المحاولات العشوائية فهي كالسير في الصحراء بلا دليل كلما ازداد الشخص سيراً ازداد بعداً عن هدفه ومقصده(جروان، ٢٠٠٧م، ص٦٥).

ولحل المشكلات هناك العديد من الطرق والأساليب، وسوف نحاول هنا استعراض أحد أهم هذه الأساليب وهو الأسلوب العلمي لحل المشكلات أو التفكير العلمي لحل المشكلات كما وردت عند جروان، ٢٠٠٧م

خطوات الأسلوب العلمي لحل المشكلات هي :

١ - التعرف على المشكلة ووضع تصور محدد لها.

٢ - توفير أكبر كمية ممكنة من المعلومات عن المشكلة.

٣ -الأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة التي لها دور في وجود المشكلة، والعوامل المؤثرة التي لها دور في حل المشكلة.

٤ -ترتيب الأفكار وإزالة أي غموض في المشكلة.

٥ -محاولة وضع حلول افتراضية للمشكلة ويفضل جمع أكبر قدر ممكن من الحلول.

٦ - التدقيق في الحلول المفترضة ومحاولة الوصول إلى الحل الأفضل والأنسب.

٧ - أحياناً قد تظهر لنا مشكلات جانبية إلى جانب المشكلة الأساسية فتكون عائقاً ضد الوصول إلى الحل المناسب، فعلينا في هذه الحالة إيجاد حلول لتلك

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المشكلات الجانبية أولاً كي لا يكون لها تأثير سلبي على حل المشكلة الأصلية

٨ - مراجعة كافة المعلومات والحلول واستبعاد الأخطاء.

٩ - وضع الحل النهائي للمشكلة.

١٠ - تقويم الحل النهائي وبيان إيجابياته وسلبياته.

٦ – مهارات التفكير فوق المعرفية (التخطيط، المراقبة، التقييم) Metacognitive Thinking Skills

تقسم مهارات التفكير إلى تقسيمات عديدة حسب مستوياتها، وحسب تدرجها، وتعقيدها، ويشير جرادات (٢٠٠٧م،ص١٧) و علوي وآخرون (د.ت،ص١٧) وجروان(٢٠٠٧،ص١٦) ومازن (٢٠٠٥،ص٢١) أن الجمعية الأمريكية للمناهج تقسم مهارات التفكير إلى قسمين هما : مهارات التفكير المعرفية Cognitive Thinking Skills، ومهارات التفكير فوق المعرفي Metacognitive Thinking Skills.

وقد توصلت الدراسات التي أجريت منذ بداية سبعينات القرن الماضي (العشرين) حول مفهوم عمليات التفكير فوق المعرفية إلى تحديد عدد من المهارات العليا التي تقوم بإدارة نشاطات التفكير وتوجيهها عندما ينشغل الفرد في موقف حل المشكلة واتخاذ القرار. وقدنقل مازن (٢٠٠٥م،ص٢٣) عن ستيرنبرج (Sternberg) تصنيف هذه المهارات في ثلاث فئات رئيسة وهي:

١ -التخطيط planning.

٢ -المراقبة والتحكم Monitoring& Controlling.

٣ -التقييم Assessment.

٧–المعرفة العلمية(التخصصية والتربوية). Specialized Knowledge

تتصف المعرفة في مجتمع المعرفة بأنها معرفة تخصصية ذات مستوى عال، ومن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهم ما تتميز به هذه المعرفة هي استخدامها وتطبيقها، وتحويلها إلى معرفة تطبيقية (Applied Knowledge) وبذلك تكون مصدراً لإنتاج معرفة جديدة وللإفادة منها.

يذكر (حيدر، ٢٠٠٤ م) أن " أعداد الأفراد الذين يتقنون المعارف التخصصية سيتزايد مع تقدم المجتمعات، وهم من أطلق عليهم دروكر (Druker) عمال المعرفة (Knowledge Workers) والذين تتطلب طبيعة أعمالهم معارف نظرية تخصصية دقيقة ومهارات عالية " ص٨.

ويورد كلارك وكلارك Clarke& Clarke (٢٠٠٩ م) أن " المجتمع الصناعي يتطلب ويعلم المعرفة العامة، بينما كثير من مجتمع المعرفة والتكنولوجيا يعلم ويتطلب معرفة محددة " ص٣٩٩.

و يورد لا ديوك La Duke(٢٠٠٤ م) مثالاً للمعرفة التخصصية فيقول " إن مهمة عمال المعرفة هي التعبير النهائي للتوقعات الحديثة فمثلاً أنا أعمل لمؤسسة اقتصادية يجب أن أبذل جهداً للعمل وفق معرفة هذا التخصص وإنتاجاته " ص٦٨.

ويرى الباحث أن المشرفين التربويين والمعلمين هم عمال معرفة حيث يجب أن يمتلكوا قدراً كبيراً من المعرفة في مجال تخصصهم سواء العلمي أو المعرفة التربوية.

٨-التدرب أثناء الخدمة. In-service Training

التدريب أثناء الخدمة بمفهومه العلمي يهدف أساساً لتحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات، والارتقاء به إلى المستوى العلمي والمهني والثقافي، بما يحقق أهدافه وطموحاته واستقراره، ويسد حاجات العمل، ويزيد من قدراته على الإبداع والتجديد. (بغدادي، د. ت).

ويذكر تقرير الاتحاد الأوروبي EU (٢٠٠٨م، ص٢) أن التعليم والتدريب ضرورية لابتكار المعرفة و هي من المهارات الرئيسة في تحقيق اقتصاد المعرفة.

يتطلب اقتصاد المعرفة نوعاً جديداً من التعليم والتدريب، وزيادة عدد العاملين

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في مجال المعلومات، وتكوين معلمين وعاملين في هذا المجال، ومن جهة أخرى فإن التطور السريع للمعرفة يتطلب التدريب المستمر مدى الحياة(مراياتي، د. ت،ص٢٧)

ورأى الباحث أن المشرفين التربويين والمعلمين بحاجة إلى تدريب مستمر أثناء الخدمة؛ لأن العلم والمعرفة في تطور مستمر، وعمال المعرفة هم من يطورون المعرفة وينتجونها، والذي ينتج المعرفة هو من يمتلك القوة في هذا العصر.

٩-التعليم المستمر مدى الحياة Life-long Learning :

يحتل التعليم المستمر مدى الحياة والتدريب مكانة مهمة في توليد المعرفة وإعداد المواطن لمجتمع المعرفة من خلال تحقيق التعليم والتدريب بكل مظاهره : تعلم لتعرف / تعلم لتعمل / تعلم لتكون / تعلم لتشارك الآخرين.

تتحدث ناريمان متولي (٢٠٠٧م) عن التعليم والتدريب فتقول: " ولقد برهنت التجارب أن التعليم هو أحد أعمدة بناء أدوات المعرفة، وهو السبيل الأمثل لبناء الكادر البشري المؤهل عن طريق استخدام التعليم الإبداعي " ص١٩.

ويورد دروكر Druker (١٩٩٣ م) وكولينسون، وكوزينا، ولين، ولنغ، وماثيسيون، ووينكمب، وزوقلا Collinson، Kozina، Lin، Loing، Matheson، Newconbe، Zogla(٢٠٠٩،ص١٤) أنه مع مولد عصر المعلومات وانتشار مجتمع المعرفة، ومع تعليم رسمي وإمكانية اكتساب المعرفة وتطبيقها النظري والتحليلي، فإن أهم شيء يحتاجه الإنسان هو التعليم المستمر.

ويرى عبد الهادي (٢٠٠٢ م) أن " التدريب والتعليم، أصبح فرضا وليس اختيارا، وأنه عملية مستمرة وليس لمدة واحدة، وأن يحقق التدريب قيمة مضافة في صورة مهارات جديدة وخبرات إضافية " ص١٦٧.

ويضيف كورنو Cornu (د. ت) أن " مجتمع المعرفة هو مجتمع التعليم المستمر والذي تتكون وتنشأ فيه المعرفة والكفايات بشكل مستمر " ص٣٤.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى الباحث أن التعليم المستمر أحد طرق توليد المعرفة، فهو يصب في نمو المشرف التربوي المهني والمعرفي، وهو يعكس نوعا من الانفتاح في التحول في التعليم، ويمثل نقطة ارتكاز لتنمية عمال المعرفة، ومن الأولويات التدرب على مهاراته وأدواته ضرورة لمجتمع المعرفة مع الانفجار المعرفي الهائل.

١٠-العمل في فريق عمل Team-Work:

هناك اختلاف كبير بين إنتاجية عمل ونقل الأشياء من جهة، وإنتاج عمل المعرفة والعمل الخدمي من جهة أخرى، ففي عمل المعرفة والعمل الخدمي كما يذكر دراكر(١٩٩٣م) "أنه يجب أن نقوم بالعمل في فريق بشري ملائم بهذا العمل، ولكي يكون العمل منتجاً، يجب أن تؤدى الأعمال في مجتمع المعرفة من خلال أسلوب الفريق المناسب، ليصبح عمال إنتاج المعرفة فاعلين" ص١٤٨.

ومن أسباب تكون فرق العمل عند(عبد الغني، ١٤٣٢هـ، ص٢٥) ما يأتي:

١ - تعقد الأعمال التي تقوم بها المنظمات.

٢ - تنوع المشكلات التي تواجه المنظمات.

٣ - تنوع المهارات و الخبرات و المعلومات اللازمة لمجابهة المشكلات.

٤ - الحاجة إلى تنوع وجهات نظر لمواجهة المشكلات.

٥ - تشجيع الابتكار و الحصول علي أفكار وبدائل جديدة لحل المشكلات واتخاذ القرارات.

٦ - الدعم المعنوي المتبادل بين أعضاء الفريق.

٧ - الشعور المتبادل بالفخر و الإنجاز، بما يؤدي إلى تقوية المنظمة وتماسكها.

١١-اللغات الأجنبية (اللغة الإنجليزية) للتواصل العالمي: Foreign Languages (English Language) for International Communication

إن أهمية اللغة تتمثل في أهمية النشر علميا وتعليمياً، وتنشر المعرفة كي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تستخدم كمورد لتوليد المعرفة، يذكر علي (٢٠٠٧م) أنه "بينما كانت البيانات الرقمية تمثل في عام ١٩٨٠م القسط الأكبر من حجم البيانات المتبادلة ٦٥٪ ، مقابل ٣٥٪ للبيانات اللغوية، انقلب الوضع في عام ١٩٩٠م لتصبح النصوص اللغوية هي السائدة (بنسبة تقرب ٦٥٪)" ص١٥٢.

إن الترجمة في البلدان العربية لا تزال تتسم بالركود والفوضى، إذ تشير الإحصاءات المتوافرة أن متوسط الكتب المترجمة بلغ ٤,٤ كتاباً لكل مليون من السكان في الوطن العربي مقابل ٥١٩ كتاب لكل مليون في المجر و٤٢٠ كتاب في أسبانيا (العبد الله، د. ت،ص٨)، ويرى الباحث أن الترجمة لم تعد الخيار الأفضل مع العدد الضخم والمتزايد للمعرفة باللغات الأجنبية فكان تعلم اللغات هو الخيار الأفضل للتفاعل والتعامل مع المعرفة، والطريق لإنتاج معرفة جديدة.

١٣- البحث العلمي : Scientific Research

إن الاهتمام بالبحث العلمي يتزايد يوماً بعد يوم نتيجة لتزايد طموحات المجتمعات المختلفة في النمو والتقدم، وللاستزادة من المعرفة، فلم يعد في وسع أي مجتمع أو أي فرد أن يتقدم وينتج، ويرتقي دون أن يسلك طريق البحث العلمي أو مراكزه، ويطلع على نتائجه، ومعارفه الجديدة.

يذكر شوق (٢٠٠٤م) أن " البحث العلمي هو المصدر الأساسي للمعلومات، وأهم ما يمكن أن يُنهض البحث العلمي هو تربية الباحثين، وتربية الباحثين يشمل اكتشافهم وإعدادهم وتنميتهم وفق متطلبات العصر، واكساب (عمال المعرفة) مهارات البحث لابد أن تصبح من أهم واجبات التعليم" ص٢٥.

ويضيف أحرشاو (د. ت) انه "إذا كان البحث العلمي يمثل النواة الصلبة لسيرورة التربية والتكوين، فهو يشكل ضمنيا الشرط الحاسم للولوج إلى مجتمع المعرفة، فبدونه لا يمكن إنتاج المعرفة التي أصبحت تكون الرافد الأساسي لبناء هذا النوع الجديد من المجتمع وتحقيق تنميته المستدامة"ص١١.

كما يؤكد هو(Ho، ٢٠٠٧) أن توليد المعرفة الجديدة والتكنولوجيا يعدّ كذلك اكتشافاً أو اختراعاً، والبحث العلمي هو ما نحتاجه علميا للوصول إلى الأشياء أو المعرفة الجديدة وهذه العملية مهمة جدا لتوليد المعرفةص١".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبناء على ما سبق فإن الباحث يرى أن البحث العلمي من أهم طرق توليد المعرفة ويتطلب ذلك اكتساب مهارات منها: الملاحظة، والتفكير العلمي، و البحث عن المعلومة، ومهارات العرض والتسجيل للمعلومة، ومهارات التعاون والاتصال مع فريق البحث، ومهارات توثيق المعلومة ومناهج البحث، ومهارات إجراءات البحوث، واستخلاص النتائج، ويتطلب ذلك كله التدريب عليها وتمكين المشرف التربوي منها.

١٣-المكتبات ومصادر التعلم Libraries and Learning Resources

إننا في هذا العصر بحاجة ماسة إلى استخدام مداخل وتقنيات حديثة ومتعددة لتفعيل دور الفرد في إنتاج المعرفة، ودور التعلم الذاتي، والعمل على رفع كفاءة الأفراد بالتأكيد على دور المكتبة، ومصادر المعلومات، واستخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال في التعليم، وإتاحة استخدام شبكة الانترنت كوسيط اتصالي وتربوي(أبوخليل، ٢٠٠٦، ص٦٢٤).

وقد أوصت ندوة المكتبات المدرسية ودورها المستقبلي في المجال التربوي والثقافي التي نظمتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بتونس في الفترة من ١١ -١٤ نوفمبر ١٩٩٨م، بتبني مفهوم جديد للمكتبات المدرسية، ومصادر التعلم يضعها في صميم العملية التعليمية والتربوية، ويجعلها ركيزة أساسية في التعلم الذاتي، واكتساب مهارات البحث، والاستكشاف، ويؤهل الفرد للتفاعل الإيجابي مع تطورات العصر المعرفية، والتقنية.(المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٨م، ص٦٠).

ويؤكد ذلك أبو خليل(٢٠٠٦م) بقوله " إن تحقيق مجتمع المعرفة يتوقف على سد الفجوة بين التعليم التلقيني والمعرفة النظرية من ناحية، واستخدام المكتبة والمصادر الإلكترونية في اكتساب، وتوظيف، وإنتاج المعرفة من ناحية أخرى" ص٦٦٦.

وكل ما سبق يؤكد على أن للمكتبات ومصادر التعلم دوراً بارزاً في توفير المعرفة، واكتسابها، وتوليد معارف جديدة من خلالها.

١٤-وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات. ICT:

أصبحت تقنية المعلومات والاتصالات أداة مهمة في التعليم، ومن أدوات التعلم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المستمر مدى الحياة وكذلك من أدوات ابتكار المعرفة، ونحن اليوم بصدد اقتصاد عالمي جديد (الاقتصاد المعرفي)، حيث يعتمد بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذه الوسائل لها دور كبير في اختصار المسافات وسرعة انتشار، ونقل المعرفة، سواءً على الصعيد الوطني أو العالمي.

ومن متطلبات عصر ثورة المعلومات، والاتصالات وعالمية المعرفة التركيز على اكتساب المتعلمين لمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) والإسهام في تطويرها، والتأكيد على تطوير الصناعات الاستراتيجية المهمة، وعلى رأسها صناعة الإلكترونيات والاتصالات. وقد أسهم تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ترميز أشكال المعرفة الأربعة رقمياً وهو (معرفة المعلومة، معرفة العلة والسبب، معرفة الكيفية، معرفة أهل الاختصاص) وكذلك تناقلها بسرعة فائقة وكلفة معقولة، مما أدى إلى إحداث تغيرات في طبيعة الاقتصاد العالمي، (عساف، ٢٠٠٤، ص٣).

كما تلعب تكنولوجيا المعلومات دورًا أساسيًا في تشبيك المعرفة وطنيًا وإقليمياً وعالميًا وأصبحت إحدى الأدوات الهامة في الإبداع والتجديد وفي تفعيل النظام الوطني للإبداع National Innovation System (مراياتي، د. ت، ص٢٠).

ويرى الباحث أن تقنية المعلومات وشبكات الحاسب مصدرا من مصادر توليد المعرفة واقتصادها، فمن جانب: هي وسائط تستخدم لنقل المعرفة، وتداولها بشكل ميسر وسريع ومن جانب آخر؛ هي معرفةٌ ومصدر رئيس ومشارك بارزٌ في الاقتصاد المعرفي.

١٥-الشبكات الداخلية و الخارجية: Internal & External Networks

في نواة القرن الحادي والعشرين يتكون مجتمع المعرفة من عدة أشكال؛ اجتماعية، وتفاعلات تقنية، جعلت انتشار المعرفة، والبرامج، والمحتوى الرقمي، خلال الشبكات سريعاً جداً، من خلال الانتشار السريع للتقنية، والتوافر للشبكات الحاسوبية والإلكترونية، وكمية المعلومات ، كل ذلك قدم للناس الرابط بين ما

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تنتجه تقنية الاتصالات و المعلومات، والتي تعمل على انتاج المعرفة. (Mansell، ٢٠٠٣م، ص١).

ويضيف ايرن وتشن و تشن و كنسشوك Irene, Chen, Chen, Kinshuk(٢٠٠٩م) أن الانفجار التقني قد ولّد كمية المعرفة من خلال الشبكات سواء الإنترنت أو الشبكات الافتراضية"ص١٣٤.

ويرى الباحث أن ما يحدث من تفاعلات فكرية، وثقافية، وعلمية داخل شبكات العمل الداخلية، والخارجية هي مصدر مهم من مصادر توليد الأفكار، والمعرفة، وتنميتها.

ثانياً : نشر المعرفة Dissemination of knowledge

يُعدُّ نشر المعرفة المحطة الثانية من محطات دورة حياة المعرفة، فاكتساب المعرفة المتوفرة بين يدي الإنسان ضرورة لتوليد معرفة جديدة وتوظيف ما يحصل عليه منها، من خلال استخدامها في حياته.

و"تلجأ المؤسسات حاليا في سعيها لتنمية اقتصادها " كما يذكر أبو زيد (٢٠٠٣م) "إلى وضع استراتيجية تعليمية ضمن إطار ما يسمى باقتصاد المعرفة، لنشر المعرفة داخليا على كل المستويات الفردية والجماعية، وعلى مستويات المؤسسات ككل"ص٢.

ويرى توفيق (٢٠٠١م) أن المنظمات" تسعى إلى الاستفادة من المعرفة لتحقيق معادلة المعرفة الجديدة، المتمثلة في "المعرفة قوة"، لذا كان على المنظمات أن تشرك الآخرين في معرفتها لتتضاعف" ص٢٨.

ويؤكد هذه الأهمية سزلانسكي Szulanski (١٩٩٦م) بقوله " إن نقل المعرفة أمر ذو أهمية استثنائية، وبخاصة في عصر المعلومات الذي نعيشه"ص٤٣.

ويرى بكري (١٤٢٦هـ) أن" محطات دورة المعرفة تغذي بعضها بعضا، فنشر

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعرفة، وكذلك استخدامها يؤديان إلى ظهور مصادر جديدة لتوليدها، وتوليد المعرفة إضافة يطلب نشرها، والاستفادة منها" ص٣.

ويرى الباحث أن نشر المعرفة ومشاركتها مع الآخرين ونقلها ،وإتاحة الوصول إليها، للأفراد، والمؤسسات، والمنظمات، تتيح فرص أكبر للإفادة من الموارد المعرفية، وتحسنها، وتزيدها، ويتطلب ذلك القدرة على الوصول للمعرفة المنشورة سابقا، ويتزامن مع ذلك تعليم الطرق الصحيحة والمفيدة لتحويل المعلومات إلى مخزون معرفي، يدخل في توليد المعرفة وتوظيفها، وتنميتها.

أشكال نشر المعرفة: Types of Knowledge Dissemination

يكاد يجمع من كتب عن المعرفة ونشرها أو نقلها أو المشاركة فيها أن هناك شكلين من أشكال نقل المعرفة، فيذكر العتيبي(١٤٢٨هـ،ص٧٩)، ونوال الغامدي(٢٠٠٨م،ص٥٤)، نقلاً عن ماركواردر Morquardr (٢٠٠٢م) أن أشكال نقل المعرفة هي:

الشكل الأول :الطريقة العفوية أو غير المقصودة:

وتعني أن تنقل وتنشر المعرفة بشكل غير مقصود، دون تدخل المؤسسة أو المنظمة من خلال : الشبكات غير الرسمية، والأحاديث الجانبية، وملاحظة سلوك الآخرين أو نصائحهم أو توجيهات الزملاء.

الشكل الثاني: الطريقة الرسمية أو المقصودة:

وتعني أن تنشر أو تنقل المعرفة قصدياً من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة، أو الأساليب المكتوبة : مثل المذكرات، والتقارير، والنشرات، والمطبوعات الداخلية، والشبكات الرسمية، والمؤتمرات، وهذه الطريقة تكون مبرمجة وهادفة ومخطط لها مسبقا.

طرق نشر المعرفة: Methods of knowledge Dissemination

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يـــورد العـــازمي (٢٠٠٧م،ص٢١) اســـتنادا إلى بيـــدنار Bednar (٢٠٠٠م) أن المعرفة تنقل بطرق ووسائل عدة منها:

- الاتصالات المكتوبة.
- المؤتمرات الداخلية.
- تدوير العمل.
- إرشاد العاملين.
- الكتابة والتوثيق.
- المحاضرات.
- المقابلات.
- الندوات التثقيفية.
- التدريب أثناء العمل.
- التدريب.
- النشر الداخلي.
- انتقال العمل.
- اتصالات الفيديو.
- تكنولوجيا المعلومات.
- الدروس.
- البوابات الإلكترونية.
- الكتب والقصص.
- تشكيل فرق عمل.

ويضيف المطيران (٢٠٠٧م) :

- الزيارات.
- المكالمات.
- الاجتماعات.
- قواعد البيانات.

ويرى الباحث أن الوسائل الحديثة لنشر المعرفة في مجال الإشراف التربوي هي ما يلي:

١- استخدام الحاسب الآلي : Using Computer

و يقصد به استخدام الحاسب كأداة (Computer As a Tool)، توفر للمشرف التربوي عتاد مادي، ينتج ويوفر من خلاله ما ينشر به المعرفة، كما يذكر عبود (٢٠٠٧م) أن " الحاسوب يوفر لنا اليوم إمكانية كبيرة في الاطلاع على المعلومة ونشرها"ص١٣٥.

ويستخدم الحاسب الآلي لتوفير البحوث العلمية المعدة سابقا أو إعدادها لتكون جاهزة للنشر وكذلك نشر المطبوعات، أو المنشورات و تتوافر على الحاسب

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الآلي برامج الموسوعات، والنشرات التربوية، والمقالات، و القراءات الموجهة. ومما يميز الحاسب إمكانية توظيف المعرفة الجديدة وتعلمها ذاتيا و فرديا، والسرعة والدقة، وتوفير الوقت والجهد في تعلم المعرفة الجديدة. (عبود، ٢٠٠٧م،ص٥٦).

٣- استخدام تقنية الجيل الأول من الانترنت Web 1. 0

يُعدُّ الانترنت اليوم من أهم وسائل التواصل ونشر المعرفة، يذكر الفنتوخ (٢٠٠١م،ص١) أن بعض الدول غيرت خططها إلى خطط معلوماتية أدخلت الحاسب الآلي و الانترنت عنصرا أساسيا في المنهج التعليمي. وقد بدأ الانترنت في الولايات المتحدة الأمريكية كشبكة عسكرية ثم ما لبثت أن انتشرت استخداماتها في جميع المجالات، وهي المساهم الرئيس فيما يشهده العالم اليوم من انفجار معلوماتي كبير.

وقد عرفها الموسى والمبارك (١٤٢٥هـ) بأنها " مجموعة من الحاسبات المرتبطة بعضها البعض في أنحاء العالم المختلفة التي يمكن بواسطتها نقل وتبادل المعلومات، مع عدد غير نهائي من المرسلين إلى عدد غير نهائي من المستقبلين في شتى أنحاء العالم" ص٧٦.

ويعرفها موقع موسوعة الإجابات (www.wikianswers.com) (٢٠١١م) أن الجيل الأول من الإنترنت هو الجيل القديم من الانترنت الذي يسمح فقط بقراءة المحتوى ".

وهي مجموعة من الحاسبات الآلية سواء الخوادم ،أو الطرفيات، أو الأجهزة الشخصية والمحمولة، وأجهزة الهواتف الذكية التي ترتبط ببرتوكولات الجيل الأول من الانترنت الذي يعتمد على النشر والقراءة فقط دون المشاركة الفورية في المحتوى.

بعض وسائل الجيل الأول للأنترنت (WEB 1. 0):

أ -البريد الإلكتروني E-mail: وهو من أشهر وسائل الانترنت وأوسعها انتشارا حيث يعد مجانيا. ويعرفه دياب (١٩٩٨م) "أنه إرسال واستقبال الرسائل الشخصية من نقطة إلى نقطة أو نقاط متعددة باستخدام حاسوب وشاشة طرفية ولوحة مفاتيح "ص٤٢.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويذكر الموسى و المبارك (١٤٢٥هـ) أنه "تبادل الرسائل والوثائق باستخدام الحاسوب "ص١٧ ، ويعود انتشاره، و أهميته إلى توفيره للوقت و الجهد وطريقة النقل.

ب -المواقع الإلكترونية الشخصية (Internet Personal Sites): وهي صفحات على شبكة الإنترنت يقوم المستخدم بتصميمها ونشر ما يريد عليها.

ج -مشاركة(نقل) الملفات (File Transfer Protocol) (FTP): وهي عبارة عن نقل ملف أو مجموعة ملفات نصية أو صور أو عروض أو فيديو من أي جهاز وإرسالها إلى الطرف الآخر أو نشرها لعدة أطراف بجعلها متاحة للجميع.

د -خدمة القوائم البريدية (Mailing List) :وهي خدمة تعتمد على عناوين البريد الإلكتروني، يتم من خلالها تكوين مجموعات بأسماء وعناوين المستفيدين وضمهم في عنوان واحد حيث يتم إرسال المحتوى للجميع بنفس الوقت، وهناك نوعان من القوائم البريدية؛ القوائم البريدية المعدلة، حيث يرسل البريد إلى شخص يسمى (Moderator) ويطلع على المحتوى ثم يسمح بنشره بعد التأكد من صلاحية محتواه، وغير المعدلة، وهي التي ترسل مباشرة للمستفيدين دون تعديل.

هـ -خدمات المحادثة (Internet Relay Chat):

ويذكر الموسى(١٤٢٣هـ) أنها خدمة " يشكل محطة خيالية في الانترنت تجمع المستخدمين من أنحاء العالم كتابة، وصوتا، كما بالإمكان أن ترى الصورة عن طريق استخدام كاميرا فيديو"ص٩٦.

ويزيد الباحث أنه من خلال هذه الخدمة يتم التحاور المباشر أو نقل الندوات والمؤتمرات والمحاضرات. وتختص بعض المواقع بتقديم هذه الخدمات، وتتميز بالجاذبية، والقدرة على تبادل الخبرات والمعلومات والمعرفة بين شخصين أو أكثر.

كما يذكر عبود (٢٠٠٧م،ص١٩١) أن من فوائد خدمات المحادثة ما يلي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- إجراء الحوارات واللقاءات التربوية بين المشرف التربوي والمعلم أو المشرف التربوي لمتابعة بعض المواقف التعليمية السابقة او التمهيد لموقف مقبل، أو التعاون أو طلب الاستشارة.
- يمكن عمل المؤتمرات العلمية المصغرة أو التداول بشأن أمر ما.
- إن الآنية التي تتسم بها هذه الخدمة توفر بيئة تواصل عالية التفاعل.
- إن خدمة المحادثة توفر تواصلا سريعا على جميع المستويات الإدارية أفقيا وعموديا.

٣- استخدام تقنية الجيل الثاني من الانترنت Web 2. 0:

بدأت خدمة الجيل الثاني من الانترنت في الظهور منذ منتصف التسعينيات، بينما مصطلح الويب ٢. ٠ web2. 0 ظهر في ٢٠٠٤م، وعند تقديم التطبيقات الخاصة بالويب ٢. ٠ وتم حصر التطبيقات التي تتوافر فيها خصائص وسمات خدمات الإنترنت في بيئة الويب ٢. ٠ حتى وإن كان التطبيق وجد قبل ظهور مفهوم الويب ٢. ٠ ومنها المدونات والشبكات الاجتماعية. (خليفة، ١٤٣٢هـ، ص١٣).

مميزات ويب ٢.٠ web2. 0:

يورد موقع الموسوعة الحرة ويكيبيديا (www.wikipedia.org)(٢٠١١م) مميزات الويب ٢.٠ وهي :

١ - السماح للمستخدمين باستخدام برامج تعتمد على المتصفح / الموقع فقط لذلك هؤلاء المستخدمين يستطيعون امتلاك قاعدة بياناتهم الخاصة على الموقع بالإضافة إلى القدرة على التحكم بها.

٢ - السماح للمستخدمين بإضافة قيم لتلك البرامج المعتمدة على المتصفح

٣ - السماح للمستخدمين بالتعبير عن أنفسهم، اهتماماتهم، وثقافتهم.

٤ - تقليد تجربة المستخدمين من أنظمة التشغيل المكتبية من خلال تزويدهم بمميزات وتطبيقات مشابهة لبيئاتهم الحاسوبية الشخصية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥ - تزويد المستخدمين بأنظمة تفاعلية تسمح بمشاركتهم في تفاعل اجتماعي.

٦ - السماح للمستخدمين بتعديل قاعدة البيانات من خلال إضافة، تغيير، أو حذف المعلومات.

بعض وسائل الجيل الثاني للأنترنت (WEB 2. 0):

١ -المدونات Blog ٢ -التأليف الحر (Wiki)

٣ -يو تيوب YouTube ٤ -الرسائل الفورية IM

٥ -التخاطب المباشر Chat RSS: Really Simple Syndication :

٦ - وصف المحتوى Content Tagging ٧ - تقنية AJAX

٨ -الشبكات الاجتماعية Networking Social: مثل flick, my Space facebook.

٤- استخدام حزم البرامج الأساسية للحاسب الآلي (Windows، Office):

ينقسم الحاسب الآلي إلى مكونين أساسيين هما : الأجهزة أو العتاد (Hardware) و البرامج والتطبيقات (Software)، ولا يمكن الاستفادة من الحاسب دون استخدام المكونين معا. يذكر عبود(٢٠٠٧م) "أن أول ما ينبغي على مستخدم الحاسوب هو كيفية استخدام أنظمة التشغيل، وذلك من خلال استخدام برنامج "النوافذ" Windows "ص١٧٤.

ومن البرامج والحزم الأساسية التي يجب إتقانها للإفادة من الحاسب واستخدامه في قولبة ونشر المعرفة الآتي:

١ - نظام التشغيل للحاسب مثل النوافذ Windows.

٢ - حزمة Microsoft Office ومنها البرامج التالية:

- برنامج معالج النصوص مثل Microsoft Word
- برنامج الجداول الإلكترونية Excel.
- برنامج العروض التقديمية Power Point.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويمكن الإفادة منها في نشر المعرفة إما عن طريق إخراج المحتوى ونشره وتوزيعه كنسخ للمستخدمين الآخرين أو مع خدمات الإنترنت سواء الجيل الأول أو الجيل الثاني وذلك بعدة طرق: (عبود، ٢٠٠٧، ص١٠٨).

- سهولة الاستخدام نسبيا قياسا بالبرامج الأخرى
- طباعة النصوص والجداول والعروض بكل يسر وسهولة.
- سهولة استخدامها على أجهزة أخرى بنفس النسق والإمكانات.
- وجود محرر لغوي وقواميس مدمجة في البرامج الأساسية.
- إمكانية دمج الصوت والصورة في جميع القوالب.
- حفظ السجلات والمستندات بكل يسر وسهولة، ولسنوات عديدة مع إمكانية التعديل.

٥- نشر محتوى معرفي إلكترونيا (Electronic/Digital Publishing):

لقد انتشر النشر الإلكتروني أو الرقمي مع انتشار الإنترنت وأصبح شائعا في السنوات الأخيرة، وهذا ما يؤكده عبد الحي(٢٠٠٦م) بقوله" لقد أصبحت مصطلحات النشر الإلكتروني والرقمي مألوفة ومتداولة بشكل واسع في الوقت الحاضر في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات" ص١٩٠.

ويعرف منصور و يوسف (٢٠١١م) النشر الإلكتروني أو الرقمي بأنه "ذلك النوع من البث والتوزيع الذي ارتبطت تسميته بنظام المعالجة الرقمي وتراسل البيانات الإلكتروني، بدءاً من مرحلة تأليف وكتابة العمل إلى مرحلة البث والإتاحة للمستفيد"ص٤٤.

ويتضح من التعريف أن هناك نوعين من النشر المعرفي ألا وهما :

أ - النشر الإلكتروني/الرقمي لوثيقة موجودة وذلك من خلال عملية المسح الصوري (Scanning) أياً كان شكل الوثيقة نصاً أو صورةً أو شكلا بيانياً أو رسومياً. وتعتمد على تقنية Optical Character Recognition(OCR) للتعامل مع الوثائق الممسوحة . (منصور و يوسف، ٢٠١١، ص٤٥).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ب - النشر الرقمي والمعتمد على برامج التأليف الإلكتروني (Editing Programs)، "وهو المعني بإنتاج الوثيقة إنتاجاً آلياً كلياً وبحتاً منذ تأليفها وكتابتها وتحريرها وإتاحتها للقارئ والمستفيد عبر وسيط إلكتروني". (منصور و يوسف، ٢٠١١، ص٤٥).

ومن برامج التأليف الإلكتروني الآتي :

- برنامج المسح OCR للوثائق والمستندات.
- برنامج أكروبات Acrobat PDF.
- برنامج الناشر MS Publisher.
- الكتاب الإلكتروني E-book.

ومن وسائط النشر الإلكتروني:

- الماسحات الضوئية.
- الأقراص المضغوطة C. D/DVD/ Blu Ray.
- الإنترنت.
- الصفحات الشخصية.
- المنتديات.
- المدونات.
- البريد الإلكتروني.
- نقل الملفات.

ويرى الباحث أن من أهم ما يميز النشر الإلكتروني/الرقمي ما يلي:

أ) -النشر الذاتي.

ب) -سهولة البحث والوصول للمحتوى المعرفي.

ج) -تنوع أشكال الوثائق والمحتوى، كتابي، صوتي، صوري.

د) سهولة النشر.

هـ) - عرض المحتوى وتلقي التغذية الراجعة(Feedback) بكل سهولة.

و) - توفير قواعد البيانات والمعلومات للجميع.

ز) - توفير الكتب والمجلات الإلكترونية/ الرقمية والاستفادة منها.

٦- الوسائط المتعددة (Multimedia)لنشر محتوى معرفي :

تعتبر الوسائط المتعددة والفائقة من أهم الوسائل المستخدمة في النشر فهي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

برامج تفاعلية تجمع الصوت والصورة والصوت والحركة والمؤثرات، ويتعامل معها المستخدم بفاعلية سواء كانت خطية أو غير خطية -نشطة، تعتمد على نشاطه ورغبته الذاتية.

وقد انتشرت الوسائط واستخداماتها في التسعينيات من القرن الماضي، ووظفت بفاعلية في العملية التعليمية وكذلك في التدريب من خلال الحاسب الآلي وشبكة الانترنت.

وتعرف الوسائط بأنها "برامج تجمع بين النص المكتوب والصوت، والرسوم الثابتة والمتحركة، ولقطات الفيديو، ويتم عرضها بشكل متكامل وتخزينها أوحفظها، أو التعامل معها بشكل تفاعلي باستخدام الحاسب الآلي وذلك وفقاً لمستوى وقدرات واحتياجات المستخدم". (عبود، ٢٠٠٧م، ص٢١٦).

وتذكر صالحة سفر (١٤٢٨هـ، ص١٢٢) أن الوسائط الفائقة تختلف عن المتعددة بإمكانية المستخدم التنقل بين أجزائها حسب قدرته ورغبته، وسعتها التخزينية، وتسهل على المستخدم التعلم الذاتي والفردي والتعاوني، وتدعم التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.

٧- التدريب عن بعد. Distance training

أثرت التغيرات التقنية والاتصالات السريعة والمتلاحقة على كافة مجالات الحياة، ومنها التعليم والتدريب، ونتج عن ذلك أنواع من التدريب بالإفادة من هذه التقنيات والاتصالات، وأوضحت وزارة التربية والتعليم (١٤٢٢هـ، ص١٣) في دليل التدريب الخاص بإدارة التدريب التربوي أنه يجب الإفادة من شبكة الإنترنت العالمية، وتعزيز التوجه نحو برامج التدريب عن بعد.

يعرف توفيق (٢٠٠١م) التدريب عن بعد بأنه" الاستعانة بالتكنولوجيا المتطورة وإمكاناتها الهائلة في تدعيم عمليات التدريب وتلبية احتياجات المتدربين وزيادة إنتاجيتهم من خلال المزج بين خبراتهم والبناء عليها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة"ص٦٢.

ويسهم التدريب عن بعد في زيادة فاعلية التدريب وتوسيع قاعدة المستفيدين

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

منه، ويحقق المساواة والعدالة بين المتدربين و يلغي قيود الزمان والمكان، فيقلص القيود الجغرافية، ويسهم في تقليل الكلفة المادية، وتيسير المناخ المناسب لكل متدرب. (سالم، ١٤٢٤هـ،ص٣٩٣، والعمري، ١٤٢٨هـ،ص١٦).

ومن متطلبات التدريب عن بعد ما ذكره كتريونا Ctriona (٢٠٠٤م،ص٢٧) من معايير خمسة يجب توافرها لتقنية التدريب عن بعد وهي كما يلي:

- تحديد أهداف واضحة وواقعية لاستخدام التقنية في تحسين الخطة التدريبية.
- إشعار العاملين بكيفية استخدام التقنية.
- تقييم عملية الاتصال بالبرامج المحددة في الخطة.
- توفر ميزانية كافية للمواد اللازمة لعناصر الخطة.
- تقييم التدريب بعد نهايته للتأكد من تحقيق الأهداف.

ويرى الباحث أن المعايير السابقة ركزت على الفرد (مدرباً أو متدرباً) وإلمامه بالتعامل مع الوسائل التقنية المستخدمة، ووجود التخطيط السليم، والتقييم لكل عمليات التدريب.

إن تزايد أهمية التدريب عن بعد ناتج من التطور والتغير التقني المتسارع، وهو وسيلة مهمة تساعد في التغلب على بعض ثغرات ومشاكل التدريب التقليدي، لما يتمتع به من مرونة، والحد من التكلفة المادية، والتركيز على المتدرب.

تقنيات التدريب عن بعد:

تتعدد وسائل ووسائط وتقنيات التعليم والتدريب عن بعد، وتعتبر هذه المصادر التعليمية والتدريبية الوسيط الفاعل لقيام عملية التدريب عن بعد، ومنها ما يلي:

أ) - الإنترنت. ب) -مؤتمرات الفيديو

ج) -البريد الإلكتروني. د) - مؤتمرات الكمبيوترات (طه، د. ت، ص١٧٩)

هـ) -المؤتمرات الصوتية و) -الشبكات الداخلية.

ز) -برامج الأقمار الصناعية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ح) -القرص المدمج CD (الموسى، ١٤٢٨، ص ٢٠٩).

ويرى الباحث أنه من خلال ما تقدم من تقنيات ووسائط التدريب عن بعد، أن هناك تدريب متزامن يتم في نفس اللحظة و تدريب غير متزامن. وتحول من المركزية إلى غير المركزية مركزية، وتتطلب توفير كادر مؤهل، وبيئات عمل مناسبة.

كما يرى الباحث أن أهمية واستخدام التدريب عن بعد تتزايد يوماً بعد يوم لانتشار تقنية المعلومات والاتصالات، وانتشارها، وتناغم الأجيال الحالية والقادمة مع ذلك، واعتبارها جزء من حياتهم اليومية.

٨- توظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة: Supervisory Techniques in Knowledge Dissemination

إن معظم البحوث والدراسات قامت بتصنيف الأساليب الإشرافية إلى نوعين هما:

١ - الأساليب الفردية : وتتمثل في (الزيارات الصفية – المداولات الإشرافية – الدروس التطبيقية – تبادل الزيارات – النشرات التربوية – القراءات الموجهة – تقويم فاعلية المدرس – الكتابات المهنية).

٢ - الأساليب الجماعية : وتتمثل في (الاجتماعات العامة للمعلمين – البحوث والدراسات التربوية – الورش التربوية – الندوات والمؤتمرات).

وتحقق شبكة الإنترنت الوصول للمستفيد (المعلم) عملياً حيث أنها تصل إلى ملايين الأفراد والهيئات في أماكن تواجدهم وتربط بينهم. فمن خلال الموقع الخاص بكل منطقة تعليمية أو بريده الإلكتروني أو الشبكات الاجتماعية والتواصل وغيرها من الأدوات والوسائل على شبكة الإنترنت ويتم تغذيته بمادة تربوية وعلمية تخدم المشرف التربوي والمعلم باستخدام جميع أساليب الإشراف التربوي وتفعيلها. فيذكر نواوي (١٤٢١هـ، ص ٦). و البطاطي(١٤٢٣، ص ٩) والغامدي(٢٠٠٨م، ص٥٠) بعض تلك الأساليب منها:

١ -النشرات التربوية (الإشرافية) .

٢ -الدروس النموذجية (التطبيقية).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣ -الورش التربوية (التدريبية).

٤ -البحوث والدراسات التربوية.

٥ -المؤتمرات والندوات التربوية.

٦ -توصيات الزيارات الصفية من قبل المشرف التربوي.

٩- النشر العلمي في المجلات، والدوريات العلمية التربوية. Scientific Publications in Journals, Rapid Communication

لقد بدأ الإنسان حضارته الواسعة بالبحث العلمي البسيط في البداية، ثم تطور الأمر وصار البحث له أصوله وعلومه. وكان الطريق الأوحد لنشر النتائج العلمية في أول الأمر هو الكتب والرسائل العلمية الصغيرة، وربما يتم تبادل بعض النتائج بين الباحثين الذين تفصل بينهم فواصل المكان عن طريق الرسائل البريدية المعروفة. ومع مرور الزمن وتوسع البحث العلمي أدخل الإنسان أسلوباً جديداً لتبادل نتائج البحث العلمي وهي الدوريات العلمية Journals. وكانت تلك الدوريات في بداية الأمر غير متخصصة بل شاملة لجميع أصناف المعرفة وكانت دورتها بطيئة فربما تكون سنوية ثم نصف سنوية ثم شهرية. ولكن عجلة البحث العلمي وتوالي النتائج العلمية وظهور مبدأ التخصص العلمي أدى إلى عدة أمور، منها ظهور دوريات متخصصة، ومنها ظهور دوريات سريعة Rapid Communication . كما ظهرت المؤتمرات العلمية، وتلاها ظهور مطبوعات خاصة بكل مؤتمر. وفي كل تلك الأوعية يتم شيء واحد بالضبط: إنه تبادل النتائج العلمية.(الزايد، ٢٠١١م، ص٢).

والنتيجة العلمية التي تنشر في بحث علمي عن طريق دورية علمية أو البحث الذي يعرض في مؤتمر متخصص لكي يناقش من قبل المتخصصين هو عبارة عن بحث يحمل معلومة جديدة، أو إضافة جديدة، أو تأكيداً لمعلومة ما زالت في طور البحث والمناقشة، أو تفسيراً لنتيجة علمية سابقة ولكنها كانت غامضة، أو وضع نظرية لنتيجة تجريبية بحتة أو العكس أي إثبات تجريبي لنظرية علمية. ومع ذلك فإن كثيراً من الدوريات العلمية تقبل أيضاً الورقات التي تعنى بالاستعراض أو المراجعة لما

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

سبق نشره Review أو تقارير حول النشاط البحثي Report . وبالرغم من هذا فإن الكتاب مازال يحمل الكثير من الأهمية العلمية غير أنه في الوقت الحاضر لم يعد مكاناً لنشر نتائج علمية بصورة أولية قبل نشرها أولاً في الدوريات والمؤتمرات. (منصور وآخر، ٢٠١١م، ص١٥).

ويرى الباحث أن مهارات الكتابة العلمية، والبحث العلمي للمشرف التربوي لابد وأن يمتلك معها، ويدعمها مهارات النشر العلمي في المجلات المحكمة؛ حتى يتمكن من نشر المعرفة بطريقة علمية موثقة.

١٠- المكتبات العامة والمدرسية والإلكترونية. Public, school and electronics libraries.

تعد المكتبة العامة والمدرسية مصدرا للثقافة المتجددة والمعرفة المتطورة التي تضع التلميذ والمعلم والمشرف التربوي في اتصال دائم مع الانفجار المعرفي، وقد أكد خبراء المكتبات المدرسية على أن المكتبة المدرسية شريك حيوي في إدارة المعلومات وبهذا يجب آلا تكون بعيدة عن جوهر العملية التعليمية. وينعكس الدور الإيجابي للمكتبة المدرسية في تدعيم المناهج الدراسية إلى توسيع آفاق المعلم بتدريبه على قضية البحث العلمي وملاحقة تطورات العصر الذي يقفز بسرعة خاطفة حتى أصبح من الصعب على أي فرد أن يطلع على كل ما أنتجته القريحة الإنسانية في مجال تخصصه. ومن هنا كان للاعتماد على المكتبات دور خطير في مواكبة العصر حتى نستطيع تخريج كوادر مؤهلة تساهم في الرفع من كفاءة المجتمع(العلي، ٢٠٠١م، ص٢٨).

وقد أسهم ظهور تقنيات المعلومات والاتصالات المتمثلة في الحاسب الآلي وشبكات المعلومات المحلية والعالمية وشبكة الإنترنت في تطوير العمليات الفنية والخدمات المعلوماتية في المكتبات، بحيث أصبح المستفيد يتجول في المكتبة افتراضياً Virtually من خلال موقع المكتبة على الإنترنت، ويحصل على ما يريده من خدمات وهو لا يكاد يبرح مكانه إما في المنزل أو المكتب دون الحاجة للذهاب إلى المكتبة (الأكلبي، ٢٠١٠م، ص١٧)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما يورد عليان(٢٠٠٦م، ص٢٠٦) قول بابنBaben بأن المكتبات الإلكترونية تعكس مفهوم الإتاحة من بعيد لمحتوى، أوخدمات المكتبات وغيرها من مصادر المعلومات والمعرفة بحيث تجمع بين الأوعية على الموقع والمواد الجارية والمستخدمة بكثرة سواء كانت مطبوعة أو إلكترونية.

١١- مهارات الاتصال (الحوار، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار) Communicating Skills

يؤكد المهتمون بأدبيات التربية بأن مهارات الاتصال من أهم أدوات التواصل الفكري والثقافي والاجتماعي والاقتصادي التي تتطلبها الحياة في المجتمع المعاصر لما له من أثر في تنمية قدرة الأفراد على التفكير المشترك والتحليل والاستدلال، كما انه من الأنشطة التي تحرر الإنسان من الانغلاق والانعزالية وتفتح له قنوات للتواصل يكتسب من خلالها المزيد من المعرفة والوعي، كما انه طريقة للتفكير الجماعي والنقد الفكري الذي يؤدي إلى توليد الأفكار والبعد عن الجمود ويكتسب الحوار أهميته من كونه وسيلة للتآلف والتعاون وبديلاً عن سوء الفهم والتقوقع والتعسف.(ال مبارك، ٢٠٠٦م، ص٥)

من ناحية أخرى صنف موقع المختبر التربوي للإقليم الشمالي المركزي (www.ncrel.org, ٢٠١١م) على موقعه على الإنترنت مهارة الاتصال الفعال أحد مهارات القرن الحادي والعشرين، التي تؤهل الفرد للعمل التربوي، والإنجاز الأكاديمي.

ويورد **مكتب الآفاق المتحدة الاستشاري**(٢٠٠٨م، ص ٥١) إن ما يدعو للاتصال الفعال داخل البيت والمدرسة والحوار بين العاملين في المؤسسات التعليمية سواء كانوا معلمين أو مرشدين طلابيين أو مشرفين تربويين أو مديري مدارس ونحوهما هو الإيمان بضرورة تقبل الطرف الآخر عن طريق التواصل اللفظي وغير اللفظي وهذا الأمر لا يتحقق إلا عن طريق الحوار الإيجابي الذي يتيح الفرصة للنمو والتطور والتقدم، والحوار التربوي الذي ننشده في المؤسسات التعليمية من شأنه أن يقرب وجهات النظر والاتصال والتواصل، ونشر المعرفة، وتعديل الاتجاهات بين العاملين في

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تلك المؤسسات.

وهذا يقودنا لبيان بعض مهارات الاتصال التربوي كما أوردهامكتب الآفاق المتحدة الاستشاري، (٢٠٠٨م، ص٥١) ومركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، (٢٠١١م)، والمتمثلة بالآتي :

١ -قبول الطرف الآخر.
٢ -الصدق والأمانة في النقل.
٣ -حسن الاستماع والإنصات .
٤ -الإلمام بمهارات الحوار.
٥ -احترام الطرف الآخر .
٦ - تنويع أساليب التواصل .
٧ -التأثير والإقناع.
٩ -الحوار الجيد ومهاراته.
١٠ - مناقشة الأفكار لا الأشخاص.

ويرى الباحث أن للاتصال في الميدان التربوي أهمية كبرى؛ لأنه ينمي في نفوس المتعلمين أهمية الحوار، وتقبل الآخر، ومناقشة الأفكار التي تتم من أجل الوصول إلى المعرفة والتوصل إليها وهذه هي الغاية المهمة.

ثالثاً : توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي : Applying Knowledge In Educational Supervisory Field

يعتبر توظيف المعرفة هي المحطة الثالثة من محطات دورة حياة المعرفة، فاكتساب المعرفة المتوفرة بين يدي الإنسان ضرورة لتوليد معرفة جديدة وتوظيف ما يحصل عليه منها، من خلال استخدامها في حياته.

ويذكر الفنتوخ / www.fantookh.com (٢٠١٠م) في موقعه" أن توظيف المعرفة، تعني توظيف الأفكار الجديدة التي تُقدمها نشاطات البحث العلمي، والتطور المعرفي، وكذلك توظيف المهارات المعرفية التي تُمثل مُخرجات نشاطات التعليم والتدريب، مسألة تدخل ضمن مهمات تفاعل مؤسسات التعليم مع المدرسة، ومؤسسات المُجتمع الأخرى القائمة على توظيف المعرفة عملياً والاستفادة من

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مُعطياتها."

ويرى الباحث أن من مجالات توظيف المعرفة في المجال التربوي ما يأتي:

١ – اقتصاديات المعرفة Knowledge Economy:

مع ظهور وتسارع المتغيرات التقنية في شتى المجالات، كان لثورة المعرفة ومجتمعها أثر في التربية والتعليم والاقتصاد، فكان ما سمي باقتصاد المعرفة (Knowledge Economy).

ويؤكد ذلك الخضيري (٢٠٠١م) "أن الصراع العالمي في عالم ما بعد الجات – منظمة التجارة العالمية -عالم العولمة، عالم الألفية الثالثة، عالم الموجة الثالثة: لن يكون صراعا على رأس المال، أو المواد الخام الرخيصة، أو الأسواق المفتوحة، بل سيستمر لفترة طويلة صراعا على المعرفة:. إن المعرفة ستشكل اقتصادا جديدا في مجالاته، وفي آلياته، وفي نظمه"ص٨.

ونظراً لأهمية رأس المال الفكري، فهو أحد الموارد الأساسية في الاقتصاد المبني على المعرفة، يتحول الاهتمام وينصب على الفرد وإمكانياته، فهو الأساس في هذا النوع الجديد من الاقتصاد، وتدريبه وإعداده لهذه المسئولية، يحمل الدول والمؤسسات وخاصة التربوية مسئولية إعداد وتكوين وتأهيل الفرد وإعادة تنظيم رأس المال الفكري لدى الإنسان، وتوفير بيئة جيدة لذلك، وقيادة التحولات في السياسات لكي تعزز مصادر الثروة الحقيقية: الإنسان المؤهل.

وتعرف عماد الدين (٢٠٠٣م) اقتصاد المعرفة بأنه" الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها، واستخدامها، وتوظيفها، وابتكارها، وإنتاجها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الإفادة من خدمات معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجية متطورة، واستخدام العقل البشري كرأس مال معرفي ثمين، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة التغيرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي، وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاما مع تحديات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعالمية المعرفة، والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي والتكاملي"ص٢.

ويرى الباحث أن التعريف السابق يتوافق مع هذه الدراسة، حيث يلعب اقتصاد المعرفة طلب دورا حاسما ومهما لمؤسسات التعليم والتدريب وإصلاحها، و البحث العلمي، ونشر المعرفة، و تقنية المعلومات والاتصالات، ودعم وتشجيع واكتساب ونشر وإنتاج وتوظيف المعرفة لكي نصل إلى اقتصاد معرفي له وزنه وثقله العالمي.

متطلبات الاقتصاد المعرفي:

إن الاقتصاد المعرفي ليس مبنيا على القاعدة المعرفية فقط، بل له متطلبات تتوافق وحاجات السوق العالمية، لذا كانت هناك عناصر أساسية لهذا الاقتصاد تتمثل كما بينها الهاشمي والغزاوي(٢٠١٠م،ص٣٩) والنعيمات(٢٠٠٩م،ص٢٠) في:

أ -**قوة بشرية مؤيدة**: فالمجتمع هو أكبر قوة اقتصادية مؤيدة، فكلما كان تأكيد المجتمع لهذه القوة واستحسانه لها ولنتائجها كان المردود إيجابيا من ناحية التقدم والإبداع والابتكار.

ب -**وجود مجتمع متعلم**: فهو أفضل البنيان لمجتمع اقتصاد المعرفة،وإذا لم تتهيأ فرص التعليم الجيد للشباب فسوف يكون ذلك عائقا لبناء هذا الاقتصاد.

ج -**توفر منظمة بحث وتطوير فاعلة**: وهذه المنظمة مهمة للتخطيط والتطوير والتقويم.

د -**تهيئة عمال المعرفة وصناعها**: وتتوفر لديهم القدرة على إنتاج وتوليد المعرفة والقدرة على الربط، والابتكار، والإبداع، والبحث، وذلك من خلال تعليم نوعي، وتدريب مستمر.

هـ -**إيجاد الربط الإلكتروني الواسع**: فالمعرفة تحتاج إلى وسائط نقل ونشر وتبادل فائقة، وذلك من خلال تقنية المعلومات والاتصالات.

ويرى الباحث أن على المشرف التربوي أن يعمل في إطار بيئة عمل جيدة ومحفزة، وأن يعد لكي يمتلك المهارات المهنية، والتقنية لتوظيف المعرفة لكي يكونوا فاعلين ويقودوا المعلمين والميدان التربوي للوصول إلى اقتصاد المعرفة، وأن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتحلوا بالسمات التالية ليحققوا الدور المنوط بهم:

أ -المشاركة في الرؤية العامة لهذا التحول، ووضع رسالة تتفق وسياسات التحول نحو مجتمع المعرفة.

ب -الممارسة الفاعلة للإشراف التربوي، وتفعيل التأمل والتفكير في كل ما يجدونه في الميدان، وإيجاد الحلول الممكنة لكل ما يعترضه.

ج -العمل في فريق، والتعاون، وإقامة العلاقات المهنية.

د -الوصول إلى مصادر التعلم الحديثة بفاعلية.

هـ -استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية في مجال عملهم.

و -الاهتمام بالنمو المعرفي والتطور المهني، ويتولون ذلك بأنفسهم ويسهمون بالتخطيط وتحديد احتياجات النمو المهني لمن يشرفون عليهم من المعلمين.

ز -يقيمون شراكات مع المجتمع فهم فاعلون في مجتمعاتهم، من خلال اللقاءات والاتصالات عن طريق تقنية المعلومات والاتصالات.

٢ – إدارة المعرفة في المجال التربوي. Knowledge Management in Education Field

أدى التقدم المعرفي والتقني إلى نشوء ما يسمى بعلم إدارة المعرفة ،وهو علم إدارة ومعرفة ما تعرفه سواء على المستوى الشخصي أو المؤسسي، وهذا عرض موجز لبعض تعريفاتها.

يعرف ويقWiig(١٩٩٣م) "بأنها تخطيط المعرفة وتنظيمها وتنسيقها وتوليفها والأصول المرتبطة برأس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، وبشكل يتم معه انجاز اكبر قدر ممكن من الأثر الايجابي في نتائج المزية التنافسية" ص١٦.

أما أللـيAlle (٢٠٠٤م،ص٨) فيعرفها بأنها إدارة تنظيمية معلنة وواضحة للأنشطة والممارسات والسياسات والبرامج الخاصة بالمعرفة داخل المنظمة.

وعرفها (Haekett) نقلاً عن مشرف (٢٠٠٨م،ص٢٣٤) بأنها: مدخل نظمي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

متكامل لإدارة وتفعيل المشاركة في كل أصول معلومات المشروع بما في ذلك قواعد البيانات والوثائق والسياسات والإجراءات فضلا عن خبرات وتجارب سابقة يحملها الأفراد والعاملون.

ويُلاحظ من التعريفات المذكورة لإدارة المعرفة أنها تلزم وجود تنسيق فاعل بين مختلف النشاطات والموجودات داخل المنظمة ويشمل مجال موجودات إدارة المعرفة، الخبرة، التجربة، الكفاءة، المهارات القدرات والقابليات، أما النشاطات فتشمل عمليات التوليد، والبناء، والنقل، والمراقبة، والاستخدام والتقييم.

٣ – الإفادة من نتاج مراكز البحوث والدراسات. Research Centers Knowledge

ويذكر التركماني(٢٠٠٦م،ص٥) أنه يمكن أن يتم التعاون في مجال البحث والإفادة مما تنتجه مراكز ومؤسسات البحث العلمي عبر القنوات التالية:

ا -مراكز البحوث الجامعية: يمكن أن تلعب دورا هاما عن طريق تطوير خطط لمشروعات بحثية يتم التنسيق بشأنها مع المؤسسات التعليمية و المجتمعية والحكومية وقطاع المال والعمال.

ب -بحوث الدراسات العليا: ويوفر هذا الاتجاه التعاون مع طلاب الدراسات العليا والمؤسسات التعليمية لحل المشكلات التربوية الميدانية، مما ينعكس إيجابا على كلا الطرفين.

ج -مراكز البحوث المشتركة: ويتم إنشاؤها مناصفة بين المؤسسات التجارية والتربوية، خصيصا لدعم مؤسسات تربوية معينة وحل مشكلاتها و التطوير المستمر للمؤسسة التربوية.

يذكر حيدر(٢٠٠٤م،ص٢٤) أن تقرير مؤسسة كارينجي يؤكد على أهمية أن يُغذى التدريس من نتائج البحث العلمي بحيث يدمج الأستاذ نتائج البحث العلمي في التدريس فيعرض آخر المستجدات من خلال التدريس، وكذلك الإفادة من التدريس ومما يعرض له لتحديد مشكلات بحثية جديدة.

ويرى الباحث أنه يمكن الإفادة من نتاج المؤسسات والمراكز البحثية عن طريق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نشرها وتطبيقها في المجال التربوي، والتنسيق المستمر بين تلك المؤسسات ووزارة التربية والتعليم، كما يمكن الإفادة من الجامعات بتدريب كوادر تربوية على البحث العلمي و العمل كذلك في فرق بحثية مشتركة.

٤ – استخدام المعرفة لحل المشكلات التربوية.

إن ما يشهده مجتمع المعرفة من تطورات علمية وتقنية، وما يرافقه من قيم معرفية مضافه يتطلب استخداما لهذه المعرفة في حل ما يواجه الميدان من مشكلات تربوية، تورد عبد العزيز(٢٠٠٤م) ما نصه" إن بروز قيم معرفية، وتقنيات إبداعية جديدة في حقول المعرفة المختلفة، وما أبرزته هذه الإبداعيات من وحدة المعرفة وتكاملها، ونظراً لتعقيد الظواهر وتشابكها، فقد أصبح التعامل مع أية مشكلات يتطلب معرفة متصلة من حقول معرفية متعددة، الأمر الذي مهد إلى تعاظم الحاجة إلى منهجيات وأساليب علمية جديدة تمكن من الاستفادة من هذا الطوفان المعرفي المتدفق في التعامل مع الظواهر والمشاكل في تعقيداتها الجديدة، وإشكالياتها المتجددة"ص١٦.

ويضيف يسين(١٩٩٥م) أنه" تعاظمت الحاجة إلى تطوير أساليب حديثة يتم بموجبها التخلص من التفكير الخطي، وتنهض على أساس التفكير الشامل، والتفكير المتشعب، والإحاطة بما رواء حدود التخصصات المعرفية المختلفة، وتحقق توجها أكبر نحو وحدة المعرفة وتكامل مجالاتها، ومع ظهور الأساليب العلمية والمنهجية الجديدة سقطت فكرة الحتمية في حل المشكلات، وفكرة النماذج الجاهزة" ص٣٣.

٥ – نماذج الإشراف الحديثة. New Supervisory Strategies.

نظراً للتطور الذي حدث في مفهوم الإشراف التربوي؛ فإن ذلك أدى إلى ظهور بعض الاتجاهات الحديثة التي صاحبت هذا المفهوم، الأمر الذي جعل الباحث يقدم عرضاً موجزاً لأبرز هذه الاتجاهات، على النحو التالي:

أ: الإشراف بالأهداف :

انبثقت فكرة هذا النوع من خلال المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والصناعية وهي تعتمد بشكل كبير على القيام بإنجاز الأهداف. ويؤكد ذلك البابطين (١٤٢٥هـ) حين ذكر أن " نمط الإشراف بالأهداف هو امتداد طبيعي للإدارة بالأهداف، حيث دأبت المؤسسات التربوية على الاستفادة مما لدى المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية، وغيرها من أفكار واتجاهات مفيدة وتوظيفها في خدمة أهداف التربية والتعليم " ص ١٦٢.

وفي تعريف الإشراف بالأهداف يتفق كل من عبد الهادي (٢٠٠٢م، ص ٤٥) وعطوي (٢٠٠٤م، ص٢٤٩) على أن الإشراف بالأهداف من الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي ويعرفانه بأنه " نظام يشارك فيه المشرفون التربويون والمعلمون والمديرون بتحديد أهداف تربوية مشتركة، وتحديد مسؤولية كل طرف في تحقيق هذه الأهداف، بحيث يدرك كل من مدير المدرسة والمشرف التربوي والمعلم النتائج المتوقعة من عمله تماما ".

كما يضيف البابطين (١٤٢٥هـ) " أنه تخطيط تعاوني، يركز بدرجة كبيرة على الأهداف والنتائج المتوقعة لنظام الإشراف التربوي، من خلال المشاركة الفاعلة لجميع المعنيين بالعملية الإشرافية ويمثل نظاماً للتخطيط والإشراف في آن واحد، حيث يتضمن خططاً للمتابعة والتقويم المستمر، من أجل تحسين أداء نظام الإشراف التربوي وتطويره " ص١٦٧.

ب:الإشراف المتنوع: Differntial Supervisory

ينطلق الإشراف المتنوع من مبدأ أن التدريس مهنة، وأن للمعلمين الحق في تحديد مسار نموهم المهني، ضمن معايير مهنية مقبولة. (النبهان، ١٤٢٧هـ، ص٦٩).

ويهدف هذا النموذج الإشرافي إلى إيجاد متعلمين دائمي التعلم. لذلك يسعى إلى توطين أنشطة النمو المهني داخل المدرسة، وتفعيل دور المعلمين في تلك الأنشطة، مع مراعاة الفروق المهنية بينهم من خلال تقديم أنشطة نمو مهنية متنوعة في بيئة تعاونية تلبي الحاجات المختلفة للمعلمين. (العبد الكريم ١٤٢٦هـ، ص ١٩).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى العبدالجبار (١٤٢٩هـ) " أن الإشراف المتنوع يقوم على مبدأ مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ويعطيهم حرية أكبر في اختيار الإشراف الذي يتناسب مع احتياجهم وإمكانياتهم "ص١١٣.

وفي ضوء ذلك فإن الإشراف المتنوع يعمل على إحداث نقلة نوعية في العمل الإشرافي من حيث الممارسة والأساليب فهو يتيح نوعاً من التواصل والتفاعل الذي يكفل تنظيم الإشراف التربوي مؤسساتياً، ويعمل على تحسين وتطوير عمليتي التعلم والتعليم من خلال توظيف أساليب الإشراف التربوي، والذي يأتي في مقدمتها الدروس التطبيقية، ويراعي تفاوت حاجات المعلمين، ويركز على الفئة التي هي بحاجة لخدمات إشرافية ترتقي بأدائها التعليمي.

خيارات الإشراف المتنوع:

يرى العبد الكريم (١٤٢٦هـ) أن للإشراف المتنوع ثلاثة خيارات توافق تنوع احتياجات المعلمين في أدائهم المهني وهي :

أ) النمو المكثف.

ب) النمو المهني التعاوني.

ج) النمو الموجه ذاتياً. ص (٤٩).

ج: الإشراف التطويري : Developmental Supervisory

يعد الإشراف التطويري أحد الاتجاهات الحديثة في مجال الإشراف التربوي، وقد حدد له ثلاثة أساليب يمكن ممارستها ؛ لتطوير قدرات المعلمين وإمكاناتهم ؛ لأداء مهامهم على أكمل وجه وقد ذكر أبو عابد (٢٠٠٤م) تعريفاً له حيث ذكر بأنه " نمط إشرافي تقدم من خلاله خدمات إشرافية للمعلم تهيِّئ له تطُّوراً مهنيَّاً متنامياً بعيد المدى، ليصبح قادراً على اتخاذ القرارات الرشيدة وعلى حل المشكلات التعلُّمية/ التعليمية التي تواجهه"ص٣٣.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويستند الإشراف التطويري إلى أحدى النظريات القائمة على أن فلسفة الإشراف التربوي في حاجة لتفهُّم مبادئ تعلم الراشدين، وأن يُؤمن بمراحل تطورهم وتنوع خبراتهم وحاجاتهم وقدراتهم على التعلُّم. (وزارة التربية والتعليم١٤٢٧هـ، ص٣٣).

وبما أن المعلم هو محور العملية الإشرافية، وهذا يستدعي العناية والاهتمام بالفروق الشخصية والمهنية للمعلمين انطلاقاً من أن تطوير قدرات المعلمين وتنميتها هي مهمة الإشراف التربوي الأولى. فالمشرف التربوي التطويري هو إنسان مُعد مهنيَّاً، وهو خبير في استخدام الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية الخاصة بتشخيص مستوى إدراك الواقع المهني للمعلمين، وله خبرة معرفية ومهنية عالية، ويمتلك القدرة على استخدام أساليب إشرافية متنوعة، كفيلة بتطوير قدرات المعلمين في حدود الإمكانات والموارد البشرية والمادية المتاحة، وهو قادر على توجيه المعلمين باختلاف مستويات دافعيتهم ومسؤوليتهم، بينما المشرف التربوي ذو الثقافة الإشرافية المنخفضة أو المتوسطة لن يكون بمقدوره تقديم المساعدة المطلوبة للمعلمين بمختلف فئاتهم على الوجه المطلوب. (البابطين، ١٤٢٥هـ، ص ١٠٦).

مسارات الإشراف التطويري:

توجد ثلاثة أساليب للإشراف التطويري هي: غير المباشر، والتشاركي والمباشر، و تستوعب جميع فئات المعلمين.

١ -الأسلوب الإشرافي المباشر :

عرف البابطين (١٤٢٥هـ) الأسلوب المباشر في نمط الإشراف التطوري بأنه: "أسلوب يؤكد على وضع الأسس التي ينبغي أن يسير عليها المعلم لبلوغ هدفه، وتحسين تدريسه، بما يعود على طلابه بالمنفعة، ويستخدم هذا الأسلوب مع المعلمين الذين يتصفون بالتفكير التجريدي المنخفض "ص١٠٤.

٢ - الأسلوب الإشرافي التشاركي :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

هـو أسـلوب يؤكـد علـى أن عمليـة التـدريس هـي في واقـع الأمـر حـل للمشـكلات، يسـتوجب اشـتراك المشـرف التربـوي والمعلـم معـا في وضـع خطـة عمـل، تشـتمل علـى : أهـداف، وإجـراءات تنفيـذ، وتقـويم، ومتابعـة في سـبيل تحسـين عمليتي التعليم والتعلم. فالمشرف التربوي الذي يستخدم الأسلوب الإشرافي التشاركي يشارك المعلم أو مجموعة المعلمين في وضع الفرضيات، وتجريبها من أجل الوصول إلى حل للمشكلة ؛ وعليه فإن دور المشرف التربوي في العملية التعليمية التعلُّمية هو: التعاون مع المعلم أو فريق المعلمين للوصول إلى حل مشترك.

٣ - الأسلوب الإشرافي غير المباشر:

هـو أسـلوب يؤكـد علـى أن عمليـة الـتعلم تعتمـد في الأصـل علـى خـبرات ذاتيـة، وعلى المعلم أن يتوصل إلى حلول نابعة من ذاته، بغرض تحسين مستوى خبرات طلابه. ويستخدم هـذا الأسـلوب مـع المعلمـين الـذين يتصـفون بـالتفكير التجريـدي، فالمشـرف التربوي في هذا المسار ينظر إلى عملية التعلم ـ بأنها خبرات ذاتية خاصة بالفرد، و على الفرد أن يتوصل إلى حلول نابعة من داخله، يقتنع بها شخصيا. و يكون دور المشرف التربوي في هذه الحالة هو الإصغاء بفاعلية للمعلم، وتجنب إصدار الأحكام، ومنح المعلم ثقة كبيرة في النفس؛ حتى يستطيع مواجهة المشكلات التي تعترضه، ويتغلب عليها بأقل قدر ممكن من التوجيه. وهذا الأسلوب يناسب المعلمين ذوي التفكير التجريدي العالي. البابطين (١٤٢٥هـ،ص ١٠٥).

٦ – توظيف الأساليب الإشرافية إلكترونيا E-Supervisory Techniques

تحقق شبكة الإنترنت الوصول للمستفيد (المعلم) عملياً حيث أنها تصل إلى ملايين الأفراد والهيئات في أماكن تواجدهم وتربط بينهم. فمن خلال الموقع الخاص بكل منطقة تعليمية أو بريده الإلكتروني أو الشبكات الاجتماعية والتواصل وغيرها من الأدوات والوسائل على شبكة الإنترنت ويتم تغذيته بمادة تربوية وعلمية تخدم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المشرف التربوي والمعلم باستخدام جميع أساليب الإشراف التربوي وتفعيلها. فيذكر نواوي (١٤٢١هـ، ص ٦). والبطاطي (١٤٢٣، ص ٩) والغامدي(٢٠٠٨م،ص٥٥) وسفر(١٤٢٨هـ،ص٦٠) بعض تلك الأساليب منها:

١ -النشرات التربوية (الإشرافية) : هي مجموعة من التوجيهات أو الأمور التربوية التي يرغب المشرف التربوي (أو مشرف في مادة معينة) من المعلمين الإطلاع عليها قد تتضمن معلومات عن المادة الدراسية ما يحذف وما يختصر منها أو بياناً يمكن أداؤه وتنفيذه من الأنشطة التعليمية أو توصيات جديدة. واستخدام الإنترنت في ذلك يتيح فرصة إطلاع جميع المعلمين عليها وقراءتها واستيعابها ليس في المنطقة التعليمية تلك فحسب بل في جميع المناطق التعليمية، كما يمكن فتح المجال لتبادل المقترحات والأفكار بين المعلمين فيما بينهم من جهة وبين المعلمين والمشرفين التربويين من جهة أخرى.

٢ -الدروس النموذجية (التطبيقية) : الغرض منها إعطاء فكرة واضحة وسريعة عن طريقة تدريس معينة أو تدريس مهارة معينة بأسلوب علمي جيد. وهذه الدروس قد يؤديها المشرف التربوي أو أحد المعلمين المتميزين، فيتم نشر الدرس وما تم فيه من المناشط وطرق التدريس التي تم تطبيقها ووسائل وتقنيات التعليم المستخدمة وطرق استخدامها في الدرس مع وضع استمارة لتقويم الأسلوب لنقد الدرس عن طريق الإنترنت

٣ -الورش التربوية (التدريبية) : هي جهد تعاوني مشترك يمارسه مجموعة من المعلمين لدراسة مشكلة تربوية وتحليلها أو لتحقيق هدف مطلوب يضعه المشرف التربوي. يتم اختيار الموضوع أو المشكلة اعتماداً على حاجات المعلمين ومن ثم طرح "المشكلة على الإنترنت وفتح باب المشاركة بالآراء ومن ثم يتم تحديد موعد ومكان الورشة وتحديد المشاركين فيها مع ملاحظة أن تتم دراسة الآراء المطروحة من قبل المعلمين المشاركين عن طريق الشبكة حتى وإن كانوا من غير المشاركين الفعليين في الورشة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٤ -البحوث والدراسات التربوية : عن طريق التنسيق مع وحدة البحوث والدراسات التربوية بالتطوير التربوي بالإدارة التعليمية يتم عرض ملخص لأهم وأحدث البحوث والدراسات التربوية ونتائجها وتوصياتها على شبكة الإنترنت للاستفادة منها من قبل جميع العاملين في حقل التعليم في جميع مناطق المملكة.

٥ -المؤتمرات والندوات التربوية : عقد اجتماع للعاملين في حقل التربية والتعليم، اجتماعاً منظماً مخططاً له يضم بعض المشرفين التربويين والمعلمين ومديري المدارس ونخبة من المتخصصين التربويين لمناقشة قضية أو موضوع مهم يشغل كثيراً من المعلمين ورجال التعليم، كمشكلة تسرب الطلاب من التعليم العام مثلاً، وبعد النقاش والخروج بتوصيات وقرارات معينة توضع على شبكة الإنترنت من خلال موقع إدارة التعليم.

٦ -توصيات الزيارات الصفية من قبل المشرف التربوي : وهي الحلول والتوصيات والمقترحات لما لاحظه المشرف التربوي أثناء الزيارة الصفية أو أثناء زيارة المدرسة، بحيث تجمع من كل شعبة من شعب الإشراف التربوي على حده موضحة بها نواحي الضعف والقصور وكيفية علاجها دون ذكر أسماء بعينها، ثم تطرح على شبكة الإنترنت للاستفادة منها.

وقد اعتمدت وزارة التربية والتعليم برنامج الإشراف الإلكتروني ليطبق بشكل رسمي ومعتمد في العام الدراسي المقبل ١٤٣٢/١٤٣٣هـ، للمشرف التربوي، وكذلك لمديري المدارس في المملكة العربية السعودية، وهذه خطوة جيدة نحو تفعيل، وتوظيف الانترنت، والتقنيات الحديثة في مجال الإشراف التربوي.

٧ – استخدام الإشراف الإلكتروني : E-Supervisory

ظهر هذا الاتجاه نتيجة لإفرازات التكنولوجيا الحديثة وانطلاق الإنترنت وأدواته أسوة بظهور التعليم عن بعد والتعليم الالكتروني.

ومن جملة تعريفات إجرائية استحدثت من التعليم عن بعد والتعليم الالكتروني خلصت الباحثة صالحة سفر (١٤٢٨هـ) لتعريف شامل لهذا الاتجاه الحديث،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فذكرت أن الإشراف التربوي الإلكتروني هو " ذلك النوع أو النظام أو الأسلوب الإشرافي الذي يقدم مواد تدريبية وتوجيهية وإرشادية، وبيانات وتعاميم إلى المعلم دون إشراف مباشر أو التقاء المعلم والمشرف وجهاً لوجه، وكذلك دون الالتزام بزمان ومكان معين، ويعتبر مكملاً للإشراف التربوي التقليدي الحالي، ويتم هذا الإشراف تحت إشراف المشرفين التربويين وإدارة الإشراف التربوي لإعداد المواد التوجيهية والأساليب الإشرافية الموجهة بالاعتماد على وسائط تكنولوجية كالحاسب الآلي والإنترنت والهاتف والفيديو التفاعلي. . . الخ، والتي يمكن أن تساعد في الإيصال والاتصال الفعال بين المشرف التربوي والمعلم "ص١٤.

مميزات الإشراف التربوي الإلكتروني:

يمكن إجمال مميزات الإشراف عن بعد وهذا ما أوردته صالحة سفر (١٤٢٨هـ) في الآتي:

١ -يوفر للمعلمين والمشرفين فرصة تبادل الخبرات والتجارب العملية وخاصة في العمليات التدريبية.

٢ -يسهم في اختصار الوقت والجهد بإيصال التوجيهات والأساليب الإشرافية للمعلمين عن طريق توظيف التقانة الحديثة مثل الإنترنت.

٣ -يعرف بالمعلمين المتميزين ويبرز تجاربهم ويستفيد منها.

٤ -يوفر النشرات والمطبوعات والبرامج التعليمية في ملفات مقروءة عن طريق التبادل الإلكتروني مما يسهل الرجوع لها عند الحاجة.

٥ -يساعد المعلمين بمختلف قدراتهم ومستوياتهم على التدريب الذاتي.

٦ -استغلال مواقع الإشراف التربوي على الشبكة العنكبوتية، بحيث يوضع بها البرامج التدريبية المبرمجة وكذلك مصادر المحتوى التعليمي، حتى يسهل على المعلم الوصول إليها والاستفادة منها للرفع من نموه المعرفي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٧ -يستخدم الوسائط المتعددة والتفاعلية من صوت وصورة وأفلام في عملية التدريب بحيث تثير الدافعية للتعلم وزيادة النمو المعرفي والمهاري.

٨ -يسهل التواصل بين المشرفين التربويين والمعلمين عن طريق التحاور بالبريد الإلكتروني، مما يساعد على التفاعل والإطلاع الدائم بينهما على الآراء والمقترحات.

٩ -بتوظيف التقنيات الحديثة في الإشراف التربوي لن يكون المشرف التربوي هو المصدر الوحيد للمعرفة بالنسبة للمعلم، وستدخل أساليب متعددة مثل: الإنترنت، وخبرات المعلمين، ومواقع الويب، والمكتبات الإلكترونية.

١٠ -تسهم مواقع الإنترنت المتخصصة في الطرائق والاستراتيجيات الحديثة على مساعدة المعلم في تغيير طرقه التقليدية إلى الطرق الحديثة، وتنقل خبراته وثقافته من المحيط المحلي إلى المحيط العالمي. (ص ١٤٩).

٨ – إدارة التعليم الإلكتروني : E-learning Management

ظهر مصطلح التعليم الإلكتروني في أواسط عقد التسعينيات الميلادي في القرن الماضي، ولم يستقر مفهوم التعليم الإلكتروني حتى الآن شأنه شأن المفاهيم والمصطلحات الجديدة التي تظهر في التربية والتعليم. فمن قائل أن التعليم الإلكتروني هو التعلم الذي يستخدم الحاسوب، أو هو التعلم الذي يستخدم شبكة الاتصالات العالمية، ومن قائل إنه تعلم عن بعد، تستخدم فيه شبكات الاتصالات بأنواعها المختلفة. (الغانم، ١٤٢٦، ص٤٤).

وتذكر **الخليفة(١٤٢٨هـ، ص٥) أن** التعلم الالكتروني لا يعني تحويل المحتوى إلى صفحة ويب أو قرص مدمج ، بل هو تحويل المحتوى إلى أنشطة الكترونية تفاعلية يكون الطالب هو الفاعل والباحث والمحلل للمعلومات عند تنفيذ هذه الأنشطة ، والمعلم ميسر ومرشد للطالب في تعلمه الذاتي ضمن مجموعات باستخدامها التقنية الحديثة ، ففي الانترنيت أدوات كثيرة يمكن ان تسخر في خدمة الطالب والعملية التعلمية التعليمية ، وبرامج تساعد على خلق بيئة تعلم الكتروني.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويعد التعلم الإلكتروني أشمل من مجرد مجموعة المقررات التي تقدم من خلال المواقع الإلكترونية، ويتعدى ذلك إلى العمليات التي يتم من خلالها إدارة عملية التعلم بكاملها، بما في ذلك تسجيل دخول الطلاب، وتتبع تقدمهم، وتسجيل البيانات، وإعداد التقارير حول أدائهم، وبذلك يرتكز التعلّم الإلكتروني بشكل رئيس على نظم حاسوبية لإدارة عمليات التعلم الإلكترونية وتعرف بنظم إدارة التعلم، والمحتوى مثل:

أ -**أنظمة إدارة المقررات** Course Management System - CMS).

ب -**أنظمة إدارة التعليم** Learning Management System – LMS).

ج -**أنظمة إدارة محتويات التعليم** (Learning Content Management System – LCMS). **(الموسى، ١٤٢٥هـ، ص٦٧).**

٩ – تقنية المعلومات والاتصالات ICT **في مجال الإشراف:**

مع قدوم مجتمع المعرفة يعتمد المجتمع على تقنية المعلومات، والاتصالات، وكما يؤكد القطعان(٢٠٠٧م) ذلك بقوله" يجب أن تستثمر جميع وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات في الميدان التربوي لما لها الأثر الكبير على العملية التعليمية التعلمية والتربوية".ص٥٦.

وتلعب التقنية دوراً أساسياً بارزاً في نقل المعرفة وطنياً، وعالمياً فقد أصبحت أحد أهم الأدوات في الإبداع، والتجديد، وسيط سريع وفاعل للتواصل وايصال المعرفة ، ومصدر رئيس ومشارك في الاقتصاد المعرفي.(مراياتي،د.ت،ص٧٠).

ويذكر هو(Ho، ٢٠٠٧م) بأن" تقنية المعلومات والاتصالات يمكن أن تغني كثيرا من المعلمين والمتعلمين بالمعرفة، و تسهم في تطويرهم، وتحسين تعلمهم، وإنجازاتهم"ص٧.

ويؤكد البطاطي (١٤٢٣هـ) أنه "يبرز لنا ويظهر دور الإشراف التربوي الفعّال من خلال القدرة على التعامل مع هذه الشبكة والاستفادة منها ، فالإشراف التربوي يعتبر من أهم روافد المعلومات في الميدان التربوي فهو " حلقة الاتصال بين الميدان والأجهزة المسئولة عنه إدارية كانت أو فنية ، ينقل إليها نظرته ويمدها بالمعلومات الحقيقية عن إيجابيات العمل وسلبياته بعد أن يقف على أبعاده بالملاحظة والحوار

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والمقابلة وبإجراء البحوث والدراسات والإشراف على أساليب القياس والمشاركة في إجرائه ، فيعين متخذ القرار على الثقة بنجاح قراره وملاءمته "ص١.

ويرى الباحث أن من أوجه تطبيق التقنية الحديثة في الإشراف التربوي البوابات الإلكترونية، وبرامج قواعد البيانات للمعلمين، كحصر شاغلي الوظائف التعليمية، والتبادل الإلكتروني، وبوابة الإشراف الإلكتروني، وبوابة المعرفة التابع للإدارة العامة للإشراف التربوي، و موقع الوزارة على شبكة الإنترنت، لمواكبة الحكومة الإلكترونية، وقد قامت وزارة التربية والتعليم بتكليف كل إدارة تعليم وإدارة إشراف تربوي بإنشاء بوابات إلكترونية، و مواقع لكل إداراتها وهذه خطوة جيدة في مجال التحول لمجتمع معرفي تدعمه تقنية المعلومات والاتصالات.

١٠ – تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المشرفين التربويين والمعلمين على شبكة الإنترنت. Learning, specialized, and on-line Communities,

إن مجتمع المعرفة لا يعرف حدود جغرافية أو سياسية، وأن المنتمين إلى مهنة ما يشعرون بالقرب من بعضهم لأن أهدافهم المهنية واحدة وكذلك همومهم ، فهناك أرضية مشتركة للحديث بينهم؛ كذلك يمكن أن يعزى ذلك إلى إنتشار الشبكات المعرفية التخصصية، والمهنية، تودي إلى العمل المشترك مع الآخر لإنتاج معرفة جديدة.(حيدر، ٢٠٠٤م، ص٤٣).

إن من أهم المجتمعات على الإنترنت كما يذكرها عبود(٢٠٠٧م، ص٥٥) مايأتي:

منتديات الحوار: والتي تسمح بتبادل الآراء والأفكار، بشكلٍ غير متزامن، فيما بين المعلمين وفيما بين المعلمين، والمشرفين التربويين، مما يساعد على توسيع مداركهم وترسيخ أهمية مبدأ التشارك بالمعلومة وخصوصًا في عصر باتت فيه المعارف متنوعة ومتخصصة ومترابطة جدًا ببعضها البعض، وبات من الضروري ترسيخ مبدأ العمل التعاوني والتشاركي للوصول إلى نتائج مقبولة.

غرف الدردشة: ولها نفس تأثير منتديات الحوار إلا أنها تأخذ شكلاً متزامنًا.

ويرى الباحث أن وزارة التربية والتعليم خطت خطوات كبيرة في هذا المجال؛

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فمنذ بدأت خدمات الإنترنت بالمملكة العربية السعودية أنشأت منتديات التربية والتعليم، والتي تقسم لكل تخصص، ومجال تربوي، أو تعليمي، أو إداري في الوزارة، مما فعل دور المجتمعات المعرفية على الشبكة بشكل جيد، وكذلك إدارة الإشراف التربوي كان لها السبق في تكوين مجتمعات معرفية تخصصية على الشبكة العنكبوتية (الانترنت)، ويبقى الدور الأهم وهو تدريب المشرفين التربويين على تكوين وبناء تلك المجتمعات والمنتديات، وإدارتها، والمشاركة الفاعلة فيها.

١١ – البيئات الافتراضية. (Virtual environment).

طرح مصطلح الحقيقة الافتراضية Virtual Reality لأول مرة في عام ١٩٨٩م، وقد أطلقت مصطلحات أخرى عديدة تشير إلى هذا المفهوم منها: الحقيقة الاصطناعية Artificial Reality في السبعينيات، و Cyberspace عام ١٩٨٤م، ومؤخرا العوالم الافتراضية Virtual Worlds والبيئات الافتراضية Virtual Environments في التسعينيات. ويستخدم مصطلح الحقيقة الافتراضية اليوم بأشكال متعددة وكثيرا ما تكون مربكة ومضللة، لكن مصطلح الحقيقة الافتراضية يرتبط في الأصل بالحقيقة الافتراضية الاستغراقية، وفيها يكون المستخدم مستغرقا ومحاطاً تماماً بعالم مصطنع ثلاثي الأبعاد مولد بالكامل من خلال الحاسب (الهاشمي، ٢٠٠٦م).

يجد المتتبع للتطورات المتسارعة والمتلاحقة في مجال استخدام الحاسوب في التعليم أن قطاع التعليم لم يشهد وسيلة تعليمية قدمت لعملية التعليم ما قدمه الحاسوب وفي فترة زمنية لم تتجاوز العقدين من الزمن. فالإمكانات التي يقدمها الحاسوب في هذا المجال تتطور على الدوام ويعود ذلك إلى التقدم الذي تشهده هذه التكنولوجيا سواء كان ذلك في سرعة الأداء أم مساحة التخزين أو غيرها. فبعد تقديم الأقراص المغنطة (CDs) لم يعد يقتصر استخدام الحاسوب على أنماط تعليمية معينة كالتدريب لاكتساب المهارة (Drill and Practice) مثلاً وإنما أنماط جديدة أدخل فيها الصوت والصورة الثابتة والمتحركة كما هو الحال في المحاكاة (Simulation) وغيرها والتي كانت نواة لخلق البيئة الافتراضية كما أثبتت

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الدراسات أن الفرصة التي تقدمها هذه البيئة عظيمة بالنسبة للطلاب في تمكينهم من التعايش في بيئتهم الافتراضية التعليمية والاستفادة قدر الإمكان من طريقة الاستجابة الجسمانية الكلية في التعليم والتي تعتمد بالدرجة الأساس على مبدأ الاستماع والملاحظة قبل الممارسة(شقور، علي زهدي. د. ت).

ويرى الباحث أن البيئة الافتراضية تستطيع ومن خلال المؤثرات المصاحبة لها خلق جو تعليمي تفاعلي يجذب الطالب بل ويغمره في هذا الجو ليتعامل مع الأشياء الموجودة فيها بطريقة طبيعية. ومما يسهل هذه العملية تزويد الطالب بإرشادات صوتية أو على شكل رسوم متحركة تسهل عليه الانخراط في هذه البيئة. فإذا ما تم الإعداد لها بطريقة مناسبة وتم استغلال الإمكانات المتاحة بطريقة سليمة وبالتالي بناءها بالشكل المطلوب فسيحصل الطالب على فرصة تعليمية عظيمة من شأنها تعزيز وصقل قدراته الاستكشافية فتبني لديه مفاهيم وإجراءات تساعده في تعلم وتنمية المهارات المطلوبة.

١٢ – استخدام طرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير: New Teaching & Learning Strategies depending on Thinking Skills

عند الحديث عن استراتيجيات التدريس لابد من الإشارة إلى الوضع الحالي بالنسبة للاستراتيجيات التي تستخدم في عمليتي التعليم والتعلم، حيث أن اغلب المعلمين مازالوا يعتمدون على الاستراتيجيات التقليدية التي لا تساعد المتعلم على تنمية المهارات الإبداعية ومهارات التفكير العليا، بل تبقى هذه المهارات في بنيتها المتواضعة.

فهناك حاجة ماسة لعملية اكتساب المعرفة، وكيفية تطبيقها وتطويرها للحصول على معرفة جديدة، وعلى المشتغلين في ميدان التعليم والتعلم؛ إعداد الطلبة للعمل في هذا العصر الذي يتصف بالتغير السريع، وإيجاد استراتيجيات وطرق تدريس تتماشى وروح العصر الذي يعيش فيه الطلبة، بحيث لا تنقل لهم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعرفة فقط، ولكن تساعدهم على تنمية القدرات الخاصة لديهم كالتفكير الناقد، والمحاكمة العقلية، والاستدلال المنطقي، لكي يستطيعوا مواجهة التحديات الشخصية، ومساعدة المجتمع على التخطيط للتغير المطلوب. (الخزام، ١٩٩٨م، ص٧٠)

ويرى الباحث أنه لابد من مواكبة الاقتصاد المعرفي في عمليتي التعلم والتعليم، و يجب أن نتبنى استراتيجيات تعليمية تساعد على تنمية التفكير والعمل الجماعي في عملية التعلم والتعليم، وعليه يمكن إجمال بعض الاستراتيجيات ومنها:

أ - **استراتيجية الاستقصاء** : Inquiry Strategy

ب - **استراتيجية النشاط** Activity Strategy:

ج - **استراتيجية حل المشكلات:** Problem–Solving Strategy

د - **استراتيجية التعلم التعاوني:** Cooperative Learning

هـ -أسلوب لعب الأدوار: Role Play Strategy

١٣ – مهارات بناء فريق العمل. Building Team Work Skills

وهي عملية إدارية و تنظيمية تخلق من جماعة العمل وحدة متجانسة، متماسكة، متفاعلة، وفعالة. وهي عملية مخططة تستهدف تكوين جماعة مندمجة ملتزمة قادرة علي أداء مهام معينة و تحقيق أهداف محددة من خلال أنشطة متعاونة ومتفاعلة.

ويعرفها عبد الغني (١٤٣٢هـ، ص١٠) بأنها" عملية تستهدف تحسين فاعلية جماعة العمل من خلال أسلوب العمل، وعلاقات الأعضاء ببعضهم، ودور القائد تجاه الفريق.

افتراضات بناء الفريق:

١ - أن إنجازات الفريق أكبر من مجموع إنجازات الأفراد.

٢ - لكي تزيد إنتاجية الجماعة، يجب أن يتعاون الأعضاء و ينسقوا جهودهم لإنجاز المهمة المطلوبة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣ - لكي يقبل الأفراد علي المساهمة الفعالة، يجب أن يؤدي الفريق إلى إشباع الحاجات الاجتماعية و النفسية لهم.

٤ - زيادة فاعلية الفريق تؤدي إلى تحسين فاعلية المنظمة ككل.

٥ - يساعد بناء الفريق الأعضاء علي فهم سلوكهم الوظيفي و الشخصي، ووضع الخطط لتطوير إنجازاتهم.

ويرى الباحث أن بناء الفريق هو أحد الأساليب الفعالة للحصول علي أداء أفضل، وإنجاز أسرع، و علاقات إنسانية أعمق، وتسهم في حل المشكلات والوصول إلى نتائج أفضل بعقل جمعي، وتنمي مهارات أعضاء الفريق، وتنقل المعرفة من فرد لآخر.

١٤ – الملاحظة العلمية والتدوين : Scientific Observation and Notation

وهذا ما يعني به الباحث طرق تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمشرف التربوي أو المعلم أو الإدارة، من خلال الأتي:

أ - الملاحظة Observation:

تعد الملاحظة أساس المنهجية العلمية، وهي الخطوة الأولى نحو إدراك ماهية الأشياء، أو الأحداث أو العلاقات، وهي وسيلة من وسائل الظواهر الطبيعية والاجتماعية، وتنطوي على مهارات بحاجة إلى تدريب وممارسة. (الغانم وآخرون، ١٤٢٦هـ، ص١١٩) .

وهي كما يعرفها علوي وآخرون(د. ت، ص٣٢) مهرة التدقيق في الأشياء أو التمعن في الأحداث والتأمل فيها باستخدام الحواس الخمس بغرض تحليلها واكتشاف أسبابها وقوانينها.

ب - التدوين وتحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة:Notation

ويتم ذلك عن طريق التوثيق وكتابة التقارير العلمية التي تصف الظاهرة، والخبرة وتوثقها، فالمعرفة(الضمنية) الموجودة في عقول الأفراد وسلوكهم وهي تشير إلى الحدس والبديهة والإحساس الداخلي، إنها معرفة خفية تعتمد على الخبرة،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتحتاج إلى تدوين وتوثيق، وتحويلها إلى معرفة صريحة يمكن نقلها للآخرين(زروقي، ٢٠٠٥م، ص١٠٥).

والتدوين عرض كتابى للبيانات والمعلومات والحقائق الخاصة بموضوع معين أو مشكلة ما عرضا تحليليا، وبأسلوب مبسط منظم، مع ذكر النتائج والاقتراحات التي تم التوصل إليها(اسكندر، ٢٠٠١، ص١١).

ومن شروط الكتابة والتدوين ما يأتي:

١ - الوضوح Clarity ٢ - الدقة Accuracy

٣ - الموضوعية Objectivity ٤ - الإيجاز Concise

٥ - التسلسل المنطقي في عرض المعلومات ٦ - الإقناع Convinced

ويرى الباحث أن التدوين و التقارير تلعب دورا هاما في عمل ونشاط وخبرات الأفراد أو المؤسسات، حيث يتم بواسطتها تبادل البيانات والمعلومات والمعرفة، وتتطلب مهارات وقدرات عالية وعلمية ينبغي تدريب الأفراد العاملين في مجال الإشراف التربوي عليها، حيث أن المشرف التربوي يمر بخبرات كثيرة على المستوى الشخصي أو الملاحظة والمشاهدة لدى الغير، وهو ناقل للخبرة للميدان التربوي ويحتاج إلى تلك المهارات.

١٥ – رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين. Discovering & Caring Creative & Innovative abilites

إن القدرة على الاستفادة من مكامن التفوق، والإبداع، والتميز لدى المعلمين يكمن في القدرة على الكشف عنها، ولكي يتحقق هذا كان لزاماً على القيادات التعليمية، والمشرفين التربويين معرفة، وتمييز هذه المكامن لدى كوادرها والمستفيدين وهو ما نعني به اكتشاف القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين.

ينقل اللهيبي(٢٠٠٨م) قول أحد المفكرين: "إن معرفة الرجال بعمق من أدق أعمال الرئيس وأكثرها تأثيراً، إنها ينبوع القوة التي يملكها، إنها سر الرؤساء

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العظام" ص٥٥.

ويلخص مركز البحوث والدراسات (٢٠٠٦م، ص ٢٩) فوائد رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المرؤوسين في الآتي:

أولاً: أن توظيف الأفراد في المجالات التي يبدعون فيها يمكنهم من أن يقدموا أفضل ما لديهم لخدمة الأهداف المرسومة.

ثانياً: أن ذلك يعتبر حافزاً لاستمرارية العطاء لدى الأفراد، حيث يحققون ذاتهم بتميّزهم وتفوقهم من خلال إمكانياتهم الحقيقية.

ثالثاً: أن في توظيف أصحاب الطاقات في المجالات التي تميزوا فيها تحقيقاً للمزيد من التألق والإبداع في مجالات عملهم.

رابعاً: أن عدم معرفة الطاقات واكتشافها يفضي إلى وضع الأفراد في أعمال لا تتناسب مع قدراتهم، مما يضعف الأعمال ويتسبب في إخفاقها.

خامساً: أن سد الثغرات بالمرؤوسين الأكفاء الذين أحسن رئيس الدائرة انتقاءهم يمكنه من التفرغ والمراقبة عن كثب لمن هم بحاجة إلى توجيه، وبهذا يستطيع من خلال معرفته للكوادر سد الثغرات، والارتقاء بالآخرين دون عناء.

سادساً: أن عدم المعرفة المسبقة بالطاقات الموجودة وتوظيفها في وقت السعة والرخاء يجعل العثور عليها في وقت الضرورة شاقاً وعسيراً، كما أنه حتى وإن تم اكتشافها آنذاك قد لا يكون هناك وقت لتطويرها وصقلها بالشكل المناسب.

ويرى الباحث أن ذلك يمكن أن يتم من خلال تدريب المشرفين التربويين والوصول بهم إلى :

١ -تحسين مهاراتهم المتعلقة بكيفية تحويل الأفكار الإبداعية إلى خطط تنفيذية ناجحة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢ - زيادة معارفهم عن مفهوم الابتكار والإبداع والتخطيط.

٣ - تدعيم الاتجاهات الإيجابية لديهم تجاه أهمية تنمية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى الفرد والمنظمة.

٤ -تحسين مهاراتهم المتعلقة بكيفية تحويل الأفكار الإبداعية إلى خطط تنفيذية ناجحة.

١٦ – خيارات التقويم Alteranative Assessment

شهدت السنوات الأخيرة ثورة في مفهوم التقويم وأدواته، إذ أصبح للتقويم أهدافاً جديدة ومتنوعة، فقد اقتضى التحول من المدرسة السلوكية - التي تؤكد على أن يكون لكل درس أهداف عالية التحديد مصوغة بسلوك قابل للملاحظة والقياس - إلى المدرسة المعرفية التي تركز على ما يجري بداخل عقل المتعلم من عمليات عقلية تؤثر في سلوكه، والاهتمام بعمليات التفكير وبشكل خاص عمليات التفكير العليا مثل بلورة الأحكام واتخاذ القرارات، وحل المشكلات باعتبارها مهارات عقلية تمكّن الإنسان من التعامل مع معطيات عصر المعلوماتية، وتفجر المعرفة، والتقنية المتسارعة التطور. وبذلك أصبح التوجه للاهتمام بنتاجات تعلم أساسية، من الصعب التعبير عنها بسلوك قابل للملاحظة والقياس يتحقق في موقف تعليمي محدد. وهكذا فقدت الأهداف السلوكية بريقها الذي لمع في عقد الستينات، ليحل مكانها كتابة أهداف حول نتاجات التعلم Learning outcomes والتي تكون على شكل أداءات أو إنجازات Performance يتوصل إليها المتعلم كنتيجة لعملية التعلم. وهذه النتاجات يجب أن تكون واضحة لكل من المعلم والمتعلم وبالتالي يستطيع المتعلم تقويم نفسه ذاتياً، ليرى مقدار ما أنجزه مقارنة بمستويات الأداء المطلوبة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣م، ص٥٦).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يحتاج التعليم في مجتمع المعرفة إلى تطبيق واستخدام ممارسات وطرق تقويم حديثة. فمتطلبات العمل ومهاراته ومعارفه تختلف عن النمط القائم ولذلك يحتاج إلى أنواع وبدائل واستراتيجيات تقويم حديثة.، فالتقويم عملية مستمرة لتحسين العمل، وتتطلب مهارات وأدوات لكي يكون موضوعيا وصادقا ويحقق هدفه. (السنبل، ٢٠٠٤، ص١٢) و (العساف و مزاهرة، ٢٠١٠، ص٣٣٧).

ولم يعد التقويم النهائي الطريق الوحيد للتقويم، فالتقويم التكويني(البنائي) وأساليب التقويم البديل أصبحت محط أنظار التربويين حيث انها وسيلة ناجحة لاتخاذ القرارات، ولتحسين عملية تعلم المتعلمين من خلال أساليب متعددة. (الغانم وآخرون، ١٤٢٦، ص١١٢).

أنواع التقويم :

يذكر كلٌ من السنبل (٢٠٠٤، ص١٢) والدوسري(١٤٢٥، ص٢٠) والغانم وآخرون (١٤٢٦، ص١١٣) وزيتون(١٤٢٨، ص٣٧) و الهاشمي والعزاوي والعزاوي(٢٠١٠، ص١٧٤) والعساف ومزاهرة (٢٠١٠، ص٣٤٣)، أن هناك أنواع عديدة من التقويم حسب أغراضه و وقت تنفيذه منها ما يلي:

١ - **التقويم المبدئى أو القبلى** (Initial or Pre-Evaluation)

٢ - **التقويم التكوينى (البنائى)** Formative Evaluation :

٣ - **التقويم التجميعى** Summative Evaluation :

٤ - **التقويم البعدى** : Post Evaluation

ويضيف زيتون(١٤٢٨)" يصنف المختصون في مجال التقويم التربوي أساليب وأدوات التقويم إلى فئتين كبيرتين" ص٣٧ وهما:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفئـة الأولى : أسـاليب التقـويم وأدواتـه التقليديـة (المعتـادة/ السـائدة)Traditional Assessment: ومنها الاختبارات و الواجبات المنزلية.

الفئة الثانية: أساليب التقويم البديل وأدواته Alternative Assessment

جدول رقم (٣)

أبرز التحولات في التقويم (موقع مكتب التربية العربي لدول الخليج،٢٠١٠)

مجال التحول	التحول من	التحول إلى
أغراض التقويم التربوي	الاقتصار على التقويم للمحاسبية	التقويم للتعلم
علاقة التقويم بالواقع (context)	التقويم البعيد عن السياق الواقعي	التقويم الحقيقي والتركيز على استخدام المهارات في سياق واقعي
التحول في عدد المقاييس ونوعها	من مقياس منفرد(الاختبار مثلاً)	مقاييس متعددة تشمل الاختبارات والتقويم البديل (مثل تقويم الأداء وملفات أعمال الطلاب)
أبعاد التعليم ومعاييره	بعد مفرد واحد	أبعاد تعلم متعددة ومتداخلة
أبعاد الذكاء	أبعاد قليلة(مهارات عددية ونقطية)	أبعاد متعددة (الذكاء المتعدد)

ويـرى البـاحـث أن التطـوير المهـني للعـاملين في التعلـيم بمختلـف مسـتوياتهم مـن معلمين ومشرفين تربويين ومديري مدارس في مختلف مجالات القياس والتقويم التربـوي وبدائلـه الحديثـة وتضـمين بـرامج مؤسسـات إعـداد المعلـم لمهـارات التقـويم التربـوي المطلوبـة، مطلـب تربـوي ملـح مـن متطلبـات التربيـة في مجتمـع المعرفـة، مـع تغـير طـرق واستراتيجيات التدريس والإشراف التربوي، وتطور التوجه التربوي الحديث.

١٧ – تصميم التدريس. Teaching Design

يعـد علـم تصـميم التـدريس Science of Teaching Design أحـد فـروع علـم التدريس، وفيما نعلم انه لا يوجد اتفاق بين منظري أو ممارسي علم تصميم التدريس

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

حول تعريف محدد لهذا العلم، وربما ترجع حاله عدم الاتفاق هذه لكونهم مختلفين حول طبيعة عملية تصميم التدريس ذاتها، فضلاً عن كونه من العلوم الحديثة التي لم تستقر على معنى محدد بعد، وعلى أي الأحوال فأنني أرى أن علم تصميم التدريس هو ذلك العلم التطبيقي من علوم التدريس الذي يعنى بتوصيف القواعد والمبادئ والإجراءات وتخليق النماذج اللازمة لتصميم (تخطيط) منظومات التدريس (زيتون، ٢٠٠١، ص٨٥).

ويعرفه بغدادي (**د.ت**). عملية منهجية أو منظومية لتخطيط منظومات التدريس لتعمل بأعلى درجة من الكفاءة والفاعلية لتسهيل التعلم لدى الطلاب، وعاده ما يستعان لانجاز هذه العملية بما يسمى بمخططات أو خطط التدريس Teaching Plan.

يذكر الزهراني(٢٠١١م) في موقعه http://dr-saudalzahrani.com أنه" من أجل تكامل التوجهات نحو تحقيق أهداف مجتمع المعرفة ، فلا بد من الانطلاق من حيث انطلقت مشاريع تطوير المناهج ومشروع تطوير النماذج الإشرافية التي اعتمدت على النظرية البنائية كمدخل لتحقيق مهارات الألفية الجديدة ، ولا بأس من دمجها مع ما تتطلبه المواقف التدريسية من النظرية السلوكية أو النظرية المعرفية ، سواء في التعليم داخل الصف أو في الأنشطة التربوية ولكن وفق آلية تؤدي بإذن الله تعالى إلى تحقيق هدف تنشيط دور المتعلم بما في ذلك قيامه مفردًا أو موجهًا من قبل الإشراف التربوي بتصميم التعلم، والتعليم في بيئات عامة أو بيئات خاصة ".

ويرى الباحث ضرورة إلمام المشرف التربوي بطرف من طرق تصميم التدريس لنقله للميدان التربوي الذي يتطلب ذلك للتحول نحو مجتمع المعرفة.

خصائص المشرف في مجتمع المعرفة:Supervisor Properities in Knowledge Society

يعدُّ الإشراف التربوي من أهم الأجهزة التي تساعد على تحقيق غايات التعليم وأهدافه التربوية من خلال الإشراف على سير العملية التربوية والتعليمية بحيث يعمل على تشخيص الواقع وتحديد أوجه التميز ودعمها وتحفيز أصحابها ، ويحدد مكامن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

النقص والقصور في العملية التربوية والتعليمية ويساهم في حلها والتغلب على صعوباتها.

وتعد أهمية الإشراف التربوي أنه يركز بمفهومه الشامل على تنمية العملية التعليمية والتربوية بكافة عناصرها وأبعادها وعلى رأسها المعلم الذي يمثل العنصر البشري الفاعل فيها والذي تسعى إدارة الإشراف التربوي وإدارات التدريب في الارتقاء بمستواه. والمشرف التربوي بحسب طبيعة عمله الميداني يعد هو الملاحظ لجميع العناصر المتصلة بالعملية التربوية التعليمية والمدرك لدور كل عنصر في مساعدة المعلم والمتعلم "كالمقررات الدراسية - والوسائل التعليمية - وأساليب التقويم والتي يسعى من خلالها ضبط مخرجات التعليم(وزارة التربية والتعليم، ١٤٣٠هـ،ص١٤).

ولذلك تم الاهتمام بالإشراف التربوي خاصة في ظل الانفجار المعرفي الذي يعيشه العالم اليوم تبعاً للمتغيرات والتحديات المرتبطة بانتشار التقنية ودخولها في كل مناحي الحياة، مما يجعل الأخذ بتلك المتغيرات أمراً ملحاً في ظل قصور الطرق التعليمية التقليدية عن مواكبة عصر الانفجار المعرفي ومن الملاحظ في السنوات الأخيرة سعت وزارة التربية والتعليم للعمل على مواكبة هذا التطور والمتمثل في تطبيق إستراتيجيات التدريس الحديثة والتي كان لها الأثر الفاعل في الميدان، بالإضافة إلى قيام العديد من المدارس بإدخال التقنية الحديثة إلى الحجرات الدراسية والمتمثلة في استخدام الحاسب الآلي (عروض الباوربوينت) في العملية التعليمية بالإضافة إلى السبورة الذكية، وتطوير المناهج، وخطة تفعيل الإشراف الإلكتروني في العام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣١هـ، إلى غير ذلك من الخطط، والإجراءات للتحول إلى مجتمع المعرفة(عجيمي، ٢٠١١م، ص١٤).

وقد وردت خصائص المشرف التربوي في مجتمع المعرفة في وثيقة الإشراف في عصر المعرفة والتي أصدرتها وزارة التربية والتعليم(١٤٣٠هـ،ص٣٥) من خلال الإدارة العامة للإشراف التربوي وتضمنت ما يأتي:

١ -أن تكون لديه قابلية للتغيير والتطوير إلى الأفضل ومواكبة المتغيرات.

٢ -أن تتوفر لديه الصفات القيادية التربوية والإنسانية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣ -أن يملك مهارات التحفيز والتشجيع على العمل الإبداعي.

٤ -أن يحسن استثمار الوسائط الإلكترونية والتقنيات الحديثة والمشاريع المطروحة في العملية الإشرافية.

٥ -أن يكون لديه بريدا إلكترونيا وصفحة خاصة في موقع الإدارة يتواصل من خلاله مع الميدان بطريقة إلكترونية للقيام بأساليب إشرافية (زيارة صفية، ورشة عمل).

٦ -القدرة على التخطيط الاستراتيجي.

٧ -الإلمام بإدارة الجودة الشاملة :(مفهومها، إدارة الجودة الشاملة في العملية التربوية، معاييرها في العمل الإشرافي، بناء نظمها وهندستها في العمل الإشرافي، أساليب قياس جودة الخدمات التربوية) .

٨ -القدرة على تصميم بيئات التعلم: (مفاهيم، التصميم المدعم بالتقنية، تصميم البيئات البنائية، تصميم المواد التعليمية الرقمية، توظيف نماذج التصميم التعليمي في العمل الإشرافي) .

٩ -استيعاب نماذج الإشراف الحديثة والقدرة على تفعيلها مثل (: الإشراف العيادي، الإشراف التشاركي - الإشراف التطوري - الإشراف البنائي - الإشراف الإلكتروني - الإشراف المتنوع - الإشراف عن بعد) .

١٠ -القدرة على التقويم التشاركي والتقويم البديل.

١١ -تفعيل التعلم الإلكتروني الرقمي: (حزمة البرامج الأساسية -استخدام الوسائط المتعددة في التدريس -أساليب دمج التقنية في التعليم -الرحلات المعرفية عبر الإنترنت - أنواع التعلم الإلكتروني - التدريس باستخدام تقنية الفصول الافتراضية) .

١٢ -استيعاب نماذج التدريس واستراتيجياته : (مهارات ونماذج التدريس -القوانين الأساسية لنظريات التعلم المعاصرة وطرق استخدامها - تنمية مهارات التفكير العليا وأساليب توظيف الذكاء المتعددة في التدريس - استراتيجيات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ما قبل التدريس - استراتيجيات التدريس البنائية)

١٣ -إتقان مهارات القيادة والاتصال:(النمو المهني وتطوير الذات - دينامية العمل الجماعي - توظيف أساليب الاتصال الفعالة - تطبيق مفاهيم القيادة التربوية ونظرياتها - توظيف الموارد البشرية والمادية).

ويرى Majumdar (د.ت،ص٧) أن خصائص عامل المعرفة - المشرف التربوي عامل معرفة في مجتمع المعرفة - ما يأتي:

١ -إتقان مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات.

٢ -إتقان مهارات التفكير الإبداعي.

٣ -إتقان الوصول إلى المعرفة والمعلومات، والبحث عنها، والتعامل معها، واستخدامها في اتخاذ القرارات.

٤ -إتقان مهارات الاتصال والحوار، سواء وجهاً لوجهٍ، أو عن بعد، خلال الوسائط التقنية مثل الإنترنت، ورسائل الجوال، وغيرها.

٥ -إتقان تكوين فرق العمل، والعمل ضمن فريق، لحل المشكلات المعقدة، وابتكار الحلول، والخدمات، وإنتاج المعرفة، والتعاون للنجاح.

٦ -إتقان مهارات تطبيق واستخدام التقنية، والتعامل مع الآلات بفهم، ووعي علمي.

٧ - إتقان مهارات التعلم الذاتي، والمستمر ، والذي تلعب التقنيات الحديثة دوراً حاسما في تشخيص، وتحديد الاحتياجات التدريبية لعمال المعرفة.

٨ - إتقان مهارات فهم الثقافات الذي تحتمه العولمة، ومعرفة اللغات، للعمل في فريق عمل فاعل، ومتعدد الثقافات.

وهناك مهارات يفضل أن يمتلكها المشرف التربوي والتي من خلالها يتمكن من أداء عمله على أكمل وجه، فهناك مهارة التحفيز والمكافأة ويقصد بها القدرة على إدارة السلوك من أجل تحقيق مستوى مرضي من الإنتاجية في العمل باستخدام

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أسلوب الثواب والعقاب بشكل مناسب، ومهارة التفويض وهي تعني بإتاحة المشرف التربوي للعاملين الفرصة للنمو المهني والشعور بالمشاركة الفعالة في إنجاز أهداف المؤسسة عن طريق تعيين سلطة اتخاذ القرارات للمرؤوسين لفترة معينة، ومهارة إدارة الوقت وهي القدرة على استثمار الوقت والاستفادة منه على قدر المستطاع في إنجاز الأعمال دون إهدار أي دقيقة، ومهارة صنع القرارات وهي قدرة المشرف التربوي على اتخاذ القرارات الصائبة وقت الحاجة عن طريق تحليل المشكلات وجمع المعلومات التي تساعد في عملية اتخاذ القرار، ومهارة كتابة التقارير وهي امتلاك المشرف التربوي لمهارة الاتصال الكتابي وكتابة التقارير ونقل المعلومات بصورة سليمة ودقيقة، ومن المهارات الواجب توافرها لدى المشرف التربوي هي مهارة الاتصال، وهي أن يكون قادراً على فهم عملية الاتصال وأهميتها الأمر الذي يتطلب الانتباه لردود فعل الطرف الآخر الذي يتلقى الرسالة ، فمن الضروري التدريب للحصول على هذه المهارة المركبة من الإنصات الجيد، والانتباه لتعبيرات الوجه وتحليلها، وصياغة العبارات بدقة ووضوح قبل إرسالها، واختيار الوقت المناسب الذي يسمح بقبول الرسالة عند أكبر عدد ممكن من العاملين، ومن أهم الطرق لتحقيق الاتصال الفعال فهم مشاعر الطرف الآخر وأوضاعه لمعرفة أسباب سوء الفهم، وبالطبع هناك إشارات وتعبيرات ينبغي أن ينتبه إليها المشرف خلال الاتصال الشفوي مع المعلمين فردياً أو خلال الاجتماعات ويكون قادراً على ملاحظتها وتحليلها، ويجب أن يكون لدى المشرف التربوي القدرة على إدارة النقاش بإيجابية وحيادية خلال الاجتماعات المختلفة (هوانة وتقي، ٢٠٠١ م،ص٤٤).

وبناء على ما سبق فإن الباحث يرى أن أدوار المشرف التربوي في مجتمع المعرفة تتمثل في : توليد، ونشر، وتوظيف المعرفة بكل تفاصيلها السابقة، أنه إنسان يؤمن بالمعرفة ودورها في الحياة اليومية للمجتمع، وهو متعدد المهارات، يؤمن بالحوار ويتخذه منهجا ، و منفتح يدرك أهمية التقنية ، ويسعى من أجل التزود بما هو جديد، و قادر على التعلم الدائم والتدريب المستمر ، و ناقد يتوقع ما يمكن حدوثه ، لديه القدرة على الرؤية والتخيل، و إصدار الأحكام ، والقدرة على التكيف وذلك حتى

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتمكن من رسم طريقه في عوالم الثقافات المتنوعة التي تبثها وسائل الإعلام والاتصال ، وحتى يمتلك المهارات اللازمة للبحث والوصول إلى المعرفة، والتعلم الذاتي والتقويم الذاتي المستمر.

وفي ضوء ما سبق فإن سمات الإنسان، ومواصفاته التي يتطلبها المجتمع المعرفي ذات طابع خاص ومتميز، وتتطلب أدوات، ووسائل، وأساليب جديدة، وهي تحتاج إلى توافر نوع خاص من التدريب، والإعداد بما يتلاءم مع ظروف العصر، ومقتضياته. وكل عنصر مما سبق يرجع إلى أحد محاور هذه الدراسة.

المملكة العربية السعودية وجهودها في بناء مجتمع المعرفة:

إن المتتبع للحراك الوطني، والإقليمي، والدولي للمملكة العربية السعودية يستطيع أن يلحظ الشعور بالرؤية الواضحة لدى الحكومة للتحول إلى مجتمع المعرفة، والاقتصاد القائم على المعرفة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الربط بين منظومة متكاملة ومترابطة من القرارات والخطط الاستراتيجية، التي سعت حكومة المملكة إلى تنفيذها خلال العقدين الأخيرين، مع أن تلك الخطى تسارعت بشكل كبير جدا في السنوات الخمس الأخيرة.(وزارة التربية والتعليم، ١٤٣٠هـ، ص٨).

وقد اعتمد الباحث في تتبع جهود المملكة العربية السعودية في بناء مجتمع المعرفة التقارير المحلية والدولية، ومنها تقرير وزارة التعليم العالي(٢٠١٠م)، وتقرير وزارة التربية والتعليم(١٤٣٠هـ)، وتقرير مؤشر التنافسية العالمي(٢٠٠٩م)، وتقرير المنظمة الدولية للملكية الفكرية(٢٠٠٩م)، و التقرير السنوي العالمي الثامن لتقنية المعلومات(٢٠٠٩م)، وأخبار بعض الصحف والمجلات المحلية،وحاول الباحث جمعها وتلخيصها وعرضها بشكل موجز، ولعل من أهم الخطط والإستراتيجيات الوطنية للوصول إلى مجتمع المعرفة، ما يأتي:

١ -الخطة الخمسية التاسعة للتنمية ٢٠١٠ / ٢٠١٥ م وكان من أهم أهدافها العامة تعزيز الوحدة الوطنية والأمن الوطني ، وحقوق الإنسان، والعناية بالتعليم، وتحسين مستويات المعيشة لجميع المواطنين وخلق المزيد من الفرص لهم للحصول

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

على التعليم والتدريب .وتحقيق التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية، وتنويع القاعدة الاقتصادية للبلاد، وزيادة قدراتها التنافسية وتطوير المملكة إلى اقتصاد المعرفة وتعزيز دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوسيع مجالات الاستثمار المحلي والأجنبي، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص. وترتكز خطة التنمية التاسعة على خمسة محاور رئيسة، ومحور ارتكازها الثاني هو تنمية القوى البشرية الوطنية وزيادة توظيفها ، وجاء تحت هذا المحور بتعزيز ثقافة العمل، وتحفيز العمالة الوطنية على تمثل قيم المثابرة والصبر على العمل والإبداع، والابتكار والتجديد وصولاً إلى مستوى "عمالة المعرفة "التي يتطلبها التحول المنشود نحو اقتصاد المعرفة وكان الهدف الثامن من أهداف هذه الخطة هو التوجه نحو الاقتصاد المبني على المعرفة وتعزيز مقومات مجتمع المعلومات(المعرفة).

٢ -إنشاء مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، والذي حقق الكثير من الإنجازات منذ إنشائه ، معززا مبادئ الانتماء الوطني، والحوار .

٣ -اعتماد الاستراتيجية الوطنية للتخصيص، والبدء في تخصيص العديد من القطاعات الخدمية في الدولة .

٤ -اعتماد الاستراتيجية الوطنية للصناعة التي وضعتها وزارة التجارة والصناعة واتخذت من التوجه نحو الاقتصاد المعرفي هدفا لها

٥ -اعتماد الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة التي أعدتها مجموعة الأغر للفكر الاستراتيجي، وتبنتها وزارة التربية والتعليم.

٦ -اعتماد مشاريع مناطق (أودية)التقنية مثل منطقة (وادي)تقنية المعلومات والاتصالات في الرياض.

٧ -اعتماد السياسة الوطنية لتقنية المعلومات والاتصالات .

٨ -الاتجاه نحو تعزيز الشراكة المجتمعية، وتعزيز دور مؤسسات القطاع الخاص في التنمية .

٩ -إقرار السياسة الوطنية للعلوم والتقنية التي تؤسس بوضوح لمجتمع المعرفة، والخطة الخمسية الأولى لها وتمويل مشاريعها.

١٠ -مشروع الملك عبد الله للابتعاث الخارجي، والتركيز فيه على التخصصات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الدقيقة، والتقنية.

١١ -مشروع جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية.

١٢ -مشاريع المدن الاقتصادية المعرفية (رابغ، والمدينة المنورة، وحائل، وجازان ...)

١٣ -مشروع الحكومة الإلكترونية، حيث وصل العدد الإجمالي لمستخدمي الإنترنت في المملكة العربية السعودية إلى ١١.٤ مليون مستخدم، واستخدام المعاملات الحكومية الالكترونية بشكل كبير في جميع الدوائر.

١٤ -مشروع معهد الملك عبد الله لتقنية النانو . وتعد مبادرة «النانو» السعودية، تعد خطوة واعدة ومهمة على طريق الاهتمام العربي الفعلي بتقنيات النانو، ودعوة للأثرياء العرب وتحفيزا للقطاع الخاص للاستثمار في مجال تقنيات النانو ودعم المزيد من المشاريع والبحوث العلمية،

١٥ -مشروع معهد الأمير سلطان للتقنيات المتقدمة .

١٦ -اعتماد استراتيجية تشجيع وتمكين الموهبة والإبداع ودعم الابتكار في المملكة (رؤية ٢٠٢٢/١٤٤٤) التي أعدتها مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهبة والإبداع والتي تركز على العلوم والتقنية ، والقيادة والمبادرة والإدارة بشكل رئيس لدعم التحول إلى مجتمع المعرفة، ودعم النظام الوطني للابتكار ، وتعزيز نجاح الخطط والمشاريع الوطنية المختلفة .

١٧ -ومؤخرا صدور الأمر الملكي بإنشاء مدينة الملك عبد الله للطاقة الذرية والمتجددة، وما يشير إليه القرار الاستراتيجي والتاريخي من مضامين ودلالات تعزز توجه الدولة نحو تحول الاقتصادي الوطني إلى اقتصاد معرفي، مما يدل على إيمان المملكة بأنه لا خيار في التنمية من دون العلم والمعرفة، وأن البحث العلمي وسيلة رئيسة في ترسيخ أسس المجتمع المعرفي في كافة شئون الحياة .

١٨ -مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم(تطوير)، والذي نتج عنه اعتماد وتدريس مقررات كثيرة بالتعليم العام، كالتربية الإسلامية، واللغة العربية، وتدريس مقررات أشرف على بنائها شركات عالمية كالرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية، وتغيير الخطط الدراسية في بعض المراحل، واعتماد ثانويات التطوير، وثانويات المقررات.

أما ما وصلت إليه المملكة العربية السعودية من تقدم نحو مجتمع المعرفة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فيمكن قياسه وفق المؤشرات العالمية من خلال الآتي:

١ -مؤشرات التنافسية العالمي لعام ٢٠٠٩م:

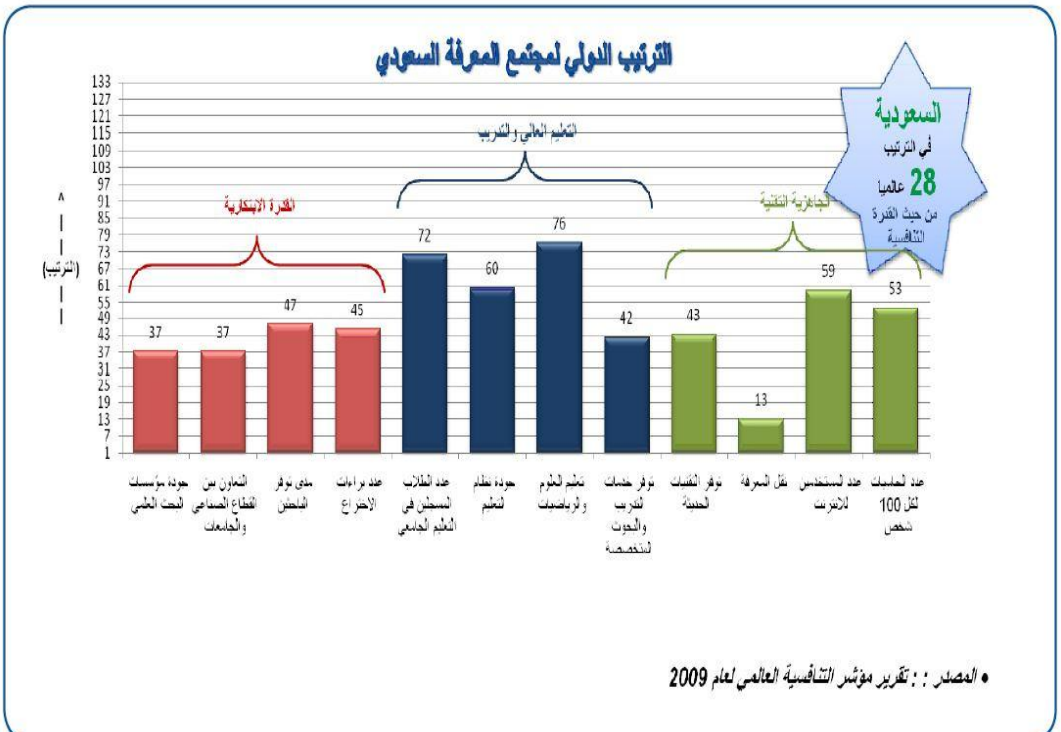
انضمت المملكة العربية السعودية إلى قائمة أفضل ثلاثين دولة في العالم من حيث القدرة على التنافس الاقتصادي بحسب تقرير المنتدى الدولي لعام ٢٠٠٩م، (http://www.weforum.org/documents/GCR10/Full%20rankings.pdf) وأتت في المرتبة الثامنة والعشرين من بين ١٣٣ دولة شملتها الدراسة، واستند التقرير إلى ركائز التنافسية وهي؛ التعليم، والصحة، والتعليم العالي والتدريب، استقرار الاقتصاد الكلي، سوق العمل، الجاهزية التقنية، الابتكار، وغيرها.

٢ -القدرة على الابتكار:

احتلت المملكة العربية السعودية المرتبة الثامنة والثلاثين من بين ١٣٣ دولة من حيث جودة مؤسسات البحث العلمي، كما احتلت المركز الأول عربيا للابتكارات وبراءات الاختراع للعامين ٢٠٠٩م، و٢٠١٠م.

٣ -الجاهزية التقنية:

حققت المملكة تحسناً في الجاهزية التقنية باحتلالها المرتبة الثالثة والأربعين من بين الدول من حيث توافر آخر المستجدات التقنية، والمرتبة الثالثة عشر من حيث نقل التقنية، والمرتبة التاسعة والخمسين من حيث استخدام الانترنت، والمرتبة الثالثة والخمسين من حيث عدد الحاسبات الآلية بين كل مائة نسمة.



للاستشارات
anaraa.com

شكل(١١) يبين الترتيب الدولي لمجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الثاني : التدريب أثناء الخدمة

تمهيد :

قسم الباحث هذا المبحث إلى ثلاثة أقسام هي: التدريب أثناء الخدمة من حيث مفهومه، وأهميته، وأهدافه، ومجالاته، ودواعي التدريب، ومراحله وأنواع البرامج التدريبية، والقسم الثاني حول تحديد الاحتياجات التدريبية من حيث المفهوم، والأهمية، وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية، والقسم الثالث: واقع تدريب المشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية.

أولا: **التدريب أثناء الخدمة** : In-service Training

يمثل التدريب أثناء الخدمة في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة، وتُعدُ من المحركات الأساسية لعملية التنمية التعليمية، وأصبح ضرورة ملحة نظرا للتوسع السريع في المجالات، والمهن كافة؛ مما يستلزم مواكبة الأفراد والمؤسسات لهذا التطور المتسارع. طه(د. ت،ص٦) وسناء الحوراني(٢٠٠٧م،ص١٠) والحربي، ١٤٢٦هـ ،ص٨).

وفي هذا المجال يذكر اللواتي (د. ت) أن " التوجه الحديث في ظل التحديات والتطورات هو إعداد معلمين (ومشرفين تربويين) قادرين على أداء دورهم في عصر المعلوماتية، كمرشدين لمصادر المعرفة، ومنسقين لعمليات التعلم، ومصححين لأخطاء التعلم، ومقومين لنتائجه" ص٣٧، وذلك من خلال التدريب أثناء الخدمة لمواكبة التطور والتغير المتسارع.

ويرى الباحث أن الاهتمام بإعداد المشرف التربوي وتدريبه، وتحسين وتطوير كفاياته ومهاراته وقدراته، وفق الاتجاهات الحديثة يكفل الوصول بالمعلم والمتعلم لما نقل عن اللواتي سابقا، حيث أن المشرف التربوي هو المعني بتحديد احتياجات المعلمين، وتدريبهم وتطوير أدائهم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

عرضت كثر من الكتب والمراجع العلمية، تعاريف عديدة للتدريب ومنها ماذكره موسى(١٤١٨هـ) بأنه " نشاط هادف، ومخطط، تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الفعلية (الواقعية) والتي تحدد في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس"ص٨.

ويؤكد ذلك ياغي (٢٠٠٣م) فيعرفه بأنه " عملية تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل، من خلال إحداث تغيير ايجابي في سلوك ومهارات الأفراد، من أجل الوصول إلى أهداف مشتركة على مستوى الفرد والمنظمة"ص٨.

كما يعرفه أبو النصر(٢٠٠٩م) أنه"عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يسهم في تحسين أدائه في العمل، وزيادة لإنتاجية في المنظمة"ص٢٢.

وقد عرفه الباحث في هذه الدراسة بأنه أي برنامج تدريبي منظم ومخطط له، له أهداف محددة ومساير للتطوير المعرفي والتقني ومبني وفق حاجات المشرفين التدريبية في مجالات: توليد ونشر وتوظيف المعرفة من أجل إحداث تغيرات إيجابية، مهارية، أو أدائية، أو تعديل اتجاهات، أو تعريفهم بما يستجد، لتطوير أدائهم بشكل صحيح وجيد.

أهميته :

إن للتدريب أثناء الخدمة أهمية بالغة، وهو ضرورة لا غنى عنها في مجالات الإنتاج والخدمات ومنها التعليم، وذلك لما يحدثه من تطوير وتحسين في أداء العاملين.

فيرى بلاو Plow (١٩٦٥م) نقلاً عن الحربي (١٤٢٦هـ،ص٤) أنه يكسب الفرد مجموعة من المهارات والمعارف تتيح له القدرة على التكيف مع المتطلبات الوظيفية ومتغيراتها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتوضح الرديني(١٤٢٩هـ،ص٢٢١) انه لا يمكن استيعاب التغيرات والتطورات في أساليب العمل والتعامل معها والانتفاع بما يصلح منها إلا بتغيير الفكر والفعل والأداء والسلوك وطرق التفكير، وذلك من خلال التدريب، كما تذكر أن أهمية التدريب تتركز في أربعة محاور هي:

أ -الأهمية الاستراتيجية للتدريب حيث يمثل ضرورة استراتيجية للدول النامية لمواكبة المتغيرات والتحديات المعلوماتية والمعرفية.

ب -الأهمية الاقتصادية من حيث استغلال المهارات، والقدرات التجديدية والابتكارية، وذلك لتوفير الجهد والمال في تحسين العمل، والتحول نحو اقتصاد المعرفة.

ج -الأهمية النفسية، فالتدريب أثناء الخدمة يعمق الولاء والانتماء المهني، ولجماعة العمل، وزيادة الفاعلية بين الأفراد، ومواجهة الضغوط.

د – الأهمية الإدارية، فالتدريب يعرف المتدربين بالإجراءات والأساليب النظامية المعززة لتحقيق المهام، والقدرة على تطوير الأداء.

ويخصص اللواتي (د. ت، ص٤٨) هذه الأهمية في مجال التربية والتعليم من حيث تعزيز القوة الاقتصادية ومواجهة التحديات فيذكر أن التدريب أثناء الخدمة:

أ – أحد متطلبات التنمية ومدى توافق مخرجات التعليم بالتنمية المستدامة.

ب – ضرورة لمواكبة ثورة الاتصالات والمعلومات ICT وتفجر المعرفة بسرعات هائلة في الألفية الثالثة.

ج – ضرورة لمواكبة الاقتصاد المعرفي والاتجاهات العالمية الحديثة نحو تحديث الأنظمة التعليمية لتلائم تخرج طلابها بالمهارات التي يحتاجها الاقتصاد المعرفي.

ويرى الباحث أن أهمية التدريب أثناء الخدمة تتزايد مع تزايد المتغيرات، وسرعة التطورات في جميع المجالات وخاصة مجال التربية والتعليم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهداف التدريب :

يعد التدريب فرصة تتاح للأفراد للانتقال بمستواهم إلى الأفضل، ويسعى لتحقيق أهداف متعددة ورد ذكرها عند كثير من الباحثين والكتاب والمدربين منهم موسى(١٤١٨هـ،ص٢٢) وعليوة (٢٠٠١م،ص١٢) والطعاني(٢٠٠٢م،ص ١٦) والحربي (١٤٢٦هـ، ص١٢) وأبو النصر(٢٠٠٩م،ص٢٩) ومعمار(٢٠١٠م،ص٢٢) وهي كما يلي:

١ - إكساب المتدربين معارف جديدة في مجال عملهم.

٢ - إكساب المتدربين مهارات جديدة تتطلبها المهنة.

٣ - تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات ايجابية جديدة تتطلبها المهنة.

٤ - إكساب المتدربين آفاق جديدة في مجال ممارسة العمل، و تبصيرهم بمشكلاته، وحلولها.

٥ - غرس مفاهيم التعلم المستمر لدى المتدربين، وتمكينهم من مهارات التعلم الذاتي.

٦ - مساعدة المتدربين على الانفتاح على الآخرين، بهدف تنميتهم مهنياً، وتبادل الخبرات.

٧ - غرس الانتماء للمؤسسة من خلال الحوار الهادف والبنّاء.

٨ - العمل على تحويل الموظف من وظيفة إلى أخرى وهو ما يسمى بالتدريب التحويلي.

٩ - مواكبة المستجدات في حقول المعرفة.

ويضيف الباحث على ما سبق أن التدريب أثناء الخدمة :

١٠ -يحفز العاملين ويجدد الروح في عملهم.

١١ -يقدم التهيئة للتغيرات المستقبلية سواء على أساليب العمل أو الأجهزة أو الأنظمة.

١٢ -يدفع المتدربين إلى الابتكار والإبداع والتغيير وكذلك التفكير العميق في مجال عملهم.

مجالات التدريب:

للتدريب خمسة مجالات أساسية تستهدف المتدربين وهي كما وردت عند عليوه(٢٠٠١م،ص٢٣):

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١ - المعرفة Knowledge: ويُعنى هذا المجال بمساعدة المتدربين على تعلم، وفهم، وتذكر، وتقويم الحقائق، والمعلومات، والمبادئ، والأنظمة.

٢ - المهارات Skills: ويُعنى هذا المجال بأي تصرف أو عمل مادي يقوم به المتدرب.

٣ - الأساليب Techniques : ويُعنى هذا المجال بتطبيق المعرفة والمهارات في موقف دينامي، ويقصد به طرق التفكير، والسلوك.

٤ - الاتجاهات Attitude: ويُعنى هذا المجال بتعديل الاتجاهات أو تغييرها لدى المستهدف بالتدريب.

٥ - الخبرة Experience: ويُعنى هذا المجال بنتائج الممارسات، والتطبيق العملي للمعرفة، والمهارة، والأسلوب، وعادة ما يكون خارج قاعة التدريب.

دواعي التدريب أثناء الخدمة:

تتعدد دواعي التدريب أثناء الخدمة بحسب طبيعة المنظمة ونشاطها، ومن دواعي التدريب أثناء الخدمة ما أورد كلا من الحربي(١٤٢٦هـ،ص١٠) و أبو النصر (٢٠٠٩م، ص٣٣) :

١ - تعيين موظفين جدد.

٢ - ظهور مؤشرات على وجود نواحي قصور في الأداء، أو مشاكل في الإنتاج والسلوك.

٣ - تغيير في المنظمة سواء في سياسات، أو أنظمة العمل، أو الهيكل التنظيمي.

٤ - اتساع أعمال المنظمة كإضافة تقنية حديثة أو منتج جديد.

ويرى الباحث أن دواعي تدريب المشرفين أثناء الخدمة تتلخص فيما يلي:

١ - أهمية دور المشرف التربوي بوصفه ناقلاً للخبرة وأحد مصادر التدريب والمعرفة والتجديد للمعلمين.

٢ - التغيرات الطارئة و التحولات الحادثة في النموذج التربوي تفرض على المشرف التربوي الإلمام بالمستجدات.

٣ - أن التدريب التربوي عامل محفز للمشرف التربوي للتنمية المهنية، وتهيئة الظروف للتنمية الذاتية، والتدريب المستمر.

٤ - عدم وجود برامج إعداد للمشرف التربوي قبل دخوله مجال الإشراف.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥ - معالجة واقع الإشراف التربوي وزيادة فاعليته.

٦ - مسايرته للتطورات المحلية والعالمية للولوج في مجتمع المعرفة.

مراحل التدريب:

تمر عملية التدريب بمراحل متعددة، تطرق لها كثير من الكتاب والباحثين نذكر ما ورد عند ياغي (١٤١٧هـ)، وعساس (١٩٩٥م)، من خطوات مختلفة، فمنهم من يفصل ومنهم من يجمع بين مرحلتين ويمكن الجمع بين ما ذكروه في التالي:

١ - الإحساس بوجود حاجة تدريبية.

٢ - تحديد الاحتياجات التدريبية و تحليلها.

٣ - تحديد الأهداف من التدريب.

٤ - تصميم البرنامج التدريبي: الأهداف، والمحتوى، والأساليب، ...

٥ - تنفيذ البرنامج التدريبي.

٦ - قياس أثر التدريب.

٧ - تقويم البرنامج.

أنواع البرامج التدريبية :

يتخذ التدريب صوراً وأشكالاً مختلفة وإن تشابهت الأساليب والأهداف، وقد قامت كتب التدريب بتصنيفها، فيذكر كلاً من الحربي(١٤٢٦هـ،ص١٤) والشعشعي(٢٠٠٦م،ص٢٠) ومعمار(٢٠١٠م،ص٢٣) أن أنواع البرامج ما يلي:

١ - من حيث الأفراد المتدربين:

أ –فردي. ب – جماعي.

٢ - من حيث الوقت :

أ – قبل الالتحاق بالعمل. ب – أثناء الخدمة.

٣ - من حيث المكان:

أ – داخل المؤسسة. ب –خارج المؤسسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٤ - من حيث الهدف:

أ – تأسيسية. ب – تأهيلية.

ج – علاجية. د – إثرائية.

هـ -تحويلية.

٥ - من حيث البرنامج:

أ – نظري. ب – عملي.

ثانيا : الاحتياجات التدريبية:

تُعدُّ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أساس لكافة الأنشطة التدريبية، ويؤكد ذلك ما ذكرته الياور(٢٠٠٥م) من أن "تحديد الاحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت برامج تربوية، أو غير تربوية"ص١٢٧.

ويرى توفيق (٢٠٠١م، ص٢١٩) أن تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل مرحلة التشخيص بالنسبة للعملية التدريبية.

ونظرا لأهمية هذه المرحلة فقد زخرت كتب التدريب و كثرت الدراسات حول تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميتها في شتى المجالات ووردت عدة تعاريف لها.

عرفها فرحات (١٤١١هـ) نقلاً عن توفيق (٢٠٠١م) أنها "الفجوة بين المعارف والمهارات والاتجاهات الواجب توافرها لأداء العمل المطلوب، وتلك المعارف والمهارات والاتجاهات المتواجدة لدى الموظف" ص٦٣.

وينظر إليها موسى (١٤١٨هـ) على أنها "مقدار الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الممارس فعلا في الواقع "ص٤٢.

وينقل الطعاني (٢٠٠٧م) تعريفا عن ديوان الخدمة المدنية الأمريكي أنها "مجموعة من المتغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، المتعلقة بمهارات وخبرات وآراء،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وسلوكيات، واتجاهات الفرد، ليكون لآئقا لشغل وظيفة ما، وأداء الاختصاصات بكفاءة عالية"ص١٦٤.

وقد عرض بعض المؤلفين هذه التعاريف على شكل معادلة حسابية ومنهم: حسن (١٩٨٦م):

الاحتياجات التدريبية = إجمالي عدد الموظفين – إجمالي عدد الموظفين غير المحتاجين للتدريب. ص٧٤

وكذلك القبلان (١٩٩٢م،ص٣٦) بالنقص الذي ينتج عن هذه المعادلة:

الاحتياجات التدريبية = احتياجات انجاز العمل –الأداء الفعلي لشاغلي الوظيفة.

و موسى (١٤١٨هـ)

الاحتياجات التدريبية = الأداء المطلوب – الأداء الموجود

الاحتياجات التدريبية = الأداء المتوقع – الأداء الممارس، ص٤٢.

ويتضح للباحث مما سبق أن الاحتياجات التدريبية :

١ - تعبر عن الفرق بين ما هو مطلوب من المعارف والمهارات والاتجاهات، وما هو موجود.

٢ - أنها مجموعة من التغيرات والتطورات المطلوب تحقيقها في معلومات وخبرات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين، لرفع الأداء والتغلب على المشكلات.

٣ - أنها لا تشمل جوانب القصور والخلل فقط، بل تشمل جوانب التطوير والتحسين لمواكبة المتغيرات المستقبلية المتوقعة.

٤ - أنه شمل جوانب رئيسة مثل : من الذي يحتاج التدريب؟ وما نوعه؟ وما الأساليب الملائمة لها كيف ؟ ومتى يحتاجه؟ وأين ؟ وما الأسس والمعايير التي تستخدم في التقويم والمتابعة؟

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تكتسب عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أهميتها من كونها مرحلة تسبق أي نشاط تدريبي فهي كما تقول الشريف (١٤٢٥هـ) محور ارتكاز تبنى حوله الخطط والبرامج التدريبية والتي تهدف بالدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة، فهي تعد أساسا في التدريب وبمقدار الدقة والكفاءة في تحديد هذه الاحتياجات تكون فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي.ص٨.

وهي مهمة جدا لكونها حاسمة لنجاح كامل العملية التدريبية، إذ تمثل المؤشر الذي يوجه التدريب الاتجاه الصحيح ليمكن تحقيق الكفاءة وحسن أداء المعلمين (والمشرفين)، والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم، وتوجيه تفكيرهم بما يتفق واتجاهات المجتمع واحتياجاته التربوية(عبد المقصود، ١٩٩٧م،ص٣٩).

ومما يضاف لأهمية هذه المرحلة ما ذكره موسى (١٤١٨هـ) من أن "الأدبيات في مجال التدريب أثناء الخدمة تؤكد على أن حاجات المتدربين يجب أن تشكل أهداف البرنامج التدريبي"ص٤٠.

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية أساس العملية التدريبية، ونقطة البدء في التدريب، وكلما كانت هذه الاحتياجات تعبر فعلا عن الواقع ويتم تحديدها بدقة، كان هناك ضمان الإفادة من التدريب(شديفات، ٢٠٠٣م،ص١٩).

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفاعلية البرنامج التدريبي وذلك لأن:

١ - تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل الأساس لكل عناصر العملية التدريبية.
٢ - تحديد الاحتياجات التدريبية يوضح الأفراد المراد تدريبهم، ونوع التدريب، والنتائج المرجوة.
٣ - تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد في التركيز على الأفضل، وهو الهدف الأساسي من التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٤ - عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وسليمة، يؤدي إلى أن يصبح التدريب مضيعة للوقت والجهد والمال. (ياغي، ١٤١٧هـ، ص١٣؛ والطعاني، ٢٠٠٢م، ص٣٠ -٣١) ولذلك لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل سليم.

٥ - تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في تحديد المشكلة، وفي عملية التخطيط لها.

ومن خلال مراجعة الباحث أدبيات التدريب وجد أن نجاح وفاعلية أي برنامج تدريبي لا يرتبط بما يقدم لهم من معارف، ومهارات، ومعلومات ،وإنما يكمن في مدى تلبيته لاحتياجهم التدريبية، وتتلخص أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين فيما يلي:

١ - أنها أساس عملية التدريب ووضع أهدافه.

٢ - أنها تساعد في تحديد أوجه القوة والضعف لدى المشرف التربوي.

٣ - أنها ضرورة عند تعيين مشرفين جدد.

٤ - أنها ضرورة عند استحداث أساليب وطرق ووظائف جديدة في التربية والتعليم عموما وفي مجال الإشراف التربوي خصوصاً.

٥ - أنها أساسية عند استحداث أساليب إدارية وتقنية حديثة في مجال التربية والتعليم.

٦ - أنها أساس تحديد الفئة المستهدفة والبرامج والمحتوى.

طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية:

تكاد تجمع أدبيات التدريب ياغي(١٤١٧هـ،ص ٨٠) و عليوة(٢٠٠١م، ص ٢٤) والطعاني(٢٠٠٢م،ص٣٣) بأن هناك ثلاث طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي:

١ - تحليل المنظمة. ٢ - تحليل الوظيفة /العمليات. ٣ ـ تحليل الموظف.

و هذه الطرق التقليدية تعبر عن مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية وسنتناول كل واحدة من هذه الطرق بعرض مبسط:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أولاً :تحليل التنظيم Organization Analysis :

ويراد بتحليل التنظيم دراسة المنظمة من عدة أوجه مثل أهداف المنظمة، وسياستها، وتنظيمها، ونشاطها و العلاقة القائمة بين أجزائها ،وكذلك دراسة تركيب القوى العاملة و معدلات الكفاءة و الأساليب و الإجراءات المتبعة و المناخ التنظيمي السائد.

ويسعى تنظيم التحليل إلى تشخيص مواطن القوة والضعف في التنظيم و تحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب ومن ثم تصميم برامج التدريب المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة و الفاعلية في أداء المنظمة (حسنين ،١٩٨٧م،ص ٤٣).

ويحوي تحليل التنظيم عدة أوجه أورد ياغي(١٤١٧هـ) أهمها في النقاط الآتية:

١ ـ تحليل أهداف المنظمة :

إن معرفة أهداف المنظمة بدقة ووضوح ،ومعرفة مدى قبول أو عدم قبول موظفي التنظيم لهذه الأهداف، عند ذلك يمكننا مواجهة احتياجات و متطلبات المنظمة التدريبية، و اختيار الأساليب التدريبية الملائمة، و تقويم الناتج.

٢ ـ تحليل الخريطة التنظيمية للمنظمة :

تُعدُّ الخريطة التنظيمية عن هيكل المنظمة وتبين الوحدات الإدارية، و الوظائف التي تتكون منها تلك الوحدات ،وتوضح خطوط السلطة و المسؤولية في المنظمة،وعدد المستويات الإدارية، والعلاقات بين مختلف الإدارات و الأقسام. ويقوم مخطط التدريب بتحليل الخريطة التنظيمية بتحديد نقاطاً للضعف، والخلل في التنظيم والتي يمكن علاجها من خلال التدريب.

٣ ـ تحليل المقومات النظامية :

وتتضمن هذه العملية دراسة مجموعة القوانين و اللوائح و الإجراءات والتعليمات التي تقرها المنظمة بهدف تسيير العمل، و توجيه الموظفين. والغاية من هذا التحليل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الوقوف على درجة وضوح، و شمول ،ومعرفة موظفي المنظمة بهذه السياسات والتزامهم بها.

٤ ـ دراسة تركيب القوى العاملة :

المنطق الأساسي وراء هذه الدراسة هو تركيب القوى العاملة في المنظمة ؛ أي أن خطط التدريب تستهدف عادة سد الثغرات التي يعاني منها تركيب القوى العاملة بحيث يتم التوافق بينه وبين متطلبات العمل بالتنظيم. وفي هذه الدراسة يقوم مخطط التدريب بفحص المعلومات المتعلقة بالتركيب القائم للقوة العامة من حيث العدد والجنس والتعليم و التدريب والخبرة و نوع الوظائف ص٨١.

٥ـ تحليل معدلات الكفاءة :

ويراد بالكفاءة :"أداء الأعمال بشكل صحيح "(مصطفى ، ٢٠٠٥م ،ص٤٤).

وفي هذه الخطوة يقوم المخطط للتدريب بدراسة مجموعة المؤشرات التي تدل على الإنتاج، و الأداء للموظفين، والتشغيل، و التكاليف، وما إلى غير ذلك من المؤشرات التي تدل على كفاءة التشغيل ونواحي الإسراف أو زيادة التكاليف ومواطن ضعف الإنتاجية.

٦ ـ تحليل المناخ التنظيمي :

يلعب المناخ داخل العمل واتجاهات الموظفين دورا مهما في تحديد الاحتياجات التدريبية، وهناك عدة طرق يمكن للباحث أن يتبعها لتحليل المناخ التنظيمي منها: الملاحظة الفعلية لسلوك الموظفين، إجراء المقابلات معهم، الاستقصاءات المكتوبة، تحليل معدلات الغياب، دوران العمل، الحوادث و الإصابات، الوقت الضائع، الإنتاجية، اقتراحات الموظفين ،و الشكاوى و التظلمات.

٧ ـ تحليل التغيرات المتوقعة في نشاط المنظمة :

يهدف التدريب إلى إيجاد حلول مناسبة للمشكلات المتوقعة من ناحية والإعداد للتعامل مع الظروف الجديدة والدائمة التطور والتغيير من ناحية أخرى، ومن ثم تحديد

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التدريب الذي يلزم لمواجهة هذا التطور والتغيير. لذا يقوم المخطط للتدريب في هذا النوع من الدراسة والتحليل بدراسة الأوضاع والتغيرات المستقبلية في التنظيم والتي يجب أن تنعكس في الخطط التدريبية ومن أهمها :

- التغيير في الأهداف و السياسات التي يعمل التنظيم في ظلها.
- التغيير في طبيعة عمل التنظيم ودخوله مجالات جديدة للنشاط.
- التغيير في أساليب العمل، و الإنتاج، والتجهيزات المستخدمة.
- التغيير في نوعية الموظفين بالتنظيم وتباين مستويات تعليمهم.

إن إنتاج تحليل الاحتياجات التدريبية للمنظمة تمكن المديرين لها من تحديد المواقع الأكثر حاجة للتدريب، و بالتالي توظيف الموارد المتاحة بالطريقة الفضلى. وهذا يعني أن هناك سلم أولويات للتدريب ، وهناك العديد من الطرق المستخدمة لجمع المعلومات لتحليل احتياجات التدريب حتى ينطلق من الحقائق ومن أكثر الأساليب استخداماً:

- نقاط القوة و الضعف، و الفرص و التهديدات أو SWOT،وفي هذا التحليل ينظر إلى كل القضايا الداخلية والخارجية في المنظمة و يهتم بالتأثيرات المتوقعة لها.
- تحليل البيانات الداخلي IND: وتضم مصادر المعلومات في هذا النوع من تحليل البيانات الداخلية للمنظمة، ومخزون القوى البشرية، و مخزون المهارات، ومؤشرات بيئة المنظمة، والمعلومات المالية واستشارة المديرين و المشرفين وغيرها من مصادر المعلومات الداخلية عن المنظمة (Brookes، ٢٠٠١م، ص ١٦٨).

ثانيا : تحليل الوظيفة / العملية Job/Operation Analysis:

ويمكن الاستعانة بتحليل الوظيفة لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة و التي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات اللازم توافرها في شاغلي هذه الوظائف و عن طريق هذه الدراسة فإن من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية مثل :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- اختلاف مهارات وقدرات الموظفين عن متطلبات الوظائف.
- ضعف مناسبة التأهيل العلمي أو الخبرة لبعض الأفراد مع متطلبات أداء وظائفهم.
- اختلاف أنماط السلوك الفعلي للموظفين عن الأنماط المرغوب فيها كما تحددها قوائم توصيف الوظائف.
- ضعف الأداء الفعلي للموظفين مقارنة بمعايير الأداء كما تبرزه إحصاءات المنظمات المماثلة و الدراسات العلمية (توفيق، ٢٠٠١م، ص ٢٢٢).

ثالثا : تحليل الفرد (شاغل الوظيفة) Individual Analysis:

و ينصب الاهتمام في هذا النوع من التحليل على أداء الموظف الفعلي و مدى إمكانية الارتقاء بهذا الأداء من خلال التدريب (توفيق، ٢٠٠١م ،ص ٢٢٢)،بمعنى أن تحليل الموظف يبحث عن الإجابة عن سؤال : من يحتاج التدريب ؟ و ماذا يحتاج ؟، ويتم ذلك من خلال التعرف على السيرة الذاتية للموظف (المؤهلات ــ الخبرات ــ التدريب السابق ــ القدرات ــ تقييم الأداء الرسمي و غير الرسمي) (هلال، ٢٠٠٣ م، ص ٦٥).

وأشار Meyers and Beal (١٩٩٢ م) إلى أن الخطوة الأولى لتصميم برنامج تدريبي"هي تكوين لجنة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس، مع إشراكهم في عملية التخطيط، لكن دون أن يكون لهم الهيمنة على العملية" ص ٥٥.

ورأى الأنصاري (١٩٩٨م) "أن من الضروري مشاركة المعلمين في تخطيط و تصميم برامجهم التدريبية، و هذا يجعلهم قادرين على التعرف على احتياجهم التدريبية و تقويم نتائج البرامج التدريبية التي يلتحقون بها بثقة أكبر، و خبرة أوسع" ص١٣.

أساليب جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية :

تتنوع الأساليب التي يتم من خلالها جمع البيانات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية حيث حصر بعض الكتاب و الباحثين في مجال الإدارة و التدريب ما يقارب ٦٠ طريقة أو أسلوب لجمع البيانات ومنهم: توفيق(٢٠٠١ م،ص٢٦٢)، والغامدي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(٢٠٠٨م،ص ٤٠) والحمداني(٢٠٠٦م، ص٢٢٨) والطعاني (٢٠٠٧ م،ص١٧٧)، ويأتي هذا النوع و التباين ليتناسب مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها أو المرحلة التي تمر بها المنظمة أو حجمها وعدد الموظفين فيها وفيما يلي حصر الأساليب الأكثر شيوعا و استخداماً لجمع البيانات :

١ـ الاستبانة (قائمة الاستقضاء) Questionnaire:

وتعد من أكثر وسائل جمع البيانات استخداماً، وهي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عنها، بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية

وتتميز الاستبانة بمرونة التطبيق والاستخدام حيث يمكن تطبيقها فردياً وجماعياً، كما أنها أقل جهداً و تكلفةً وتوفيراً للوقت مقارنة بغيرها من الأساليب

٢ ـ المقابلة Interview:

وتتم المقابلة بالمواجهة الشخصية بين خبير التدريب و المتدربين المحتملين بقصد التعرف على احتياجهم التدريبية، من خلال الحصول على معلومات كاملة ودقيقة تمكن من تقدير و تقييم أهمية البيانات و تتيح الفرصة للموظف للحصول على معلومات كافية عن أسباب المقابلة و أهدافها، وهذا ما يشبع الناحية النفسية لديه ويعطي مزيدا من الصدق و الثبات للمعلومات التي يقدمها، كما تتيح للموظف فرصة لاستيضاح النقاط غير المفهومة لديه، وبالرغم من سلبيات المقابلة من طول للوقت وارتفاع للتكلفة إلا أنها تُعدّ من أكثر أساليب جمع المعلومات استخداماً.

٣ ـ الملاحظة Observation:

وفيها يقوم مسئول التدريب بملاحظة و تسجيل سلوك الموظف عند حدوثه، ومختلف المواقف و العلاقات التي تصاحب وقوع السلوك، ومدى التزام الموظف بقواعد العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتتميز الملاحظة بأنها لا تتطلب أي نوع من التعاون ممن هم تحت الملاحظة. أي أن سلوكهم يكون تلقائياً، مما يكسب المعلومات التي يتم الحصول على مصداقية أكبر. إلا أنه يعاب عليها احتياجها لوقت طويلٍ، فقد ينتظر مسئول التدريب فترة طويلة حتى يبرز السلوك الذي يلاحظه، كما يمكن أن تتدخل أحياناً بعض العوامل الوقتية التي تؤثر على السلوك و المواقف أثناء الملاحظة، وبذلك يكون ما يلاحظه الباحث ليس صحيحاً.

٤ ـ اللجان الاستشارية The Consultations Committees:

تتشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسئولين لهم علاقة وثيقة، وخبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكي يقرروا المهمات و الأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف، ومن ثم التعرف على الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق، وتتكون هذه اللجان من أعضاء من داخل المنظمة بشكل أساسي، وأعضاء من خارجها إذا دعت الحاجة لذلك.

ويميز هذا الأسلوب من جمع المعلومات بالبساطة نسبياً وقلة التكلفة، كما أنه يسهم في تقوية خطوط الاتصالات بين المشاركين في العملية من خلال المداخلات والتفاعل بين عدد من الخبراء لكل منهم وجهة نظره في تلك الاحتياجات، أما في الجانب الآخر فيؤخذ على هذا الأسلوب أنه قد ينطوي على نوع من التحيز لاستناده على آراء المستشارين من وجهة نظرهم الفردية أو التنظيمية، و ينتج عنه أحياناً ظهور جزء واحد فقط من صورة الاحتياجات التدريبية عندما تكون اللجنة غير ممثلة تماماً للمجتمع

٥ ـ الاختبارات Tests:

وهي طريقة مستنبطة من قائمة الاستقصاء (الاستبانة) وتكون شفوية، أو تحريرية، يلجأ إليها خبراء التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للموظفين، و تستخدم كوسيلة لتحديد و تشخيص أوجه القصور في الأداء، غير أنها تعطي مؤشرات أولية لا نهائية عن تقويم أداء الموظف للعمل، أو احتياجاته التدريبية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٦ ـ قوائم الاحتياجات التدريبية A list of training needs:

يعتمد هذا الأسلوب على إعداد قوائم أو جداول تحوي أجزاء تفصيلية للمهام الوظيفية، التي يقوم بها الموظف، والاحتياجات التدريبية التي يمتلكها، ويطلب منه أن يضع إشارة أمام البنود التي يرى أنه بحاجة إلى تنميتها، وإذا ما أحسن تصميم هذه القوائم واستخدامها على الوجه السليم فإنه يمكن توفير معلومات على قدر كبير من الدقة؛ لأن الموظف يقوم بتحديد حاجاته بنفسه و يرشد مسئولي التدريب إلى مواطن الضعف فيه التي تحتاج إلى تدريب.

٧ ـ تقويم الأداء Performance Appraisal:

يمثل تقويم الأداء الوظيفي مؤشراً واضحاً للواجبات الوظيفية التي لم تنجز، وأسباب عدم الإنجاز، ويبين التقويم مدى الحاجة للتدريب عند كل موظف، ويقدم معلومات دقيقة عن واجبات و مسئوليات الوظائف، و يمكن خلاله تحديد الفجوة بين مستوى الأداء الفعلي و الأداء المرغوب فيه، إلا أن جمع المعلومات من خلاله يستنفذ وقتاً طويلاً

٨ ـ عينات العمل Work Samples:

و يشبه هذا الأسلوب أسلوب الملاحظة إلا أنها تكون في شكل مكتوب، ويمكن أن تمثل منتجات معينة نتجت أثناء عمل المنظمة، مثل مقترحات البرامج، والخطابات، و التصميمات التدريبية، و قد تكون دراسة قدمها أحد المستشارين، ويسجل على هذا الأسلوب أنه يستقطع جزءاً من وقت المنظمة الفعلي عند دراسة هذه العينات

٩ ـ دراسة التقارير و السجلات Study of Reports and Records:

تبين دراسة التقارير و السجلات مواطن الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب بشكل ممتاز، و توفر دليلاً موضوعياً على نتائج المشاكل الحادثة في موقع معين من العمل، ويسهل تجميعها دون إعاقة للعمل، و بأقل جهد، إلا أن التعامل مع بيانات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ومعلومات التقارير، والسجلات يحتاج إلى محلل بيانات ماهر، وخاصة أنها لا تظهر غالباً أسباب المشاكل أو الحلول الممكنة.

١٠ ـ تمارين و أدوات معرفة تحليل الذات Self Assessment Exercise:

و تصمم هذه التمارين، والأدوات عادة لمعرفة بعض الصفات الشخصية الخاصة بالموظفين أثناء أدائهم لعملهم؛ مثل الصفات الخاصة بالابتكار، والتعاون، والعمل الجماعي.

١١ ـ طلبات الإدارة Management Requests:

وهي عبارة عن المقترحات و التوصيات من المديرين لتنفيذ برامج تدريبية معينة إلا أن هذا الأسلوب يوصف بعدم الموضوعية و لا يعكس الاحتياجات التدريبية الفعلية رغم أنه أسلوب اقتصادي و غير مكلف و لا يتطلب وقتاً طويلاً.

و أورد دليل التدريب التربوي و الابتعاث الصادرة من وزارة التربية والتعليم(١٤٢٣هـ) أهم مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية وهي :

١ ـ مهام الوظيفة و واجباتها و مسئولياتها و المتطلبات الأساسية لشغلها.

٢ ـ معدلات الأداء المطلوبة للوظائف، و بمقارنتها بأداء المعلمين الذين يشغلونها تعتبر وسيلة هامة من وسائل التعرف على الاحتياجات التدريبية.

٣ ـ تقارير الأداء الوظيفي التي تحرر من قبل المدير المباشر أو المشرف التربوي.

٤ ـ المستجدات و التطورات التي طرأت على الوظيفة تعد مؤشراً للاحتياجات التدريبية لمواكبة هذا التطور.

٥ ـ آراء الرؤساء المباشرين.

٦ ـ أهداف المؤسسة التربوية حيث تعطينا مؤشراً عاماً على الاحتياجات التدريبية اللازمة للموظفين لتحقيق هذه الأهداف.

٧ ـ العاملون في الحقل التربوي هم أنفسهم أقدر الناس على تحديد احتياجهم التدريبية.

٨ ـ الدراسات التي طبقت على العاملين في حقل التربية و التعليم لغرض تقدير احتياجهم التدريبية تعطينا مؤشراً عاماً على احتياجهم التدريبية (ص٧٦)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثالثاً: واقع تدريب المشرفين بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية:

تولي السياسة العامة للتدريب التربوي أهمية بالغة للتدريب، باعتباره وسيلة التطوير التربوي المهني المستمر لمواكبة المستجدات في مجال التربية، و قد نصت المادة الثالثة من سياسة وزارة التربية و التعليم في التدريب على :

١ ـ إتاحة فرص التدريب التربوي بتوفير البرامج التدريبية لجميع شاغلي الوظائف التعليمية وفق احتياجهم التدريبية الفعلية، و تمكينهم من الالتحاق بها.

٢ ـ ربط جميع فرص الترقي الوظيفي لوكالة المدارس و إدارتها، و الإشراف التربوي، والنقل الداخلي والخارجي، والإيفاد للدراسة بالداخل والابتعاث إلى الخارج للتدريب و الدراسات العليا، والإيفاد للعمل خارج المملكة وغيرها من الفرص المتاحة للحصول على حد أدنى من النقاط في التدريب (وزارة التربية والتعليم. ١٤٢٣هـ، ص١٠).

و لقد اهتمت وزارة التربية و التعليم بتدريب العاملين في الميدان التربوي، وسعت إلى رفع مستويات أدائهم، و تنمية خبراتهم ومهاراتهم، وتزويدهم بالجديد في ميدان عملهم، ووضعت بعض الخطط والبرامج رغبة في الاستفادة من فرص التدريب، لرفع مستوى القيادات التربوية العامة في الميدان التربوي.

ونظرا لأهمية دور المشرف التربوي في تحسين العملية التعليمية بجميع محاورها من جهة، و عدم وجود برامج متخصصة يتخرج منها المشرف التربوي قبل ممارسة العمل الإشرافي من جهة أخرى، فقد تم إعداد برامج تدريبية كي يستطيع القيام بمهامه الإشرافية بإتقان ويوضح الجدول الآتي أهم البرامج المعتمدة للمشرفين التربويين.

الجدول رقم (٤) من أهم البرامج المعتمدة في مجال تدريب المشرفين التربويين أثناء الخدمة

اسم البرنامج	المدة	المكان
دورة المشرفين الجدد	أسبوعان	إدارات التربية و التعليم
دورة الإشراف التربوي	أربعة أسابيع	معهد الإدارة العامة
دورة المشرفين التربويين	فصل دراسي كامل	جامعة الملك سعود ـ جامعة الإمام محمد بن سعود ـ جامعة أم القرى

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و فيما يلي نبذه موجزة عن برنامج المشرفين التربويين الجدد ، و برنامج دورة المشرفين التربويين:

١ ـ برنامج تعريفي للمشرفين الجدد :

هذا البرنامج يقدم للمعلمين الذين يرشحون للإشراف التربوي، ومدة هذا البرنامج عشرة أيام، وقد بدأ تطبيق هذا البرنامج منذ عام ١٤١٥هـ، ويقام بإدارة التربية و التعليم.

٢- برنامج دورة المشرفين التربويين :

بدأت دورة المشرفين التربويين عام ١٣٩٥ / ١٣٩٦ هـ ولمدة فصل دراسي واحد ، وكان عدد المتدربين في هذه الدورة ثمانية عشر متدرباً ، ثم توقفت هذه الدورة مدة خمسة سنوات، ثم أقيمت مرة أخرى في كلية التربية في جامعة أم القرى، ولمدة فصل دراسي كامل، ثم توقفت بعد ذلك حتى الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤١٣هـ، ثم استؤنفت الدورة في كل من كلية التربية في كلية التربية في جامعة أم القرى و جامعة الملك سعود ، وكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ولا تزال تعقد كل فصل دراسي.

مشكلات تواجه تدريب المشرفين التربويين :

تعد قلة البرامج التدريبية أثناء الخدمة من أكبر المشكلات التي تواجه المشرفين التربويين، وقد اتفقت العديد من الدراسات على أن قلة البرامج التدريبية تعد من أكبر المشكلات التي تواجه تدريب المشرفين التربويين (مكتب التربية لدول الخليج العربي، ١٤٠٦ هـ).

خصوصا وأن افتقار المشرفين التربويين إلى التدريب أثناء الخدمة يقلل من كفاءتهم، ومن ثقتهم بأنفسهم، ويقودهم إلى اتباع التعليمات بحرفيتها ، ويبعدهم عن الإبداع والابتكار، كما أن الاعتماد على تدريب المشرف التربوي عن طريق متابعة أداء مشرف آخر يساعد في الابتعاد عن التجديد في الأداء (نوال الشيخ، ٢٠٠٠م،ص١٠١)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والبرامج التدريبية للمشرفين التربويين المعتمدة أثناء الخدمة قليلة جدا ، حيث لا يوجد إلا برنامج تمهيدي عند التحاق المشرف التربوي بالعمل الإشرافي، ودورة للمشرفين التربويين تعقد كل فصل دراسي في الجامعات، وهذه الدورة لا يلتحق بها المشرف التربوي إلا بعد مضي فترة طويلة من عملة في مجال الإشراف التربوي.

والبرامج السائدة لإعداد المشرفين التربويين غير كافية لتأهيلهم للقيام بمهامهم التربوية والمهنية والذاتية تجاه طلابهم ومجتمعهم، لذا يجب أن يعاد النظر في البرامج والدورات التدريبية التي ينخرط فيها المشرفون التربويون (الحصيني، ٢٠٠٠م، ص٤٠).

وتعاني هذه البرامج من العديد من المشكلات التي تحد من فاعليتها ومنها :

١ - مشكلات تتعلق بمحتوى البرامج التدريبية :

أ – برامج تدريب المشرفين التربويين لا يتم تصميمها وفق الاحتياجات التدريبية ، فهي برامج معدة سلفا ، ولم يؤخذ رأيهم فيها ، إضافة إلى عدم الإعداد الجيد ، والتخطيط الكافي لها (القرني، ١٤٢٤ هـ، ص١٣٣).

ب – محتوى البرامج لا يحقق الأهداف المرجوة منها ، والموضوعات المقدمة في هذه الدورات غير كافية (القرني، ١٤٢٤ هـ، ص ١٣٣).

ج – برامج التدريب المقدمة لا تربط بين الفكر التربوي والعمل الميداني، فتبقى البرامج المقدمة بعيدة عن مجال عمل المشرف التربوي، وعن المشكلات التي يواجهها (عبد الهادي، ٢٠٠٢ م، ص٢٠٧).

٢ - مشكلات تتعلق بأساليب ووسائل التدريب :

أ – تغليب الجانب النظري على الجانب التطبيقي في البرامج التدريبية (الجريوي، ١٤١٦ هـ، ص١٤٤) و (القرني، ١٤٢٤ هـ، ص ١٣٣).

ب – الاعتماد على أسلوب المحاضرة والمناقشة (الجريوي، ١٤١٦ هـ، ص١٤٤) وفي دراسة موسى حول الدورات التدريبية على مدى ٣ سنوات، كان أسلوب المحاضرة والمناقشة هو الأسلوب الأكثر استخداماً (موسى، ١٤١٦ هـ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ص١٦٦)، وقد وافقه الحربي " أن من مشكلات البرامج التدريبية اعتماد أسلوب المحاضرة والمناقشة كأسلوب رئيس في معظم البرامج التدريبية " (الحربي، ١٤٢٥ هـ، ص٣٦).

ج – ضعف توظيف الوسائل والتكنولوجيا في التدريب، (الجريوي، ١٤١٦ هـ، ص١٤٤) في دراسته حول برامج تدريب المشرفين في الجامعات أن الوسائل التعليمية لم تستخدم إلا بنسب ضعيفة جدا.

٣ - مشكلات تتعلق بالمدربين :

أ - ضعف كفاية الكوادر الفنية الخاصة بالإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية (موسى، ١٤١٨ هـ، ص ١٢٦).

ب - سوء معاملة بعض المدربين للمتدربين، وضعف علاقتهم بهم (القرني، ١٤٢٥هـ، ص ٦٧).

٤ - مشكلات تتعلق بالمدربين :

أ - حضور المتدربين من مناطق بعيدة يعيق الانتظام فيها، ويذكر موسى " وجود فرص تدريبية متاحة في مناطق متاحة في مراكز المدن، وبعدها عن كثير من العاملين في المناطق النائية (موسى، ١٤١٨ هـ، ص ١٢٦).

ب - غياب المتدربين وعدم توافر الجدية للاستفادة من التدريب (الهاجري، ١٤٢٥هـ، ص٥٧)، لذلك من الأفضل ربط الترقية الوظيفية بالحصول على دورات تدريبية أثناء الخدمة كحافز قوي لكل معلم ومشرف تربوي وإداري للالتحاق بالدورات التدريبية للرفع من مستوى أدائه، وتجديد أفكاره، وتغيير بعض سلوكياته الخاطئة (الغامدي والغامدي، ٢٠٠٠مـ، ص٣٩).

ج - نقص الوعي التدريبي لدى المتدربين، ويرجع ذلك إلى عدم ثقة المتدربين في جدوى التدريب (السياري، ١٤٢٢ هـ، ص٨١).

٥ - مشكلات تتعلق بمكان التدريب :

أ - ضعف ملاءمة المكان المخصص للتدريب من وجود قاعات تدريبية مجهزة وخدمات مساندة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ب - بعد مكان التدريب عن أماكن إقامة المتدربين، ويرى موسى " من معوقات البرامج التدريبية بعدها عن كثير من العاملين في المناطق النائية " (موسى، ١٤١٨ هـ، ص ٣٦).

وقد توصلت دراسة القرني إلى أن من معوقات التدريب " حضور المتدربين من مناطق بعيدة " (القرني، ١٤٢٤ هـ، ص ١٣٣).

ج - ازدحام المتدربين داخل قاعات التدريب (الهاجري، ١٤٢٥هـ،ص٥٩).

٦ - مشكلات تتعلق بتقويم المتدربين :

يرى موسى أن هناك عدة مشكلات متعلقة بتقويم برامج التدريب منها :

أ - ضعف وجود أساليب أو أدوات تقويم مقننة، وسهلة التطبيق.

ب - انحسار التقويم في معظم الأوقات على الاختبارات التي تقيس الجوانب المعرفية.

ت - ضعف استخدام نتائج التقويم في تطوير البرامج التدريبية.

ث - ضعف استخدام أسلوب تحليل المحتوى في تقويم محتويات البرامج التدريبية.

ج - ضعف استخدام التقويم التتبعي في تحديد آثار التدريب الطويلة في مواقع العمل بعد التدريب (موسى، ١٤١٨ هـ، ص ١٢٧).

وقد قامت وزارة التربية والتعليم بإيقاف الدورات التدريبية الفصلية للمشرفين التربويين للعام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ، لدراستها وتقييمها من جديد بما يتلاءم مع المتطلبات الحديثة وحاجة الميدان التربوي والمستفيدين منه، ودراسة جدواها بالشكل الحالي وتحديثها وفق متطلبات عصر المعرفة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً : الدراسات السابقة

تمهيد

قام الباحث بعمل مسح ميداني والاطلاع على دراسات ومؤتمرات متعددة تتصل موضوعاتها بمحاور الدراسة ؛ ذلك إن هذه الدراسات أفادت الباحث في الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة من الدراسة، وقام بتقسيم الدراسات السابقة إلى محورين هما؛ دراسات سابقة تتعلق بمجتمع المعرفة، ودراسات سابقة تتعلق بالتدريب أثناء الخدمة.

وقد واجه الباحث صعوبة في إيجاد دراسات محلية وإقليمية حول المحور الأول؛ لندرة الدراسات في هذا الموضوع، وحاول أن تكون جميع الدراسات المتعلقة بالمحور الأول تتصل بالتربية والتعليم في مجتمع المعرفة، ثم عمد الباحث إلى ترجمة عدد من الدراسات الأجنبية في هذا المجال.، مع محاولة التزام الباحث في عرضه للدراسات السابقة بالمنهج التالي ما أمكن:

١ - عرض من قام بالدراسة، وتاريخ إجرائها، ومكان إجرائها.

٢ - عرض أهداف الدراسة.

٣ - عرض منهجها ومجتمعها أو عينتها. وأداتها وطرق جمع بياناتها.

٤ - عرض بعض نتائجها والتي يرى الباحث صلتها بموضوعه.

٥ - ترتيب الدراسات تاريخياً، وفي حال عدم توفر تاريخ الدراسة تم ترجيح الباحث لموقعها، أما إذا كانت أكثر من دراسة في نفس التاريخ فتم ترتيبها أبجدياً حسب اسم الباحث.

وفي ختام عرض الدراسات السابقة ثم التعقيب والتعليق عليها جميعاً ومدى ارتباطها وتوافقها مع دراسته الحالية و اختلافاتها من وجهة نظر الباحث.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الدراسات التي تتعلق بمجتمع المعرفة :

أجرى نير Nair و سريدهاران Sreedharan و جاكوب Jacob (د. ت) دراسة في كليات المجتمع في ولاية كيرلا الهندية، هدفت إلى معرفة طبيعة البرامج المقدمة للطلاب في كليات المجتمع ومدى إسهامها في التحول إلى مجتمع المعرفة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، بأداتين أُعدتا لهذا الغرض وهما المقابلة والحوارات الجماعية لاستماع آراء الدارسين، والمشاكل التي تواجههم في كلياتهم، وتركزت المقابلة حول البرامج الأكاديمية وتطبيقاتها المحتملة للتحول إلى مجتمع المعرفة، ومدى ربطها بالمجتمع المحلي وحاجاته والمجتمع الخارجي، ومدى لعب هذه الكليات دور مركز المعرفة للمجتمعات المحلية، و خلال تطبيق الأداة تم مقابلة (٥١٠) طالبا وطالبة في ست كليات كعينة عشوائية من ٢٦ كلية مجتمع و ١٣٠ برنامجا أكاديميا، وبلغ عدد الطلاب الذكور ٣٠٨ طالبا وعدد الإناث ٢٠٢ طالبة. توصلت الدراسة إلى :

- افتقار البرامج الأكاديمية إلى دقة مكوناتها بسبب قلة تدريب الأكاديميين بها.
- محاولة ربط الكليات بالمجتمعات المحلية والعالمية من خلال شبكات، كي تسهل لهم فرص العمل في المجتمع المحلي، أو السفر للعمل بدول أخرى.

وقد أشارت دراسة تورف Torff (٢٠٠٣م) بالولايات المتحدة -والتي كان هدفها معرفة التغيرات في استخدام المعلمين لمهارات التفكير العليا لمعالجة المحتويات المعرفية الجديدة، وما إذا كان للخبرة والتدريب أثناء الخدمة أثر في تسهيل معالجة المحتويات المعرفية الحديثة وقد اقتصرت الدراسة على (٦٠) معلما من معلمي التاريخ في المرحلة الثانوية، كان من بينهم ٢٠ معلما خبيرا، واستخدم الباحث استبانة خماسية المقياس لتسجيل الملاحظة على الدروس. وتوصلت الدراسة إلى أن من يتلقى تدريباً أثناء الخدمة يميل إلى التطوير والتغيير في التدريس وطرقه، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث الخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرةً، ومن نتائجها أن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعلمين الأكثر خبرة استخدموا المحتوى وتعاملوا معه، واستخدموا مهارات التفكير العليا في التدريس بفاعلية أكبر.

أما ميركس تشيرمن Merx-Chermin و نيجهوف Nijhof (٢٠٠٤م) من هولندا فقد حاولا في دراستهما فهم العوامل المؤثرة على الابتكار وقوة توليد المعرفة، داخل المؤسسة المتعلمة، وقد جمعا المعلومات حول مراحل الابتكار من خلال مقابلة أعضاء ثلاثة أقسام في المؤسسة في المرحلة الأولى وقسمين آخرين في المرحلة الثانية، جمعت بياناتهم من خلال استبانة صممت لذلك. وخلصا إلى أن لعامل التفكير الناقد الأثر الأكبر في إنتاج المعرفة واستمراريتها في المستقبل.

وكانت دراسة حيدر(٢٠٠٤م) من أوائل الدراسات العربية التي حصل عليها الباحث، وقد أجريت في الإمارات العربية حيث هدفت هذه الدراسة إلى استخلاص الأدوار الجديدة التي يفرضها مجتمع المعرفة على مؤسسات التعليم في الوطن العربي بالمستويين : التعليم العام والتعليم الجامعي، من خلال المنهج الوصفي التحليلي واستقراء ما كتب عن مجتمع المعرفة والتعليم ،ووضع مفهوم لذلك بعد تقرير التنمية العربية (٢٠٠٣م) من خلال جمع للأدبيات التي تحدثت عن مجتمع المعرفة وخصائصه، وخلصت الدراسة إلى أهمية التعليم في البناء، والمشاركة في مجتمع المعرفة بتبادل ونشر المعرفة، والخبرات، وتنمية المعرفة بتقديم معرفة تخصصية عالية المستوى وبرامج أكاديمية تخصصية بصورة مكثفة تلبي احتياجات العاملين في الميدان لمواكبة التقدم المعرفي والتطبيق المكثف لتقنيات الاتصال والمعلومات في التعليم والتعلم.

وفي هذه الفترة وهذا السياق ظهرت دراسة صفاء عبد العزيز(٢٠٠٤م) في جمهورية مصر العربية؛ لتستشرف مدى إدراكات المشرف التربوي الفكرية لأبعاد دوره الجديد الذي يفرضه عليه مجتمع المعرفة، ومدى التزامه بهذا الدور في ممارساته الإشرافية في الواقع الفعلي، وباستخدام الباحثة للمنهج الوصفي المسحي قامت بتصميم استبانة من ٤٠ عنصرا، منها ٣٢ عنصرا حول إدراكات المشرف التربوي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لأدواره الحديثة، و٨ عناصر خصصتها لواقع الممارسات الإشرافية. طبقت الباحثة دراستها في ثلاث محافظات، على عينة قوامها (١١٤) مشرفا ومشرفة، وتوصلت الباحثة إلى نتائج منها:

- على المشرفين التربويين قيادة المعلمين للتوسع في دمج التكنولوجيا في العمل التربوي، وتنويع مصادر المعرفة والتعلم.
- على المشرف التربوي القيام بالتقويم الموضوعي للمعلمين، والانطلاق من نتائجه في تخطيط وتصميم و تنفيذ التدخلات التدريبية، لتجاوز فجوات الأداء.
- على المشرف التربوي دراسة المشكلات المختلفة في الميدان وإيجاد حلول مناسبة لها.
- على المشرف التربوي ممارسة أنواع من التقويم البديل كالذاتي والشامل والبنائي.
- على المشرف التربوي نشر ثقافة التغيير التربوي وقيادة عملياته.
- تعريف المعلمين بالأصول العلمية لإنتاج المعرفة والأساليب المختلفة لاستفادة من مصادرها المتنوعة في إثراء عملية التعليم والتعلم.
- تشجيع المعلمين على التفكير والتجريب والتطوير والبحث.

وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعامل الخدمة في الإشراف التربوي في استجابات المشرفين لصالح الأقل خدمة، وأن جميع العاملين في الإشراف التربوي بحاجة ماسة إلى تدريب للقيام بمهام الدور الجديد ومتطلباته التنموية لمجتمع المعرفة، لتحقيق الاتساق المطلوب بين تصوراتهم لمهام الدور الجديد وممارساتهم الفعلية لهذه المهام.

وفي دراسة أبو خليل (٢٠٠٥م) حاول الباحث الكشف عن احتياجات طلاب المرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية لاستخدام المكتبة ومصادر المعلومات المختلفة، والاستفادة منها في اكتساب المعرفة وإنتاجها، والتعلم الذاتي الذي من شأنه تحقيق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مجتمع المعرفة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي المسحي، صممت له استبانة طبقت على (٢٤١) فرداً، منهم ٦٨ معلم حاسب آلي بالمدارس الثانوية في ١٨ إدارة تعليمية، و٦٧ أخصائي مكتبات ومعلومات، و١٠٦ أخصائي تطوير تكنولوجي. وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أن استخدام المكتبات العامة والمدرسية تتيح للطلاب العمل الجماعي والتعاوني، كالاشتراك في بحث أو دراسة وغيرها. وأن ذلك مهم لاكتساب المعرفة وانتاجها.
- أن استخدام المكتبة الالكترونية والمصادر الالكترونية مثلت درجة أهمية كبيرة للمبحوثين في اكتساب المعرفة وانتاجها، وكذلك في البحث العلمي.
- أن استخدام المكتبات ومصادر المعرفة الالكترونية يحقق تكوين مجتمع المعرفة.
- أن الاندماج بفاعلية في مجتمع المعرفة مرهون باكتساب المعرفة وتوظيفها وانتاجها ولايتأتى ذلك إلا بإتقان لغة (لغات) أجنبية و استخدام التكنولوجيا.
- كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الفئة الذين تلقوا تدريبا تخصصي قبل أو أثناء الخدمة و الذين لم يتلقوا تدريبا، وذلك لصالح من تلقوا التدريب، وأنهم اصبحوا أكثر وعيا بوسائل وسبل وإجراءات تحقيق مجتمع المعرفة.

ولإحداث التحول و الإصلاح التربوي بما يتفق وتوجهات التعليم نحو اقتصاد المعرفة ومجتمعها وإمكانية تطبيقه في مجالات منها بناء القدرات القيادية وتعزيزها في الأردن وللتعرف على واقع الممارسات الإدارية القائمة في وزارة التربية والتعليم قام الخلايلة(٢٠٠٦م) في دراسته ببناء نموذج مقترح لإحداث هذا التغيير، واستخدم الباحث المنهج المسحي التطويري، وتكون مجتمع الدراسة من ثلاث فئات قيادية هي: الفئة الأولى / مركز الوزارة ممثلا بالأمينين العامين ومديري الإدارات والبالغ عددهم (١١) والمديرين المختصين والبالغ عددهم (٣١) ورؤساء الأقسام وعددهم (٣٣). والفئة الثانية/ مديريات التربية والتعليم ممثلة بمديري التربية والتعليم والبالغ عددهم (٣٦)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مديراً ، ومديري الشؤون الفنية والتعليمية والتابعين لهم والبالغ عددهم (٣٦) مديراً ، ومديري الشؤون المالية والإدارية والبالغ عددهم (٣٦) مديراً. والفئة الثالثة: المستشارون للمشاريع الإصلاحية التربوية وعددهم (٢٥) مستشاراً ، وقام ببناء أداتين الأولى لتعرف واقع الممارسات الإدارية القائمة في وزارة التربية والتعليم، والثانية استبانة مقابلة أعدت وفق أسلوب ديلفي Delphi لتحديد القضايا الأساسية ذات الصلة بموضوع مستقبل الممارسات الإدارية المرغوبةwhat should be ، وتم التوصل إلى بناء أنموذج مقترح للإصلاح الإداري التربوي يتكون من خمسة عناصر، هي: تحديد الأولويات (الرؤية ، الرسالة، الاستراتيجية). دعم القرار التربوي، اتخاذ القرار التربوي، أدوار السلطات والحاكمية.، بناء القدرات القيادية وتعزيزها.

وأجرى الباحثان جان Gan و زو Zhu (٢٠٠٧م)دراسة هدفت إلى تقديم إطار مرجعي لبناء بيئات المجتمعات المعرفية الافتراضية ومن نتائجها أن أساس الإبداع التكامل والتنوع بين سمات المشاركين وسمات البيئات الافتراضية ، وكذلك نمذجي التعلم الفردي المستمر والتعلم التشاركي وهو الأفضل في بيئة ومجتمع لمعرفة الالكتروني، وتؤكد هذه الدراسة على أهمية تبادل وتحليل المعرفة ومشاركة المجتمع في ممارستها وبنائها والإبداع فيها بصورة فردية و تشاركية.

وفي دراسة القطعان(٢٠٠٧م) حاول الباحث أن يبني برنامجاً لتدريب المعلمين قائم على اقتصاد المعرفة وأثره في الممارسات الصفية على معلمي اللغة الإنجليزية والتربية الاجتماعية، و تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي اللغة الإنجليزية والتربية الاجتماعية في المدارس الحكومية وعددهم (١٩٧) معلماً. ولأغراض الدراسة قام الباحث ببناء عدد من الأدوات، وهي :بطاقة الملاحظة، واختبار التحصيل المعرفي، باستخدام المنهج الوصفي، وكان من نتائج الدراسة الآتي:

أن أعلى أبعاد الاقتصاد المعرفي الممارسة داخل الغرفة الصفية هي الأبعاد التي تتعلق، بالآتي" :الأنشطة الصفية"، و"الوسائل التعليمية"، و"المعرفي"، و"استراتيجيات التدريس"، و"إدارة الصف"، و"التقويم"، و أن درجة تطبيق المعلمين لمهارات الاقتصاد

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعرفي داخل الغرفة الصفية متوسطة حيث بلغ مجموع متوسطها الحسابي(٣.١٩)

وقدم التركي(١٤٢٨هـ) دراسة كان من أهدافها معرفة مدى تأثير عصر المعرفة والعولمة على العملية التعليمية والمعلم والطالب والمنهج، طبق الباحث دراسته على (٦٢٦) معلما في مراحل التعليم الثلاث، الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمنطقة الرياض واختار التعليم الأهلي. استخدم فيه الباحث المنهج الوصفي التحليلي، جمع معلوماته من خلال استبانة صممت لهذا الغرض. . كان من نتائج الدراسة:

- أن للعصر الجديد دوراً في زيادة معرفة المعلم بوسائط التقنية، وتوظيف القياس والتقويم لضبط مخرجات التعليم، ومساعدة المعلم على توجيه التفكير، وتحويل المقررات إلى أنشطة مدرسية، والاعتماد على التعلم الذاتي، ورعاية التفكير الإبداعي.
- الاعتماد المتزايد على الانترنت كوسيط معرفي لنشر المعرفة وتزايد القراءة الالكترونية وتضاؤل دور المكتبات والكتب والصحف والمجلات.

توظيف تقنية المعلومات والاتصالات وسرعتها والانفتاح على اللغات والثقافات الأجنبية.

- تأثير المجال التقني في تطوير العملية التعليمية، وتفعيل الحاسوب في التدريس، وتعزيز اللغة الأجنبية، وتوظيف التعليم الإلكتروني والتعليم المفتوح، والتعليم عن بعد.

وجاءت دراسة الخليفة (١٤٢٨هـ) في مدينة الرياض للتعرف على الأسس الفلسفية لمجتمع المعرفة، وانعكاساتها على التعليم، وطرح تصور مقترح لتكوين المعلم السعودي وفقا لأدواره في مجتمع المعرفة، وتحليل أراء الخبراء في المملكة حول الأدوار المستقبلية وتوقعاتها للمعلم السعودي، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المكونة من جزأين مداخل المنهج المستقبلي والمنهج الوصفي التحليلي، وبنى أداتين محكمتين لذلك، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين: مجموعة الخبراء، حيث تم أخذ عينة عمدية عددها(٣٥) خبيرا؛ ومجموعة المشرفين التربويين والمعلمين، وتم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

اختيارها بطريقة عشوائية طبقية كان قوامها (٣٩٥) مشرفاً تربوياً ومعلماً. وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- أن مجتمع المعرفة مر بمراحل تكوين قبل ظهوره ولم يظهر فجأة، وشكل ظهوره هاجسا للقيادات السياسية والتربوية لمواكبة هذا التغيير.
- إن إعداد المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسات تعليمه قبل الخدمة غير كافٍ لإعداده للممارسات المهنية وقيامه بالأدوار المتغيرة بقدر من الثقة، مما يجعل البحث عن تكوين المعلم وتطويره عملية مستمرة متكاملة، يتم بالتدريب المستمر أثناء الخدمة.
- قدم الخبراء من خلال "أسلوب دلفي" عددا من الأدوار المتوقعة للمعلم منها : المعلم القدوة، والمعلم الباحث، والمعلم المفكر، والمعلم الخبير المتخصص، والمعلم العالمي، والمعلم المستشار التقني، والمعلم المخطط.

وحاول بيك Beck (٢٠٠٨م) أن يعرف مدى التغيرات في أدوار المعلمين وطرق التعليم والتعلم في مجتمع المعرفة ودوره في الإصلاح في عينة من مدارس الدانمارك وذلك من خلال دراسة أجراها على مشروع تطوير التعليم الثانوي ذي الأربع سنوات، استخدم فيها المنهج الوصفي المسحي من خلال ملاحظة المعلمين في (١٦) مدرسة قسمت على المراقبين المدربين بمعدل أربع مدارس لكل ملاحظ، ويقوم بملاحظة الدروس في هذه المدارس وإجراء مقابلات مع المعلمين والطلاب، وتوصلت إلى أن طرق الاستقراء والاستنتاج و أسلوب حل المشكلات والعمل على رفع كفايات الطلاب تستحثهم على إنتاج وتوليد المعرفة بشكل فاعل.

قدم سالان Sallan وجومز Gomez و ارمينقول أسبارو Armengol-Asparo (٢٠٠٨م) دراسة تجريبية هدفت إلى معرفة خصائص الشبكات المباشرة على الحاسب في مجال نقل المعرفة وتبادلها في التعليم في مجتمع المعرفة، واستخدمت ثلاث شبكات قائمة وثلاث حالات هي:

- مهمة (عمل) إدارة المعرفة والاتصالات في إطار التعليم الاجتماعي و التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- تنظيم إدارة المعرفة والاتصالات المعتمدة على الشبكات مباشرة الاتصال.
- التطبيق والاعتماد على نموذج Acelera لإدارة المعرفة.

وكان عدد المشاركين في الشبكات الثلاث : ٣٥ و ٤٢ و ٣٨ مشاركاً، وتم جمع البيانات من خلال مقابلات المشاركين، وملاحظة ومراقبة عملية تبادل المعلومات، وتحليل محتوى الشبكات المعرفية، وكان من نتائجها :

- أن إدارة المعرفة من خلال الشبكات يعني إدارة تبادل كل أنواع المعرفة بين الأعضاء في المؤسسات التعليمية، مما يحدث تطورا مناسبا للفرص ترتبط بحاجات المؤسسة.
- أن الأهداف الرئيسة لبيئة الشبكات المباشرة ، والمنتجة من الموقع يقود إلى إكساب وتطوير معرفة إدارية وتقنية وتطوير مهارات وكفايات أخرى مركبة متعلقة بطرق التعليم والذكاء والعوامل الاجتماعية.
- التدريب القبلي مهم لمديري الشبكات لدعم استمرار التدريب وتطوير برامجه.
- أن نجاح المجموعات التدريبية داخل الشبكة يكون فقط من خلال مجموعات مستمتعة ومتوافقة حول الموضوع المرغوب فيه.

وفي نفس السياق أتت دراسة تشن Chen وآخرون (٢٠٠٩م) لتحديد العوامل المؤثرة على تبادل المعرفة في مجتمع مشاركة المعرفة وذلك باختبار عدد من الفرضيات كاتجاهات المعلمين لتبادل المعرفة واعتقادات المعلمين عن قدراتهم حول المشاركة في إنتاج المعرفة بصورة الكترونية، استخدم خلالها الباحثون المنهج الوصفي باستبانة طبقت على ٣٩٦ طالبا من طلاب الماجستير، وأشارت النتائج إلى أن الشبكات الاجتماعية والانترنت مؤشرات جيدة لتبادل المعرفة والمشاركة في بنائها ومرتبطة بسلوك تبادل المعرفة وإنتاجها.

وفي سياق استشراف المستقبل ووضع تصور له قام القرني (١٤٣٠هـ) بدراسة هدفت لصياغة تصور مقترح لأهم التحولات في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية التي يتطلبها عصر اقتصاد المعرفة، أُستخدم فيها المنهج الوصفي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التحليلي، وصمم اداة كانت عبارة عن استبانة طبقت على عينة عشوائية ممثلة للأكاديميين في ثمان جامعات سعودية وعددهم (١٦٠) خبيرا أكاديميا، وعينة قصدية من مديري الإدارات بجهاز الوزارة وعددهم (٣٢) خبيرا تربويا في ١٦ إدارة وجميع مديري ومساعدي إدارات التربية والتعليم بمناطق المملكة ومحافظاتها وعددهم (٨٤) مديرا ومساعدا، وكان من نتائجها :

أن التحول نحو التعلم لإنتاج المعرفة وابتكارها ضرورة جاءت بدرجة أهمية عالية جدا، وكذلك التحول نحو التعليم المستمر والمدرسة المجتمعية لبناء مجتمع المعرفة وكذلك توظيف المعرفة، والتحول نحو المدرسة الالكترونية جاءت بنفس درجة الأهمية وبنسب تراوحت بين ٨٣. ٣٪ إلى ٨.٨٨٪

قام ساهلبيرج Sahlberg و بوسي (Boce) (٢٠١٠م) بملاحظة دروس يلقيها معلمي الصف الأول الثانوي بألبانيا لمعرفة كيف يجري التدريس وكيف تبدو بيئة التعلم لدى الطلاب في بداية ظهور مجتمع المعرفة، ودرب الباحثان ١٥ ملاحظا من جامعة تيرانا Tirana على أداة فلاندرز (FIAC) (١٩٧٠م) لجمع وملاحظة وتحليل دروس (٣٠٣) معلم ومعلمة في (٢٨) قرية ومدينة، و١٤ منطقة تعليمية مختلفة، كان من بينهم ٧٥٪ من الإناث في ٣٤ مدرسة اختيرت بطريقة عشوائية، وكان مما توصلت إليه : أن طرق التدريس المستخدمة لا ترقى إلى ما يحتاجه مجتمع المعرفة من إشراك للطلاب فيما يتعلمونه، وأن طرق التدريس المستخدمة غير فاعلة ولا تختلف باختلاف المواد، واعتبر ذلك الباحثان نتيجة صادمة حيث إن المدارس هي مكان التحول الأول نحو مجتمع المعرفة.

وللاستعداد لمجتمع المعرفة والتغيير القادم قام القادري(٢٠١٠م) ببناء استراتيجية مقترحة لبناء مجتمع المعرفة في الأردن من خلال دراسته التي شملت (٣٧) من خبراء التربية والتعليم من أعضاء هيئة التدريس في الكليات التربوية بجامعات (الأردن واليرموك و مؤتة)، والقيادات العليا في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، واستُخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، جمعت بياناته باستبانة مصممة لذلك، وكان من

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نتائجها:

- أهمية الثقافة العلمية والمعرفة التخصصية في بناء مجتمع المعرفة.
- أن تفكك دورة المعرفة (التوليد والنشر والتوظيف) يعيق بناء مجتمع المعرفة.
- دور المؤسسات التعليمية والتربوية في مواجهة التحديات التي تعيق بناء مجتمع المعرفة في الأردن.
- ضرورة تزايد تلك المؤسسات التعليمية والتربوية في مجتمع المعرفة بالأيدي العاملة المدربة والماهرة.

كما قام كامساك Kamasak و بلوتلر Bulutlar (٢٠١٠م) بدراسة أثر تبادل المعرفة على الابتكار في تركيا، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، جمعت له البيانات باستبانة معدة شملت (٢٤٦) مديرا، وكان من نتائجها؛ أن عملية جمع المعرفة والحصول عليها، وتبادلها كان لها دور هام في عملية الابتكار أكثر من إعطاء المعرفة فقط.

الدراسات التي تتعلق بالتدريب أثناء الخدمة و الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين:

من أول الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية ما قام به كيفي(١٤٠٢هـ) والتي هدفت إلى بيان أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية، واتخذت المنهج الوصفي بأداة الاستبانة، وكان عدد العينة ٥٠ مشرفاً، و ٥٠ مشرفة تربوية، وكان من نتائجها على أنه لا بد من العمل على تدريب جميع الكوادر والفئات التعليمية والتربوية التي لها علاقة بتربية النشء وبناء العقول.

وهدفت دراسة معدي (١٤١٦هـ) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في المنطقة الغربية لتدريبهم أثناء الخدمة من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهة نظر المشرفين في

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المجالات التالية: الأهداف، والأساليب، والعلاقات الإنسانية، والتقويم باختلاف الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي و المنطقة التعليمية والجنسية، وطبقت الدراسة على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (١٦١) مشرفا في المدن التعليمية مكة المكرمة، وجدة، والطائف وقد توصلت الدراسة إلى ما يأتي :

١ - أن المشرفين بحاجة للتدريب بدرجة كبيرة على بعض الكفايات المقترحة في مجال أهداف الإشراف، ومجال التقويم منها : كيفية تطوير المناهج، وتنظيم الدورات والبرامج، والقدرة على تقويم المنهج، والقدرة على تفسير النتائج وتحليلها، في حين أنهم كانوا بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة على باقي الكفايات، وقام الباحث بترتيب مجالات الدراسة تنازليا حسب الحاجة للتدريب وهي كالآتي : مجال التقويم الإشرافي، ومجال أهداف الإشراف، ومجال أساليب الإشراف، ومجال العلاقات الإنسانية.

٢ - أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أراء المشرفين حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في جميع مجالات الدراسة باختلاف المؤهل لصالح المؤهلات الأعلى، وفي مجال الأهداف ومجال الأساليب باختلاف المنطقة التعليمية لصالح الذين يعملون بمحافظة جدة، وفي مجال التقويم باختلاف الجنسية لصالح المشرفين التربويين السعوديين، بينما لا توجد فروق تدل على اختلاف المشرفين حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات المقترحة في جميع مجالات الدراسة باختلاف الخبرة والتخصص.

٣ - أوصت الدراسة بضرورة إقامة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين في ضوء الاحتياجات التدريبية التي أظهرتها نتائج الدراسة.

كما قدم الشراري (١٩٩٨م) دراسة كان هدفها التعرف على واقع الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٤٨) مشرفا، وقد استخدمت المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١ - أن المشرفين التربويين يقومون بمهامهم الإشرافية بدرجة عالية و عالية جدا بالنسبة لكل مجال من مجالات الدراسة البالغ عددها (١٢) مجالا بشكل عام، وكان أكثرها حاجة للتدريب مجال التنظيم، ومجال التقنيات و الأعمال المكتبية، ومجال تحديد حاجات الطلاب وقدراتهم وميولهم.

٢ - أن المشرفين يقومون بمهامهم الإشرافية بدرجة عالية و عالية جدا في فقرات كل مجال باستثناء ثمان فقرات أشارت إلى أن المشرفين يقومون بها بدرجة متوسطة كان أبرزها مساعدة مدير المدرسة في عمل الجدول المدرسي، والمشاركة في إبداء الرأي في وضع خطة تشكيل مديري المدارس، وتقييم أداء مديري المدارس.

٣ - أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص في أي مجال من مجالات الدراسة، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ستة مجالات من مجالات الدراسة هي التخطيط، والتنظيم، والتقويم، و المتابعة والنمو المهني، و التقنيات والأعمال المكتبية، والبحث والدراسات تعزى لمتغير الخبرة.

٤ - أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل الدراسي في مجال الاختبارات لصالح حملة البكالوريوس غير التربوي بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في بقية المجالات.

٥ - أوصت الدراسة باعتماد المزيد من البرامج لتطوير كفايات المشرفين التربويين، و إخضاع المشرفين الجدد لبرنامج تدريبي متقن.

وجاءت دراسة صالحة سفر (١٤١٩هـ) كدراسة مهمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات الشخصية والمهنية للمشرفات التربويات في مدن مكة المكرمة، وجدة، و الطائف. وقد استخدمت الباحثة أسلوب تحليل العمل لتحديد الاحتياجات، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت من (٥٨)احتياجا موزعاً على

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مجال الكفايات الشخصية (١٦)احتياجا ، و مجال الكفايات المهنية (٤٢)احتياجا ، وتم توزيعها على مجالات فرعية هي (مجال التخطيط، و الإرشاد و التوجيه، والتقويم التربوي، والتدريب، و البحث و الابتكار، ومجال التطوير). وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات في المدن التعليمية مكة المكرمة، وجدة، والطائف و عدهن (٣٣٧)مشرفة. وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي :

١ـ يرى أفراد الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية على درجة كبيرة من الأهمية للمشرفة، وكان الاحتياج للتدريب بدرجة كبيرة على تسعة احتياجات منها.

٢ ـ جميع الاحتياجات في مجال الكفايات المهنية على درجة كبيرة من الأهمية وتحتاج المشرفة التربوية للتدريب على (٤٠)منها بدرجة كبيرة.

٣ ـ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المشرفات الحاصلات على بكالوريوس تربوي، والحاصلات على الماجستير في تحديد احتياجاتهن التدريبية المتعلقة بمجال البحث والابتكار لصالح المشرفات التربويات الأعلى تأهيلاً، والمشرفات المتخصصات في مادة التربية الإسلامية والمتخصصات في مادة الرياضيات في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية لصالح المتخصصات في مادة الرياضيات، وآراء المشرفات المتخصصات في العلوم و التخصصات الأخرى في مجال التخطيط لصالح المتخصصات في العلوم، ولم تدل نتائج الدراسة على وجود فروق في آراء المشرفات طبقا لاختلاف المدينة أو التدريب أو الخبرة في مجال الإشراف.

٤ ـ أوصت الدراسة بأن يهتم مخططو البرامج التدريبية بتلبية الاحتياجات التي كشفت عنها الدراسة.

كما قدمت نادية ثابت (١٤١٩هـ) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات بمحافظة جدة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وطبقت على (٢٦٣)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مشرفة تربوية قائمة بالتدريب، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

١ ـ هناك احتياجات تدريبية و بدرجة كبيرة في جوانب التدريب التالية : الجوانب العلمية، ثم التقنية، ثم الإدارية، ثم الفنية.

٢ ـ من أهم الاحتياجات في الجوانب العلمية: أحدث طرق التدريب، وأحدث تقنيات التدريب، والأسس العلمية لمراحل بناء البرنامج التدريبي. وفي الجوانب الإدارية : استخدام نظام مطور لحفظ وثائق التدريب و معلوماته، وفي الجوانب الفنية : إجراء عمليات التحليل لتحديد الاحتياجات التدريبية، وتطبيق أبرز أساليب التدريب الملائمة. وفي الجوانب التقنية : استخدام برامج الحاسب الآلي الخاصة بمهام التدريب الإدارية و الفنية.

٣ ـ لدى القائمات بالتدريب اتجاهات إيجابية جدا نحو النشاط التدريبي و التطوير الوظيفي في النشاط التدريبي.

٤ ـ أوصت الدراسة بتبني مشروع لتطوير النشاط التدريبي يتم من خلاله تأهيل القائمات بالتدريب على التدريب، ووضع سياسة داخلية للتدريب في الإدارة، ووضع دليل عمل إجرائي لمهام التدريب في الإدارة.

ومن الدراسات التي عنيت بالبرامج التدريبية التي تقدم للمشرفين التربويين، دراسة قامت بها الجنيدي(١٩٩٩م)، وهدفت إلى معرفة واقع تدريب المشرفين التربويين على احتياجاتهم التدريبية في فلسطين، أجرت الباحثة دراستها على عينة مكونة من (١٧٧) مشرفا ومشرفة، مستخدمة المنهج الوصفي، وأداته استبانة، توصلت إلى نتائج منها:

١ -جاء ترتيب مجالات التدريب تنازلياً كالآتي: العلاقات الإنسانية و الاتصال والتواصل، والقيادة، والتخطيط، والنمو المهني، وتطوير المعلمين، والقياس والتقويم في التربية، والمناهج الدراسية، والبحث العلمي والدراسات.

٢ -جاء ترتيب المجالات على مقياس التدريب المأمول من وجهة نظر المشرفين التربويين كما يأتي: البحث والدراسات، والمناهج الدراسية، والنمو المهني وتطوير المعلمين، والقياس والتقويم في التربية، والتخطيط، والقيادة، والعلاقات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الإنسانية، والاتصال والتواصل.

٣ -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التدريب المأمول تعزى لمتغيرات الدراسة.

كما قامت الشيخ(٢٠٠٠م) بدراسة حاولت من خلالها التعرف على واقع تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر، وعلى احتياجاتهم التدريبية، استخدمت الباحثة فيها المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وكان من أهم نتائجها ما يأتي:

أن هناك احتياجا تدريبياً للمشرفين التربويين في برامج مقترحة وهي: مبادئ الإشراف التربوي، والتخطيط التربوي، والتقويم التربوي، وبناء المناهج وتطويرها، ونظريات الإدارة والإشراف التربوي، وتدريب المعلمين وتحسين ادائهم، وبناء الاختبارات، وعلم النفس التربوي، واقتصاديات التربية، والتعمق في مادة التخصص، وطرق التدريس، والإحصاء الوصفي.

وفي نفس السياق قدم الغامدي، والغامدي (٢٠٠٠م) دراسة هدفت إلى تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة في بعض الجامعات والكليات بالرياض، طبقت على متدربين وعددهم (٢٣٥) واستخدمت المنهج الوصفي، وكان من نتائجها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو مدى تحقيق برامج الدورات لأهدافها وفقا لاختلاف الفصل الدراسي، والمستوى العلمي، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة.

وحاولت الشريف (١٤٢٥هـ) التعرف على الاحتياجات التدريبية لمشرفات الصفوف المبكرة في منطقة الرياض، ومن ثم تصميم برنامج تدريبي مقترح لهن وفق تلك الاحتياجات. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي معتمدة على الاستبانة التي تم تطبيقها على جميع مشرفات الصفوف المبكرة في مدينة الرياض البالغ عددهن (١٣٢)مشرفة. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يأتي :

١ ـ تحتاج مشرفات الصفوف المبكرة إلى التدريب على المعارف و المهارات و الاتجاهات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

للقيام بمهام عملهن بدرجة متوسطة في جميع مجالات الدراسة، وكانت درجة الاحتياج مرتبة تنازليا حسب أعلى متوسط حسابي لها: التقويم، ثم التدريب، ثم القيادة و اتخاذ القرار، ثم التخطيط و الإشراف، ثم التطوير والبحث، ثم العملية التدريسية في الصفوف المبكرة، ثم الاتصال، ثم التنظيم و التفويض.

٢ ـ أهم الاحتياجات في مجال المعارف مرتبة تنازليا حسب أعلى متوسط حسابي لها : معرفة الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي، واستخدامات الحاسب الآلي وشبكة المعلومات في التطوير المهني، وأساليب التدريب الحديثة، و الاتجاهات الحديثة في التقويم.

٣ ـ أهم الاحتياجات في مجال المهارات مرتبة تنازليا حسب أعلى متوسط حسابي لها : استخدام الاتجاهات الحديثة في التقويم، وتصميم البرامج التدريبية المختلفة، وتوظيف أساليب إشرافية متكاملة في الخطة الإشرافية، وتطوير بعض المقاييس و الاختبارات التي تكشف عن قدرة الطالبات.

٤ـ أهم الاحتياجات في مجال الاتجاهات مرتبة تنازليا حسب أعلى متوسط حسابي لها : الاهتمام بالتعرف على مؤشرات صعوبات التعلم لدى تلميذات الصفوف المبكرة، و الحرص على تطبيق الأساليب العلمية في التعامل مع المبكرة، و الاستفادة من نتائج التقويم في تطوير العملية التعليمية.

٥ ـ لا توجد فروق إحصائية بين آراء مشرفات الصفوف المبكرة حول تحديد اهم الاحتياجات التدريبية لهن في مجال المعارف و المهارات و الاتجاهات باختلاف المؤهل العلمي، والتخصص الأكاديمي، وسنوات الخدمة في العمل التربوي، وسنوات الخدمة في الإشراف التربوي، والدعم الإداري، بينما توجد فروق إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)لصالح اللاتي التحقن ببرامج التدريب.

٥ ـ قامت الباحثة بتصميم برنامج تدريبي مقترح يشتمل على ثمان وحدات تدريبية مستقلة، وختمت الباحثة الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة تبني البرنامج

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التدريبي المقترح، وفتح قنوات متعددة لمشرفة الصفوف المبكرة لتنمية ذاتها مهنيا وتربويا.

وهدفت دراسة الشعشعي (٢٠٠٦م) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في محافظة ظفار بعمان من وجهة نظر المشرفين والمديرين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) فردا، واستخدمت المنهج الوصفي باستبانة، وتوصلت إلى نتائج كان منها :

- أن درجة الاحتياجات التدريبية للمشرفين كانت بدرجة مرتفعة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية للجنس لصالح الذكور والمؤهل العلمي لصالح الأعلى تأهيلاً والخبرة في تقديرات المشرفين لدرجة الاحتياجات التدريبية. لصالح المشرفين التربويين الأكثر خبرة.
- لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع الاجتماعي، والمؤهل الدراسي، والخبرة في تقديرات المبحوثين لدرجات الاحتياجات التدريبية.

وفي دراسة الحديب (١٤٢٧هـ) التي سعت لتحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي المواد الاجتماعية بمنطقة الرياض من وجهة نظرهم؛ من خلال المحاور التالية: الحاجات التدريبية العامة، والحاجات التدريبية في الإشراف التربوي، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة؛ طبقت على مجتمع الدراسة المكون من (١١٠) مشرفاً ومشرفة، وتوصلت إلى نتائج منها:

١ -أن الحاجات التدريبية العامة والتي مثلت حاجة بدرجة كبيرة كانت كالآتي:مهارات التخطيط، ومهارات الإقناع والتأثير، ومهارات إدارة الوقت.

٢ - أن الحاجات التدريبية العامة والتي مثلت حاجة بدرجة متوسطة كانت كالآتي: مهارات التعلم الذاتي، ومهارات التعامل مع المعلمين، ومهارات الإلقاء.

٣ -أن حاجات التدرب في مجال الإشراف والتدريب التربوي بدرجة كبيرة كانت كالآتي: استخدام الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي، والاتجاهات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الحديثة في التدريب التربوي.

٤ - إن حاجات مشرفي الاجتماعيات في المهارات العامة بدرجة كبيرة كانت: مهارة التخطيط، ومهارات حل المشكلات .

ومن الدراسات الحديثة دراسة الروقي(١٤٢٧هـ) والتي هدفت إلى التعرف على أبرز الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مدينة الرياض في مجال : المعارف، والمهارات، والاتجاهات ، ثم تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي في ضوء الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مدينة الرياض، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي معتمدا على الاستبانة التي قام بتصميمها وتطبيقها على جميع مشرفي المواد الدراسية في مدينة الرياض والبالغ عددهم (٢٤٤) مشرفا تربويا، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١ - كان أكثر تلك الاحتياجات التدريبية (معرفة كيفية التأثير الإيجابي في الآخرين) ، وأقل تلك الاحتياجات التدريبية (معرفة مناهج البحث العلمي) .

٢ - للاحتياجات التدريبية في مجال المهارات كان أكثر تلك الاحتياجات التدريبية (التأثير الإيجابي في الآخرين) ، وأقل تلك الاحتياجات (تقويم البرامج).

٣ - للاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات كان أكثر تلك الاحتياجات التدريبية (الرغبة في تحقيق أسس التعليم في المملكة العربية السعودية ، وأقل تلك الاحتياجات التدريبية (الميل نحو الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات في تطوير العملية التعليمية .

٤ - إن المشرفين التربويين في مدينة الرياض يحتاجون للتدريب على المحاور الآتية في مجالات (المعارف، والاتجاهات، والمهارات) تنازليا حسب أعلى متوسط كما يأتي : نظريات الإشراف وأنماطه وأساليبه، والتدريب،والتخطيط،والقيادة واتخاذ القرار، والسياسات والأهداف واللوائح التنظيمية، و المناهج الدراسية، والاتصال، والتقويم، والبحث العلمي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥ - إن المشرفين بحاجة للتدريب بدرجة كبيرة في جميع مجالات العمل الإشرافي ومحاوره الواردة في الدراسة ، وفي جميع مجالاتها(المعارف ، والمهارات ، والاتجاهات) وبدرجة كبيرة ،

٦ - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المشرفين التربويين في مدينة الرياض في تحديد أهم الاحتياجات التدريبية في مجالات المعارف والمهارات والاتجاهات باختلاف المؤهل العلمي، والتخصص الوظيفي ، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإشرافي ، و عدد البرامج التدريبية في مجال الإشراف التربوي

ومن الدراسات المتأخرة كذلك دراسة المرايات، وحامد القضاة (٢٠٠٩م) في الأردن، والتي هدفت إلى معرفة اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي، وشملت الدراسة عينة طبقية عشوائية عددها(٤٩٩) مديراً ومشرفاً، واستخدمت المنهج الوصفي، بأداتها مصممة على شكل إستبانة، وكان من نتائجها: حاجة المشرفين للتدريب والتطوير المهني حيث أن ذلك له الأثر الأكبر في الميدان التربوي.

التعليق على الدراسات السابقة :

وبعد إتمام عرض الدراسات السابقة تبين للباحث:

١ -أن الدراسات كانت مزيجاً من الدراسات المحلية والخارجية .

٢ -أن الدراسات المحلية تنوعت بين مناطق المملكة العربية السعودية المختلفة ومحافظاتها .

٣ -اتفاق جميع الدراسات في استخدام المنهج الوصفي القائم على أداتي الاستبانة والملاحظة، ماعدا دراسة سالان Sallan (٢٠٠٨م) التي اعتمدت المنهج التجريبي.

٤ -إجماع الدراسات السابقة على أهمية الاستعداد للمرحلة القادمة، ومواكبة التغيير من التوصيات المنبثقة عن نتائجها.

٥ -تأكيد بعض الدراسات السابقة على أهمية التحول إلى توليد المعرفة، ونشرها، وتوظيفها كدراسة ميركس تشرمن Merx-Chermin ونيجهوفNijhof (٢٠٠٤م) ودراسة ابوخليل(٢٠٠٥م)، ودراسة بيك (Beck، ٢٠٠٨م)، و سالان

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

Sallan (٢٠٠٨م)، والقرني (١٤٣٠هـ)، بينما ركزت دراسة القادري(٢٠١٠م) على أهمية ترابط دورة المعرفة وعدم تفككها.

٦ -تباين مجتمع الدراسة في الدراسات السابقة مابين طلاب المدارس والمعلمين ومديري الإدارات التربوية وطلاب الجامعات والكليات وطلاب الدراسات العليا، ماعدا دراسة صفاء عبد العزيز (٢٠٠٤م) حيث كان مجتمع دراستها من المشرفين والمشرفات.

٧ -انقسام الدراسات السابقة المتعلقة بمجتمع المعرفة إلى قسمين: أحدهما استشراف المستقبل، وأهميته وما سيكون عليه، والآخر يدرس الواقع ومدى قدرته على خدمة التحول نحو مجتمع المعرفة.

٨ -تأكيد بعض دراسات مجتمع المعرفة على أهمية التفكير الناقد كدراسة ميركس تشرمنMerx-Chermin ونيجهوفNijhof (٢٠٠٤م)، على حل المشكلات والتقويم البديل وقيادة التغيير في التعليم العام كدراسة صفاء عبد العزيز(٢٠٠٤م)، والاستقراء و الاستنتاج وحل المشكلات كدراسة بيكBeck(٢٠٠٨م)، و تنوع طرق التدريس كدراسة القطعان(٢٠٠٧م)، ودراسة ساهلبيرج Sahlberg وبوسي Boce (٢٠١٠م).

٩ -بيان أغلب الدراسات المتعلقة بمجتمع المعرفة على أهمية تقنية المعلومات والاتصالات ICT، ودورها في توليد ونشر وتوظيف المعرفة، والابتكار ودورها كوسيط، وفي بناء مجتمعات معرفية افتراضية.

١٠ -تنوع دراسات المتعلقة بالحاجات التدريبية والتدريب أثناء الخدمة بين استقراء الاحتياجات التدريبية سواء في بعض التخصصات كدراسة ثابت التي اختصت بمشرفات التدريب(١٤١٩هـ)، والحديب (١٤٢٧هـ) لمشرفي المواد الاجتماعية، والشريف(١٤٢٥هـ) وبين استقراء ودراسة الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين بشكل عام كدراسة معدي(١٤١٦هـ)، ودراسة الشراري(١٩٩٨م)، ودراسة صالحة سفر(١٤١٩هـ،ودراسة الروقي (١٤٢٧هـ).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١١ -حاولت بعض دراسات الاحتياجات التدريبية والتدريب أثناء الخدمة دراسة واقع التدريب أثناء الخدمة وأثره على العمل مثل دراسة الشيخ(٢٠٠٠م)، ودراسة الغامدي والغامدي (٢٠٠٠م)،)، والجنيدي(١٩٩٩م)، بينما حاولت دراسة المرايات وحامد القضاة(٢٠٠٩م) إلى معرفة اتجاهات مديري المدارس نحو برامج التطوير لتحقيق اقتصاد المعرفة.

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

١ - أنها اعتمدت على الأسلوب الوصفي في البحث، وهو ما استخدمته الدراسات السابقة .

٢ - أنها اتخذت الاستبانة أداة لجمع المعلومات من أفراد مجتمع الدراسة، وهو ما استخدمته الدراسات السابقة .

٣ - أنها تتفق مع دراسة عبد العزيز(٢٠٠٤م) في الاستفادة من المشرفين التربويين للمواد كمجتمع للدراسة .

٤ - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على أهمية التعليم في بناء مجتمع المعرفة، وضرورة مواكبة وقيادة التغيير.

٥ - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على أهمية التدريب أثناء الخدمة وتحديد الاحتياجات التدريبية كخطوة أولى فيه.

٦ - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على أهمية تقنية المعلومات والاتصالات في المرحلة القادمة.

٧ - اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة على أهمية دورة المعرفة من حيث توليد ونشر و توظيف المعرفة.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

١ -إن الدراسة الحالية حاولت جمع طرق توليد ونشر المعرفة ومجالاتها بشكل أوسع وأعم.

٢ -اتخذت الدراسات السابقة في محور الاحتياجات التدريبية نمط محدد ألا وهو

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تحديد الاحتياجات للفرد أما الدراسة الحالية فقد حاولت تحليل العمل في بيئته الجديدة ألا وهو مجتمع المعرفة.

٣ -ركزت الدراسات السابقة في تحديد الاحتياجات التدريبية على الاحتياجات الفنية والإدارية و المهنية والتقنية أو على الكفايات والمجالات كمجال الإشراف والتقويم والعلاقات الإنسانية والتخطيط أما الدراسة الحالية فقد حاولت فهم طبيعة العمل الإشرافي وقيادته للتغيير وأهمية إنتاج ونشر وتوظيف المعرفة فيه وتحديد متطلبات كل مجال من الاحتياجات التدريبية.

وفي ضوء ما سبق :

-فإن لبناء مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية أهمية بالغة لما لها من مكانة دينية وسياسية واقتصادية بين دول العالم.

-أن التعلم هو اللبنة الأولى والأساس في هذا التحول وذلك من خلال بناء الإنسان المؤهل لهذا البناء الحديث في المجتمعات، والإشراف التربوي هو المسئول المباشر عن تطوير وتحديث وقراءة واقع التعليم العام.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الوصول إلى تحديد خطة البحث وعينة الدراسة، واختيار أدوات البحث، وأساليب المعالجة الإحصائية، وأهم النتائج لمقارنتها بنتائج البحث الحالي مما يساعد على توضيحها وتفسيرها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تمهيد:

يتناول هذا الفصل بيانا للمنهج المتبع في الدراسة، وخطوات بناء أداة الدراسة التي استخدمت لجمع البيانات، والإجراءات التي أتبعها الباحث للتحقق من صدق وثبات الأداة، و تحديد مجتمع الدراسة ووصف متغيراته، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل استجابات المبحوثين في هذه الدراسة.

منهج الدراسة:

سعت هذه الدراسة لمعرفة: " الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة" ؛ ولهذا فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي المسحي ؛ " لأن المنهج الوصفي يلائم العديد من المشكلات التربوية أكثر من غيره "(عدس، ١٤١٨: ص ١٠١)، كما ذكر عبيدات، وعبد الحق، وكايد (١٤٢٨هـ) أن: "الأسلوب الوصفي لا يقتصر على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات، بل لابد من تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً ؛ بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر " ص ١٧٧.

أداة الدراسة وخطوات بنائها:

تهدف هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة ؛ وبما أن الاستبانة تعتبر أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين و تتيح فرصة كبيرة لمجتمع الدراسة للإدلاء بآرائهم ومقترحاتهم بشفافية ووضوح ؛ كما ذكر ذلك عبيدات، وآخرون،(١٤٢٨هـ) بقولهم " يعد الاستبيان أو الاستقصاء أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين" ص١٠٤، لهذا فهي الأنسب لهذه الدراسة، وتم بناء الأداة في صورتها الأولية من خلال المرحلتين التاليتين:

المرحلة الأولى: تطلبت تصميم استبانة (استطلاعية) مفتوحة وتوجيهها إلى عدد

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

من المشرفين التربويين في اللقاء الخامس عشر للإشراف التربوي بمدينة جدة ٤ - ١٤٣١/٦/٦هـ تحمل السؤال المفتوح التالي: " ما الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي من حيث إنتاج ونشر وتوظيف المعرفة في مجتمع المعرفة من وجهة نظرك ؟" ؛ وذلك بهدف جمع أكبر عدد ممكن من الآراء حول محاور الدراسة و التي تم تصنيفها لاحقاً انظر الملحق رقم (١) ص (٢١٨) .

المرحلة الثانية: تم عمل مسح شامل للأدبيات حول مجتمع المعرفة من دراسات وتقارير ومقالات وبحوث وكتب توفرت، وتم رصد العديد من الأدوات المستخدمة، والتي تم الإفادة منها في تكوين الفقرات، والمحاور المناسبة للأداة. وكذلك مما تم جمعه من خلال الاستبانة المفتوحة، إضافة إلى خبرة الباحث الميدانية في مجال الإشراف التربوي. تم الاستفادة من كل ذلك في بناء أداة الدراسة الاستبانة في صورتها الأولية انظر ملحق (٢) ص(٢٢٢) والتي تكونت من جزأين:

الجزء الأول: تناول المعلومات الأولية وهي عبارة عن متغيرات الدراسة وتمثل خصائص مجتمع الدراسة وهي على النحو التالي:

أ -المؤهل العلمي.

ب -عدد سنوات الخبرة مجال الإشراف التربوي.

ج -عدد الدورات التدريبية التي تلقاها المشرف التربوي في مجال الإنترنت.

الجزء الثاني: تناول محاور الدراسة وهي على النحو التالي:

المحور الأول: ويمثل الاحتياجات التدريبية في مجال توليد المعرفة، واشتمل على ١٥ حاجة.

المحور الثاني: ويمثل الاحتياجات التدريبية في مجال نشر المعرفة، واشتمل على ١٢ حاجة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية في مجال توظيف المعرفة، واشتمل على ١٥ حاجة.

جدول رقم(٥)

يوضح توزيع محاور أداة الدراسة قبل التحكيم

م	محاور الدراسة	عدد الفقرات
١١	توليد المعرفة	١٥
٢٢	نشر المعرفة	١٢
٣٣	توظيف المعرفة	١٥
	المجموع	٤٢

صدق الأداة:

يعد الصدق من الأمور المطلوب توافرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل عبارة من عباراتها على قياس ما وضعت لقياسه ، وللتحقق من صدق الأداة ومعرفة مدى صلاحية استخدامها في التعرف على (الحاجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة)، اعتمد الباحث على الصدق الظاهري وصدق المحتوى، العساف(١٤٢٤هـ) " أن الصدق يعني أن يقيس ما أعد لقياسه فقط " ص ٤٢٩. وكذلك ما ذكره العنيزي، وآخرون (١٤٢٥هـ،ص١١٣) بأنَّ صدق الظاهر هو:" تناول المظهر العام للأداة من حيث: نوع مفرداتها، وكيفية صياغتها، ومدى وضوحها ودقتها، وتحقيقها للغرض الذي وضعت من أجله، وأما صدق المحتوى فإنه يتناول مفردات الأداة ومحتوياتها ومادتها، من حيث: ترتيبها، وعددها، وتمثيلها للجوانب المراد

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

دراستها تمثيلاً صحيحاً" ــ وذلك من خلال عرض الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس وقسم المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى وفرع الجامعة بمحافظة القنفذة، وجامعة الباحة، وجامعة الملك محمد الخامس بالمغرب، وعلى عدد من المشرفين التربويين بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الباحة ومحافظة جدة التعليمية ومحافظة القنفذة التعليمية، وعددهم (٣٢) محكما، انظر ملحق رقم (٣) ، ص (٢٢٨) لإصدار حكمهم على مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها وملاءمتها لموضوع الدراسة مع اقتراح الصيغة المناسبة في حال عدم مناسبتها ومدى مناسبة المقياس، وبعد ذلك تم التعديل على صيغ الفقرات وكذلك حذف فقرتين وإضافة أربع فقرات في ضوء ما قُدِم من ملاحظات ومقترحات وتم اقتراح تغيير مقياس ليكارت الخماسي إلى ثلاثي بناء على اقتراح الدكتور مرضي الزهراني والدكتور حفيظ المزروعي وبالرجوع إلى المشرف على الرسالة الدكتور موسى بن محمد صالح الحبيب أشار بالرجوع إلى وحدة الاستشارات الإحصائية بكلية التربية، حيث أوضح الدكتور هشام جاد الرب أن المقياس الثلاثي هو الأنسب لهذه الدراسة وأوضح أن المقياس الخماسي يستخدم في حالة حساسية الجمل والمواضيع كالمقاييس النفسية والاتجاهات وغيرها، وأن المقياس الأنسب للاحتياجات التدريبية هو الثلاثي، وتم التعديل بناء على ذلك.

وتم حساب الصدق الارتباطي بعد تطبيق الأداة على عينة الدراسة الاستطلاعية وذلك عن طريق حساب معامل ارتباط كل فقرة بمحورها

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبالأداة الكلية، وكذلك حساب معامل الارتباط بين كل المحاور، وكانت النتيجة كالتالي: أولا: ارتباط فقرات الاستبانة بمحورها و بالأداة.

جدول (٦)

يبين قيم الصدق الارتباطي لمتوسط كل فقرة بمحورها ومع المتوسط الكلي لكل المحاور

م	محور توليد المعرفة		محور نشر المعرفة		محور توظيف المعرفة	
	الارتباط		الارتباط		الارتباط	
	مع المحور١	مع الأداة	مع المحور٢	مع الأداة	مع المحور٣	مع الأداة
١	٠.٦٠٨**	٠.٥١٧**	٠.٦٨٨**	٠.٦٥٨**	٠.٧٤٣**	٠.٧٣٢
٢	٠.٧٠٠**	٠.٥٤٤**	٠.٦٢٢**	٠.٤٨٧**	٠.٥٧١**	٠.٥٥٩**
٣	٠.٦٣٤**	٠.٤٥٩**	٠.٦٨٨**	٠.٦٢٢**	٠.٦٩٧**	٠.٦٣٦**
٤	٠.٧٠٢**	٠.٥٦٤**	٠.٧١١**	٠.٦٠٣**	٠.٧٣١**	٠.٦٨٤**
٥	٠.٦٥٩**	٠.٥٠٩**	٠.٧٣٢**	٠.٦٨٩**	٠.٦٣٥**	٠.٥٧٩**
٦	٠.٦٣٦**	٠.٤٦٠**	٠.٧١٤**	٠.٦٧٣**	٠.٥٧٩**	٠.٥٤١**
٧	٠.٦٩٤**	٠.٥٦٢**	٠.٥٨٤**	٠.٥٧٣**	٠.٧٢٢**	٠.٦٦٠**
٨	٠.٤٩١**	٠.٤٦١**	٠.٧٠٩**	٠.٦٩٨**	٠.٦٧٨**	٠.٦١٩**
٩	٠.٦٤٣**	٠.٥٤٨**	٠.٦٥٢**	٠.٦٥٥**	٠.٦٦٩**	٠.٦٣١**
١٠	٠.٥٤٧**	٠.٤٤٧**	٠.٦٩١**	٠.٦١٠**	٠.٧٢٠**	٠.٦٤٦**
١١	٠.٤٣٩**	٠.٤٩٧**	٠.٦٩٤**	٠.٦٦٢**	٠.٥٩٠**	٠.٥٥٩**
١٢	٠.٥٨٠**	٠.٤٧٥**	٠.٥٣٥**	٠.٤٨٤**	٠.٥٧٠**	٠.٥٣٩**
١٣	٠.٤٦٢**	٠.٤٠٢**			٠.٦٦٠**	٠.٦٠٥**
١٤	٠.٥١٠**	٠.٥٨٥**			٠.٧٠٦**	٠.٥٨٤**
١٥	٠.٥٢٢**	٠.٥٠٢**			٠.٦٩٦**	٠.٦٠٦**
١٦					٠.٧٠٠**	٠.٦٤٢**
١٧					٠.٧٠٨**	٠.٦٨٥**

** الارتباط دال عند ٠.٠١ * الارتباط دال عند ٠.٠٥

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و بالنظر إلى الجدول السابق يتبيّن أنه عند الإشارة لكل حاجة وارتباطه مع المحور أو الأداة برمز (❖❖) فهذا يعني أن القيم الارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١). في حين لو كانت الإشارة برمز (❖) فإن القيم الارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) وعند التأمل في الجدول السابق يتضح لنا أن جميع القيم الارتباطية للمحاور ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، وهو ما يؤكد صدق الأداة بنسبة عالية جداً.

ثانيا: ارتباط محاور الأداة ببعضها و بالأداة ككل، وفيما يلي جدول يوضح قيم ارتباط المحاور ببعضها و بالأداة ككل:

جدول (٧)

يبين قيم الصدق الارتباطي للمتوسط الكلي لكل محور بالمحاور الأخرى

المحاور	توليد المعرفة	نشر المعرفة	توظيف المعرفة	كل محاور الأداة
توليد المعرفة	---	٠.٦٦٧**	٠.٦٨٨**	٠.٨٥٧
نشر المعرفة	٠.٦٦٧**	---	٠.٨٠٠**	٠.٩٢٢**
توظيف المعرفة	٠.٦٨٨**	٠.٨٠٠**	---	٠.٩٢٣**
كل محاور الأداة	٠.٨٥٧**	٠.٩٢٢**	٠.٩٢٣**	---

** الارتباط دال عند ٠.٠١ * الارتباط دال عند ٠.٠٥

و بالنظر إلى الجدول السابق يتبيّن أنه عند الإشارة لكل حاجة وارتباطه مع المحور أو الأداة برمز (❖❖) فهذا يعني أن القيم الارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١). في حين لو كانت الإشارة برمز (❖) فإن القيم الارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) وعند التأمل في الجدول السابق يتضح لنا أن جميع القيم الارتباطية للمحاور ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، مما يزيد من قيمة صدق الأداة.

ثبات الأداة:

يُعدُّ الثبات من المتطلبات المهمة لأداة الدراسة. لأنه يعطي دليلاً على اتساق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نتائج الدراسة عندما تطبق الأداة عدة مرات، وقد أشار لذلك القحطاني، وآخرون (٢٠٠٤م) بقولهم: "خاصية الثبات Reliabilityوالتي تعني إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته في أوقات مختلفة" ص ٢٣٦.

ومن أجل التأكد من ثبات الأداة، وأنها تتمتع بالثبات الذي يمكنها من تقديم المعلومات الدقيقة والثابتة لتكون نتائجها العلمية أكثر فائدة، تم تطبيق الأداة (الاستبانة) في صورتها النهائية على عينة استطلاعية (٢٢ مفردة)مماثلة لمجتمع الدراسة للإجابة عليها، ومن ثم تفريغ استجاباتهم وإدخالها للحاسب الآلي. وتم حساب الثبات من خلال استخدام طريقة الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha ، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (٨)

يبين معامل ثبات الأداة بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية

م	محاور الدراسة	عدد البنود	درجة ثبات المحور
١	توليد المعرفة.	١٥	٠.٨٦٠
٢	نشر المعرفة	١٢	٠.٨٨٦
٣	توظيف المعرفة في مجال الإشراف	١٧	٠.٩٢٣
	درجة ثبات الأداة عامة	٤٤	٠.٩٥٣

ومما سبق يتبين أن درجة ثبات الأداة بمحاورها متقاربة ومتراوحة مابين٠.٨٦٠إلى ٠.٩٢٣حيث بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الأول ٠.٨٦٠ ، وقيمة معامل الثبات للمحور الثاني ٠.٨٨٦ ، وقيمة معامل الثبات للمحور الثالث ٠.٩٢٣ ، ويلاحظ أن الأداة حققت في المتوسط العام ٠.٩٥٣ ، وبهذا أصبحت الأداة يمكن تطبيقها على مجتمع الدراسة أنظر ملحق رقم (٤) الأداة في صورتها النهائية ص (٢٣١).

تحديد مجتمع الدراسة:

لقد شملت هذه الدراسة كامل المجتمع والذي يشمل جميع المشرفين التربويين في إدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة التعليمية (بنين) ومكاتب التربية والتعليم الخمسة التابعة لها(مكتب التربية والتعليم بالوسط – مكتب التربية والتعليم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بالمندق – مكتب التربية والتعليم ببلجرشي – مكتب التربية والتعليم بالأطاولة – مكتب التربية والتعليم بالعقيق) وإدارة النشاط الطلابي ، و التوعية الإسلامية، وتقنيات التعليم، و الإعلام التربوي، و التخطيط المدرسي، والتدريب والابتعاث، وإدارة شؤون المعلمين، وإدارة التوجيه والإرشاد، وإدارة الموهوبين، و إدارة التقويم الشامل، وتعليم الكبار.

وبلغ عدد المشرفين التربويين (١٤٩) مشرفاً تربوياً، وفيما يلي بيان بأعداد المشرفين التربويين في الأقسام والإدارات حسب إحصائية شؤون المعلمين بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الباحة:

جدول رقم (٩)

يبين توزيع مجتمع الدراسة بحسب الأماكن التي يعملون بها

م	الإدارة أو القسم	عددالمشرفين	النسبة المئوية
١	القيادات التربوية	٣ مشرفين	٢٪
٢	إدارة الإشراف التربوي	١١ مشرفاً	٧.٤٪
٣	مكتب التربية والتعليم بالوسط	١٨ مشرفاً	١٢.١٪
٤	مكتب التربية والتعليم بالمندق	١٣ مشرفاً	٨.٧٪
٥	مكتب التربية والتعليم ببلجرشي	١٣ مشرفاً	٨.٧٪
٦	مكتب التربية والتعليم بالقرى	١٣ مشرفاً	٨.٧٪
٧	مكتب التربية والتعليم بالعقيق	١٣ مشرفاً	٨.٧٪
٨	النشاط الطلابي	١٣ مشرفاً	٨.٧٪
٩	التوجيه والإرشاد	١٠ مشرفين	٦.٧٪
١٠	تقنيات التعليم	٩ مشرفين	٦.١٪
١١	التدريب التربوي	٦ مشرفين	٤٪
١٢	التقويم الشامل	٥ مشرفين	٣.٤٪
١٣	الموهوبون	٣ مشرفين	٢٪
١٤	بقية الإدارات التي يعمل بها مشرفون تربويون	١٩ مشرفاً	١٢.٨٪
	المجموع الكلي للمشرفين	١٤٩ مشرفاً	١٠٠٪

والجدول السابق يبين أن أعداد المشرفين التربويين بمكاتب التربية والتعليم متساوٍ ماعدا مكتب التربية والتعليم بوسط الباحة يزيد لزيادة أعداد المدارس والمعلمين التابعة له. حيث بلغ العدد الإجمالي لأفراد مجتمع الدراسة (١٤٩) مشرفاً

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تربوياً، وقد تشكلت نسب أماكن عمل المشرفين بحسب أعداد المشرفين التربويين الذين يعملون بها

وقد تم توزيع (١٤٩) استبانة على جميع الإدارات و الأقسام وتم استرجاع (١٣٠) استبانة، تم استبعاد (١٠) استبانات لعدم اكتمالها، وقد بلغت الاستبانات المكتملة والتي خضعت للتحليل الإحصائي (١٢٠) استبانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (١٠)

يبين عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والمكتملة للتحليل

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات العائدة	النسبة	عدد الاستبانات المستبعدة	عدد الاستبانات المكتملة
١٤٩	١٣٠	٨٧٪	١٠	١٢٠

تطبيق أداة الدراسة:

طبقت أداة هذه الدراسة ولله الحمد خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣١هـ، بعد موافقة المشرف على الدراسة، وذلك وفق الخطوات التالية:

١ - تم اعتماد الأداة في صورتها النهائية من قبل لجنة مناقشة الخطة.

٢ - تم اعتماد الأداة من قبل رئيس قسم المناهج وطرق التدريس، بتاريخ ١٤٣٢/٢/١٣هـ ووجه خطاب لسعادة عميد كلية التربية لمخاطبة جهة التطبيق لتمكين الباحث من تطبيق أداة الدراسة، بتاريخ ١٤٣٢/٢/١٨هـ، أنظر ملحق رقم (٥) ، ص (٢٣٨).

٣ - تم استلام الخطاب يدوياً وايصاله إلى الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الباحة.

٤ - حصل الباحث في يوم الأحد١٤٣٢/٢/٢٦هـ على خطاب تطبيق الأداة في أقسام الإدارة ومكاتب التربية والتعليم، وقام الباحث بتوزيع الاستبانة يدويا يوم الثلاثاء١٤٣٢/٢/٢٨هـ أنظر ملحق رقم (٥) ، ص (٢٣٨).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥ - تم جمع البيانات من الأقسام ومكاتب التربية والتعليم يوم الأربعاء ١٤٣٢/٣/٦هـ

٦ - قام الباحث بتفريغ الاستبانة شخصيا باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS portable 19 version) حيث تم الحكم على مدى الأهمية ودرجة الوجود في ضوء المتوسط الحسابي لكل عبارة وفقا للدرجات المعطاة لفئات الإجابة والتي رتبت من ٣ -١ تنازليا ، وتم تحديد طول الفئة كما يلي:

طول الفئة = المدى مقسوما على الفئات

ولتحديد المدى = أكبر قيمة لفئات الإجابة – أصغر قيمة لفئات الإجابة

= ٣ -١ = ٢ ويصبح طول الفئة = ٢÷٣ = ٠.٦٦٦٧

جدول (١١)

يبين الفئات ومدى الأهمية ودرجة الوجود

مدى الأهمية	الفئة		درجة الوجود
	من	إلى	
كبيرة	٢.٣٣٣٦	٣	تمثل حاجة بدرجة كبيرة
متوسطة	١.٦٦٦٨	٢.٣٣٣٥	تمثل حاجة بدرجة متوسطة
لا تمثل حاجة	١	١.٦٦٦٧	لا تمثل حاجة

خصائص أفراد مجتمع الدراسة:

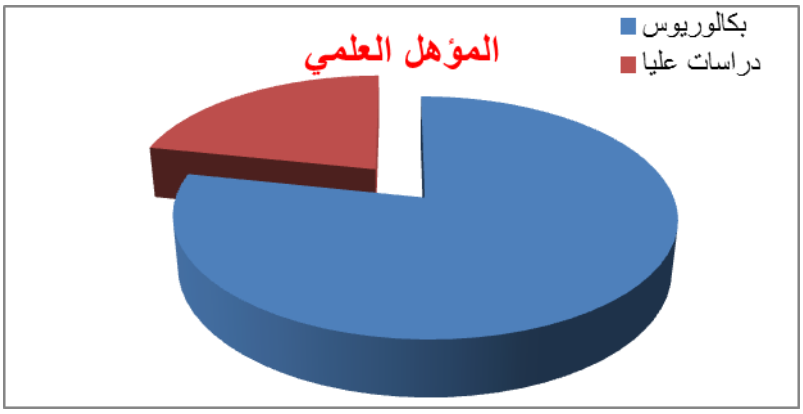
من الطبيعي أن يتم وصف أفراد مجتمع الدراسة بخصائصه المتنوعة والمتمثلة في أماكن عمل الأفراد ، ومؤهلاتهم العلمية ، وعدد سنوات خبرتهم في مجال الإشراف التربوي، وعدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها في مجال الإنترنت كمتغيرات مهمة للإجابة عن السؤال الرابع للدراسة. وفي الجداول التالية توصيف لمجتمع الدراسة وفقا للمؤهل، والدورات في مجال الإنترنت، وسنوات الخبرة في الإشراف:

جدول رقم (١٢)

يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقا للمؤهل العلمي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة ٪
١	بكالوريوس	٩٤	٪٧٨.٣
٢	دراسات عليا دبلوم عالي أو ماجستير أو دكتوراه	٢٦	٪٢١.٧
	المجموع	**١٢٠**	**٪١٠٠**



شكل(١٢)

يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

ويتضح من خلال الجدول السابق أن الحاصلين على درجة البكالوريوس يمثلون النسبة الأكبر في مجتمع الدراسة حيث بلغت (٧٨.٣٪)، ونسبة الحاصلين على شهادات أعلى (دبلوم عالي أو ماجستير أو دكتوراه) كانت (٢١.١٪)، وهي نسبة كبيرة بالنسبة لمجتمع الدراسة، ولإجراءات الوزارة ومنهجيتها في نسب إكمال الدراسات العليا للمعلمين والمشرفين التربويين.

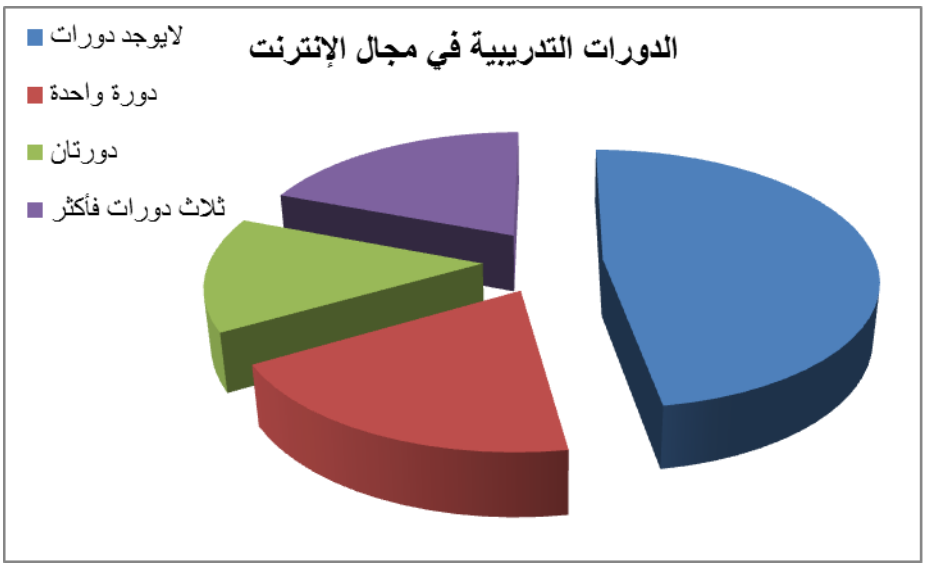
جدول رقم (١٣)

يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقا للدورات التدريبية في مجال الإنترنت:

م	الدورات في مجال الإنترنت	التكرار	النسبة ٪
١	**لا يوجد دورة**	٥٧	٪٤٧.٥
٢	دورة واحدة	٢٣	٪١٩.٢

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣	دورتان	١٧	١٤.٢٪
٤	**ثلاث دورات فأكثر**	٢٣	١٩.٢٪
المجموع		١٢٠	١٠٠٪



شكل(١٣)

يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقا للدورات التدريبية في مجال الإنترنت

ومن خلال الجدول والشكل أعلاه تفاوت أفراد مجتمع الدراسة من حيث عدد الدورات التدريبية في مجال الإنترنت حيث بلغ عدد من لم يتلقوا تدريبا في مجال الإنترنت ما يقارب نصف مجتمع الدراسة (٤٧.٥٪) وهي نسبة كبيرة مقارنة بمن تلقوا أكثر من دورتين وبالنسبة لفترة وجود الانترنت في المملكة العربية السعودية.

جدول رقم (١٤)

يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي:

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة ٪
١	أقل من ٥ سنوات	٤٥	٣٧.٥٪

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢	٥ سنوات فأكثر	٧٥	٦٢.٥٪
المجموع		**١٢٠**	**١٠٠٪**

يتضح من الجدول والشكل السابق أن نسبة من تبلغ سنوات خبرتهم في مجال الإشراف التربوي ٥ سنوات فأكثر (٦٢.٥٪) هي أكبر من عدد المشرفين الذين تتراوح خبرتهم أقل من خمس سنوات حيث بلغت نسبتهم (٣٧.٥٪) فقط.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث باستخدام الحاسب الآلي لتحليل البيانات ومعالجتها عن طريق الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار ١٩، وبعد استشارة مكتب الاستشارات الإحصائية بكلية التربية، وللحصول على النتائج المرغوبة، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١ - طريقة التناسق الداخلي معادلة ألفا كرونباخ(Cronbach'sAlpha): لقياس معامل ثبات أداة الدراسة.

٢ - التكرارات و النسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة.

٣ - المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لتحديد درجة الحاجة وترتيبها ترتيباً تنازلياً بحسب قيم المتوسطات الحسابية.

٤ - اختبار T-testIndependent للمقارنة بين فئتين في المتغير المستقل، وتحديد مستوى الدلالة.

٥ - اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-wayANOV) للمقارنة بين فئات المتغير من ثلاثة فأكثر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

وتفسيرها ومناقشتها

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تمهيد:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بجمع وتحليل البيانات التي حصل عليها من خلال استجابات مجتمع الدراسة المكونة من مشرفي إدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة، وسيعرض الباحث في هذا الفصل نتائج التحليل مع تفسير ومناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

إجابة السؤال الأول:

ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال بناء أداة الدراسة معتمدة على الخلفية النظرية للدراسة والاستبانة المفتوحة، وبلغت طرق توليد المعرفة (١٥) خمسة عشر طريقة، حملت الأرقام من ١ إلى ١٥ في أداة الدراسة، بنيت عليها الحاجات في صورة الأداة النهائية وقد جاء ترتيب الحاجات تنازليا حسب المتوسط الحسابي لدرجة الحاجة لها، ولقد تم عمل جدول تضمن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد مجتمع الدراسة وجاءت كما يلي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (١٥)

عدد الاستجابات والمتوسطات الحسابية والانحرافات عن درجة الحاجة التدريبية في مجال توليد المعرفة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة.

م/الاستبانة	عبارات المحور الأول توليد المعرفة	المقياس	درجة الحاجة			المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب حسب قيم المتوسطات
			لا تمثل حاجة	متوسطة	كبيرة				
٨	التدريب المستمر أثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية.	تكرار	٣	٣٠	٨٧	٢.٧٠٠	٠.٥١٢	كبيرة	١
		نسبة	٢.٥	٢٥	٧٢.٥				
٢	التعرف على طرق التفكير الإبداعية.	تكرار	١	٤١	٧٨	٢.٦٤٢	٠.٤٩٩	كبيرة	٢
		نسبة	٠.٨	٣٤.٢	٦٥				
٥	التدرب على استخدام أسلوب حل المشكلات.	تكرار	٤	٣٦	٨٠	٢.٦٣٣	٠.٥٤٩	كبيرة	٣
		نسبة	٣٠	٣.٣	٦٦.٧				
١٤	الإلمام بأساليب الوصول إلى المعرفة عبر وسائل الاتصال وتقنية المعلومات(ICT الإنترنت، الهواتف الذكية،. ..).	تكرار	٤	٣٦	٨٠	٢.٦٣٣	٠.٥٤٩	كبيرة	٣
		نسبة	٣.٣	٣٠	٦٦.٧				
٤	الإلمام بمهارات التفكير العلمي.	تكرار	٣	٤٠	٧٧	٢.٦١٧	٠.٥٣٧	كبيرة	٤
		نسبة	٢.٥	٣٣.٣	٦٤.٢				
٩	إتقان مهارات التعلم المستمر مدى الحياة Lifelong- learning.	تكرار	١	٤٥	٧٤	٢.٦٠٨	٠.٥٠٧	كبيرة	٥
		نسبة	٠.٨	٣٧.٥	٦١.٧				
١	الإلمام بطرق ابتكار المعرفة.	تكرار	٢	٤٥	٧٣	٢.٥٩٢	٠.٥٢٧	كبيرة	٦
		نسبة	١.٧	٣٧.٥	٦٠.٨				
٣	الإلمام بمهارات التفكير الناقد.	تكرار	١	٤٨	٧١	٢.٥٨٣	٠.٥١٢	كبيرة	٧
		نسبة	٠.٨	٤٠	٥٩.٢				
٧	معرفة أساليب تنمية المعرفة العلمية	تكرار	٢	٥٠	٦٨	٢.٥٥٠	٠.٥٣٢	كبيرة	٨
		نسبة	١.٧	٤١.٧	٥٦.٧				
١٠	معرفة أساليب العمل ضمن الفريق.	تكرار	٧	٤٤	٦٩	٢.٥١٧	٠.٦٠٨	كبيرة	٩
		نسبة	٥.٨	٣٦.٧	٥٧.٥				
٦	الإلمام بمهارات التفكير فوق المعرفي.	تكرار	٤	٥١	٦٥	٢.٥٠٨	٠.٥٦٥	كبيرة	١٠
		نسبة	٣.٣	٤٢.٥	٥٤.٤				
١٥	التفاعل ألإيجابي مع الشبكات الداخلية والعالمية.	تكرار	١	٥٧	٦٢	٢.٥٠٨	٠.٥١٦	كبيرة	١١
		نسبة	٠.٨	٤٧.٥	٥١.٧				
١٢	الإلمام بإجراءات البحث العلمي التربوي.	تكرار	٦	٤٨	٦٦	٢.٥٠٠	٠.٥٩٤	كبيرة	١٢
		نسبة	٥	٤٠	٥٥				
١٣	التدرب على استخدام المكتبات ومصادر المعلومات.	تكرار	٤	٥٦	٦٠	٢.٤٦٧	٠.٥٦٤	كبيرة	١٣
		نسبة	٣.٣	٤٦.٧	٥٠				
١١	إتقان لغات أجنبية (اللغة الإنجليزية) لتحقيق التواصل العالمي.	تكرار	١٥	٤٥	٦٠	٢.٣٧٥	٠.٦٩٩	كبيرة	١٤
		نسبة	١٢.٥	٣٧.٥	٥٠				
نتيجة المحور الأول والمتوسط العام		تكرار	٥٨	٦٧٢	١٠٦٩	٢.٥٦٢	٠.٣٢٢	كبيرة	
		نسبة	٣.٢٢	٣٧.٣٥٤	٥٩.٤٢				

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ورأى مجتمع الدراسة أن كافة الحاجات التدريبية الواردة تحت محور توليد المعرفة تمثل حاجة بدرجة (كبيرة) حيث تراوحت المتوسطات بين (٢.٧٠٠) و (٢.٣٧٥)، وبلغ المتوسط العام للمحور (٢.٥٦٢).

وقد جاء التدرب المستمر أثناء الخدمة كأهم طرق توليد المعرفة بالنسبة للمبحوثين بمتوسط حسابي (٢.٧٠٠)، وجاء التدرب على طرق التفكير الإبداعي ثانيا بمتوسط حسابي (٢.٦٤٢)، أما ثالثا فقد حلّ أسلوب المشكلات و كذلك ICT تقنية المعلومات والاتصالات للوصول للمعرفة بمتوسط حسابي (٢.٦٣٣)،تلا ذلك الإلمام بمهارات التفكير العلمي بمتوسط حسابي (٢.٦١٧) وفي المرتبة الخامسة جاء إتقان مهارات التعلم المستمر مدى الحياة Lifelong-learning. بمتوسط (٢.٦٠٨) ، وبمتوسط (٢.٥٩) جاء الإلمام بطرق ابتكار المعرفة، يليه في المرتبة السادسة الإلمام بمهارات التفكير الناقد بمتوسط حسابي قدره(٢.٥٨٣)،وثامن هذه الطرق كان من نصيب معرفة أساليب تنمية المعرفة العلمية بمتوسط حسابي (٢.٥٥٠)، أما معرفة أساليب العمل ضمن الفريق فقد كان ترتيبها التاسع بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥١٧)، وجاء الإلمام بمهارات التفكير فوق المعرفي عاشرا من وجهة نظر المبحوثين بمتوسط قدره (٢.٥٠٨)، أما فقرة التفاعل ألإيجابي مع الشبكات الداخلية والعالمية فقد حلت في المرتبة الحادية عشر، وكان الإلمام بإجراءات البحث العلمي التربوي فكان ترتيبها الثاني عشر بمتوسط بلغ (٢.٥٠٠) وجاء ما قبل المرتبة الأخير استخدام المكتبات بمتوسط قدره (٢.٣٧٥).وجاء إتقان اللغة الانجليزية كآخر طرق توليد المعرفة ومتوسطها (٢.٤٦٧).

وترجع الدراسة حصول جميع الفقرات في طرق توليد المعرفة على متوسطات تمثل الحاجة إليها بدرجة كبيرة، إلى إدراك المشرف التربوي للمتغيرات الحادثة وضرورة مواكبتها وأن المشرف التربوي يجب أن يكون مولدا ومنتجاً للمعرفة من خلال الطرق الخمسة عشر الواردة في الدراسة، وجاء التدريب في المرتبة الأولى ليؤكد أهمية موضوع هذه الدراسة، وضرورة تحديد احتياجات الحقبة القادمة لكي يتسنى للمشرف التربوي التحول السلس إلى مجتمع المعرفة ضمن منظومة التعليم. وكذلك أهمية الابتكار وطرق التفكير في عمل المشرف التربوي، وتنامي أهمية البحث العلمي وما تنتجه المؤسسات التعليمية الجامعية ومراكز الأبحاث من نتائج

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تعود بالنفع على الميدان التربوي، وتأتي أهمية التقنيات الحديثة في الفقرات (١٣.١٤,١٥) حيث يدرك المشرف التربوي تنامي دور تلك التقنيات وما تحدثه من تغيير في العملية التعليمية التعلمية في المدرسة الحديثة يزيد من ذلك تحول النموذج التربوي في المملكة العربية السعودية إلى المدرسة البنائية والتي بمهارات التفكير والإبداع والوسائط الفائقة والمتعددة وطرق حل المشكلات، والعمل التعاوني وبروح الفريق الواحد، وهي ما يجد المشرف التربوي أهمية للتدرب المسبق عليها كي يكون فاعلا في مجتمع المعرفة.

وبذلك يتضح من نتائج هذا السؤال أن أعلى الحاجات التدريبية للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة كما وصفتها الدراسة متمثلة في الآتي: "التدريب المستمر أثناء الخدمة"، و"التعرف على طرق التفكير الإبداعي"، و"التدرب على أسلوب حل المشكلات"، و"الإلمام بأساليب الوصول إلى المعرفة عبر وسائل الاتصالات وتقنية المعلوماتICT"، و"الإلمام بمهارات التفكير العلمي".

وهذه الدراسة تتفق مع دراسة ميركس -تشرمن Merx-Chermin و نيجهوف Nijhof (٢٠٠٤م) ودراسة حيدر (٢٠٠٤م) ودراسة صفاء عبد العزيز (٢٠٠٤م) ودراسة أبو خليل (٢٠٠٥م) ودراسة الخليفة ١٤٢٨هـ) ودراسة بيك Beck (٢٠٠٧م) ودراسة القرني(١٤٣٠هـ) ودراسة القادري (٢٠١٠م) ودراسة كامساك Kamasak و بلوتلر Bulutlar (٢٠١٠م) في أهمية توليد المعرفة والتدرب على طرقها وإن ذكرت كل دراسة مجموعة محددة من الطرق فقط، وأهمية عمليات الابتكار و التفكير الإبداعي، والناقد، والعلمي، وتعلم اللغات، والبحث والتقنية في توليد المعرفة.

إجابة السؤال الثاني:

ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال بناء أداة الدراسة معتمدة على الخلفية النظرية للدراسة وبلغت طرق نشر المعرفة (١٢) اثنتا عشرة طريقة، وهي الفقرات في أداة الدراسة ذات الأرقام من ١٦ إلى ٢٦، بنيت عليها الحاجات في صورة الأداة النهائية وقد جاء ترتيب الحاجات تنازليا حسب المتوسط الحسابي لدرجة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الحاجة لها وفقا لاستجابات مجتمع الدراسة، ولقد تم عمل جدول تضمن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد مجتمع الدراسة وهي كما يلي:

جدول (١٦)

عدد الاستجابات والمتوسطات الحسابية والانحرافات عن درجة الحاجة التدريبية في مجال نشر المعرفة للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة.

م/الاستبانة	عبارات المحور الثاني نشر المعرفة	المقياس	درجة الحاجة			المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة	ترتيب الفقرات حسب قيم المتوسطات
			لا تمثل حاجة	متوسطة	كبيرة				
٢٣	التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي.	تكرار	٤	٢٤	٩٢	٢.٧٣٣	٠.٥١٤	كبيرة	١
		نسبة	٣.٣	٢٠	٧٦.٧				
٢٤	توظيف الأساليب الإش٣ رافية لنشر المعرفة.	تكرار	٢	٣٢	٨٦	٢.٧٠٠	٠.٤٩٥	كبيرة	٢
		نسبة	١.٧	٢٦.٧	٧١.٧				
٢٧	إتقان مهارات الاتصال (الحوار، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار،..)	تكرار	٦	٢٩	٨٥	٢.٦٥٨	٠.٥٧٢	كبيرة	٣
		نسبة	٥	٢٤.٢	٧٠.٨				
١٦	استخدام الحاسب الالي في نشر المعرفة (البحوث العلمية، والموسوعات، والنشرات التربوية،..).	تكرار	٣	٣٥	٨٢	٢.٦٥٨	٠.٥٢٧	كبيرة	٤
		نسبة	٢.٥	٢٩.٢	٦٨.٣				
٢١	إتقان مهارات التدريب عن بعد.	تكرار	٨	٣٨	٧٤	٢.٥٥٠	٠.٦١٩	كبيرة	٥
		نسبة	٦.٧	٣١.٧	٦١.٧				
٢٢	استخدام الوسائط المتعددة (Multimedia) لنشر محتوى معرفي.	تكرار	٥	٤٤	٧١	٢.٥٥٠	٠.٥٧٨	كبيرة	٦
		نسبة	٤.٢	٣٦.٧	٥٩.٢				
١٧	استخدام تقنية الجيل الثاني من الانترنت Web 2.0 (المدونات، Facebook، Wikis،....).	تكرار	٨	٣٩	٧٣	٢.٥٤٢	٠.٦٢٠	كبيرة	٧
		نسبة	٦.٧	٣٢.٥	٦٠.٨				
١٨	استخدام تقنية الجيل الأول من الانترنت (المواقع الشخصية، مشاركة الملفات، البريد الالكتروني،. ...).	تكرار	٤	٤٧	٦٩	٢.٥٤٢	٠.٥٦٤	كبيرة	٨
		نسبة	٣.٣	٣٩.٢	٥٧.٥				
١٩	استخدام حزم البرامج الأساسية للحاسب الآلي (Windows، وOffice)	تكرار	١١	٣٥	٧٤	٢.٥٢٥	٠.٦٦١	كبيرة	٩
		نسبة	٩.٢	٢٩.٢	٦١.٧				
٢٦	استخدام المكتبات (العامة، والمدرسية، والالكترونية) في نشر المعرفة.	تكرار	٦	٤٥	٦٩	٢.٥٢٥	٠.٥٩٤	كبيرة	١٠
		نسبة	٥	٣٧.٥	٥٧.٥				
٢٠	الإلمام بطرق نشر محتوى معرفي إلكترونيا(برامج التأليف الإلكتروني).	تكرار	٥	٥٠	٦٥	٢.٥٠٠	٠.٥٧٩	كبيرة	١١
		نسبة	٤.٢	٤١.٧	٥٤.٢				
٢٥	القدرة على النشر العلمي في المجلات، والدوريات العلمية التربوية.	تكرار	٩	٤٤	٦٧	٢.٤٨٣	٠.٦٣٥	كبيرة	١٢
		نسبة	٧.٥	٣٦.٧	٥٥.٨				
نتيجة المحور الثاني والمتوسط العام		تكرار	٧١	٤٦٢	٩٠٧	٢.٥٨١	٠.٣٨٨	كبيرة	
		نسبة	٤.٩٣	٣٢.١	٦٢.٩٩				

ورأى مجتمع الدراسة أن كافة الحاجات التدريبية الواردة تحت محور نشر

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المعرفة تمثل حاجة بدرجة (كبيرة) حيث تراوحت المتوسطات بين (٢.٧٣٣) و (٢.٤٨٣)، وجاءت طرق نشر المعرفة مرتبة على النحو التالي " التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي، توظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة، استخدام الحاسب الالي في نشر المعرفة (البحوث العلمية، والموسوعات، والنشرات التربوية،..) إتقان مهارات الاتصال (الحوار، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار،..)، إتقان مهارات التدريب عن بعد، استخدام الوسائط المتعددة (Multimedia) لنشر محتوى معرفي، استخدام تقنية الجيل الثاني من الانترنت Web 2.0 (المدونات، Facebook، Wikis،....)، استخدام تقنية الجيل الأول من الانترنت (المواقع الشخصية، مشاركة الملفات، البريد الالكتروني،. ...)، ، استخدام حزم البرامج الأساسية للحاسب الآلي (Windows، وOffice)، استخدام المكتبات (العامة، والمدرسية، والالكترونية) في نشر المعرفة، الإلمام بطرق نشر محتوى معرفي إلكترونيا(برامج التأليف الإلكتروني)، القدرة على النشر العلمي في المجلات، والدوريات العلمية التربوية"، وبلغ المتوسط العام للمحور (٢.٥٨١)، ويُلاحظ تصدر إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي قائمة الحاجات التربوية في مجال نشر المعرفة مما يؤكد أهمية التدريب أثناء الخدمة.

وبذلك يتضح من نتائج الاستجابة لهذا السؤال أن أعلى الحاجات التدريبية للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة كما وصفتها الدراسة متمثلة في الآتي: "التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي"، و"توظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة"، و"إتقان مهارات الاتصال"، و"استخدام الحاسب الآلي في نشر المعرفة"، و"إتقان مهارات التدريب عن بعد".

وتتفق نتيجة هذا المحور في الدراسة مع دراسة نير Nair وآخرون (د.ت) ودراسة حيدر (٢٠٠٤م)، ودراسة صفاء عبد العزيز (٢٠٠٤م)، و دراسة أبو خليل (٢٠٠٥م)، ودراسةجانGan و زو(Zhu) (٢٠٠٧م)، ودراسة سالان Sallan و آخرون(٢٠٠٨م)، ودراسة تشن Chen وآخرون (٢٠٠٩م) و دراسة القادري (٢٠١٠م) و ودراسة كامساك

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

Kamasak وآخر (٢٠١٠م) من حيث أهمية نشر المعرفة وتبادلها ودورها في مجتمع المعرفة وأهمية الشبكات الاجتماعية وشبكات الانترنت والمكتبات العامة والالكترونية والمواقع في نشر المعرفة وأهمية التدرب على ذلك والإعداد له.

وترجع الدراسة حصول هذا المحور على درجة كبيرة من الحاجة، لتنامي وعظم دور التواصل وتبادل المعرفة من خلال تقنية المعلومات والاتصالات ICT في العالم، ووضوح دورها وانتشارها في التربية والتعليم، وكذلك أهمية التدريب في نقل المعرفة والتنمية المهنية والتعلم المستمر، وهو ما يقوم به المشرف التربوي ويمثل أسلوبا من أساليب الإشراف التربوي، ومن هنا تشكلت أهمية هذا المحور لدى المشرف التربوي، أما المكتبات والنشر العلمي فهي الوسيلة القديمة المتجددة في نشر وتناقل المعرفة، وطريقة من طرقها، فمثلت درجة حاجة كبيرة لدى مجتمع الدراسة.

إجابة السؤال الثالث:

ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي مع المعلمين؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال بناء أداة الدراسة معتمدة على الخلفية النظرية للدراسة ومن خلال الاستبانة الاستطلاعية للمشرفين التربويين و آراء السادة المحكمين وبلغت طرق توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي على المعلمين (١٧) سبع عشرة طريقة، وحملت الأرقام من ٢٨ إلى ٤٤ في أداة الدراسة، بنيت عليها الحاجات في صورة الأداة النهائية وقد جاء ترتيب الحاجات تنازليا حسب المتوسط الحسابي لدرجة الحاجة لها كما استجاب لها المبحوثون ويبينها الجدول التالي:

جدول (١٧)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عدد الاستجابات والمتوسطات الحسابية والانحرافات عن درجة الحاجة التدريبية في مجال توظيف المعرفة في مجال الإشراف على المعلمين في مجتمع المعرفة.

م/الاستبانة	عبارات المحور الثالث توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي على المعلمين.	المقياس	درجة الحاجة			المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة	ترتيب الفقرات حسب قيم المتوسطات
			لا تمثل حاجة	متوسطة	كبيرة				
٤٤	الإلمام بطرق تصميم التدريس.	تكرار	٣	٢٤	٩٣	٢.٧٥٠	٠.٤٨٩	كبيرة	١
		نسبة	٢.٥	٢٠	٧٧.٥				
٣١	الإلمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير واساليبه.	تكرار	٠	٣٥	٨٥	٢.٧٠٨	٠.٤٥٦	كبيرة	٢
		نسبة	٠	٢٩.٢	٧٠.٨				
٣٩	استخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية.	تكرار	٢	٣٨	٨٠	٢.٧٠٨	٠.٤٧٤	كبيرة	٣
		نسبة	١.٧	٣١.٧	٦٦.٧				
٤٣	الإلمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين.	تكرار	٣	٣١	٨٦	٢.٦٩٢	٠.٥١٥	كبيرة	٤
		نسبة	٢.٥	٢٥.٨	٧١.٧				
٤٢	التعرف على خيارات التقويم (الذاتي، التشاركي، البديل).	تكرار	٤	٣٣	٨٣	٢.٦٨٥	٠.٥٤٢	كبيرة	٥
		نسبة	٣.٣	٢٧.٥	٦٩.٢				
٣٢	الإلمام بنماذج الإشراف الحديثة القائمة على البنائية المعرفية.	تكرار	١	٣٣	٨٦	٢.٦٧٥	٠.٥٢١	كبيرة	٦
		نسبة	٠.٨	٢٧.٥	٧١.٧				
٣٠	التفاعل الإيجابي مع ما تنتجه مراكز الأبحاث والدراسات والجامعات.	تكرار	٢	٥٣	٦٥	٢.٦٥	٠.٥١٣	كبيرة	٧
		نسبة	١.٧	.٤٤	٥٤.٢				
٣٥	استخدام تقنية المعلومات والاتصالات ICT في مجال الإشراف(البوابات الإلكترونية، قاعدة بيانات للمعلمين،..)	تكرار	٥	٣٤	٨١	٢.٦٣٣	٠.٥٤٩	كبيرة	٨
		نسبة	٤.٢	٢٨.٣	٦٧.٥				
٣٦	القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المشرفين والمعلمين على شبكة الإنترنت.	تكرار	٤	٣٦	٨٠	٢.٦٣٣	٠.٥٩٢	كبيرة	٩
		نسبة	٣.٣	٣٠	٦٦.٧				
٣٧	التمكن من إدارة التعليم الإلكتروني(إدارة التعليم LMS، إدارة المحتوى LCMS، إدارة المقرراتCMS).	تكرار	٦	٤٩	٦٥	٢.٦٣٣	٠.٥٦٤	كبيرة	١٠
		نسبة	٥	٤٠.٨	٥٤.٢				
٤١	الإلمام بطرق تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمشرف التربوي أو المعلم أو الإدارة.	تكرار	٥	٣٥	٨٠	٢.٦٢٥	٠.٥٦٦	كبيرة	١١
		نسبة	٤.٢	٢٩.٢	٦٦.٧				
٤٠	الإلمام بمهارات بناء فريق العمل.	تكرار	٢	٤٤	٧٤	٢.٦٠٠	٠.٥٢٥	كبيرة	١٢
		نسبة	١.٧	٣٦.٧	٦١.٧				
٢٩	معرفة أساليب تنمية رأس المال الفكري.	تكرار	٤	٥٦	٦٠	٢.٥٢٥	٠.٥٣٤	كبيرة	١٣
		نسبة	٣.٣	٤٦.٧	٥٠				
٣٣	القدرة على توظيف الأساليب الإشرافية إلكترونيا(النشرات التربوية، القراءات الموجهة، المداولات الإشرافية،..).	تكرار	٣	٣٣	٨٤	٢.٥١٧	٠.٥٩٤	كبيرة	١٤
		نسبة	٢.٥	٢٧.٥	٧٠				
٣٤	استخدام الإشراف الإلكتروني كنموذج إشرافي.	تكرار	٦	٤٦	٦٨	٢.٤٩٢	٠.٥٩٤	كبيرة	١٥
		نسبة	٥	٣٨.٣	٥٦.٧				
٢٨	القدرة على امتلاك المعرفة واسترجاعها من خلال إدارة المعرفة.	تكرار	٤	٣٩	٧٧	٢.٤٦٧	٠.٥٦٤	كبيرة	١٦
		نسبة	٣.٣	٣٢.٥	٦٤.٢				
٣٨	التفاعل الإيجابي مع البيئات الافتراضية.	تكرار	٦	٥٤	٦٠			كبيرة	١٧
		نسبة	٥	٤٥	٥٠	٢.٤٥	٠.٥٩٢		
	نتيجة المحور الثالث والمتوسط العام	تكرار	٦٠	٦٨٣	١٣٠٧	٢.٦١١	٠.٣٦١	كبيرة	
		نسبة	٢.٩٢٧	٣٣.٣١٧	٦٣.٧٥٦				

وقد رأى مجتمع الدراسة أن كافة الحاجات التدريبية الواردة تحت محور

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

توظيف المعرفة في مجال الإشراف على المعلمين تمثل حاجة بدرجة (كبيرة) حيث تراوحت المتوسطات بين (٢.٧٥٠) و (٢.٤٥)، وبلغ المتوسط العام للمحور (٢.٦١١)، وكان ترتيب طرق توظيف المعرفة في مجال الإشراف على النحو التالي: حلّ الإلمام بطرق تصميم التدريس أولاً بمتوسط (٢.٧٥٠)، وجاء ثانيا ". الإلمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير وأساليبه" بمتوسط متساوٍ بلغ (٢.٧٠٨) وبنفس المتوسط كان استخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية ثالثا، بينما احتل الإلمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين المرتبة الرابعة، بمتوسط قدره (٢.٦٩٢)، وكان التعرف على خيارات التقويم وبدائله خامسا بمتوسط (٢.٦٨٥)، وجاء الإلمام بنماذج الإشراف الحديثة القائمة على البنائية المعرفية سادس هذه الطرق بمتوسط (٢.٦٧٥)، وفي المرتبة السابعة كان التفاعل الإيجابي مع ما تنتجه مراكز الأبحاث والدراسات والجامعات بمتوسط (٢.٦٦٥)، يليه التقنية بثلاث طرق هم استخدام تقنية المعلومات والاتصالات ICT في مجال الإشراف(البوابات الإلكترونية، قاعدة بيانات للمعلمين،..) و القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المشرفين والمعلمين على شبكة الإنترنت، والتمكن من إدارة التعليم الإلكتروني(إدارة التعليم LMS، إدارة المحتوى LCMS، إدارة المقرراتCMS)، بمتوسط قدره (٢.٦٣٣)، وبمتوسط بلغ (٢.٦٢٥) جاء الإلمام بطرق تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمشرف التربوي أو المعلم أو الإدارة بالمرتبة الحادية عشر، أما الإلمام بمهارات بناء فريق العمل فقد سجل ثاني عشر هذه الطرق، وبلغ متوسطة (٢.٦٠٠)، وتلا ذلك معرفة أساليب تنمية رأس المال الفكري كثالث عشر هذه الطرق لتوظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي بمتوسط (٢.٥٢٥)، وفي المرتبة الرابعة عشر جاءت القدرة على توظيف الأساليب الإشرافية إلكترونيا(النشرات التربوية، القراءات الموجهة، المداولات الإشرافية) بمتوسط (٢.٥١٧)، وفي المرتبة الخامسة عشر كان استخدام الإشراف الإلكتروني كنموذج إشرافي بمتوسط (٢.٤٩٢)، أما ما قبل الأخير فكان متوسطة (٢.٤٦٧) ونص فقرته " القدرة على امتلاك المعرفة واسترجاعها من خلال إدارة المعرفة"

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأخيرا حلّ التفاعل الإيجابي مع البيئات الافتراضية بمتوسط (٢.٤٥).

وبذلك يتضح من نتائج الاستجابة لهذا السؤال أن أعلى الحاجات التدريبية للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة كما وصفتها الدراسة متمثلة في الآتي:"

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة تورفTorf (٢٠٠٣م)، ودراسة بيك Beck (٢٠٠٨م)، و دراسة القرني (١٤٣٠هـ)، وساهلبيرج وآخر Sahlberg (٢٠١٠م) في توظيف تصميم المعرفة، وتصميم التدريس، واستخدام طرق التدريس الحديثة، كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة حيدر(٢٠٠٤م)، ودراسة صفاء عبد العزيز (٢٠٠٤م) و دراسة جان وزو Gan&Zhu (٢٠٠٧م)، ودراسة القرني (١٤٣٠هـ) من حيث توظيف تقنية الاتصالات والمعلومات ICT، والتعليم الإلكتروني، وإدارته، والبحث العلمي ونتائجه، التقويم وبدائله، و تكوين وقيادة فرق العمل من المعلمين، والشبكات الاجتماعية، في مجال التربية والتعليم.

وترى الدراسة استشعار المشرف التربوي لدوره الكبير في مجال التربية والتعليم، وتوظيف كل ما هو جديد في عملية الإشراف على المعلمين، ويرى أهمية قيادة المعلمين للقيام بتوظيف المعرفة في التربية والتعليم، وأهمية تدريبه مسبقا على تلك الطرق ليتسنى له استخدامها بفاعلية ونجاح. ولذلك جاء محور توظيف المعرفة في الإشراف على المعلمين في المرتبة الأولى بين المحاور الثلاثة.

وجاءت محاور الدراسة مرتبة حسب متوسط استجابات مجتمع الدراسة لها حسب الجدول التالي:

جدول (١٨)

يوضح ترتيب محاور الدراسة حسب قيم متوسطاتها

م/ الاستبانة	المحور	المتوسط الحسابي	درجة الحاجة	الترتيب بين المحاور
١	توليد المعرفة	٢.٥٦٢	كبيرة	الثالث
٢	نشر المعرفة	٢.٥٨١	كبيرة	الثاني
٣	توظيف المعرفة	٢.٦١١	كبيرة	الأول

ويتضح من الجدول حصول محور توظيف المعرفة على المرتبة الأولى بين المحاور

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الثلاثة بمتوسط (٢.٦١١)، ومحور نشر المعرفة ثانيا بمتوسط (٢.٥٨١) ويقترب منه محور توليد المعرفة بمتوسط قدره (٢.٥٦٢)، ويرجع الباحث ذلك لأهمية الممارسة لدى مجتمع الدراسة من مشرفين تربويين.

إجابة السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في المحاور الثلاثة في مجتمع المعرفة تعزى للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال استخدام الإنترنت، سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي ؟

أ- متغير المؤهل العلمي:

للإجابة عن هذه الفقرة من السؤال والذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في المحاور الثلاثة في مجتمع المعرفة تعزى للمؤهل العلمي؟ فإن الجدول رقم(١٩) يبيّن نتائج اختبار (ت) لبيان عمّ إذا كان هناك فروق بين المجموعتين (البكالوريوس والدراسات العليا) في متوسطات محاور أداة الدراسة المعبرة عن آراء أفراد مجتمع الدراسة الكلية لتحديد درجة الحاجة التدريبية.

جدول (١٩)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين استجابات المشرفين التربويين من حيث المؤهل العلمي الحاصلين عليه حول محاور الدراسة الثلاثة .

المحور	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت	مستوى الدلالة
توليد المعرفة	بكالوريوس	٩٤	٢.٥٥٩	٠.٣١٥	١١٨	٠.١٧٠-	٠.٨٥٦غ.د
	دراسات عليا	٢٦	٢.٥٧١	٠.٣٥٢			
نشر المعرفة	بكالوريوس	٩٤	٢.٥٧٠	٠.٣٨٥	١١٨	٠.٥٦٤-	٠.٥٧٤غ.د
	دراسات عليا	٢٦	٢.٦١٨	٠.٤٠٠			
توظيف المعرفة	بكالوريوس	٩٤	٢.٥٩١	٠.٣٦٧	١١٨	١.١٥٢-	٠.٢٥٢غ.د
	دراسات عليا	٢٦	٢.٦٨٣	٠.٣٣١			
كل المحاور	بكالوريوس	٩٤	٢.٥٧٤	٠.٣٢٤	١١٨	٠.٧١١-	٠.٤٧٨غ.د
	دراسات عليا	٢٦	٢.٦٢	٠.٣١٧			

ومن الجدول السابق يُلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في محاور الدراسة الثلاثة من

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

حيث المؤهل العلمي حيث بلغت مستويات الدلالة لقيم (ت) في المحاور الثلاثة التوليد (٠.٨٥٦) و النشر (٠.٥٧٤) و التوظيف (٠.٢٥٢) وهي أعلى من ٠.٠٥)، أي أنها غير دالة على وجود فروق بين استجاباتهم، ويرجع الباحث ذلك إلى إدراك المشرفين لأهمية المرحلة المقبلة، وحاجتهم للتدريب لمواكبة التغيير القادم، بمختلف مؤهلاتهم.

ب- متغير الدورات التدريبية في مجال الإنترنت:

للإجابة عن هذه الفقرة من السؤال والذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في المحاور الثلاثة في مجتمع المعرفة تعزى لعدد الدورات التدريبية في مجال الانترنت؟ هذا ما يبيّنه الجدول رقم (٢١) حيث يوضّح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-way ANOVA)للفروق حسب عدد الدورات في مجال الإنترنت، والتي تعبر عن آراء أفراد مجتمع الدراسة الكلية لتحديد درجة الحاجة التدريبية.

جدول (٢٠)

يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One- way ANOVA) للفروق في المتوسطات الكلية لمحاور أداة الدراسة المعبرة عن آراء عينة الدراسة من المشرفين بمنطقة الباحة حسب عدد الدورات في مجال الإنترنت (١٢٠ = ن) :

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
توليد المعرفة	بين المجموعات	٠.١١٦	٣	٠.٠٣٩	٠.٣٦٨	٠.٧٧٦ غ. د
	داخل المجموعات	١٢.٢٣٧	١١٦	٠.١٠٥		
نشر المعرفة	بين المجموعات	٠.٣٢٣	٣	٠.١٠٨	٠.٧١٠	٠.٥٤٨ غ. د
	داخل المجموعات	١٧.٥٦٥	١١٦	٠.١٥١		
توظيف المعرفة	بين المجموعات	٠.٥٢٤	٣	٠.١٧٥	١.٣٥٥	٠.٢٦٠ غ. د
	داخل المجموعات	١٤.٩٤٥	١١٦	٠.١٢٩		
كل المحاور	بين المجموعات	٠.٢٣١	٣	٠.٠٧٧	٠.٧٣٨	٠.٥٣٢ غ. د
	داخل المجموعات	١٢.١٢٢	١١٦	٠.١٠٤		

* دالة إحصائيا عند α = ٠.٠٥ فأقل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبالنظر إلى جدول رقم (٢١) والذي يوضح آراء أفراد مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين لتحديد درجة حاجة المشرف التربوي التدريبية، عدد الدورات التدريبية في مجال الإنترنت يُلاحظ ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المتعلقة بالدورات في مجال الإنترنت في المتوسط العام لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على جميع المحاور سواء الذين لم يحصلوا على دورة تدريبية والذين حصلوا على دورة واحدة أو دورتين أو على ثلاث دورات وأكثر، وهذا يرجع إلى اتفاق جميع أفراد مجتمع الدراسة على أن معظم عبارات أداة الدراسة تمثل حاجة تدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة بغض النظر عن عدد الدورات التدريبية، وأن جميع المشرفين متمكنين من الولوج إلى فضاءات الإنترنت واستخدامها نظرا لسنوات توفرها في مجتمع المشرفين.

ج-متغير سنوات الخبرة في الإشراف التربوي:

للإجابة عن هذه الفقرة من السؤال والذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في المحاور الثلاثة في مجتمع المعرفة تعزى لعدد سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي؟ فإن الجدول رقم(٢٠) يبيّن نتائج اختبار (ت) لبيان الفروق بين المجموعتين (أقل من خمس سنوات، وأكثر من خمس سنوات) في متوسطات محاور أداة الدراسة المعبرة عن آراء أفراد مجتمع الدراسة الكلية لتحديد درجة الحاجة التدريبية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (٢١)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين حول محاور الدراسة الثلاثة. من حيث سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي(أقل من ٥ سنوات و خمس سنوات فأكثر)

المحور	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	درجة الحرية
توليد المعرفة	أقل من ٥ سنوات	٤٥	٢.٥٠٣	٠.٣٤٧	١.٥٥٠-	٠.١٢٤ غ.د	١١٨
	٥ سنوات فأكثر	٧٥	٢.٥٩٧	٠.٣٠٣			
نشر المعرفة	أقل من ٥ سنوات	٤٥	٢.٥٠٩	٠.٤٤٩	١.٥٧٠-	٠.١١٩ غ.د	١١٨
	٥ سنوات فأكثر	٧٥	٢.٦٢٣	٠.٣٤١			
توظيف المعرفة	أقل من ٥ سنوات	٤٥	٢.٥٢٥	٠.٤٠٨	٢.٠٤٦-	٠.٠٤٣ دالة	١١٨
	٥ سنوات فأكثر	٧٥	٢.٦٦٣	٠.٣٢٠			
كل المحاور	أقل من ٥ سنوات	٤٥	٢.٥١٢	٠.٣٦٦	١.٩١٤-	٠.٥٨ غ.د	١١٨
	٥ سنوات فأكثر	٧٥		٠.٢٨٦			

* دالة إحصائيا عند α = ٠.٠٥ فأقل

ومن خلال الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات المشرفين التربويين حول محوري الدراسة الأول والثاني حيث بلغ مستوى الدلالة مرتبة كالتالي: (٠.١٢٤) و (٠.١١٩) وهي أكبر من (α =٠.٠٥)، مما يجعلها غير دالة إحصائيا.

ويظهر الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمحور الثالث وهو توظيف المعرفة في مجال الإشراف على المعلمين بلغ (٠.٠٤٣) أي أدنى من (٠.٠٥) وهي دالة على وجود تلك الفروق لصالح من لديهم خبرة ٥ سنوات فأكثر حيث بلغ متوسط استجاباتهم (٢.٦٦٣) أي أعلى من متوسط استجابات من لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات حيث بلغ متوسط استجاباتهم (٢.٥٢٥) أي، ويعزي الباحث ذلك إلى ممارستهم للإشراف التربوي وحاجتهم الملحة للمعرفة الجديدة في مجالهم لتطبيقها ومواكبة التغيرات المتسارعة، من خلال ما يرونه من تغيرات خلال فترة ممارستهم الطويلة للإشراف التربوي..

أما النتيجة الكلية للمحاور الثلاثة فتظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً مختصراً للنتائج التي توصلت لها الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، ثم توصيات الدراسة والمقترحات التي تراها، وهي على النحو التالي:

أولاً : ملخص نتائج الدراسة :

بيّنت نتائج الدراسة أن جميع محاور الدراسة مثّلت حاجة تدريبية بدرجة كبيرة و مثّلت فقرات المحاور ومؤشراته حاجة تدريبية بدرجة كبيرة بالنسبة لمجتمع الدراسة ، ولقد اكتفى الباحث بعرض خمسة طرق حصلت على أعلى قيم متوسطات في كل محور .

١ -مثل محور توليد المعرفة لمجتمع الدراسة حاجة تدريبية بدرجة كبيرة، و كانت ثالث هذه المحاور بمتوسط قدره (٢.٥٦٢) ، وكان من الحاجات التدريبية لتوليد المعرفة ما يأتي: " التدريب المستمر أثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية، والتعرف على طرق التفكير الإبداعية، و التدرب على استخدام أسلوب حل المشكلات، والإلمام بأساليب الوصول إلى المعرفة عبر وسائل الاتصال وتقنية المعلومات ICT والإلمام بمهارات التفكير العلمي" بمتوسطات بين (٢.٧٠٠و٢.٦٠٨).

٢ -و حصل محور نشر المعرفة على درجة كبيرة كحاجة تدريبية بالنسبة لمجتمع المعرفة بمتوسط قدره (٢.٥٨١) . وكان من أعلى الحاجات التدريبية حصولا على قيم متوسطات ما يلي:" التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي، وتوظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة، وإتقان مهارات الاتصال (الحوار ، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار) ، واستخدام الحاسب الآلي في نشر المعرفة (البحوث العلمية، والموسوعات، والنشرات التربوية، ..)، واستخدام الوسائط المتعددة (Multimedia) لنشر محتوى معرفي " وتراوحت متوسطاتها بين (٢.٧٣٣، و ٢.٥٥٠).

٣ -كما جاء محور توظيف المعرفة كأعلى محور من حيث متوسطات محاور الدراسة بمتوسط قدره (٢.٦١١)، ومثّلت الحاجات التدريبية في هذا المحور درجة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كبيرة بالنسبة لمجتمع الدراسة وكان من أعلاها قيم متوسطات ما يلي: "الإلمام بطرق تصميم التدريس، واستخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية، والإلمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير واساليبه، والإلمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين، والتعرف على خيارات التقويم (الذاتي ، التشاركي، البديل)"، بمتوسطات تراوحت بين (٢.٧٥٠ و٢.٦٨٥).

٤ -الفروق الإحصائية بين نتائج استجابة أفراد مجتمع الدراسة لمحاور الأداة تعزى لمتغيرات الدراسة المختلفة:

أ -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة الثلاثة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

ب - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة الثلاثة تعزى لمتغير الدورات في مجال الإنترنت .

ج - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α =٠.٠٥) ، بين أفراد مجتمع الدراسة حول محور توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي، تعزى لعدد سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي لصالح المشرفين الأكثر سنوات خدمة وبمستوى دلالة (٠.٠٤٣).

ثانياً : التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة فقد تمّ تقديم عدة توصيات مجملة من شأنها الإسهام في تلبية احتياجات المشرف التربوي التدريبية للولوج في مجتمع المعرفة، وهذه التوصيات هي ما يأتي :

١ - تدريب المشرف التربوي أثناء الخدمة، في مجالات توليد ونشر وتوظيف المعرفة وفق ما جاء في الدراسة الحالية وفي مجال عمله ومجالات التنمية الذاتية وذلك من خلال :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أ -الإفادة من الدراسات التي تحلل الحاجات التدريبية والمستقبلية للعمل والفرد وإقامة دورات مكثفة فيها.

ب - التعاون مع بيوت الخبرة داخل المملكة وخارجها لإقامة دورات تدريبية للمشرفين التربويين.

ج -متابعة أثر التدريب بعد إتمامه من خلال عمل المشرف التربوي وتقييمه في الميدان التربوي، والتأكيد على تطبيق ما تدرب عليه.

د - إعداد مدربين متخصصين في التدريب على مستويات عليا من المؤهلات أواستقطابهم بوزارة التربية والتعليم، للقيام بالتدريب المستمر وفق خطة علمية لذلك.

٢ -إعداد المشرف التربوي إعدادا جيدا وملائما للمرحلة المقبلة، قبل دخوله العمل الإشرافي وذلك من خلال :

ا - إلحاق المشرف التربوي الجديد بدورات مكثفة فصلية أو أكثر قبل ممارسته العمل الإشرافي.

ب - التدرب العملي خلال هذه الدورات، والتقويم السليم والبنائي للمستفيد بنهاية الدورات المكثفة.

٣ -عمل خطة استراتيجية شاملة للتحول إلى مجتمع المعرفة بجميع مؤسسات وزارة التربية والتعليم:،تشمل الخطة التحديد الدقيق لأهداف المرحلة، وبرامج التدريب، والفترة الزمنية الدقيقة للتنفيذ، ومتابعة الأداء بعد التدريب وأثره في الميدان التربوي.

٤ -بناء وثيقة استراتيجية تربوية كاملة للتعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء المتغيرات المعاصرة تراعي قضايا: المعرفة بوصفها قوة وثروة، طرق توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها في المجال التربوي، و تقنية المعلومات والاتصالات(ICT) ، وإدارة المعرفة وتطبيقاتها، والتعليم والتعلم الالكتروني، والتعلم المستمر مدى

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الحياة، وتنمية مهارات التفكير، والتوجه نحو الإبداع ، والابتكار، والبحث العلمي، والتعلم و التعليم النوعي، وتعلم اللغات .

٥ -تحديث معايير الالتحاق بالعمل في الإشراف التربوي، وإعادة صياغة متطلباته وكفاياته.

ثالثاً : المقترحات :

من خلال النتائج السابقة للدراسة فإن الدراسة تقترح ما يأتي :

١ -القيام بدراسة مماثلة حول الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجتمع المعرفة.

٢ -القيام بدراسة حول واقع استخدام طرق التدريس الحديثة و دورها في تحول التعليم نحو مجتمع المعرفة.

٣ -القيام بدراسة حول خصائص المدرسة الحديثة ودورها في مجتمع المعرفة.

٤ -القيام بدراسة حول مدى إسهام التعليم الإلكتروني في التحول نحو مجتمع المعرفة.

٥ -القيام بدراسة حول متطلبات التحول في النموذج التربوي للوصول إلى مجتمع المعرفة.

٦ -القيام بدراسة حول دور مشروع تطوير المناهج في التحول نحو مجتمع المعرفة.

٧ -القيام بدراسة مماثلة حول الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في مجتمع المعرفة.

٨ -دراسة أثر التحول نحول مجتمع المعرفة والاقتصاد المعرفي على العملية التربوية بالمملكة العربية السعودية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس المصادر والمراجع

☒ أولاً : المصادر .

☒ ثانياً : المراجع العربية .

☒ ثالثاً : المراجع الأجنبية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس المصادر والمراجع:

المصادر

(١) القرآن الكريم .

(٢) الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة (د.ت) سنن الترمذي "الجامع الصحيح"، المحقق :أحمد بن محمد شاكر، دار الكتب العلمية

(٣) ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (١٤١٤هـ)لسان العرب، ج٩، بيروت ، دار صادر، ط١.

(٤) الفيروز آبادي، مجد الدين(١٤٢٦هـ)، القاموس المحيط،ج١ مؤسسة الرسالة

(٥) البعلبكي، منير(١٩٨١م) المورد: قاموس إنكليزي عربي، دار الملايين، بيروت

المراجع:

(٦) إبراهيم، مجدي عزيز(٢٠٠٥م)،منطلقات المنهج التربوي في مجتمع المعرفة،ط٢ القاهرة: عالم الكتب.

(٧) أبو النصر، مدحت محمد(٢٠٠٩)، مهارات المدرب المتميز، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

(٨) أبو جادو، صالح ؛ نوفل ، محمد (٢٠٠٧م) : تعليم التفكير النظرية والتطبيق، عمان : دار المسيرة

(٩) أبو خليل محمد إبراهيم محمد (٢٠٠٦م) : احتياجات طلاب المرحلة الثانوية لاستخدام المكتبات ومصادر المعلومات لتحقيق مجتمع المعرفة، المؤتمر السنوي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الثالث عشر – الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين ، مصر ، ج ٢ ، ص ٦٢٢ -٦٧٣ .

(١٠) أبو زيد ، أحمد(٢٠٠٣م)، المعرفة : صناعة المستقبل، مجلة العربي، عدد٥٤٠، نوفمبر ٢٠٠٣ ، الكويت : وزارة الإعلام، ص ٢ -٥.

(١١) أبو عابد ، محمود محمد (٢٠٠٤م) المرجع في الإشراف التربوي والعملية الإشرافية ، الأردن – إربد ، ط١ .

(١٢) أحرشاو ، الغالي(د.ت)، البحث العلمي ومجتمع المعرفة في المغرب، مجلة علوم التربية ص ٧ -١٧ ،كلية الآداب والعلوم الإنسانية :فاس

(١٣) اسكندر، فخري (٢٠٠١)، كتابة التقارير العلمية، ط٣، ليبيا: مطبوعات جامعة الفاتح، متوفر على الموقع:http://mostafamas.maktoobblog.com .

(١٤) الأكلبي، علي ذيب(٢٠١٠)، تقنيات المعلومات والمكتبات الإلكترونية، مجلة المعلوماتية العدد١، متوفر على الموقع :http://uqu.edu.sa/page/ar/5446 تاريخ الوصول :١٤٣٢/٥/٥هـ

(١٥) ألفن، توفلر (١٩٩٥) : " تحول السلطة ". الجزء الأول، المعرفة والثورة والعنف على أعتاب القرن الحادي والعشرين، ترجمة لبنى الريدي، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

(١٦) ال مبارك، عبد الله ناجي(٢٠٠٦م)، قراءة في مفهوم الحوار وأدبياته، مقال في صحيفة الرياض، الخميس ١٢ من ذي الحجة ١٤٢٦هـ - ١٢ يناير ٢٠٠٦م - العدد ١٣٧١٦.http://www.alriyadh.com/2009/05/22/article431499.html

(١٧) البابطين ، عبد العزيز عبد الوهاب (١٤٢٥هـ) اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي ، الرياض ، ط١.

(١٨) البلاوي، محسن، وحسين، سلامة عبد العظيم(١٤٢٦هـ)، إدارة المعرفة : مستقبل التعليم في مجتمع المعرفة، الرياض: الدار الصولتية.

(١٩) البطاطي ، عاطف بن محمد(١٤٢٣) الإشراف التربوي والإنترنت ، ورقة عمل مقدمة للقاء رؤساء أقسام الرياضيات بإدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

السعودية، متوفرة على الموقع http://edutrapedia.illaf.net/arabic تاريخ الوصول ١٤٣١/٥/٥هـ.

(٢٠) بغدادي، فيصل عبد القادر(د.ت)، تصميم التدريس، مقال منشور على الموقع http://uqu.edu.sa/page/ar تاريخ الوصول :١٤٣١/٨/١هـ

(٢١) بغدادي، فيصل عبد القادر(د.ت)، تطوير مؤسسات إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية، مقال منشور على الموقع http://uqu.edu.sa/page/ar تاريخ الوصول :١٤٣١/٨/١هـ

(٢٢) بكري، سعد علي الحاج (١٤٢٦هـ) ، التحول إلى مجتمع المعرفة، ط١، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

(٢٣) بنجر، فوزي صالح(١٤٢٤هـ): الإشراف التربوي مفاهيمه و أهميته وأهدافه،أنواعه و خصائصه، وظائفه و مهامه ، بداياته و تطوره ، الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي ، معوقات الإشراف التربوي و آليته . بحث غير منشور، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

(٢٤) البنك الدولى (١٩٩٩م): تقرير عن التنمية فى العالم : المعرفة طريق إلى التنمية، مركز الأهرام للترجمة والنشر بمؤسسة الأهرام، القاهرة.

(٢٥) البنك الدولي(٢٠٠٣م) : بناء مجتمعات المعرفة، التحديات الحديدة التي تواجه التعليم العالي، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط، القاهرة٠

(٢٦) التركماني، رئيفة(٢٠٠٦)، الطموح والتحديات لخلق مجتمع المعرفة لكي نستطيع التدرب للعمل، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية في ١ -٣ مايو ٢٠٠٦، متوفر على الانترنت: www.google.com، تاريخ الوصول ١٤٣٢/٥/٥هـ

(٢٧) تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام (٢٠٠٢م)،خلق الفرص للأجيال القادمة"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، عمان.

(٢٨) تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣ "نحو إقامة مجتمع المعرفة"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عمان.

(٢٩) توفيق ، عبد الرحمن (١٩٩٤م) التدريب الأصول والمبادئ العلمية ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ،مصر .

(٣٠) توفيق ، عبد الرحمن(٢٠٠١)التدريب عن بعد، القاهرة: مركز الخبرات المهنية.

(٣١) توفيق، صلاح الدين و موسى، هاني(٢٠٠٧م)،دور التعلم الإلكتروني في بناء مجتمع المعرفة العربي؛ دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية بجامعة المنوفية، ع ٣، ص ٣ -٩٠.

(٣٢) ثابت ، نادية عمر (١٤١٩هـ) الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة ـ رسالة ماجستير ـ غير منشوره ـ كلية التربية ـ الرياض:جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

(٣٣) جرادات، محمد حسن(٢٠٠٧م)، واقع ومسؤوليات المعلم المحترف واستراتيجيات التدريس والتقويم في ضوء الاقتصاد المعرفي في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس ، مجلة كلية التربية، أسيوط: مصر، مج ٢٣، ع ٢، ص ٤٣٠ -٤٥٩.

(٣٤) جروان، فتحي عبد الرحمن(٢٠٠٧م): تعليم التفكير– مفاهيم وتطبيقات، ط٣،الأردن :دار الفكر.

(٣٥) الجمال، محمد ماهر محمود(١٤٢٨هـ)، التفكير العلمي ودور المؤسسات التربوية في تنميته، مجلة رسالة التربية، ص ٨٦ -٩٥.

(٣٦) حبيب ، مجدي عبد الكريم (٢٠٠٠م)،المنهج في مجتمع المعرفة ،بيروت: دار الفكر العربي

(٣٧) حبيب ، مجدي عبد الكريم (٢٠٠٩م)،مجتمع المعرفة والإبداع في القرن الحادي والعشرين ،بيروت: دار الفكر العربي

(٣٨) الحديب، عبد الله ناصر(١٤٢٧هـ) الحاجات التدريبية لمشرفي ومشرفات المواد الاجتماعية بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود ، الرياض.

(٣٩) الحربي، عبد الكريم(١٤٢٦هـ)، الحاجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بمنطقة القصيم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جامعة الملك سعود : الرياض.

(٤٠) الحريري، رافدة(٢٠١٠م)، تربية الإبداع، عمان: دار الفكر.

(٤١) حسن، علي عبد ربه(١٩٨٦م)،تدريب المعلمين أثناء الخدمة، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر.

(٤٢) حسنين، حسين (١٩٨٧م)، أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية، دار مجدولاوي للنشر، عمان، الأردن.

(٤٣) الحصيني، محمد علي(٢٠٠٠م)، كفايات المشرف التربوي لتلبية حاجات التلاميذ المتفوقين عقلياً والموهوبين بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.

(٤٤) الحماد، إبراهيم سعد (١٤٢١هـ) معوقات فاعلية الإشراف التربوي بمدينة الرياض كما يراها المشرفون التربويون، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية،جامعة الملك سعود

(٤٥) الحمداني،داود سالم(٢٠٠٦م)،التعليم الالكتروني فوائده ومتطلباته، مقال منشور في مجلة رسالة التربية، مسقط، سلطنة عمان، عدد١٣،ص ٤٦ -٥٣.

(٤٦) الحوراني، سناء(٢٠٠٧م)،تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في ضوء مفاهيم الاستراتيجية الحديثة وتقنياتها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا: عمان

(٤٧) حيدر، عبد اللطيف حسين(٢٠٠٤م) الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة ١٩، عدد٢١، العين ، الإمارات العربية المتحدة.

(٤٨) الخزام، عوض مفلح شهاب (١٩٩٨)، أثر كل من طريقة الاكتشاف والمناقشة والمحاضرة في تنمية التفكير الناقد لدى طلبة الصف العاشر الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت :المفرق، الأردن.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(٤٩) الخضيري، محسن أحمد(٢٠٠١م) اقتصاد المعرفة، القاهرة: مجموعة النيل العربية.

(٥٠) الخطيب، أحمد والخطيب، رداح(١٤١٨هـ، ١٩٩٧م)، الحقائب التدريبية، عمان: دار المستقبل.

(٥١) خليفة، محمود.(١٤٣٢)الجيل الثاني من خدمات الإنترنت: مدخل إلى دراسة الويب٢,٠ والمكتبات٢,٠ . - تاريخ الوصول ١٤٣٢/٤/١ هـ . - متاح في : http://knol.google.co.kr/k

(٥٢) الخليفة، هند بنت سليمان(١٤٢٨هـ) نظم إدارة التعلم الإلكتروني إلى بيئات التعلم الشخصية: عرض وتحليل، ملتقى التعليم الإلكتروني الأول. ١٩ - ١٤٢٩/٥/٢١. الرياض، المملكة العربية السعودية، متاح على http://knol.google.com/k تاريخ الوصول ١٤٣٢/٥/٣٠هـ.

(٥٣) دراكر، بيتر(١٩٩٣م)، مجتمع ما بعد الرأسمالية، ترجمة صلاح المعيوف، الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٤٢١هـ

(٥٤) الدوسري، إبراهيم مبارك(١٤٢٥هـ) الإطار المرجعي للتقويم التربوي، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

(٥٥) دياب، مفتاح محمد(١٩٩٨)، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الفرد والمجتمع ، المجلة العربية للمعلومات ، مجلد ٩ عدد ١.

(٥٦) دياب، مهري وجمال الدين، نجوى يوسف(٢٠٠٧م)الجامعة ومجتمع المعرفة؛ التحدي والاستجابة، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر مستقبل التعليم الجامعي "رؤى تنموية"، جامعة عين شمس، العدد الرابع، أكتوبر ٢٠٠٧م،الجزء الأول.

(٥٧) ربيع، محمد عبد العزيز(٢٠٠٠م)، صنع المستقبل العربي: المسيرة التاريخية من القبيلة إلى العولمة،ط١ ، بيروت: مؤسسة بحسون.

(٥٨) الرديني ، فاطمة بنت حمد بن عبد الله (١٤٢٩هـ) القيادة والإشراف التربوي في عصر المعلوماتية ، التحديات والمسؤوليات " رؤية مستقبلية " ، مكتبة الرشد ، الرياض ،ط ١ .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(٥٩) رضا ، محمد جواد(٢٠٠٦م). الإصلاح التربوي العربي: خارطة طريق، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

(٦٠) الروقي، مطلق مقعد(١٤٢٧هـ)، الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

(٦١) الزايد، ناصر صالح(٢٠١١م)، النشر العلمي الإلكتروني، طريقة جديدة لتشجيع البحث العلمي والنشر، ورقة بحثية متوفرة على : http://faculty.ksu.edu.sa/m_salem98/Other بجامعة الملك سعود ، الرياض.

(٦٢) زروقي، نعيمة حسن جبر(٢٠٠٥م)، الدور الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة وإدارتها، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج١ ،ع٢، ص ١٠٥ -١٢٣.

(٦٣) الزهراني، سعود(٢٠١١م) تصميم التدريس ودوره في تطوير بيئات التعلم، متوفر على الموقع http://dr-saudalzahrani.com، تاريخ الوصول (٢٠١١/٩/٢٥م).

(٦٤) زيتون ، حسن حسين(١٤٢٨هـ)،التعلم الإلكتروني، المفهوم ، القضايا ، التطبيق، التقييم، الرياض: الدار الصولتية.

(٦٥) زيتون، حسن حسين(٢٠٠١م)، تصميم التدريس رؤية منظومية، القاهرة، عالم الكتب.

(٦٦) زيتون، حسن حسين(٢٠٠٣م)، استراتيجيات التدريس، رؤية معاصرة لطرق التعلم والتعليم، الطبعة الأولى، عالم الكتب :القاهرة.

(٦٧) سالم، أحمد(١٤٢٤هـ)،تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الرياض: مكتبة الرشد.

(٦٨) السامرائي، هاشم والقاعود، إبراهيم وعزيز، صبحي والمومني، محمد(٢٠٠٠). طرائق التدريس العامة وتنمية التفكير، الطبعة الثانية، الأردن :دار الأمل.

(٦٩) سعادة، جودت احمد(٢٠٠٣م)، تدريس مهارات التفكير، مئات من الأمثلة التطبيقية، الطبعة الأولى، عمان :دار الشروق للنشر والتوزيع.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(٧٠) السعود ، راتب (٢٠٠٢م) : الإشراف التربوي : اتجاهات حديثة، ط١ ، الأردن : مركز طارق للخدمات الجامعية.

(٧١) سفر، صالحة محمد جعفر(١٤١٩)، تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدن مكة المكرمة وجدة والطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

(٧٢) سفر، صالحة(١٤٢٨)، الإشراف التربوي عن بعد: بين الأهمية والممارسات ومعوقات الاستخدام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى مكة المكرمة.

(٧٣) السنبل، عبد العزيز عبد الله (٢٠٠٤م) رؤى ومقترحات حول إعداد المعلم في الوطن العربي، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي حول إعداد المعلمين كلية التربية ـ جامعة السلطان قابوس، مسقط.

(٧٤) شديفات، جمانة(٢٠٠٣م)، الاحتياجات التدريبية لمشرفي التربية الإسلامية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن

(٧٥) الشراري، سالم بشير الضبيعان(١٩٩٨)، واقع الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

(٧٦) الشريف، وضحاء سعد(١٤٢٥هـ)، الاحتياجات التدريبية لمشرفات الصفوف المبكرة في منطقة الرياض من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

(٧٧) الشعشعي، علي(٢٠٠٦م)، تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: جامعة أربد.

(٧٨) شقور، علي زهدي(د.ت) البيئات الافتراضية ، متوفر على الموقع : http://www.oocities.org/zuhdi4/resaerchs4.htm تاريخ الوصول ١٤٣١/٦/١٢هـ

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(٧٩) شوق ، محمد أحمد(٢٠٠٤)، توجيه مناهج الرياضيات بالعليم العام في مصر نحو الإسهام في تكوين مجتمع المعرفة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الرابع للجمعية المصرية لتربويات الرياضيات ،القاهرة من ٧ -٨ يوليو ٢٠٠٤م

(٨٠) الشيخ، نوال عبد الله (٢٠٠٠م)، تدريب المشرفين التربويين في قطر: واقعه ومشكلاته، بحث منشور في مجلة التربية عدد١٣٠، قطر.

(٨١) الشيمي ، حسني عبد الرحمن (٢٠٠٩م): إدارة المعرفة : الرأسمعرفية بديلا، القاهرة: دار الفجر للنشر :. مجلة العربي، عدد ٥٨١، ابريل ٢٠٠٧م، الكويت: وزارة الإعلام.

(٨٢) الصاوي، ياسر (٢٠٠٧م) إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، الكويت: الجامعة العربية المفتوحة.

(٨٣) الصباغ، عماد عبد الوهاب(٢٠٠٠م)، إدارة المعرفة ودورها في إرساء أسس مجتمع المعلومات العربي، المجلة العربية للمعلومات/ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مجلد٢٣، ع ٢.

(٨٤) الصعيدي، سلمى(٢٠٠٧)، التنمية الذهنية الغائبة، مجلة العربي، ع ١٧٦٩، الكويت

(٨٥) طاشكندي، زكية ممدوح(١٤٢٨هـ)، إدارة المعرفة: أهميتها ومدى تطبيقها عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة

(٨٦) الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٢) التدريب : مفهومه، فعالياته ، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان : دار الشروق.

(٨٧) الطعاني، حسن أحمد(٢٠٠٧م):التدريب مفهومه وفعالياته ، الأردن :دار الشروق.

(٨٨) طه، محمد إبراهيم(د.ت) رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة في التدريب والتدريب عن بعد، بحث منشور في مجلة التربية المعاصرة، مصر، عام ٢٢، عدد٧٠، ص ١٢١ -١٩٧متوفر على

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الموقـــــــع:-http://uqura.opac.mandumah.com/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=52301

(٨٩) الظاهر، نعيم (٢٠٠٩م) إدارة المعرفة، ط١ ، عالم المعرفة الحديثة، الأردن.

(٩٠) العازمي، مطيران(٢٠٠٧م) إدارة المعلومات والمعرفة في مجتمع الخليج العربي، بحث مقدم للمؤتمر الثالث عشر لجمعية المكتبات والمعلومات المتخصصة فرع الخليج العربي، ٣ -٥ابريل ٢٠٠٧م، مملكة البحرين: المنامة.

(٩١) العبد الجبار ، عبد الرحمن بن عبد الله (١٤٢٩ هـ) الإشراف التربوي وتمهين المعلمين ،توطين الإشراف ، مهنية المعلمين ، الإشراف المتنوع ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض، ط ١ .

(٩٢) عبد الحي، رمزي أحمد(٢٠٠٦)، نحو مجتمع إلكتروني، ط١، القاهرة: زهرة الشرق.

(٩٣) عبد السلام، عبد السلام مصطفى(٢٠٠٨م)، المناهج الدراسية وإعداد إنسان العربي لتلبية متطلبات مجتمع المعرفة ومواجهة تحديات عصر العولمة، المؤتمر السنوي الثالث، تطوير التعليم النوعي في مصر والوطن العربي لمواجهة سوق العمل في عصر العولمة(رؤى استراتيجية)، ٩ -١٠ ابريل ٢٠٠٨م،ص ٣٧ -٦٨.

(٩٤) عبد العزيز ، صفاء محمود (٢٠٠٤م) : التوجيه التربوي في مجتمع المعرفة وإدراكات الموجه الفكرية لدوره الجديد ، مستقبل التربية العربية : مصر ، مج ١٠، ع ٣٤، ص ٩ -١٠٠.

(٩٥) عبد الغني ،أحمد عبده(١٤٣٢)، إدارة وبناء فرق العمل، ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول للجودة في التعليم المقام بالرياض في ٢٠١٠م متوفر على http://www.kenanaonline.com تاريخ الوصول ٢٠١١/٢/١م

(٩٦) العبد الكريم ، راشد بن حسين (١٤٢٦هـ) الإشراف التربوي المتنوع ، رؤية جديدة لتطوير أداء المعلمين ، ط١ .

(٩٧) العبد الكريم ، راشد بن حسين (١٤٣٠هـ) : التدريب أسسه ومهاراته ، الرياض :مركز التطوير الدولي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(٩٨) العبد الله، مي(د.ت)، مكونات البنية الاجتماعية والاقتصادية لإقامة مجتمع المعرفة في الوطن العربي، متوفرة علي الموقع: www.uqu.gov.sa

(٩٩) عبد المقصود، محمد السعيد(١٩٩٧م). احتياجات النمو المهني للعاملين في قطاع التعليم، دراسة حدوى وإمكانية تطوير برامج أساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة.

(١٠٠) عبد الهادي، جودت عزت(٢٠٠٢م): الإشراف التربوي، مفاهيمه وأساليبه دليل لتحسين التدريس، عمان، ط ١ ،الدار العلمية للنشر والتوزيع .

(١٠١) عبود ، حارث(٢٠٠٧) ، الحاسوب في التعليم، ط١، عمان: دار وائل.

(١٠٢) عبيدات ، ذوقان (١٤٢٨هـ) ، البحث العلمي ، ط ٢ ، مكتبة الشقري ، الرياض .

(١٠٣) العتيبي، ياسر عبد الله(١٤٢٨هـ)، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى كلية التربية، مكة المكرمة.

(١٠٤) عساس، فتحية معتوق(١٩٩٥). معايير تدريب المعلمات أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية. دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، عدد ٣٠، ص ١٥٢ -١٨٥.

(١٠٥) العساف ، صالح بن حمد(١٤٢٤هـ)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، مكتبة العبيكان .

(١٠٦) العساف، جمال عبد الفتاح، مزاهرة، أيمن سليمان(٢٠١٠م) التربية ومجتمع المعرفة، عمان.

(١٠٧) عساف، ياسين (٢٠٠٤)، العولمة ومجتمع المعلومات/المعرفة، تحديات التحول نحو مجتمع المعلومات والحفاظ على الهوية في ظل العولمة، نشرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتنمية في غربي آسيا، الاسكوا :الأمم المتحدة نيويورك، العدد الثالث.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١٠٨) عطوي، جودت عزت(٢٠٠٤م)، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي: أصولها وتطبيقاتها، ط، ٢عمان، الأردن: الدار العلمية الدولية، .

(١٠٩) علوي، أحمد وناصر، فاطمة(د.ت) التفكير وتعليم مهارات التفكير ، نموذج لمصفوفة دمج مهارات التفكير في مقرر العلوم بالمرحلة الأساسية بالجمهورية اليمنية، دراسة لجامعة صنعاء، صنعاء.

(١١٠) العلي ، احمد عبد الله (٢٠٠١) المكتبة المدرسية والمنهج الدراسي: دراسة نظرية وميدانية. - ط٢. - مصر: مركز الكتاب للنشر، .

(١١١) علي، نادية حسن و زهو، عفاف محمد(د.ت) تفعيل دور التعليم الجامعي العربي في تأسس مجتمع المعرفة "رؤية مستقبلية"، متوفر على: www.uqu.gov.sa

(١١٢) علي، نبيل(٢٠٠٣م) : تحديات عصر المعلومات ، مكتبة الأسرة ، القاهرة ، ص ٤١ -١٧٠.

(١١٣) علي، نبيل(٢٠٠٧م)، تكنولوجيا المعلومات وتطور العلم من منظور الثقافة العلمية، الكويت: كتاب العربي، ص ٥٦ -٨٢.

(١١٤) عليان، ربحي مصطفى(٢٠٠٦)، مجتمع المعلومات: والواقع العربي، ط١، عمان: دار جرير.

(١١٥) عليوه ، السيد (٢٠٠١م) مفاهيم وأساليب التدريب، القاهرة : ايتراك للنشر والتوزيع ـ الطبعة الأولى .

(١١٦) عماد الدين، منى مؤتمن(٢٠٠٣م) نحو رؤية جديدة للبحث التربوي في مجتمع الاقتصاد المعرفي، دراسة مقدمة لإدارة البحث والتطوير في المملكة الأردنية الهاشمية، أيلول ٢٠٠٣م.

(١١٧) العمر، عبد العزيز سعود(١٤٢٨هـ)، لغة التربويين، مكتب التربية العربي لدول الخليج: الرياض

(١١٨) العمري، عبد الله سعد(١٤٢٨)، التعليم عن بعد: أسلوب مهم للتغيير في الجامعات، أبها : مجلة آفاق الجامعة عدد٣.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١١٩) الغامدي ، نوال سعيد :(٢٠٠٨م) : إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

(١٢٠) الغامدي، سالم مساعد(١٤٣٠هـ)، دور الإبداع والابتكار في توليد المعرفة، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الرابع عشر للإشراف التربوي، الباحة:٥/٢٨ - ١٤٣٠/٦/٤هـ.

(١٢١) الغامدي، حمدان، والغامدي، عبد الله(٢٠٠٠م)،تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض ،العدد(٧٦) ،ص٥٧.

(١٢٢) فريحات ، أيمن محمد ، والصمدي، هشام محمد(٢٠٠٩م) ، اقتصاديات التعليم في الأردن في ظل عصر العولمة، مجلة علوم إنسانية، متوفر على، www.habdbh almuani.net ، السنة السادسة ،العدد ٤٠ ، تمت الزيارة بتاريخ: ١٤٣١/٣/١هـ

(١٢٣) الفنتوخ، عبد القادر(٢٠٠١)، الإنترنت للمستخدم العربي، الرياض:مكتبة العبيكان.

(١٢٤) الفنتوخ، عبد القادر(٢٠١٠م)، الإنترنت مهارات وحلول، مقال على موقعه الشخصي :www.fantookh.com تاريخ الوصول: ٢٠١١/٤/٤م

(١٢٥) القادري، محمود علي(٢٠١٠م) استراتيجية مقترحة لبناء مجتمع المعرفة في الأردن في ضوء أسس الثقافة العلمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، عمان

(١٢٦) القبلان ، يوسف محمد (١٩٩٢م) تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية ، الرياض : مجلة الإدارة العامة.

(١٢٧) القحطاني، سالم سعيد ، والعامري، أحمد ، و آل مذهب ، معدي ، والعمر، بدران (٢٠٠٤م): منهج البحث في العلوم السلوكية (مع تطبيقات SPSS) ، ط٢: الرياض

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١٢٨) قدورة، وحيد(٢٠٠٣م)، إدارة المعلومات في البيئة الرقمية: المعارف والكفاءات والجودة، ط١، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

(١٢٩) القرني، علي حسن(١٤٣٠هـ) متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى مكة المكرمة.

(١٣٠) القطعان، عطا الله محمد(٢٠٠٧) برنامج مقترح لتدريب المعلمين قائم على الاقتصاد المعرفي وقياس أثره في الجانبين المعرفي والتطبيقي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، كلية عمان للدراسات العليا، الأردن

(١٣١) اللهيبي، حازم(٢٠٠٨م)، المقاييس العلمية لكشف الموهوبين والمبدعين نماذج نظرية وتطبيقية عملية، جامعة بغداد، دراسة مقدمة لمؤتمر تحقيق شراكة حقيقية مع المؤسسات التعليمية لتوسيع دائرة التدريب لجميع فئات الكوادر التعليمية العراقي، بغداد. متاحة على http://www.minshawi.com/vb/threads/5714

(١٣٢) مازن ، حسام محمد (٢٠٠٥م) : مدرسة المستقبل : مناهجها الالكترونية ودورها في بناء مجتمع المعرفة والمعلوماتية ، المؤتمر الحادي والعشرون (تطوير المناهج الدراسية بين الأصالة) ، المنظم : الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: مصر ، مج ١ (٢٠٠٩م) ، ص ٢ -٣٥).

(١٣٣) مبارك، عبد القادر حسن(٢٠٠٥م)،فلسفة التعليم الجامعي في الوطن العربي بين انتاج المعرفة واستهلاكها(كلية التربية نموذجاً)، مجلة جامعة الزقازيق، كلية التربية، مج ١٥، عدد٦٠، يناير ٢٠٠٥م.

(١٣٤) متولي، ناريمان (١٤١٦هـ) اقتصاديات المعلومات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية.

(١٣٥) متولي، ناريمان(٢٠٠٧م) مراكز مصادر التعلم بمدارس البنات في مدينة الرياض، دراسة ميدانية لواقعها والتخطيط لمستقبلها، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج ١٣، ع ٢،(رجب، ذو الحجة، ١٤٢٨هـ) ص ١٣٥ -٢٠٨.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١٣٦) مجموعة الأغر للفكر الاستراتيجي(د.ت) استراتيجية المملكة في التحول نحو مجتمع المعرفة، عرض متوفر على موقع المجموعة:www.alagr.com

(١٣٧) المرايات، سفانة أحمد ، وحامد القضاة،"محمد أمين" (٢٠٠٩م)، ، اتجاهات مدراء المدارس الثانوية الحكومية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي، مجلة علوم إنسانية، متوفر على ،www.habdbh almuani.net ، السنة السابعة ،العدد ٤٢، تمت الزيارة بتاريخ : ١٤٣١/٣/١هـ

(١٣٨) مركز البحوث والدراسات (٢٠٠٦م)، المهارات الإبداعية وطرق تطويرها، دراسة مقدمة من الجامعة الوطنية العراقية، متاحة على .http://www.minshawi.com/vb/threads/5715

(١٣٩) مشرف، عباس مزعل (٢٠٠٨) إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق الإبداع المنظمي ، جامعة الكوفة :مجلة آداب الكوفة – العدد (١) ص٢٣٣ -٢٥٧.

(١٤٠) مصطفى، فهيم(٢٠٠٥) مدرسة المستقبل ومجالات التعلم عن بعد، دار الفكر العربي، القاهرة

(١٤١) المطيران، مطيران(٢٠٠٧م)، إدارة المعرفة ، بحث منشور على موقع الانترنت، http:// www. Arabhrm.com/Modules/News/article.

(١٤٢) معدي، احمد حسين(١٤١٦)، دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين بالمنطقة الغربية لتدريبهم أثناء الخدمة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

(١٤٣) معمار، صلاح(٢٠١٠م)، علم التدريب: الأسس والمبادئ، عمان: دار ديبونو للنشر.

(١٤٤) مكتب الآفاق المتحدة الاستشاري(٢٠٠٨م) نشر ثقافة الحوار لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، ورقة عمل بتكليف من مكتب التربية العربية لدول الخليج العربي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١٤٥) المنتدى الاقتصادي العالمي(٢٠٠٩م)، تقرير مؤشر التنافسية العالمية، متوفر على http://www.weforum.org/documents/GCR10/Full%20rankings.pdf

(١٤٦) منصور، عصام و يوسف، ملا يوسف(٢٠١١)، النشر الإلكتروني في المكتبات ومراكز المعلومات: مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية، الكويت:مكتبة الفلاح.

(١٤٧) مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين (موهبة)(٢٠١٠م)، الموقع الرسمي، الابتكار، متوفر على (www.mawhiba.org)

(١٤٨) موسى ، عبدالحكيم (١٤١٨هـ) التدريب أثناء الخدمة ، مكة المكرمة، بدون ناشر أو طبعة .

(١٤٩) الموسى، عبد الله عبد العزيز و المبارك، أحمد(١٤٢٥)، التعليم الإلكتروني، الأسس وتطبيقات، الرياض: مؤسسة شبكة المعرفة.

(١٥٠) الموسى، عبد الله عبد العزيز(١٤٢٣)، استخدام الحاسب الآلي في التعليم، ط٢ ، الرياض:العبيكان.

(١٥١) موسى، علي ذياب(٢٠٠٧) مبررات التحول نحو الاقتصاد المعرفي في التعليم بالأردن وأهدافه ومشكلاته من وجهة نظر الخبراء التربويين، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان

(١٥٢) ناصر، إبراهيم (٢٠٠٤م) أصول التربية والوعي الإنساني، ط١ ، عمان: مكتبة الرائد العلمية.

(١٥٣) النبهان، يحيى محمد (١٤٢٧هـ) الإشراف التربوي بين (المشرف ، المدير، المعلم) عمان، دار صفاء .

(١٥٤) النعيمات، عبد موسى العلي(٢٠٠٩م)،أثر الاقتصاد المعرفي في عناصر العملية التعليمية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا ، عمان.

(١٥٥) نواوي ، إلهام حسن (١٤٢١هـ)(تصور مقترح لاستخدام الإنترنت في تفعيل الأساليب الإشرافية) ، ورقة عمل مقدمة للقاء السابع لمديري إدارات التعليم ومراكز الإشراف التربوي بالمملكة ، مكة المكرمة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١٥٦) الهاجري، فيصل ناصر(١٤٢٥هـ)، المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود، الرياض.

(١٥٧) الهاشمي، عبد الرحمن و العزاوي فائزة محمد، (٢٠١٠م)، المنهج والاقتصاد المعرفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان

(١٥٨) الهاشمي، هشام (٢٠٠٦)، البيئات الافتراضية، متوفر على الموقع : http://www.arab-eng.org/vb/t28476.html تاريخ الوصول ١٤٣٠/٦/١٢هـ

(١٥٩) هلال، محمد عبد الغني(٢٠٠٣م) التدريب: الأسس والمبادئ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.

(١٦٠) هوانة، وليد و تقي ، علي .(٢٠٠١م). مدخل إلى الإدارة التربوية ط٣ . الكويت: مكتبة الفلاح.

(١٦١) وزارة التربية والتعليم (١٤١٩هـ) دليل المشرف التربوي، الطبعة الأولى.

(١٦٢) وزارة التربية والتعليم. (١٤٢٣ هـ)دليل التدريب التربوي والابتعاث. الرياض :شركة المدينة المنورة للطباعة والنشر.

(١٦٣) وزارة التربية والتعليم (١٤٢٧هـ) دليل مفاهيم الإشراف التربوي ، الطبعة الأولى

(١٦٤) وزارة التربية والتعليم(١٤٢٩هـ)، الإشراف في عصر المعرفة، وكالة الوزارة للتعليم، :الإدارة العامة للإشراف التربوي، الرياض.

(١٦٥) وزارة التربية والتعليم(١٤٢٩هـ)، خارطة الطريق :إطار مرجعي لتفعيل المشاريع الاستراتيجية. وكالة الوزارة للتعليم، :الإدارة العامة للإشراف التربوي، الرياض.

(١٦٦) وزارة التعليم العالي(١٤٣١هـ)، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية: تقويم دولي، ط٢، الرياض

(١٦٧) وزارة الخارجية الأميركية(٢٠٠٩م) جذور الابتكار، مجلة الكترونية صادرة عن الإعلام الخارجي بوزارة الخارجية الأمريكية، مجلد ١٤، ع ١١، متوفرة على الموقع: http://www.america.gov/ar/publications/ejournalusa.html

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(١٦٨) ياسين، سعد غالب(٢٠٠٧)، إدارة المعرفة : المفاهيم ، التنظيم، التقنيات، عمان :دار المسيرة.

(١٦٩) ياغي، محمد عبدالفتاح (١٤١٧هـ). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض.

(١٧٠) ياغي، محمد(٢٠٠٣م)، التدريب بين النظرية والتطبيق، عمان: مركز أحمد ياسين الفني.

(١٧١) اليـاور، عفـاف، (٢٠٠٥)، التـدريب التربـوي في ضـوء التحـولات المعاصـرة، دار الفكر العربي

(١٧٢) اليونسكو(٢٠٠٣م) ، مشروع إصلاح التعليم لاقتصاد المعرفة، الخطة الوطنية : التعليم للجميع، منظمة الأمم المتحدة التربية والثقافة وللعلوم.

(١٧٣) اليونسكو(٢٠٠٥م) التقرير العالمي لليونسكو : من مجتمع المعلومات إلى مجتمعات المعرفة، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة.

المراجع الأجنبية:

(174) AbdulKalam, APJ(2009). Creative Leadership in the global knowledge society . available at: www.abdulkalam.com , retrived on Dec. 2, 2009.

(175) Adin, Vicky(2005) Pathways to a Knowledge Society? Implementing Objective 17 of the New Zealand Tertiary Education Strategy. A thesis in the University of Auckland .Boca Raton, Florida available on www.dissertation.com

(176) Allee, Verna (2004), The Future of Knowledge Management, Butterworth Heinemann, Amsterdam.

(177) Anderson, Tim(2006) The virtual reality , book case , new york .

(178) Beck, stean(2008). The teacher's role and approach in knowledge society. Cambridge Journal of Education. Vol. 38, No. 4, pp. 465-481.

(179) Booth, S. (2007) Learning and Teaching mathematics for the Knowledge Society. European Journal of Educatin, Vol. 33, No. 3, pp. 381-389.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(180) Britze, J. J. ,Lor, P.J, Coetzee, I.E.M, Bester, B. C (2006). Africa as a knowledge society: A reality check. The International Information & Library Review(2006) 38, pp. 25-40.

(181) Brooks, Jill(1995). Training & Development Competence. London.

(182) Brown, Alan(2008). Limitations of Level, learning outcomes and qualifications as driven towards a more knowledge based society. Us-China Education Review. Vol. 5 No 1. Pp. 9-17.

(183) Canada's Innovation Strategy: Achieving Excellence (Investing in People, Knowledge and Opportunity), Ministry of Industry, Government of Canada, 2002 (www.innovationstrategy.gc.ca).

(184) Catriona, Ayer(2004), Technology Planning, Train the Trainer workshop schools, librarie division, September 27-29. Available At : www.universalservice.org/s/about/trainingpresentation2004

(185) Chen , I. et al (2005) "Examining the factors Influenceing Paricipants' Knowledge Sharing behavior in Virtual Learning Communities" , Educational Technology and Society .v 12,n1,pp143-148.

(186) Chen, Irene. Chen, Nian-Shing, and Kinshuk(2009) Examining the Factors Influncing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. Educational Technology & Society. 12(1), Pp 134-148.

(187) Clarke, Thomas & Clarke, Elizabeth(2009). Born Digital? Pedagogy of computer assisted learning. Education+Training Journal. Vol. 51, No. 5/6. Emerated Pp.395-407.

(188) Coakes , Elyane , ed. (2003) . Knowledge Management : Current Issues and Challenges . U.S.A , IDEA Group Publishing.

(189) Collinson, Vivienne & Kozina, Ekaderina & ETL(2009). Professional development for teacher: a world of charge European. Journal of Teacher Education. Vol. 32, no. 1, Pp. 3-19.

(190) Cornu, beyrnod(n.d). Teacher Training: The context of knowledge society and life learning in French. Available at: www.Izuirni.net

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(191) Ducker, Peter F.(1998), *Post-Capitalist Society*, Butterworth-Heinemann, Oxford.

(192) EU counsel Presidency (2008).Lifelong learning for creative and innovation: A Background Paper. Available at http://www.eu2008.si/en . Retrived on 11/5/2010.

(193) Gen, Y& zhu, Z.(2007),(A learning framework for knowledge Building and Collective Wisdom Advancement in Virtual Learning Communities" , Educational technology and Society, v10,n 1, pp 206-266.

(194) Gurteen, David(1998), Knowledge Management and Creativity, Journal of Knowledge Management Volume 2, Number 1, September 1998. Pp 1-10.

(195) Hargears(2005), teaching in the Knowledge Society, teacher College press.

(196) Ho, Diem(2007). Research, innovation and Knowledge management: the ICT factor. Available at : www.UNESCO.com Reatrived on Oct. 27, 2010.

(197) Holmner, Marlene(2008), A critical Analysis of information and knowledge societies with specific reference to the interaction between local and global knowledge system. PH.D Hypothesis, University of Pretoria. Available at: www.pretoria.edu

(198) Knowledge typology Map Site: www.knowledgetypology.com

(199) La Duke, Bruce(2004). Knowledge Creation: The quest for questions. The futurist jen./feb. 2004. Vol. 38, No. 1, Pp. 66-68.

(200) Looney,Anne & Klenowski,Val(2008). Curriculum and assessment for the knowledge society: interrogating experiences in the Republic and Queensland, Australia.The Curriculum Journal, Vol. 19, No. 3 September 2008,Pp 177-192.

(201) Majumdar, Shyamal(n.d) Emerging Generic Skills for Employability in the Knowledge Society. Colombo College, Manila.

(202) Mansell, Robin (2003) Building Sustainable Knowledge Societies: Toward a Coceptual Framework. Paper prepared as a contribution to the UNESCO World Report on the Theme: "Building Knowledge Societies". Available at: www.UNESCO.com .Reatrived at Jun. 25, 2009.

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

(203) Nerland, Monika, Karseth, Berit (2007) Building professionalism in a knowledgw society. The Journal of Education and Work, Vol. 20, No. 4, pp. 335-355.

(204) OECD. (2010). The knowledge based economy: A set of facts and figures. Paris: OECD.

(205) Safstorm, carl Anders(2005). The European Knowledge Society and the diminishing state control of education: the case of Sweden. Journal of Education Policy.vol20.No.,5.September 2005.pp.583-593.

(206) Sahlberg, Pasi& Elona, Boce(2010). Are teachers teaching for a Knowledge Society? Teachers and Teaching: Theory and Practice. Vol. 16, No. 1, February 2010, Pp31-48. Kamasak, Rifat_, Bulutlar, Füsun_(2010) The influence of knowledge sharing on innovation, European Business Revie, Bradoford:2010 vol. 22 Iss 3: P306. Available at : http://proquest.umi.com/pqdweb?index=15&did=2033897551&SrchMode=1&sid=2&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1289681021&clientId=70180

(207) Sallan, Joaquin & Gomez, david(2010). Who exactly is the moderator? A consideration of online knowledge management network moderator in Educational organizations. Computers & education. Vol. 55. Pp. 304-312.

(208) Serrat, Olivier(2009). Harnessing creativity and innovation in the work place. Knowledge Solution. Asian development bank. Vol. 61, Pp. 1-11.

(209) Sooryamoorthy, R., and Shrum, W. (2001). Is Kerala Becoming a Knowledge Society? Evidence From The Scientific Community. University of Natal: Durban - South Africa.

(210) Szulanski, Gabriel(1996), Exploring internal stickness, Strategic Management Journal, Vol. 17, Winter special Issue, Pp 27-43. Available at: http://www.scribd.com/doc/16279424/Szulanski-1996

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(211) Tilak, Jandhyala B.G(2002).Knowledge Society, Education and Aid. Journal of British Association for International Comparative Education. Vol.32, No. 3, pp. 297-310.

(212) Torf, Bruce(2003). Developmental charges in Teachers' of High Order Thinking & content knowledge. Journal of Educational scychology . Vol.93, No. 3, Pp.563-569.

(213) Tuomi, Ilkka(2005),The Future of Learning in the Knowledge Society : Disruptive changes for Europe by 2010, paper prepared for DG JRS/IPTS.

(214) Ukidea site (2008). Cretivity and Innovation, available at: http://www.uk-idea.co.uk . Accessed on 29/4/2010.

(215) UNESCO,(2005) Institute for Statistics through World Bank, EdStats - Data Query System , World Bank

(216) Valimaa, Jussi & Hoffman. David(2008). Knowledge Society discourse and Higher education. High education Journal, springer Science .(2008) Issu. 56: Pp 265-285,Published online.

(217) Wiig, Karl M. (1993). Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking–How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge. Arlington, TX: Schema Press.

(218) World Bank, (2008), The Road Not Traveled: Education Reform in the Middle East &Africa, MENA Development Report, Washington

(219) Yapp, Chris(2000). The Knowledge Society: the challenge of transition. Business Information Review.17(2) available at : bir.sagepub.com. Retrived on Oct. 27, 2010.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملاحق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملحق رقم (١)

الاستبانة الاستطلاعية المفتوحة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المكرم / مدير عام الإشراف التربوي بـ.....حفظه الله

المكرم / مدير الإشراف التربوي بـ.....حفظه الله

المكرم / مدير مكتب التربية والتعليم بـ.....حفظه الله

المكرم / المشرف التربوي.....حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :.

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول الإشراف التربوي بعنوان (الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة) ، وبصفتكم أحد المتخصصين في هذا المجال والمعنيين بالعمل الإشرافي يسر الباحث أن تكونوا أحد المشاركين في هذه الدراسة الاستطلاعية حول هذا الموضوع.

وقبل بدء هذه الاستبانة يسر الباحث أن يضع بين يديكم تعريفا إجرائيا لمجتمع المعرفة ألا وهو "ذلك المجتمع من المشرفين والذي يقوم على توليد المعرفة بالبحث العلمي والإبداع والابتكار وتطوير المعرفة الموجودة بالتفكير ومهاراته ونشرها بتعلمها وتعليمها باستخدام بيئات التقنيات والاتصال الحديثة (كالإنترنت، web2.0.....) والاستفادة منها وتوظيفا في العملية التعليمية والإشرافية لتطويرهم مهنيا ومعرفيا ومهاريا في سبيل تحسين وتجويد التعليم".

آمل التكرم بالإجابة على الأسئلة الرئيسة الواردة في هذه الاستبانة ، مع العلم أن ما تقدمونه من بيانات ومعلومات هي مشاركة فاضلة منكم لخدمة رسالة التربية والتعليم في بلادنا الغالية ، وسيكون لها بالغ الأثر والاهتمام في هذا البحث و لدى الباحث .

شاكرا لكم تعاونكم والله يرعاكم،،،،،

الباحث/ خميس بن عبد الرحمن القفعي

جوال/ ٠٥٥٥٧٧٧٦٨٨٨

بريد الكتروني/ algefei@hotmail.com

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

الجزء الأول

الاسم (اختياري	
المؤهل الحالي	☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
سنوات الخدمة في الإشراف التربوي	☐ ١ -٥ ☐ أكثر من ٥ سنوات

الجزء الثاني:

١. ما **الاحتياجات** التدريبية للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

٢. ما **الاحتياجات** التدريبية للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة؟(تعلمها وتعليمها)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣. مـا **الاحتياجـات** التدريبيـة للمشـرف التربـوي في مجـال توظيـف المعرفـة في مجـال الإشراف التربوي مع المعلمين؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملحق رقم (٢)

الأداة في صورتها الأولية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى بمكة المكرمة

سعادة _____ **حفظه الله**

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ..... وبعد :

نظراً لما يتمتع به سعادتكم من خبرة علمية وعملية وتربوية في الجوانب الأكاديمية والبحثية ، فإن الباحث يسره أن يضع بين يدي سعادتكم أداة الدراسة التي قام بتصميمها وهي عبارة عن استبانة ؛ وذلك لإجراء دراسة علمية بعنوان :

الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة

بإشراف سعادة الدكتور / موسي بن صالح محمد الحبيب .

علماً بأن أسئلة الدراسة تتمثل في السؤال الرئيس والأسئلة الفرعية التالية :

" ما الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة؟"

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

٤. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال **توليد المعرفة**؟

٥. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال **نشر المعرفة**؟

٦. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال **توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي مع المعلمين**؟

٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول حاجاتهم التدريبية في مجتمع المعرفة تعزى للمتغيرات التالية : **المؤهل العلمي ، الدورات التدريبية في مجال استخدام الإنترنت ، سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي**

أما الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها فهي :

١. التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توليد المعرفة؟

٢. التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال نشر المعرفة؟

٣. التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للمشرف التربوي في مجال توظيف المعرفة؟

٤. التعرف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين بمنطقة الباحة تُعزى للمتغيرات التالية : المؤهل ، الدورات التدريبية في الإنترنت . ، الخبرة في الإشراف التربوي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ولتحقيق الأهداف السابقة صمم الباحث الاستبانة المرفقة والموجهة إلى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة ، علماً بأن استجابة أفراد مجتمع الدراسة ستكون وفق تدرج خماسي كما يلي:

مثال : المحور الأول : توليد المعرفة :

م	طرق توليد المعرفة	درجة الأهمية				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
		٥	٤	٣	٢	١
١		✓				

لذا آمل من سعادتكم التكرم مشكوراً بإبداء رأيكم السديد ولسعادتكم جزيل الشكر وعاطر الثناء على تجـــــــــــــــــاوبكم ... والله يحفظكـــــــــــــــــــم ويرعـــــــــــــــــاكم ...

الباحث

خميس بن عبد الرحمن خميس القفعي

جوال : ٠٥٥٧٧٧٦٨٨٨

البريد الإلكتروني

algefei@hotmail.com

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى بمكة المكرمة

تحكيم أداة (استبانة) لدراسة علمية بعنوان :

الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة

إعداد الطالب :

خميس بن عبد الرحمن خميس القفعي

٤٢٨٨٠٢٢٠

إشراف

د . موسى بن محمد صالح الحبيب

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير من قسم المناهج وطرق التدريس
تخصص الإشراف التربوي من كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة
الفصل الدراسي الأول
١٤٣٢/١٤٣١هـ

اسم محكم الاستبانة	
الدرجة العلميـــة	
التـــخـــصـــص	
جهة العمل	

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

م	العبارة	ملاءمة العبارة للمحور			دقة الصياغة للعبارة			التعديل المقترح
		غير مناسبة	مناسبة إلى حد ما	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة إلى حد ما	مناسبة	
		×	✓	✓	×	✓	✓	
	ثانياً : محاور الدراسة :							
	المحور الأول : طرق توليد المعرفة							
١.	الإلمام بطرق ابتكار المعرفة.							
٢.	التعرف على طرق التفكير الإبداعية.							
٣.	الإلمام بمهارات التفكير الناقد.							
٤.	الإلمام بمهارات التفكير العلمي.							
٥.	التدرب على استخدام أسلوب حل المشكلات.							
٦.	الإلمام بمهارات التفكير فوق المعرفي(تخطيط، مراقبة، تقييم).							
٧.	معرفة أساليب تنمية المعرفة العلمية (التخصصية والتربوية).							
٨.	التدريب المستمر أثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية.							
٩.	إتقان مهارات التعلم المستمر مدى الحياة Lifelong- learning.							
١٠.	معرفة أساليب العمل ضمن الفريق.							
١١.	إتقان لغات أجنبية (اللغة الإنجليزية) لتحقيق التواصل العالمي .							
١٢.	الإلمام بإجراءات البحث العلمي التربوي.							
١٣.	التدرب على استخدام المكتبات ومصادر المعلومات.							
١٤.	الإلمام بأساليب الوصول إلى المعرفة عبر وسائل الإتصال وتقنية المعلومات ICT(الإنترنت، الهواتف الذكية، ....).							
١٥.	التفاعل الإيجابي مع الشبكات الداخلية والعالمية .							
	المحور الثاني: نشر المعرفة.							
١٦.	استخدام الحاسب الآلي في نشر المعرفة (البحوث العلمية، والموسوعات، والنشرات التربوية،..).							
١٧.	استخدام تقنية الجيل الأول من الإنترنت (المواقع الشخصية ، مشاركة الملفات، البريد الالكتروني، ....).							
١٨.	استخدام تقنية الجيل الثاني من الانترنت Web 2.0(المدونات ، Facebook، Wikis،....).							
١٩.	استخدام حزم البرامج الأساسية للحاسب الآلي (Windows، وOffice).							
٢٠.	الإلمام بطرق نشر محتوى معرفي إلكترونيا(برامج التأليف الإلكتروني).							
٢١.	استخدام الوسائط المتعددة (Multimedia)لنشر محتوى معرفي .							
٢٢.	إتقان مهارات التدريب عن بعد.							

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

م	العبارة	ملاءمة العبارة للمحور			دقة الصياغة للعبارة			التعديل المقترح
		غير ملائمة	إلى حد ما	ملائمة	غير دقيقة	إلى حد ما	دقيقة	
		✓	×		×	✓		
٢٣.	التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي.							
٢٤.	توظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة.							
٢٥.	القدرة على النشر العلمي في المجلات ، والدوريات العلمية التربوية.							
٢٦.	استخدام المكتبات (العامة ، والمدرسية، والالكترونية) في نشر المعرفة.							
٢٧.	إتقان مهارات الإتصال (الحوار ، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار،..)							
	المحور الثالث : توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي على المعلمين.							
٢٨.	القدرة على امتلاك المعرفة واسترجاعها من خلال إدارة المعرفة.							
٢٩.	معرفة اساليب تنمية رأس المال الفكري.							
٣٠.	التفاعل الإيجابي مع ماتنتجه مراكز الأبحاث والدراسات والجامعات .							
٣١.	استخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية.							
٣٢.	الإلمام بنماذج الإشراف الحديثة القائمة على البنائية المعرفية.							
٣٣.	القدرة على توظيف الأساليب الإشرافية إلكترونيا(النشرات التربوية، القراءات الموجهة، المداولات الإشرافية،..).							
٣٤.	استخدام الإشراف الإلكتروني كنموذج إشرافي.							
٣٥.	التمكن من إدارة التعليم الإلكتروني(إدارة التعليم LMS، إدارة المحتوى LCMS، إدارة المقررات CMS).							
٣٦.	استخدام تقنية المعلومات والاتصالات ICT في مجال الإشراف(البوابات الإلكترونية، قاعدة بيانات للمعلمين،..)							
٣٧.	القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المشرفين والمعلمين على شبكة الإنترنت.							
٣٨.	التفاعل الإيجابي مع البيئات الإفتراضية.(Virtual environment).							
٣٩.	الإلمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير واساليبه.							
٤٠.	الإلمام بمهارات بناء فريق العمل.							
٤١.	الإلمام بطرق تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمشرف التربوي أو المعلم أو الإدارة.							
٤٢.	الإلمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين.							
٤٣.	التعرف على خيارات التقويم (الذاتي ، التشاركي، البديل).							
٤٤.	الإلمام بطرق تصميم التدريس.							

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملحق رقم (٣)

أسماء محكمي الأداة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بيان بأسماء المحكمين الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة

م	اسم المحكم	القسم والكلية أو الجامعة
المحكمون من جامعة أم القرى (كلية التربية)		
١	أ. د / سليمان بن محمد الوابلي	قسم المناهج وطرق التدريس .
٢	أ.د/ زكريا بن يحيى لآل	قسم المناهج وطرق التدريس .
٣	أ.د/ محمد الأصمعي محروس	الإدارة التربوية والتخطيط
٤	أ. د / إلهامي بن عبد العزيز إمام	قسم علم النفس .
٥	أ.د/حفيظ بن محمد المزروعي	قسم المناهج وطرق التدريس .
٦	د/ فوزي بن صالح بنجر	قسم المناهج وطرق التدريس .
٧	د/ صالح بن محمد السيف	قسم المناهج وطرق التدريس .
٨	د / فريد بن حسن حكيم	قسم المناهج وطرق التدريس .
٩	د/ دخيل الله بن محمد الدهماني	قسم المناهج وطرق التدريس .
١٠	د / مرضي بن غرم الله الزهراني	قسم المناهج وطرق التدريس .
١١	د / فهد بن ماجد الشريف	قسم المناهج وطرق التدريس .
١٢	د/ سالم أحمد خليل	قسم المناهج وطرق التدريس .
١٣	د/ ربيع سعيد طه	قسم علم النفس
١٤	د/ هشام محمد مخيمر	قسم علم النفس
المحكمون من جامعات أخرى		
١٥	أ.د/ إبراهيم العساف	جامعة الباحة
١٦	د. خالد معدي عسيري	جامعة الباحة
١٧	د. أسامة كمال الدين إبراهيم	جامعة الباحة
١٨	د. تامر علي المصري	جامعة الباحة
١٩	د/ غازي مفلح	الكلية الجامعية بالقنفذة
٢٠	أ/ إبراهيم الزبيدي	الكلية الجامعية بالقنفذة
٢١	د. عبد اللطيف كداي	جامعة محمد الخامس
٢٢	أ.د. محمد الظريف	كلية الآداب والعلوم الإنسانية بالرباط

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع- أسماء المحكمين

المحكمون من الإشراف التربوي		
٢٣	د / سعيد جارالله الغامدي	مدير النادي العلمي بالباحة
٢٤	د. ضيف الله عطية غرم	التجهيزات المدرسية والمختبرات
٢٥	أ/ عبد الرحمن مقبول	مدير إدارة القبول والتسجيل
٢٦	أ/ محمد سعيد الزهراني	مدير إدارة الإشراف التربوي(سابقاً)
٢٧	أ/ محمد جمعان الشدوي	مدير إدارة قضايا المعلمين
٢٨	أ/ صالح رده الحارثي	مشرف تربوي
٢٩	أ/ حسن أحمد الحميد	مشرف تربوي
٣٠	أ/محمد أحمد فهد	مشرف تربوي
٣١	أ/مرعي علي الشهري	مشرف تربوي(جدة)
٣٢	أ/ سعيد بن محمد البيشي	مساعد مدير التربية والتعليم بالمخواة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملحق رقم (٤)

الأداة في صورتها النهائية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

استبانة دراسة بعنوان

الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة

إعداد الطالب
خميس بن عبد الرحمن القفعي
٤٢٩٨٠٣٩٩

إشراف الدكتور :
موسى بن محمد صالح الحبيب
الأستاذ المشارك في المناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية

1

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أخي المشرف التربوي: حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ..... وبعد :

يقوم الباحث بإعداد دراسة علمية بعنوان :

"الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة"

كمتطلب مكمل لنيل درجة الماجستير في المناهج والإشراف التربوي ، وقد قام الباحث بإعداد هذا الاستبيان من قسمين :الأول منه عبارة عن بيانات شخصية عن المستجيب ، والقسم الثاني يتناول عبارات حول محاور الدراسة الثلاثة و هي: توليد المعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة في مجال الإشراف التربوي على المعلمين.

لذا آمل منك التكرم مشكوراً بالاستجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (✓) في الخانات المناسبة، علماً بأن المعلومات ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط .

و ستكون استجابة أفراد مجتمع الدراسة وفق تدرج ثلاثي كما يلي:

مثال توضيحي : المحور الأول : توليد المعرفة :

م	توليد المعرفة	درجة الحاجة		
		كبيرة	متوسطة	لا تمثل حاجة
		٣	٢	١
١	الإلمام بطرق ابتكار المعرفة.	✓		

... والله يحفظكم ويرعاكم ...

الباحث

خميس بن عبد الرحمن خميس القفعي

جوال : ٠٥٥٧٧٧٦٨٨٨

البريد الإلكتروني algefei@hotmail.com

2

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

أولا : المعلومات الشخصية

الاسم (اختياري) :.....

ضع علامة (✓) في المكان المناسب :

١- المؤهل العلمي :

☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا (ماجستير و دكتوراه)

٢- الدورات التدريبية :

هل حصلت على دورات تدريبية في مجال الإنترنت؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة ب (نعم) فكم دورة حضرت ؟

☐دورة تدريبية واحدة ☐دورتان تدريبيتان ☐ ثلاث دورات فأكثر

٣- سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي:

☐ من سنة إلى ٥ سنوات ☐ خمس سنوات فأكثر

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الأول: توليد المعرفة

م	العبارات	درجة الحاجة		
		كبيرة	متوسطة	لا تمثل حاجة
		٣	٢	١
١	الإلمام بطرق ابتكار المعرفة.			
٢	التعرف على طرق التفكير الإبداعية.			
٣	الإلمام بمهارات التفكير الناقد.			
٤	الإلمام بمهارات التفكير العلمي.			
٥	التدرب على استخدام أسلوب حل المشكلات.			
٦	الإلمام بمهارات التفكير فوق المعرفي(تخطيط، مراقبة، تقييم).			
٧	معرفة أساليب تنمية المعرفة العلمية (التخصصية والتربوية).			
٨	التدريب المستمر أثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية.			
٩	إتقان مهارات التعلم المستمر مدى الحياة Lifelong- learning.			
١٠	معرفة أساليب العمل ضمن الفريق.			
١١	إتقان لغات أجنبية (اللغة الإنجليزية) لتحقيق التواصل العالمي .			
١٢	الإلمام بإجراءات البحث العلمي التربوي.			
١٣	التدرب على استخدام المكتبات ومصادر المعلومات.			
١٤	الإلمام بأساليب الوصول إلى المعرفة عبر وسائل الاتصال وتقنية المعلوماتICT.			
١٥	التفاعل الإيجابي مع الشبكات الداخلية والعالمية .			
	المحور الثاني : نشر المعرفة			
١٦	استخدام الحاسب الآلي في نشر المعرفة (البحوث العلمية، والموسوعات، والنشرات التربوية،..).			
١٧	استخدام تقنية الجيل الأول من الانترنت (المواقع الشخصية ، مشاركة الملفات، البريد الالكتروني، ....).			
١٨	استخدام تقنية الجيل الثاني من الانترنت Web 2.0 (المدونات ، Facebook، Wikis،....).			
١٩	استخدام حزم البرامج الأساسية للحاسب الآلي (Windows، وOffice)			

4

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تابع – المحور الثاني

٢٠	الإلمام بطرق نشر محتوى معرفي إلكترونيا(برامج التأليف الإلكتروني).			
٢١	استخدام الوسائط المتعددة (Multimedia)لنشر محتوى معرفي .			
٢٢	إتقان مهارات التدريب عن بعد.			
٢٣	التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي.			
٢٤	توظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة.			
٢٥	القدرة على النشر العلمي في المجلات ، والدوريات العلمية التربوية.			
٢٦	استخدام المكتبات (العامة ، والمدرسية، والالكترونية) في نشر المعرفة.			
٢٧	إتقان مهارات الاتصال (الحوار ، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار،..)			
المحور الثالث : توظيف المعرفة في مجال الإشراف التربوي على المعلمين.				
٢٨	القدرة على امتلاك المعرفة واسترجاعها من خلال إدارة المعرفة.			
٢٩	معرفة أساليب تنمية رأس المال الفكري.			
٣٠	التفاعل الإيجابي مع ما تنتجه مراكز الأبحاث والدراسات والجامعات .			
٣١	استخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية.			
٣٢	الإلمام بنماذج الإشراف الحديثة القائمة على البنائية المعرفية.			
٣٣	القدرة على توظيف الأساليب الإشرافية إلكترونيا(النشرات التربوية، القراءات الموجهة، المداولات الإشرافية،..).			
٣٤	استخدام الإشراف الإلكتروني كنموذج إشرافي.			
٣٥	التمكن من إدارة التعليم الإلكتروني(إدارة التعليم LMS، إدارة المحتوى LCMS، إدارة المقرراتCMS).			
٣٦	استخدام تقنية المعلومات والاتصالات ICT في مجال الإشراف(البوابات الإلكترونية، قاعدة بيانات للمعلمين،..)			
٣٧	القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المشرفين والمعلمين على شبكة الإنترنت.			
٣٨	التفاعل الإيجابي مع البيئات الافتراضية.(Virtual environment).			
٣٩	الإلمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير وأساليبه.			
٤٠	الإلمام بمهارات بناء فريق العمل.			
٤١	الإلمام بطرق تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمشرف التربوي أو المعلم أو الإدارة.			
٤٢	الإلمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعلمين.			
٤٣	التعرف على خيارات التقويم (الذاتي ، التشاركي، البديل).			
٤٤	الإلمام بطرق تصميم التدريس.			

5

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ملحق رقم (٥)

\خطاب سعادة عميد كلية التربية إلى مدير عام إدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة وخطاب مدير عام التربية والتعليم لمديري الإدارات ومكاتب التربية والتعليم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم : ١/٤٤١
التاريخ : ١٤٣٢/٢/١٨هـ
المشفوعات : أوراق دراسة

سعادة مدير عام التربية والتعليم بمنطقة الباحة سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته : وبعد

نفيد سعادتكم بان الطالب / خميس بن عبد الرحمن بن خميس القفعي أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم المناهج وطرق التدريس ويرغب الطالب القيام بتطبيق الأداة الخاصة بدراسته التي بعنوان :(الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في المجتمع المعرفة)

آمل من سعادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب لتطبيق الأدوات المرفقة .

شاكرا لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير ؛؛؛

عميد كلية التربية
١٨/٢
أ. د. زايد عجير الحارثي

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٥٥٦٤٥٦٠ – ٠٢ / ٥٥٩٣٩٩٧ – ٠٢
تليفون سنترال العزيزية: ٥٥٠١٠٠٠ – ٠٢ العابدية: ٥٢٧٠٠٠٠ – ٠٢

مطابع جامعة أم القرى

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
(٢٨٠)
الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الباحة

الرقم : ٢٢٢٤٦٧٧٣
التاريخ : ١٤٣٢/٤/٢٦
المرفقات :

إدارة التخطيط والتطوير
البحوث التربوية

الموضوع :

التعلم هدفنا ... و التربية غايتنا ... والمدرسة وسيلتنا

تعميم للأقسام الإدارة ومكاتب التربية بالمنطقة

المكرم مدير /

وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تجدون برفقه إستبانة الباحث الأستاذ / خميس بن عيدا لرحمن خميس القفعي احد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى وعنوان الدراسة (الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع والمعرفة).

لذا نأمل تسهيل مهمة الباحث وتعبئتها من قبل جميع المشرفين لديكم .

وتقبلوا فائق تحياتي وتقديري ...

١٤٣٢/٤/٢٦

مدير عام التربية والتعليم بمنطقة الباحة

سعيد بن محمد مخايش

صورة / إدارة التخطيط والتطوير

هاتف ٧٢٥٦٦٦٠ / ٠٧ فاكس ٧٢٥١٤٨٨ / ٠٧ الموقع الإلكتروني www.bahaedu .gov.sa

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com