

# **تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة**

## **إعداد**

**د / رشاد أبوالمجد مصطفى**  
مدرس اصول التربية - كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي  
rahadmostafa@edu.svu.edu

**أ. د / فتحي عبد الرسول محمد**  
أستاذ اصول التربية - كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي  
fthee55555@yahoo.com

**أ / سوزان جاسم عبد الحسين باباجان**  
باحثة لدرجة الماجستير تخصص أصول التربية  
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي  
Omaqeel05@gmail.com

**د / فاطمة محمد البردويلي**  
مدرس اصول التربية - كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي  
fatmabardawely@edu.svu.edu

## تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة

**د/ رشاد أبوالمجد مصطفى**  
مدرس اصول التربية - كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي  
rahadmostafa@edu.svu.edu

**أ. د/ فتحي عبد الرسول محمد**  
أستاذ اصول التربية - كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي  
fthee55555@yahoo.com

**أ/ سوزان جاسم عبد الحسين باباجان**  
باحثة لدرجة الماجستير تخصص أصول التربية  
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي  
Omaqeel05@gmail.com

**د/ فاطمة محمد البردويلي**  
مدرس اصول التربية - كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي  
fatmabardawely@edu.svu.edu

### المستخلص :

تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، هدفنا الدراسة الي التعرف على تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، والتعرف علي ملامح تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. لقد تكون مجتمع الدراسة من الموجهين الفنيين بالمرحلة الثانوية بمنطقة حولي التعليمية بدولة الكويت ، حيث بلغ اجمالي عدد الموجهين الفنيين ٤٠٠ ، وقد تم اختيار عدد ٢٧٠ استمارة موزعة على الموجهين كعدد عشوائي ، بينت النتائج الميدانية للدراسة وجود علاقة غير دالة إحصائيا بين متغير المؤهل العلمي ومحاور الدراسة الثلاثة ، وبينت النتائج الميدانية للدراسة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعات المتعلقة بالدورات التدريبية في المتوسط العام لاستجابات افراد عينة الدراسة وهي علاقة غير دالة إحصائيا بين متغير الدورات التدريبية ومحاور الدراسة الثلاثة ، وبينت النتائج الميدانية للدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط استجابات الموجهين الفنيين حول محاور الدراسة مما يجعلها غير دالة احصائياً ، وبينت النتائج الميدانية للدراسة أن النتيجة الكلية للمحاور الثلاثة فتظهر عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات مجتمع الدراسة.

**الكلمات الافتتاحية :** التدريب - الموجهين الفنيين - مجتمع المعرفة .

## Developing training of technical mentors in Kuwait in light of the requirements of a knowledge society

### Preparation

**Prof. Dr.: Fathi Abdel-Rasoul**

Department Fundamentals of Education

Faculty of Education, Qena

South Valley University

fthee55555@yahoo.com

**Dr. Rashad AboEl-Magd**

Department Fundamentals of Education

Faculty of Education, Qena

South Valley University

rahadmostafa@edu.svu.edu

**Dr. Fatima Al-Bardawili**

Department Fundamentals of Education

Faculty of Education, Qena

South Valley University

fatmabardaweli@edu.svu.edu

**Susan Jassim Babajan**

Researcher for a master's degree in education,  
specializing in the principles of education

Faculty of Education– South Valley University

Omaqeel05@gmail.com

### Abstract:

Developing training of technical mentors in Kuwait in light of the requirements of a knowledge society, The study aimed to identify the development of technical mentors training in Kuwait in the light of the requirements of the knowledge society, and to identify the features of developing the technical mentors training in Kuwait in the light of the requirements of the knowledge society. The study population consisted of technical mentors in the secondary stage in Hawalli Educational Zone in the State of Kuwait, where the total number of technical mentors reached 400, and the number of 270 forms distributed to the mentors was chosen as a random number. The field results of the study indicated the presence of a statistically insignificant relationship between the variable of the academic qualification and the three axes of the study, and the field results of the study showed that there were no statistically significant differences between the groups related to training courses in the general average of the responses of the study sample individuals, which is a statistically significant relationship between the variable of training courses and the study axes. The three results of the study showed that there were no statistically significant differences between the average responses of the technical mentors around the study axes, which makes them statistically insignificant.

**Keywords :** Training - Technical Mentors - Knowledge Society

## مقدمة :

يتصف العصر الحالي بأنه عصر التقدم العلمي الهائل والتطور السريع والتغيرات المتلاحقة ، والتي من أهمها ثورة المعلومات والاتصالات واستخدام التكنولوجيا الحديثة في شتى مجالات الحياة ، والتي بفضلها أصبح العالم قرية صغيرة ، ولقد ألقت الثورة التكنولوجية والمعلوماتية الكثير من الحدود والقيود التي كانت مفروضة في الماضي على تدفق المعلومات. (اسماعيل ، ٢٠٠١)

ويهدف التوجيه الفني في مجتمع المعرفة الى بناء بيئة تعليم وتعلم تناسب متطلبات مجتمع المعرفة ، ويحاول تعميق التأثيرات المتشعبة لهذا المجتمع في بيئة المنظومة التعليمية ، وبشكل يلي الحاجات التعليمية المتجددة لإنسان هذا المجتمع ، كما يعمل على تحفيز المعلمين على المشاركة بفاعلية في انتاج المعرفة ومعالجتها وتخزينها واستردادها وتوظيفها ونشرها. (ابو شاهين ، ٢٠٠٨)

يعد التوجيه الفني في ضوء المفهوم الحديث برنامج عمل متكامل يهدف إلى تحسين عملية التعلم والتعليم، من خلال رفع مستوى النمو المهني للمعلمين، وذلك باستخدام أساليب متنوعة على الموجه الفني التمكن منها، وأن يحسن استخدامها حتى يستطيع أن يحقق ما تسعى إليه المؤسسة الفنية من أهداف. (سليم ، ٢٠٠٧)

ونظراً للتطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في ميادين التربية والتعليم، فقد تطورت وظيفة الموجه الفني وتعددت مهامه، وتنوعت مجالات عمله، لتشمل مختلف جوانب الحياة المدرسية ومساعدة المعلمين على التطور المهني، وتوفير التدريب لهم في أثناء الخدمة والعمل على متابعتهم في المواقف التعليمية، واستخدام مهارات التواصل معهم، لتوفير بيئة داعمة تمكنهم من الثقة به والعمل معه لتحسين تعلم تلاميذهم. (صالحه ، ٢٠٠٧)

## مشكلة البحث

نظراً لأهمية عمل الموجه الفني في العملية التعليمية، فقد حرصت وزارة التربية في الكويت على انتقاء أفضل المرشحين لوظائف التوجيه الفني من بين المديرين والمعلمين المتميزين، وبعد الانتقاء تلزم الوزارة الموجهين الفنيين الجدد باتباع دورة تدريبية تأهيلية بغية تعريفهم بعملهم الجديد ومتطلباته، وكذلك تحرص وزارة التربية لاحقاً على إقامة بعض الدورات التدريبية التجديدية للموجهين الفنيين، لرفع المستوى المهني لديهم وامدادهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء المطلوب منهم بهدف تعزيز خبراتهم الفنية. (الحارثي ، ٢٠١١)

ونظراً لحاجة الموجه الفني في الكويت إلى تنمية مستمرة في خبرته ومعلوماته وأساليب عمله، حتى يقوم بدوره على أكمل وجه في تحسين أداء المعلمين وتقويمهم، والعمل على توفير سبل النمو المهني لهم، إلى جانب تطوير مختلف مجالات العملية الفنية، فإن ذلك يتطلب وجود تدريب نوعي ومحكم يوظف مستحدثات التكنولوجيا في تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها، إضافة إلى تطوير محتوى التدريب ليراعي الاحتياجات التدريبية للموجهين الفنيين كافة. (حامد ، ٢٠١٢)

السؤال الاول : ما الإطار الفكري لمجتمع المعرفة ، وما هي مراحل تطوره ، وما هي خصائصه؟

السؤال الثاني : ما الإطار الفكري لتدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي في الكويت ؟

السؤال الثالث : ما واقع تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي ؟ وما مشكلاته ؟  
السؤال الرابع : ما التصور المقترح لتطوير لتدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي في الكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ؟

#### أهداف البحث

١. التعرف على الإطار الفكري لمجتمع المعرفة ، وما هي مراحل تطوره ، وما هي خصائصه.

٢. التعرف على الإطار الفكري لتدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي في الكويت.

٣. التعرف على واقع تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي ومشكلاته.

٤. تقديم تصور مقترح لتطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

#### أهمية البحث

تظهر أهمية الدراسة فيما يلي :

(١) إلقاء الضوء على واقع عمل الموجه الفني في تحسين العملية التعليمية وتطويرها.

(٢) أهمية عمل الموجه الفني في تحقيق النمو المهني للمعلم والارتقاء بأدائه ودوره في تطوير مختلف جوانب العملية التربوية.

(٣) أهمية التدريب في تزويد الموجه الفني بالكفايات اللازمة له في عمله ليكون أقدر على التعامل مع المعلم وتوجيهه على نحو سليم مما يزيد من كفايته وإنتاجيته.

(٤) قد تسهم نتائج البحث الحالي في بناء برامج تدريبية للموجهين الفنيين أكثر توافقاً مع احتياجاتهم التدريبية في ضوء مجتمع المعرفة.

(٥) تزويد المكتبة الفنية العربية بدراسة تتعلق بدور تدريب الموجه الفني في ضوء مجتمع المعرفة.

#### منهجية البحث

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأهميته لمثل هذا النوع من الدراسات، وعليه فإن هدف هذا المنهج لا يتوقف عند وصف الظاهرة أو المشكلة ولكن هدفه يتعدى ذلك إلى وصف الظاهرة أو المشكلة وتفسيرها وتحليلها وتطويرها ومقارنتها بغيرها من الظواهر أو المشكلات للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الاستراتيجية المقترحة لتطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

## الإطار النظري للبحث

### - متطلبات بناء مجتمع المعرفة

و يتطلب بناء المعرفة ما يلي : (Adin ، ٢٠٠٥)

- مساهمة كافة قطاعات المجتمع و ألا يكون ذلك حكرا على الدولة أو القطاعات الحكومية وحدها ، فمنظمات المجتمع المدني ومؤسساته مدعوة للإسهام في التمهيد و تيسير الطريق نحو المجتمع المعرفي .
- يتطلب مجتمع المعرفة وضع سياسات تتسم بالشفافية و تشجع على المنافسة في بعض المجالات المهمة مثل التعليم و التدريب والحكومة الإلكترونية و إقامة مشروعات ثقافية تهدف إلى إنتاج وابتكار أفكار جديدة .
- إطلاق حريات الرأي و التعبير و التنظيم و الانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى من خلال تشجيع و تحفيز جهود الترجمة من وإلى وجود ثقافة معرفية متميزة في المجتمع تساندها و تشجعها وتبرز و تحترم قدرات التفكير و الإبداع و السؤال و التأمل والبحث .
- توطین العلم في جميع النشاطات المجتمعية ووضع أهداف طموحة لسياسته و بما يسهم في قيام ذلك و تقوية و دعم التماسك و التجانس في المجتمع بحيث يؤهل أفراد المجتمع للقيام بالمهام الصعبة التي سوف تستخدم فيها المعرفة .
- الاستخدام الأمثل لأجهزة الحاسب الآلي و شبكة الإنترنت و إتاحتها للأفراد و المؤسسات و الأجهزة الحكومية بتكاليف معقولة و استغلالها في مجالات اقتصاديات المعرفة و التجارة الإلكترونية العالمية و الحكومة الإلكترونية .
- تشجيع المشاركة الإيجابية للشباب و تسليحهم بالمعارف والمهارات و توفير التعليم و لتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل إعدادهم للمشاركة الكاملة و الفعالة في مجتمع المعرفة المنشودة .
- مواجهة جرائم القرصنة و انتشار فيروسات الكمبيوتر و إساءة استخدام و استغلال المعلومات الشخصية التي تشكل تهديدا خطيرا للاقتصاديات القائمة على المعلومات في مجتمع العرفة بالإضافة إلى حماية الخصوصية و ضمان وجود بنية تحتية آمنة لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال .

وتتحدد متطلبات بناء مجتمع المعرفة ذاتها والمتمثلة في الآتي :

### ١- فلسفة تربوية متجددة

أصبح من المؤكد اليوم أن نظام التعليم في مجتمع المعرفة بحاجة إلى فلسفة تربوية واضحة المعالم، تكون قادرة على تحديد غايات التربية وأهدافها، بحيث تنظر إلى الحاضر والواقع المجتمعي القائم بأوضاعه ومتغيراته الراهنة ، وتعمل على الموازنة بين الرهان على ما هو كوني في مضامين التربية والتعليم ، وبين ما ينبغي أن يظل مرتبطاً بالواقع المحلي، مساهماً في بناء علاقة سليمة معه، وذلك عبر تدعيم مواطنة إنسانية منفتحة وواعية من جهة، ومتفاعلة مع المتغيرات المعرفية والقيمية والحضارية للنظام العالمي القائم من جهة أخرى. كما أن الفلسفة التربوية التي يحتاجها مجتمع المعرفة لا بد وأن تؤمن إيماناً عميقاً بضرورة صياغة مفهوم متكامل للإنسان، ولأهداف

تكوينه وتأهيله للاندماج في محيطه الوطني والعالمي، والتكيف مع مختلف المعطيات المتجددة لعصر سريع التغير والتحول، وهو عصر يشكل الآن "نهاية التربية" بتوجهاتها وأدوارها الكلاسيكية، ويستلزم إعادة بنائها على أسس وأهداف وتوجهات جديدة منافية للانغلاق الثقافي أو القيمي أو الحضاري.. مكرسة للانفتاح على التغير والتجدد والتنوع والاختلاف المتعدد الأنماط والأطر المرجعية المتباينة، وذلك لتصبح تربية للتغير السوسيو حضاري والمعرفي والمهاري، وللتطور والتقدم، وللمستقبل بشكل عام. (نعيم، ٢٠٠٩)

## ٢- توظيف البحث العلمي

يُعد البحث العلمي من أهم متطلبات مجتمع المعرفة، بعد أن أدركت الكثير من الأمم بأن وجودها وكيانها وتطورها وقوتها مرهونة بما تنجزه في مجال البحث العلمي، فأخذت ترسم لذلك الخطط وتقيم المراكز والمؤسسات وترسم الاعتمادات المالية الكبيرة إدراكاً منها بأن الاستثمار في البحث العلمي، هو من أكثر أنواع الاستثمار ريعية. ولهذا فقد بات من الضروري في عصر العلم والمعرفة الاهتمام بالبحث العلمي بكافة أنواعه وأساليبه، وضرورة تضيق الفجوة بينه وبين تطبيقه في المجتمعات التي تسعى إلى أن تكون مجتمعات قائمة على المعرفة، مما يتطلب التنسيق والتعاون بين المؤسسات العلمية المختلفة، ووضع خرائط بحثية وفق أسس ومعايير معينة، يأتي في مقدمتها مسألة الأولويات وتحقيق الأهداف التي تخدم بناء مجتمع المعرفة، كما أصبح من الضروري تحقيق التوازن بين مختلف الأنماط البحثية، أساسية كانت أم تطبيقية، مع تشجيع البحوث الجماعية أو ما يطلق عليها "بحوث الفريق". ونظراً للتكلفة العالية للقيام بالبحوث العلمية خاصة التي تتعلق بالمشاريع الكبيرة، فقد بات واضحاً أهمية توفير التمويل اللازم لإجراء هذه البحوث، والعمل على تسويقها كنوع من المساهمة الفعالة في هذا المجال. ولعله من المهم هنا الإشارة إلى أنه "إذا أرادت الجامعات الحكومية السورية أن تكون فضاءً متميزاً لاشتغال العقل واحتكاك الأدمغة، ومؤسسة للبحث العلمي والتكوين الجيد، فإن ذلك يفرض عليها أن تكون مؤسسة ديمقراطية متميزة لإنتاج المعرفة بمعناها الواسع، أي مؤسسة للنشاط الفكري وحرية التفكير، وللتساؤل والتحليل والتواجه المعرفي، وتأهيل الموارد البشرية بجودة عالية. وإذا ما استطاعت الجهات المسؤولة تمكين الجامعة من ذلك فسوف تمثل المؤسسة الجامعية استثماراً ثقافياً وعلمياً وتنموياً حقيقياً وضرورياً للمجتمع من أجل أن يدعم حصانته الداخلية عبر جودة معرفته الجامعية وثقافتها العلمية".

## ٣- نشر ثقافة التنمية المهنية

يتطلب تطوير المؤسسات التعليمية في مجتمع المعرفة نشر الثقافة التي تؤكد على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية، لأنها تسهم في تحسين أدائهم، وممارستهم لعملهم بمهنية عالية، الأمر الذي يجعل المؤسسات التعليمية على اختلاف أنواعها تسعى جاهدة لتنمية العاملين بها مهنيًا، حتى يصبحوا قادرين على أداء مهامهم بمستوى عالٍ من جودة الأداء، ولكي يكونوا قادرين على مواكبة التغيرات التكنولوجية في العمل والحياة، واستيعاب الانفجار المعرفي وحسن

استخدام تكنولوجيا المعلومات الجديدة وتطويعها في عمليات التعليم والتعلم. فضلاً عن إشاعة التفكير العلمي الذي يشحذ وعي المواطن في فهمه لحركة مجتمعه ومشاركته الايجابية في أنشطته تصحيحاً وإسهاماً وإبداعاً. (عمر ، ٢٠١٢)

#### ٤- تفعيل الشراكة المجتمعية

يتطلب بناء مجتمع المعرفة الشراكة بين المؤسسات التعليمية وغيرها من منظمات التعليم، سواء على المستوى المحلي أو على المستوى العالمي، حيث يرتبط التغيير والتطوير بالمشاركة المجتمعية ارتباطاً عضوياً، إذ إن ناتج العمل الفريقي التعاوني الحواري أفضل وأنضج وأحكم وأخصب من عمل الفرد، وأدعى إلى ظهور البدائل، وحل المشكلات وتقادي الأزمات، ولا أدل على أهمية المشاركة البناءة وعمل الفريق مما حققته المنجزات العلمية والتكنولوجية من إبداعات، إذ لم يعد إنتاج العلم وتطبيقاته التكنولوجية في عالم اليوم وفي مختلف مجالات السعي البشري من نتاج شخص واحد، وإنما هو محصلة جهود فرق بحثية وتطبيقية، بل هو جهود أجيال متراكمة ، يبني الخلف على ما أنتجه السلف، وينتجون فكراً وتنظيماً وخدمات جديدة مطردة في منافعها وتجددتها، والمشاركة الفعلية على المستوى المجتمعي هي أداة من أدوات شعور الفرد في الجماعة، وقناة رئيسة من قنوات الانتماء والالتزام وتحمل المسؤولية من أجل بناء مجتمع المعرفة. (Anderson, 2006)

#### ٥- توفير مصادر بديلة

تتطلب جودة التعليم في مجتمع المعرفة البحث عن مصادر مكمل للتمويل مثل التمويل الذاتي، بحيث تستطيع الجامعة توفير مواردها المالية بأن تصبح جامعة منتجة تستثمر أملاكها من خلال إنشاء مشروعات تنموية تطبق فيها الجامعة أحدث الأساليب التي تعلمها للطلاب، والحصول على مقابل مادي من خلال ما تنتجه هذه المشروعات من منتجات زراعية وصناعية، وتوعية أفراد المجتمع المحلي بأهمية المشاركة الشعبية في تمويل التعليم، مما قد يدفع بعض الأغنياء للمساهمة بتقديم المال، أو بالإسهام في تقديم خدمات فنية كأعمال الصيانة والإنشاءات ، ويرى الباحث أن توفير مصادر بديلة لتمويل التعليم يتطلب إصدار التشريعات التي تشجع الجامعة على الاستفادة من الإيرادات التي تحققها من أرباح المشروعات التي تقيمها أو من الرسوم الدراسية التي تفرضها على الطلاب، بحيث توظف مثل هذه الإيرادات في تجهيز البنية التحتية للجامعة، وخاصة فيما يتصل بتكنولوجيا المعلومات التي تُعد أيضاً من متطلبات مجتمع المعرفة. (Booth ، ٢٠١٦)

#### ٦- التوجه نحو تطبيق الإدارة الرقمية

تمثل الإدارة الرقمية أسلوب عمل مفتوح لتسيير الأعمال والنشاطات الافتراضية، يختلف عن كل الأسس والمبادئ والآليات في الإدارة الحديثة ذات المنهج المكاني الضيق، كما أنها تمثل فلسفة عمل جديدة توجهها وتسير على هديها، من جهة أخرى تتكون الإدارة الرقمية من متغيرات أساسية تلعب تكنولوجيا المعلومات وإدارتها دوراً أساسياً فيها، وهذه المتغيرات هي: إستراتيجية المنظمة والأفراد وثقافة المؤسسة وتكنولوجيا المعلومات، في إطار من البيئة المتفاعلة الداخلية من خلال الشبكة الداخلية



Intranet، والبيئة السريعة التغير من خلال الشبكة الخارجية Extranet، مع ملاحظة أن تنامي حجم تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في المكتبات ومراكز المعلومات قد قلص مسؤوليات المدراء والعاملين فيما يتصل بتخصيص الموارد، وتقرير خدمات جديدة للعاملين، وغيرها من المحددات والتأثيرات التي تنعكس على إدارة هذه المؤسسات.

#### ٧- الاحتراف الأكاديمي

يُعدّ الاحتراف الأكاديمي بمثابة عملية منظمة وهادفة تسعى لرفع الكفايات العلمية والمهنية للفرد، وخلق اتجاهات إيجابية نحو العمل المؤسسي، وتحسين إنتاجية الفرد، وتتكون منظومة الاحتراف الأكاديمي من عدة عناصر هي: الولاء للمؤسسة، والاستقلالية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والرضا الوظيفي، والأهم من كل ذلك أن عضو هيئة التدريس باعتباره محور المجتمع الجامعي، إنما يعني أن تأثيراته الإيجابية أو السلبية تفوق تأثيرات المناهج ومقررات الدراسة، فمن خلال نموذج الأستاذية تتولد لدى الطلاب قيم المعرفة وتتحفز المواهب والقدرات، ويزداد وعي الطلاب بأنفسهم وبمجتمعهم في حواراتهم مع الأساتذة خارج قاعات الدراسة، وفي الأنشطة الثقافية. ولأن الأمر كذلك فإن مجتمع المعرفة يتطلب التأكيد على النمو الذاتي لعضو هيئة التدريس بالمؤسسة التعليمية من أجل تطوير مهاراته وقدراته العلمية والمهنية. (2011, Brown)

#### ٨- التأكيد على إصلاح التعليم

يعنى إصلاح التعليم تطبيق برامج للتغيير والتجديد التربوي، يمكن أن تباشرها الدولة بهيئاتها المعنية، كما تقوم قبل ذلك بالتخطيط لها هيئة أو هيئات متخصصة، تضع في اعتبارها أموراً متعددة، منها بنية وتكوين مؤسسات التعليم، وعقليات المتعلمين فيها، والقائمين على إدارتها، وقد تجد المؤسسة التعليمية نفسها بين ضرورة تأمين احتياجات ومتطلبات المجتمع في تربية أبنائه، وضرورة تحقيق هذه المتطلبات من جهة، وحاجات المتعلمين الملتهقين بها من جهة ثانية، حيث يحتاج ذلك إلى تغيير الممارسات التربوية القائمة، ووضع وتحديد آليات الإصلاح استناداً إلى احتياجات المجتمع، فضلاً عن أن مطالب المستقبل وتحدياته تتطلب تطويراً أساسياً في دور التعليم، بحيث لا يقتصر على مجرد التكيف والتكيف مع متغيرات الحياة ومواجهة تحدياتها، لكن الدور الأهم هو دور جديد في منعطف تاريخي يتولد من رحم الحاضر وما يزر به من تموجات جديدة، وعليه أن يرتب أوضاعه للإسهام في تنمية للبشر تتجاوز أنماط أساليبه الحالية، وهذا هو موطن التجديد والتطوير التربوي من أجل التجديد والتطوير للطاقات الذاتية في الجسم الاجتماعي كله وفي مؤسساته المختلفة.

#### ٩- نشر ثقافة المعرفة

أصبح من المؤكد أن نسق القيم والمعايير المعرفية يساعد في سد الفجوة المعرفية الموجودة بين اقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة، كما أن إنتاج المعرفة وتوزيعها يتطلب تبادل الأفكار، والمعايير والمعتقدات الثقافية، فضلاً عن أن تبادل المعرفة وتقاسمها يحتاج إلى دعم القيادة المعرفية لهما، ولهذا السبب فإن التعليم مدى الحياة وتكامله داخل

نسق المصفوفة الاجتماعية الثقافية من أجل تنمية المصادر البشرية يحدد توجهها أساسياً لمجتمع المعرفة، وهو ثقافة التعلم مدى الحياة التي تتطلب رسم السياسات وتطوير المؤسسات التي تدعم العدالة في توزيع فرص التعلم مدى الحياة وتوفيرها لأفراد المجتمع، مع إعطاء اهتمام خاص للفئات المحرومة ثقافياً. "ومع الإيمان بأهمية المعرفة الثقافية كمدخل للتواصل وإرث مشترك وتعبيرات خلاقة، إلا أن الإنسان المعاصر يعيش صدمة ثقافية اغترابية فرضتها أنساق من طفرات التغير الحاصلة في مختلف جوانب الحياة ومكونات الوجود الاجتماعي والثقافي، وقد وصفت هذه التحولات الكبيرة في المجتمع الإنساني المعاصر تحت عناوين مثيرة وملفتة للنظر مثل: ما بعد العولمة، وما بعد الحداثة، وما بعد المعرفة.. وهي عناوين ترمي في جوهرها إلى وصف التقدم الهائل الذي حصل على صعيد ثورة الاتصال وثورة الجينات والثورة الرقمية وثورة المعرفة.. وغيرها من الثورات التي أثرت على نمط المعرفة الثقافية السائد في المجتمعات، حيث أصبحنا أمام مفهومين للثقافة أحدهما يؤنس، والثاني يشيئ، أي يجعل الإنسان مجرد شيء يخضع لقوانين العرض والطلب، أحدهما يعلي من الإنسان شأنًا غائبًا بينما يدفعه الآخر إلى دائرة التشيئ والاستهلاك ويمكن القول: إنه بوجود هذه الثنائية الثقافية أصبح الإنسان العربي مغيباً ومهمشاً ومحاصراً، وبفعلها أصبح يعيش في حالة سلبية دائمة وغيبوبة نقدية فائقة الوصف، مما يقتضي من أنظمة التعليم في العالم العربي ترسيخ مقومات الذهن العلمية وإعمال العقل والإفادة من منجزات الثورات العلمية، وتمكين الباحثين من إنتاج المعرفة التي تحرك طاقات الإنتاج، فضلاً عن ضرورة أن تتجاوز مجرد النقل والتقليد والانحباس في ثقافة الرصيد الموروث إلى آفاق التحديث العقلي وما يرتبط به من مناهج علمية وعقلية متطورة.

#### • مفهوم التدريب

شهدت عملية التدريب التربوي تطوراً كبيراً في العصر الحديث، أسهم فيه نمو الفكر التربوي وظهور العديد من الفلسفات التربوية والنظريات الحديثة، مما جعل مهنة التدريب ذات أصول ووسائل خاصة تضمنت مستويات الأداء المرغوب للمتدرب، والتي اعتبرت سلوكاً يمكن إخضاعه للدراسة والتحليل لأنه يتكون من سلسلة من المهارات المترابطة المعقدة التي يمكن تحليلها ومعرفة مكوناتها، ومن ثم اختيار أفضل الوسائل التعليمية التدريبية المناسبة لها. (ناصر، ٢٠١٤)

ويجد المتنبع لمفهوم التدريب في العديد من الكتب والمؤلفات ذات العلاقة أن الباحثين والمهتمين في هذا المجال يقدمون تعريفات متنوعة ومتعددة إلا أنها تسير عموماً في اتجاه واحد.

فيعرف التدريب على أنه: " نوع من التنظيم والتوجيه والتعاون والمتابعة، بقصد الوصول إلى أهداف معينة تساعد المتدرب على أداء وظيفته على أكمل وجه، والوقوف على كل جديد، كما تساعده على التوافق مع الجماعة التي يعمل معها"

ويعرف بأنه: "مجموعة الأنشطة الموجهة أساساً لتحسين الأداء المهني"

ويعرف التدريب بأنه: " موقف جمعي يتسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفعالية الإيجابية في الأداء " (carter , 2011)  
ويعرف بأنه: " كل برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد الموجهين التربويين بكل جديد من المعلومات، والمهارات، والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية، وصل خبراتهم التربوية " (ابو الشيخ ، ٢٠٠٨)  
كما يعرف التدريب على أنه: " كل نشاط مخطط يرمي إلى تطوير نشاط الفرد والجماعة، ومعلوماتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، وهو العملية التي يراد بها إحداث آثار محددة في مجموعة من الأفراد، والتي يمكن عن طريقها مساعدة العاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة سواء في أداء أعمالهم الحالية، أو التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة " (الحجري ، ٢٠٠٣)  
وفي ضوء التعريفات السابقة، تعرف الباحثة تدريب الموجهين الفنيين على أنه: عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية معلومات الموجهين الفنيين ومهاراتهم بغرض تمكينهم من أساليب التوجيه الفني وتجديد جوانب نموهم وتزويدهم بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات المتعلقة بميدان عملهم مما يؤدي إلى تطوير أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

• **أهمية تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في مجتمع المعرفة**  
لما كان المجتمع البشري دائم التجدد وسريع التغير، كان من الضروري أيضاً أن تتجدد معه باستمرار مطالب المهنة، وتستحكم معه بالتالي ضرورة التدريب، ومن المعلوم أن الشخص المدرب هو الذي يستطيع إنجاز أعماله الرئيسية التي يهيم أداؤها بطريقة أسهل تنالاً وأكثر كفاية وأكثر اقتصاداً مما لو كان غير مدرب. (الحسني ، ٢٠١١)  
والمفحص للأدب التربوي يلحظ أن الاهتمام بتكوين الموجهين الفنيين إعداداً وتدريباً بدا واضحاً على المستوى الدولي والعربي والمحلي، فقد تناولت العديد من المؤتمرات والندوات والدراسات الدولية والعربية والمحلية موضوع تطوير التوجيه الفني وتطوير برامج انتقاء الموجه الفني واعداده وتدريبه، حيث جاء في تقرير المؤتمر الدولي للتربية في دورته التاسعة والثلاثين في عام ١٩٨٤ ما يلي: يتمثل دور التوجيه الفني بصفة أساسية في تقييم النظام التربوي وتقديم الاقتراحات من أجل تحسينه، ولذلك ينبغي أن يكون القائمون بهذه المهام على المستوى العالي اللازم من الإعداد وأن تتوافر لهم الوسائل الضرورية التي تمكنهم من الاضطلاع بها.  
ويمكن رد هذا الاهتمام البالغ بتدريب الموجهين الفنيين إلى الاعتبار الآتية: (الطعاني ، ٢٠٠٩)

أهمية مسؤولية الموجهين الفنيين: فقد زاد في السنين الأخيرة الاعتراف بأهمية مسؤولية الموجهين الفنيين حتى غدا التوجيه الفني أهم حلقة في سلسلة تنظيم التعليم، فهو الذي يضع الخطط والسياسات التعليمية موضع التنفيذ وفي يده مفتاح نجاحها.  
ازدياد تعقد وظيفة الموجه الفني: إذ أن انتشار الديمقراطية وميل المعلمين إلى الشعور بالحرية وتقيد سلطات الموجه الفني في التأديب والترقية، ونمو مبدأ تفويض السلطة

جعل وظيفة الموجه الفني تتطلب استخدام أساليب ومهارات خاصة وجب التدريب عليها.

. تدارك سوء الاختيار للموجهين الفنيين: ذلك أن اختيار الموجه الفني لا يعني أنه سوف ينجح في عمله، وبالتالي لابد من تزويده بالكثير من المعلومات والمهارات والأساليب التي تمكنه من أداء عمله بفاعلية ولا يتأتى ذلك إلى من خلال التدريب.

. التطورات المتلاحقة في مجال التوجيه الفني تحتاج إلى التدريب.

. إن تدريب الموجه الفني على عمله يشعره بأهمية هذا العمل، الأمر الذي يعزز احترامه لمهنته وانتماؤه لها.

. إن تدريب الموجه التربوي هو أحد الوسائل الفعالة لرفع مستوى أدائه وتعظيم إنتاجيته.

ويتضح مما سبق أن تدريب الموجهين الفنيين بشكل مستمر يمثل مسألة حيوية لا بد منها، حتى يتمكنوا من مواكبة المستجدات التي تطرأ على العملية التعليمية كافة، ومسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل في مختلف الميادين، مما يسهم في تحسين نموهم المهني ورفع مستوى أدائهم للأساليب التوجيهية مما ينعكس إيجاباً على مدخلات العملية التعليمية كافة.

### • أهداف تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في مجتمع المعرفة

تتمثل الأهداف التي يرمي التدريب إلى تحقيقها في زيادة المعرفة واكتساب المهارات والخبرات واحداث تغييرات إيجابية في الاتجاهات، كما أن التدريب لا يقتصر على مجرد تزويد المتدربين بالمعلومات الضرورية بل إنه محاولة لإكسابهم الخبرات والمهارات الجديدة وتغيير سلوكهم، وكذلك تمكينهم من اكتساب القدرة على استخدام الوسائل والأساليب الحديثة بالممارسات الفعلية، وهو بذلك يعمل على التطوير الذاتي للفرد، فيرفع مستوى طموحه وينمي دوافعه ويحدد نظرته للدور الذي يلعبه، ويحسن مستوى أدائه.

وبما أن الهدف من التدريب هو الذي يحدد شكل البرنامج التدريبي والأساليب المستخدمة فيه، فقد يكون الهدف إعداد الموجهين قبل ممارستهم للتوجيه، وقد يكون تطوير مهارات الموجهين وتنميتها، ومن هذا المنطلق يمكن أن نتكلم عن نوعين من التدريب: (اسماعيل ، ٢٠٠١)

- التدريب قبل ممارسة العمل التوجيهي وإعداد الموجهين التربويين على جميع الأصعدة العلمية والعملية والمسلكية بقصد تأهيلهم للقيام بعملهم المستقبلي.
- التدريب في أثناء ممارسة العمل التوجيهي: ويهدف إلى إنعاش قدرات المتدرب وتحسين أدائه، وذلك عن طريق إحاطته بما يستجد في ميدان عمله من مفاهيم وخبرات واتجاهات جديدة.

ويهتم المفكرون في تدريب الموجهين الفنيين اهتماماً بالغاً لتحقيق الأهداف الآتية بوجه عام:

- . تنمية قدرات الموجهين الفنيين ورفع كفاياتهم.
- . تزويد الموجهين الفنيين بالمعلومات والمهارات التي تتطلبها واجبات التوجيه الفني.

. توفير مهارات التوجيه الفني الأساسية مثل تخطيط العمل وعقد المؤتمرات والندوات ومعالجة المشكلات.

. توفير الشعور بالمسؤولية بصورة فعالة.

. زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات واجراء الاتصالات والروابط الإنسانية.

### • متطلبات تدريب الموجهين الفنيين وأسسها بالتعليم الثانوي بالكويت في مجتمع المعرفة

يورد الكثير من الدارسين والباحثين العديد من المنطلقات والأسس التي ينبغي مراعاتها عند القيام بعملية تدريب الموجهين الفنيين والتي يمكن إجمالها كالتالي : (العوض ، ٢٠١١)

- وضوح وتحديد أهداف برامج التدريب، ويفضل أن تكون مصاغة ما أمكن بلغة السلوك المتوقع عند الموجهين، وأن يحدد الأداء الذي سيتقنه الموجه بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.
- حسن العلاقة بين المتدرب والمدرّب والذي يكفل الارتقاء بمستوى تدريبه وتحسين واقعه.
- تلبية الاحتياجات التدريبية للموجهين الفنيين، حيث إن برنامج التدريب القائم على تلبية الاحتياجات التدريبية للموجهين الفنيين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية، ويمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المهنية المقبلة.
- استمرارية عملية التدريب: إن برامج التدريب الحديثة تنظر إلى عملية التدريب على أساس أنها عملية مستمرة تبدأ من التدريب قبل الخدمة وتستمر طوال الحياة المهنية، وأن مبدأ التدريب المستمر تحتمه المتطلبات والأدوار المتغيرة لتحسين العملية التعليمية وتطويرها.
- لا بد أن يقوم ببرامج تدريب الموجهين الفنيين مدربون على قدر عال من الخبرة والكفاءة، والمعرفة الواعية بالأنشطة المطلوبة، وأن يضعوا في اعتبارهم خبرة المتدربين السابقة في مجال عملهم، وفي التدريب بصفة خاصة بحكم مشاركتهم في برامج سابقة.
- التدريب يجب أن يكون عملياً كلما أمكن، حيث إنه من المبادئ الأساسية لعملية التعليم أن تتم هذه العملية عن طريق الممارسة الفعلية، ولذا ينبغي أن تتضمن برامج التدريب مواقف تطبيقية يمارس من خلالها المتدربون خبراتهم وقدراتهم مما يجعل هذه البرامج مشوقة وواقعية.
- الرغبة في التدريب يجب أن تنبعث من المتدرب نفسه، بحيث تطرح برامج التدريب بطريقة تشجع على مشاركة الأفراد وتفاعلهم معاً خلال التدريب، وذلك لأنها تخطط بناءً على احتياجاتهم.
- لا بد أن ينقل محور التدريب من مجرد الرق والتريميم إلى الصقل والتشييد ومسايرة أحدث التطورات العلمية والتربوية.

- أن يكون التدريب عملية تعاونية مشتركة بين الأطراف المعنية والمستفيدة من هذا التدريب وأن تتنوع أساليب التدريب فتشمل الورش الدراسية والتدريبات العملية والمناقشات والدراسات النظامية والدراسات بالمراسلة.
- اعتماد طريقة منهجية في تقويم التدريب ومتابعة المتدربين بعد التدريب، لرصد التغيرات الحاصلة في مستوى أدائهم، ومقدار إنتاجيتهم.
- التركيز على نقل أثر التدريب بصورة فعالة إلى الميدان وذلك بتشجيع المتدرب على تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب في أداء عمله والعمل على توفير التسهيلات اللازمة له واقناعه أن ذلك التطبيق يساعد على حل مشاكل العمل. كما أن انتقال أثر التدريب هو المحك الأساسي للتعلم والمؤشر الفعلي لنجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه.
- ارتكاز برامج تدريب الموجهين الفنيين على استراتيجيات التوجيه الفني وأليات العمل الحديثة في مجال التوجيه، مما يحقق نجاح الموجه الفني في عمله.
- توافر مستلزمات التدريب والبيئة الإشرافية اللازمة والحوافز المناسبة لتشجيع المتدربين على الالتحاق ببرامج التدريب.

#### • الاحتياجات التدريبية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في مجتمع المعرفة

تعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يساعد النشاط التدريبي على تحقيق أهدافه، وتقاس فاعلية أي برنامج تدريبي بمدى قدرته على تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيقها.

##### مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تناول العديد من الباحثين والدارسين في مجال التدريب موضوع الاحتياجات التدريبية فقد عرفت بأنها: "معلومات ومهارات واتجاهات وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب، لتواكب تغييرات معاصرة، أو نواحي تطويرية"

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات الموجهين الفنيين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاءتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، بناء على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل، أو هي نقص في المعلومات والمهارات والاتجاهات تعرقل سير العمل، وسير السياسة العامة للأجهزة، وتحديد الاحتياجات التدريبية يعد الأساس الذي يقوم عليه التدريب السليم بهدف تحقيق الكفاءة وحسن الأداء، وفي ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية وحدها ينبغي تصميم البرنامج التدريبي.

وتعرف بأنها: "مجموعة التغييرات التي يجب إحداثها في معارف الموجه الفني ومهاراته واتجاهاته بغرض إشباع رغبة أو حاجة ما، والتي يمكن اكتسابها من خلال خبرات التعليم" (عبد الفتاح ، ٢٠٠١)

وتعرف أيضاً بأنها": مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات الموجهين الفنيين، والتي ينبغي أن تحتوي عليها برامج التدريب المقدمة لهم لرفع مستوى أدائهم" (اميمه ، ٢٠٠٥)

ومما سبق تعرف الباحثة الاحتياجات التدريبية على أنها: مجموعة المعلومات والمهارات والتي بينت نتائج استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية حاجة الموجهين الفنيين للتدريب عليها من وجهة نظرهم، والتي ينبغي أن يحتوي عليها البرنامج التدريبي المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم لأساليب التوجيه الفني الضرورية لتحسين النمو المهني للمعلمين.

#### أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تشير الأدبيات التربوية إلى أن النشاط التدريبي يتركز بصفة أساسية على مدى الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد و تطويرها وترجمة هذه الاحتياجات إلى سياسات و برامج تدريبية تحقق الأهداف الأساسية لهذا النشاط إذ يعتمد نجاح التدريب أساساً على تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين المطلوب تدريبهم، وهناك نقاط تؤكد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وهي: (patrek . 2009)

- إن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً، ففي ضوء ذلك يتم تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقويم البرنامج التدريبي.
- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم.
- يوفر تحديد الاحتياجات التدريبية الكثير من الجهد والوقت والمال.
- تولد دافعية ذاتية تمد الشخص بقوة تدفعه لسد هذا الاحتياج، وارضاء حاجاته.
- كما أنه من أكثر المسلمات قبولاً في الأوساط التدريبية، المقولة التي تقرر بأن التدريب يجب أن يصمم ليقابل الاحتياجات التدريبية، وان النشاط التدريبي يهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية. لأن حصر الاحتياجات التدريبية يمثل محور الارتكاز الذي تبنى حوله الخطط والبرامج التدريبية من منظور أن التدريب يهدف في الدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة، وهكذا فإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي الأساس في عمليات التدريب، وبمقدار الدقة والكفاءة في تحديد هذه الاحتياجات تكون فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي الذي يتم تصميمه لتلبية تلك الاحتياجات.

#### طرائق تحديد الاحتياجات التدريبية:

وفي ما يأتي أهم الطرائق لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية: (القحطاني ، ٢٠٠٥)

- الاستبانة:
- الاختبارات:
- تقويم الأداء:
- تحليل المشكلات:

- آراء الموجهين الفنيين:  
- المقابلة:

الإطار المنهجي للبحث

### المحور الاول : توليد المعرفة

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	ترتيب
١	التدريب المستمر أثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية.	١٢٨	٥٩	٨٣	٢,٢٣	٠,٨٨	٧٤,٣٣	٩
٢	التعرف على طرق التفكير الإبداعية.	١٧٠	٧٥	٢٥	٢,٧	٠,٦٦	٩٠	٢
٣	التدرب على استخدام اسلوب حل المشكلات.	١٥٢	١٠٢	١٦	٢,٤٦	٠,٧	٨٢	٥
٤	الإلمام بأساليب الوصول الى المعرفة عبر وسائل الانترنت وتقنية المعلومات (ICT) الإنترنت، الهواتف الذكية، ..)	١٣٣	١٠٧	٣٠	٢,٢٦	٠,٧٩	٧٥,٣٣	٨
٥	الإلمام بمهارات التفكير العلمي	١٢٣	٩٢	٥٥	٢,١٥	٠,٧٩	٧١,٦٧	١٠
٦	اقتان مهارات التعلم المستمر مدى الحياة	١٣٦	٧٩	٥٥	٢,٣٨	٠,٧٤	٧٩,٣٣	٧
٧	الإلمام بطرق ابتكار المعرفة	١٤٢	١٠٢	٢٦	٢,٤٢	٠,٧٣	٨٠,٦٧	٦
٨	الإلمام بمهارات التفكير الناقد	٢٠١	٦٩	٠	٢,٨٢	٠,٣٩	٩٤	١
٩	معرفة أساليب تنمية المعرفة العلمية	١٦٠	٨٥	٢٥	٢,٦٩	٠,٤٦	٨٩,٦٧	٣
١٠	معرفة أساليب العمل ضمن الفريق.	١٥٨	٧٠	٤٢	٢,٥	٠,٧٤	٨٣,٣٣	٤
١١	الإلمام بمهارات التفكير فوق المعرفي	١٤٢	١٠٢	٢٦	٢,٤٢	٠,٧٣	٨٠,٦٧	٦



تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة  
أ.د/فتحي عبدالرسول محمد د/رشاد أبوالمجد مصطفى د/فاطمة محمد البردويلي أ/ سوزان جاسم عبدالحسين باباجان

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	رقم
١ ٢	التفاعل الإيجابي مع الشبكات الداخلية والعالمية.	١٣٣	١٠٧	٣٠	٢,٢٦	٠,٧٩	٧٥,٣٣	٨
١ ٣	الإلمام بإجراءات البحث العلمي التربوي	٢٠١	٦٩	٠	٢,٨٢	٠,٣٩	٩٤	١
١ ٤	التدرب على استخدام المكتبات ومصادر المعلومات	١٥٢	١٠٢	١٦	٢,٤٦	٠,٧	٨٢	٥
١ ٥	إتقان لغات اجنبية لتحقيق التواصل العالمي	١٢٨	٥٩	٨٣	٢,٢٣	٠,٨٨	٧٤,٣٣	٩
	المتوسط العام للبعد ككل	٢٢٥٩	١٢٧٩	٥١٢	٢,٤٦	٠,٦٨٨	٨٢,٠٣	

أظهرت نتائج الجدول والذي يوضح المحور الاول : توليد المعرفة انه مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط العام للبعد ككل ٢,٤٦ وبقوة نسبية ٨٢,٠٣ % ، وترجع الدراسة حصول جميع الفقرات في طرق توليد المعرفة على متوسطات تمثل الحاجة اليها بدرجة كبيرة ، الي ادراك الموجه الفني للمتغيرات الحادثة وضرورة مواكبتها وأن يكون الموجه الفني مولداً ومنتجاً للمعرفة من خلال الطرق الخمسة عشر الواردة في الدراسة وجاءت مهارات التفكير والتفكير الابداعي والكشف عن مستحدثات جديدة في المعرفة في المرتبة الاولى ليؤكد أهمية الدراسة.

تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة  
أ.د/فتحي عبدالرسول محمد د/رشاد أبوالمجد مصطفى د/فاطمة محمد البردويلي أ/ سوزان جاسم عبدالحسين باباجان

### المحور الثاني: نشر المعرفة.

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	ت. ج. ك.
١	التمكن من إعداد برامج تدريبية للعاملين في الميدان التربوي	١٣٣	١٠٧	٣٠	٢,٢٣	٠,٨٨	٧٤,٣٣	٨
٢	توظيف الأساليب الإشرافية لنشر المعرفة	١٨٠	٧٥	١٥	٢,٧	٠,٦٦	٩٠	٢
٣	إتقان مهارات الاتصال (الحوار، تقبل الآخر، مناقشة الأفكار،)	١٥٨	٧٠	٤٢	٢,٤٦	٠,٧	٨٢	٤
٤	استخدام الحاسب الآلي في نشر المعرفة (البحوث العلمية، والموسوعات، والنشرات التربوية.)	١٣٦	٧٩	٥٥	٢,٢٦	٠,٧٩	٧٥,٣٣	٧
٥	إتقان مهارات التدريب عن بعد	١٢٨	٥٩	٨٣	٢,١٥	٠,٧٩	٧١,٦٧	٩
٦	استخدام الوسائط المتعددة لنشر محتوى معرفي	١٤٦	١٠٦	١٨	٢,٣٨	٠,٧٤	٧٩,٣٣	٦
٧	استخدام حزم البرامج الأساسية للحاسب الآلي	١٥٢	١٠٨	١٠	٢,٤٢	٠,٧٣	٨٠,٦٧	٥
٨	استخدام المكتبات العامة، والمدرسية، والالكترونية) في نشر المعرفة	١٣٣	١٠٧	٣٠	٢,٢٣	٠,٨٩	٧٤,٣٣	٨
٩	الإلمام بطرق نشر محتوى معرفي الكترونياً	١٦٠	٨٥	٢٥	٢,٥٦	٠,٧٣	٨٥,٣٣	٣
١٠	القدرة على النشر العلمي في المجلات، والدوريات العلمية التربوية	٢٠٨	٦٢	٠	٢,٧١	٠,٦١	٩٠,٣٣	١
	المتوسط العام للبعد ككل	١٥٣٤	٨٥٨	٣٠٨	٢,٤١	٠,٧٥٢	٨٠,٣٣	

أظهرت نتائج الجدول والذي يوضح نشر المعرفة ان محور نشر المعرفة مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط العام للبعد ككل ٢,٤١ وبقوة نسبية ٨٠,٣٣ %.

### المحور الثالث: توظيف المعرفة في مجال التوجيه الفني

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	ترتيب
١	الإمام بطرق تصميم التدريس.	١٥٨	٧٠	٤٢	٢,٦	٠,٦٧	٨٦,٦٧	٤
٢	الإمام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير واساليبه	١٩٠	٧٠	١٠	٢,٧٩	٠,٤٢	٩٣	٢
٣	استخدام المعرفة العلمية و التربوية لمواجهة المشكلات التربوية	١٥٢	١٠٨	١٠	٢,٤٥	٠,٧٢	٨١,٦٧	٥
٤	الإمام بطرق رعاية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المعممين	١٥٢	١٠٨	١٠	٢,٤٥	٠,٦٦	٨١,٦٧	٥
٥	التعرف على خيارات التقويم (الذاتي، التشاركي، البديل).	٢١٠	٦٠	٠	٢,٨٥	٠,٣٩	٩٥	١
٦	الإمام بنماذج التوجيه الحديثة القائمة على البنية المعرفة	١٤٦	١٠٦	١٨	٢,١٧	٠,٨٢	٧٢,٣٣	٦
٧	التفاعل الإيجابي مع ما تنتجه مراكز الأبحاث والدراسات والجامعات	١٨٠	٦٥	٢٥	٢,٦٨	٠,٤٧	٨٩,٣٣	٣
٨	استخدام تقنية المعلومات والاتصالات في مجال التوجيه (البوابات الإلكترونية ، قاعدة بيانات المعلمين)	١٨٠	٦٥	٢٥	٢,٦٨	٠,٤٧	٨٩,٣٣	٣
٩	القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع الموجهين والمعلمين عمى شبكة الإنترنت.	١٥٨	٧٠	٤٢	٢,٦	٠,٦٧	٨٦,٦٧	٤

تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة  
أ.د/فتحي عبدالرسول محمد د/رشاد أبوالمجد مصطفى د/فاطمة محمد البردويلي أ/ سوزان جاسم عبدالحسين باباجان

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	الترتيب
١٠	الإلمام بطرق تحويل المعرفة الضمنية الى صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالموجه الفني أو المعلم أو الإدارة	١٤٦	١٠٦	١٨	٢,١٧	٠,٨٢	٧٢,٣٣	٦
١١	الإلمام بمهارات بناء فريق العمل	١٥٨	٧٠	٤٢	٢,٦	٠,٦٧	٨٦,٦٧	٤
١٢	استخدام التوجيه الإلكتروني كنموذج توجيهي.	٢١٠	٦٠	٠	٢,٨٥	٠,٣٩	٩٥	١
١٣	القدرة على امتلاك المعرفة واسترجاعها من خلال ادارة المعرفة	١٤٦	١٠٦	١٨	٢,١٧	٠,٨٢	٧٢,٣٣	٦
١٤	التفاعل الإيجابي مع البيئات الافتراضية.	١٩٠	٧٠	١٠	٢,٧٩	٠,٤٢	٩٣	٢
	المتوسط العام للبعد ككل	٢٣٧	١١٣	٢٧	٢,٥٧	٠,٥٩٣	٨٥,٦٧	
		٦	٤	٠				

أظهرت نتائج الجدول والذي يوضح توزيع المعرفة في مجال التوجيه الفني ان توزيع المعرفة مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط العام للبعد ككل ٢,٥٧ وبقوة نسبية ٨٥,٦٧ %.

#### يوضح ترتيب محاور الدراسة حسب قيم متوسطاتها

م/ الاستبانة	المحور	المتوسط الحسابي	درجة الحاجة	الترتيب بين المحاور
١	توليد المعرفة	٢,٤٦	كبيرة	الثاني
٢	نشر المعرفة	٢,٤١	كبيرة	الثالث
٣	توظيف المعرفة	٢,٥٧	كبيرة	الاول

يتضح من الجدول السابق محور توظيف المعرفة على المرتبة الاولى بين المحاور الثلاثة بمتوسط (٢,٥٧) ، ومحور توليد المعرفة ثانياً بمتوسط (٢,٤٦) ، ومحور نشر المعرفة ثالثاً بمتوسط (٢,٤١) .

## التصور المقترح

في ضوء الإطار النظري للدراسة، وما أسفرت عنه نتائج الدراسة، يمكن وضع التصور المقترح وفقاً للمحاور التالية:

### ١ - منطلقات التصور المقترح :

في ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري من أدبيات حول تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، يمكن تحديد المنطلقات العامة التالية:

- تأتي فاعلية الموجهين الفنيين من قدرتها على تحقيق أهداف النظام التعليمي عن طريق الاستفادة من الموارد والطاقات البشرية الموجودة والاستفادة من الاتجاهات الحديثة في التعليم.
- تتحقق فاعلية الموجهين الفنيين بتقييم عمل المديرين والطلاب في المدرسة.
- اتباع الأساليب والاتجاهات الإدارية الحديثة، ومنها مجتمع المعرفة والتطوير الهيكلي وتنمية الإدارة والتي تعد تنميتها مهمة لتطوير العمل وتحسين الأداء للموجهين الفنيين.
- التأكيد على دور الموجه الفني في التغيير والتطوير الإداري .
- ضرورة بث فلسفة مجتمع المعرفة والتعاون المشترك لتسهيل المهمات.
- الإطلاع الدائم على برامج التطوير الحديثة لتطوير المناسب منها داخل المنظومة التعليمية.
- الاستفادة من الأبحاث العلمية الحديثة وتطبيقها إلى جانب الرؤى الابتكارية في التوجيه الفني .
- ضرورة البحث والتطبيق والتعاون والجدية.

### ٢ - منطلقات محلية خاصة بدولة الكويت:

في ضوء دراسة تطوير تدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، ومتغيرات الخبرة والمؤهل والجنس والنوع، يمكن تحديد المتطلبات الخاصة بدولة الكويت فيما يلي:

- سعي المجتمع الكويتي إلى مواكبة التطور والتقدم الحاصل في كل المجالات العلمية.
- وضع أهداف محددة وواضحة المعالم للتوجيه الفني بوزارة التربية والتعليم بدولة الكويت.

- تفعيل نظام عملي مرن يعمل على تسهيل المهام والمطالب للأفراد والعاملين بالوزارة.
- العمل على تنمية قدرات الموجهين بشكل مستمر لتطوير أداء المنظومة التعليمية.
- دعم المعرفة الدينية والوطنية للموجهين الفنيين عن طريق البرامج التطويرية.
- ضرورة تطبيق فلسفة مجتمع المعرفة في التطوير.
- ضرورة تشجيع الموجهين الفنيين على التفكير والتخطيط.

### ٣- فلسفة التصور المقترح :

- التأكيد على ضرورة التطوير؛ إذ أنه من ضروريات الحياة.
- القوة البشرية هي العنصر الأساسي في إصلاح التطوير المهني ونجاحه.
- التأكيد على دور وزارة التربية فهي محور التنمية المتكاملة وأساس استغلال الطاقات البشرية.
- ضرورة تطور العمل التربوي واعتماد تطويره على المستجدات العلمية والنظريات الحديثة لمواكبة التطور.
- ضرورة تنمية مواهب الموجهين الفنيين وتوسيع مجال المعرفة لديهم حتى يستطيعوا مواكبة التطور السريع والتجديد المستمر.
- تقوية قدرات الموجهين الفنيين وتزويدهم بما يكفي من المهارات والمتطلبات اللازمة للقيام بأعمالهم.
- أهمية اتقان وتميز العمل ببرامج التغيير والتطوير لدى الموجهين الفنيين .
- تحديد الرؤية المستقبلية لتطوير الأداء للموجهين الفنيين على هدي فلسفة مجتمع المعرفة.

- ضرورة تعلم الموجهين الفنيين ذاتياً للتمكن من القيام بأعمالهم.

### ٤- أهداف التصور المقترح.

يهدف التصور المقترح إلى:

- تقوية ودعم فلسفة التطوير لدى الموجهين الفنيين بدولة الكويت.
- الربط إيجابياً بين فلسفة مجتمع المعرفة وأداء الموجهين الفنيين بدولة الكويت.
- دعم وتقوية صفات وتصرفات وسلوكيات الموجه الفني.

- جعل دور الموجهين الفنيين والمعلمين بوزارة التربية والتعليم بدولة الكويت فعالاً.
- الاستفادة من الموارد والطاقات البشرية الموجودة واتجاهات الإدارة التربوية الحديثة بدولة الكويت.
- تكوين خطة على أساس عملي لتنمية قدرات الموجهين الفنيين بوزارة التربية والتعليم بدولة الكويت وتطوير أدائهم.
- إيجاد تغييرات جوهرية في العمل الإداري القيادي.
- تحسين معالم التعليم الدائم المستمر في ضوء مجتمع المعرفة.
- إظهار نتائج التطوير الذي يقوم به الموجهين الفنيين في ضوء مجتمع المعرفة.
- دعم مبدأ الإجابة الدائم والتحسين المتواصل لأذهان الموجهين الفنيين.
- فرض مبدأ المساواة في فرض التدريب للموجهين الفنيين.
- دفع الموجهين الفنيين إلى الإطلاع والثقافة والتنمية المعرفية في إطار التعلم المستمر.

#### ٥- أهمية التصور المقترح.

- يقدم التصور المقترح وجهة نظر تربوية متطورة عن برامج التطوير لأداء الموجهين الفنيين في ضوء مجتمع المعرفة.
- يسهم في تجنب العثرات التي تواجه النظم التربوية بسبب القيادة المتسلطة.
- يمكن الاعتماد عليه في تحديد إجراءات نظم برامج التطوير للموجهين الفنيين.
- يعد أداة قوية لظهور اتجاه التغيير لبرامج تطوير أداء الموجه الفني دون إغفال الظروف التي يمر بها العالم.
- يعتبر سبباً لتقوية الضعف العام وتوفية ما يحتاج إليه الموجهين الفنيين من تدريب واحتياجات.
- هو خطوة على طريق التغيير والتطوير استفادت مما سبقها من خطوات ويمكن الاستعانة بها فيما يستجد من خطوات ودراسات على طريق التطوير.
- يقدم تجربة فعالة في مجال التطوير التربوي الجيد للموجهين الفنيين في ضوء مجتمع المعرفة.
- تعتبر وسيلة ضرورية تفرضها طبيعة المهام المرادة في المستقبل.

- يشارك في فهم ومعرفة التغيرات والعلوم والرؤى والأسس المهنية التي تقدمها برامج التغيير والتطوير.
- يعتبر مقدمة عملية لتطبيق النظم الإدارية الحديثة بالمدارس.
- يقدم قاعدة معلومات متكاملة تمد الموجهين الفنيين بما يلزمهم من المعلومات اللازمة لمهامهم.
- يعتبر مرجعا معتدلاً يتم على أساسه الحكم على قوة برنامج التطوير وحسن تطبيقه.

#### ٦- مجالات التصور المقترح ومعاييرها.

وتتمثل في:

- أ- **الرؤية المستقبلية:** وتتحدد بأن يتم رفع قدر الأداء للموجهين الفنيين عن طريق تكوين نظام متكامل باستخدام مقاييس علمية يتم بها تطوير الامكانيات والموارد والمهارات المواكبة لمتطلبات العصر.
- ب- **دور التصور المقترح:** يأتي دور التصور المقترح مع الاعتبارات التالية:
  - يعتبر التطوير من أقوى الأسس اللازم دعمها لنهوض البلاد وتقدمها في كل المجالات، فاستيعاب معنى التطوير يرشد إلى التقدم في الأداء في كل الاتجاهات.
  - تعتمد برامج التطوير في التوجيه الفني على منهاج واضح في التجهيز للبرامج التي تسعى إلى تنمية القدرات الادارية للموجهين الفنيين وذلك للاطمئنان على فائدتها وجودتها.
  - يدعو التطوير إلى تقدير الموجه الفني واحترامه ومعرفة قدرته على توفير أوضاع العمل الفني.
  - إعداد مقاييس لضمان الجودة في الأداء الفني.

ج- **مجالات التصور المقترح:** ينبغي أن يعيد المسؤولون وضع برامج التطوير للموجهين الفنيين وفق النظام التكاملي الذي وضعته الباحثة عن طريق إعدادها للتصور المقترح، وهو كالتالي:

#### المجال الأول: أهداف التغيير الإداري

المعيار الأول: أن تتجه الأهداف للعلاج مراعية ما يلي:

١. معالجة بعض القصور في برامج التطوير الذي يسبق هذا التصور.
٢. معالجة التقصير في الجانب الأدائي.
٣. الاستفادة من الأساليب الحديثة.



٤. استخدام مبدأ مجتمع المعرفة في التطبيق.
  ٥. تساعد في فهم بعض المصطلحات المتداولة في العلوم الإدارية والتربوية لتطوير قدرة الموجهين الفنيين.
  ٦. تساعد على تحديد وحل المشكلات الخاصة بالتعليم بشكل فعال.
- المعيار الثاني:** أن تتجه الأهداف للتأهيل مراعية ما يلي:
١. تدعم طرق تقوية المهارات للموجهين الفنيين.
  ٢. تشارك في التغييرات الإيجابية لسلوك وتصرفات الموجهين الفنيين.
  ٣. تشارك في رفع معنويات الموجهين الفنيين للتأثير الجيد على أدائهم.
  ٤. تشارك في ترسيخ القيم والإيجابيات في التعامل مع المعلمين.
  ٥. تشارك في إمداد الموجهين الفنيين بالمعلومات والسلوكيات اللازمة لإحداث تأثير جيد ملموس في التعليم العام.

- المعيار الثالث:** أن تتجه الأهداف للتطوير مراعية ما يلي:
١. مواكبة التحديات الحديثة التي تمر بالعالم كله.
  ٢. تتيح الفرص للتميز والإبداع والترقي على هذا الأساس.
  ٣. تدعو إلى القراءة وتوسيع دوائر المعرفة.
  ٤. تشارك في رفع معنويات الموجه الفني لدعم أدائهم إدارياً.
  ٥. تشارك في ترسيخ القيم والإيجابيات في تعامل الموجهين الفنيين مع المعلمين والطلاب والمديرين.

#### **المجال الثاني: ما تشتمل عليه برامج التطوير**

##### **المعيار الأول:** الأسس التربوية الوطنية: يفضل الاهتمام بالاعتبارات التالية:

١. تأكيد معنى المواطن عند الموجه الفني.
٢. الإكثار من الدورات التدريبية.
٣. إيجاد أماكن قريبة من العمل تعقد فيها الدورات التدريبية.
٤. الاستفادة من الهيئات الرسمية المهمة بالثقافة والتدريب ومشاركتهم في تدريب الموجهين الفنيين.

٥. التوفيق بين الجانبين النظري والعملي في التدريب.
٦. إقامة الاحتفالات الوطنية والمناسبات القومية مع المشاركة الفعالة.
٧. الإشراف التربوي الفعال في الزيارات والمتابعات الدورية.

##### **المعيار الثاني:** تجهيز مواد التدريب:

١. التوفيق بين التدريب علمياً ونظرياً.
٢. إيجاد المواد اللازمة للتدريب والاستفادة منها.

٣. الاستفادة من التكنولوجيا المناسبة للتدريب والاستعانة بالتقنيات الحديثة.  
**المجال الثالث: الآليات اللازمة لبرامج التطوير لتدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:**  
ويشمل المعيار التالي:

- المعيار:** سبل وأساليب التطوير ، ويمكن عرضها مع الاعتبارات التالية:
١. أهمية وضع جدول زمني يستوعب برامج التطوير.
  ٢. ضرورة أن يقوم المتخصصون بإعطاء الدورات.
  ٣. أهمية تحديد الأسس التي تركز عليها الدورات التدريبية قبل الشروع فيها لتوضيح الطرق التي يتم سلكها في إطارها دون تخط.
  ٤. أهمية الترقى في الدورات التدريبية من السهل إلى الصعب.
  ٥. لموضوعات الدورات أسس تعتمد عليها هي الترابط بين الموضوعات والاستمرار والتنوع والتعدد والمشاركة وبالتالي الجلسة الختامية.
  ٦. ضرورة الاستعانة بالاستراتيجيات الحديثة في برامج التطوير.
  ٧. إعداد دورات تدريبية للموجهين الفنيين في ضوء مجتمع المعرفة.
  ٨. جعل البرامج التدريبية قوية وفعالة وذات أثر محمود.
  ٩. جعل برامج التأهيل للموجهين الفنيين فعالة ومؤثرة.
  ١٠. إعداد بعثات خارجية للموجهين الفنيين وإعداد دورات خارجية لهم.

**المجال الرابع : تقدير برامج التطوير لتدريب الموجهين الفنيين بالكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة :**  
ويشمل المعيار التالي:

- المعيار:** يفضل من المسؤولين إفادة إعداد برامج التطوير متفقة مع الأساليب التقديرية الآتية :
١. دعم دور الزيارات الميدانية للموجهين الفنيين لمعرفة الجديد في نماذج التطوير واتخاذ المتفوق منها نماذج يتعلم منها ويحتذى بها.
  ٢. متابعة الموجهين الفنيين باستمرار.
  ٣. على المدرب تدوين فعاليات التدريب وعمل كراسة يدون إنجاز المتدرب بها من حيث التزامه وتعامله ومشاركته واجتيازه للاختبارات ومدى تقدمه.
  ٤. عمل اختبارات شفوية عن طريق ملاحظة سلوك المتدرب في آخر الدورة.
  ٥. عمل اختبارات تحريرية في آخر الدورة.
  ٦. عمل اختبارات تكنولوجية آخر الدورة.
  ٧. استعمال فكرة الحافز في برامج التطوير.
  ٨. ضرورة التزام المقاييس المتبعة لتحديد مستوى الأداء وجودته.

## ٦- أبعاد التصور المقترح:

تتمثل أبعاد التصور المقترح في:

### (أ) تطوير نظام العمل داخل المدارس:

١. تدريب الموجهين الفنيين وتقويتهم علمياً وتعريفهم بأساليب القيادة الحديثة؛ مما يساعدهم على القيام بمهام عملهم على أكمل وجه.
٢. إيجاد تجديد في المدارس وتوفير طرق اتصال بين جميع المدارس كي يتحقق الأهداف المنشودة التي تسعى الوزارة لتحقيقها.
٣. توفير آلية تسهل الحصول على المعلومات وتحدد الدور المنوط بكل فرد وتمكن من توصيل الآراء والمقترحات إلى الإدارة والأفراد لتيسير مهمة الوزارة والعاملين بها.
٤. دعم وتقوية الموجهين الفنيين في اتخاذ القرارات دون الرجوع لرؤسائهم حتى يتم الإسراع في اتخاذ القرارات والتقدم في عمل اللازم لصالح العملية التعليمية.

### ٥. ترسيخ فلسفة التدريب والتنمية البشرية داخل الإدارات التعليمية.

### (ب) اعتماد الموجهين الفنيين على الأجهزة الإلكترونية لتطوير أدائها :

١. تسهيل الحصول على المعلومات للعاملين والمديرين بتكوين قاعدة كبرى شاملة للبيانات.
  ٢. تعمل قاعدة البيانات الكبرى الشاملة على توفير المعلومات بنقلها من مصادرها ثم معالجتها ونشرها لدى طالبها من العاملين وتساعد هذه القاعدة في إصدار القرارات وتوثيق المعلومات.
  ٣. ضرورة الاستفادة من المقاييس العلمية في اختيار القيادات القادرة على إدارة الأعمال التربوية.
  ٤. تأدية العمل بإخلاص والوضوح في تنفيذ خطواته.
  ٥. الحرص على الإبداع والتطوير في العملية التربوية.
  ٦. الاهتمام بإظهار الخلق الكريم والأسوة الحسنة مع جميع الزملاء.
- ### ٧- متطلبات تطبيق التصور المقترح.

يمكن تحديد المتطلبات اللازمة لتنفيذ التصور المقترح عن طريق المجالات

التالية:

### أ- العمل على تطوير كافة المجالات، ومنها:

- ١- تهيئة جو من العدل والحرية والديمقراطية في العمل التربوي للموجهين الفنيين مع مراعاة الاعتبارات التالية:
- إرساء قيمة الديمقراطية في التعليم.

- دعم فكرة المواطنة.
  - توفير تكافؤ الفرص بين المتدربين من الموجهين.
  - ترك الموجهين الفنيين يحدون ما يحتاجوا إليه بحرية تامة.
  - ضرورة تحديد زمن لعمل الدورات يكون مناسباً لظروف الموجهين الفنيين الاجتماعية.
  - ضرورة تحديد مكان عقد الدورات بما يناسب الموجهين وأحوال التربية ومناطق الإقامة.
  - الابتعاد عن الأسلوب الثابت النمطي في التعامل مع الموجهين الفنيين.
  - عقد اجتماع، ولو واحدًا في السنة للتحدث حول مشكلات الموجهين الفنيين.
  - إعداد صندوق للاقتراحات والشكاوي بكل الموجهين التابعين لوزارة التربية.
  - عمل جمعيات تربوية للموجهين الفنيين.
- ٢- تعديل الأسس التي على ضوئها تصدر التعليمات للموجهين الفنيين متفقة مع  
الاعتبارات التالية:

- القيام بتعديل لشروط التقدم للجوائز الكبرى ليتسنى للموجهين المشاركة فيها وكذلك زيادة عدد المشتركين والفائزين.
  - إعداد صندوق للاقتراحات بكل المناطق.
- ب- توفير كافة المتطلبات اللازمة لتطوير الموجهين الفنيين، ومنها:
- متطلبات خاصة بالإمكانيات البشرية: وهذه المتطلبات تركز في وجود قيادة مؤمنة بضرورة التطوير في التوجيه الفني؛ لمسايرة النظم العالمية ؛ وذلك لرفع مستوى أداء الموجهين الفنيين.
  - متطلبات مادية: وتتصل هذه المتطلبات بتطوير الأبنية والإعدادات التي تواكب المستحدثات التكنولوجية.
  - متطلبات مالية: وتتصل بتوفير الجوانب المالية التي يلزم اعتمادها لتطوير النظام التعليمي والقيادات ويلزم لهذه المتطلبات توفير ميزانية كبيرة لتغطية التكاليف المطلوبة.

#### ٨- معوقات التصور المقترح.

- توجد معوقات متنوعة، منها: البشري والإداري والتنظيمي والتكنولوجي، ويمكن ذكرها إجمالاً كما يلي:
- تعود الأفراد والموجهين الفنيين على طريقة من العمل يأبون تغييرها ويرفضون ويتصدون لأي محاولة للتجديد.

- الكثير من الموجهين الفنيين يفضلون العمل بشكل فردي.
  - بعض من مدربي الموجهين الفنيين يفضلون العمل بشكل فردي.
  - كثير من الأفراد لا يشعرون بقيمة الوقت لدى الموجه الفني ولا يقدرونه ولا يستطيعون الاستفادة منه.
  - تقدير العمل لدى الكثيرين يشوبه عامل العلاقات الشخصية.
  - التخوف من فكرة التغيير عند الموجهين الفنيين.
  - انتظار تحقيق نتائج سريعة دون النظر إلى المدى المستقبلي.
  - ضعف الأسس التي على أساسها يتم التنظيم في برامج التغيير.
- ٩- سبل التغلب على تلك المعوقات.

من الضروري تمهيد السبل لتحقيق التصور المطلوب بإزالة العوائق وتذليل العقبات ليتم عمل التصور بشكل جيد، ويمكن التغلب على المعوقات السابق ذكرها عن طريق اتباع ما يلي:

- إعداد الموجهين الفنيين والأفراد لتقبل التجديد المنتظر إيجاده بالنظام التعليمي.
- دوام التغيير للموجهين الفنيين داخل الوزارة.
- التعريف بأهمية الوقت وضرورة الاستفادة منه وحسن استغلاله.
- دعم الموجهين الفنيين وتشجيعهم على الإقدام على اتخاذ القرار دون الرجوع للأعلى في النظام التعليمي.
- تقدير العمل بشكل عادل دون مجاملة أو محسوبية.
- أهمية إعداد هيئة كبرى لتنفيذ البرنامج عن طريق التنسيق للأعمال وتحديد الأهم منها.
- ضرورة الاهتمام بالحفاظ على الهوية العربية الإسلامية وترسيخ مبدأ الانتماء.
- دعم قيم إتقان العمل وتقوية الروابط الأسرية والانتماء للمجتمع والوطن.
- دعم قيمة العمل الجماعي والعمل الفردي ومشاركة إصدار القرار.
- تحديد موارد مالية للبرامج التدريبية.
- تقوية دور البرامج التدريبية والتطوير والتأهيل.

## نتائج الدراسة

### أولاً : نتائج الدراسة النظرية

- يعد التوجيه الفني موضوعاً بالغ الأهمية من مواضيع علم السلوك، ترجع هذه الأهمية إلى تأثير التوجيه في نجاح القرارات وفشلها ومستقبل المنظمات، ومن غير الممكن أن تتجلى أية منظمة دون وجود القيادة المناسبة.
- التوجيه الفني عملية معقدة وتفاعلية وهادفة وجماعية، لا تكون من طرف واحد، فهناك قائد يصدر أوامر وتعليمات معينة يقضي بموجبها على عدد من الأفعال أو الأقوال، وعملية رشيدة طرفاً شخص يوجه ويرشد والطرف الآخر أشخاص يتلقون هذا التوجيه والإرشاد لتحقيق أغراض معينة، وفي ذلك تعدد وتشابك العملية التعليمية، فإن ذلك يتوجب وجود الموجه الفني الرشيد .
- يسهم الموجهين الأذكياء المبدعون في دعم المرؤوسين وتحفيزهم على المشاركة الفعالة في صنع القرارات وحل المشكلات مما يمكن من بناء منظمات منافسة قائمة على المعرفة والتعلم، وصياغة وبناء الرؤية والاستراتيجية وتحقيق الأهداف التنظيمية، تحقيق التغيير من خلال تبني الاهتمام في مبادرات الإبداع وتنمية المعرفة التنظيمية وبناء العقول البشرية عالية التميز، وبناء فرق العمل المنسجمة والمتماسكة وتشجيع الإدارة الذاتية لفرق العمل، وإدارة قيمة الجانب السلوكي في العلاقة مع المرؤوسين وكيفية حفزهم للعمل فاعلية.
- نجاح التوجيه الفني في مجتمع المعرفة يحتاج إلى أشخاص مبتكرين يمتلكون مجموعة من المهارات للتميز في الأداء، فهي عملية ديناميكية تستوجب تمتع الموجه الفني بمهارات مختلفة من خلال استخدام الأفكار المبدعة والمخاطرة المحسوبة ورأس المال الجريء وتلافي التهديدات في بيئة عمل محاطة بالمخاطر والتحديات والمنافسة.
- الموجه الفني هو شخص منظم مبدع يتحمل المخاطر حيث إنه مبتكر ومبدع وقادر على التخيل ومقلد، بينما مجتمع المعرفة عملية ذكية متكاملة ومنظمة إبداعية تتحمل المخاطر ولها دور في عملية الابتكار والتحفيز والقيادة.

### ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية

- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن توزيع الموجهين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي بلغت النسبة الأعلى هم من حملة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم ٥٢,٦ %.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن توزيع الموجهين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، أن من هم خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات هي النسبة الأعلى في الترتيب حيث بلغت نسبتهم ٥٨,٨ %.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن توزيع الموجهين وفقاً لمتغير الدورات التدريبية أن من الحاصلين على دورتان هم النسبة الأعلى في الترتيب حيث بلغت ٤١,٢ %.

- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن محور توليد المعرفة انه مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط العام للبعد ككل ٢,٤٦ وبقوة نسبية ٨٢,٠٣ %.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن محور نشر المعرفة مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط العام للبعد ككل ٢,٤١ وبقوة نسبية ٨٠,٣٣ %.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن محور توظيف المعرفة في مجال التوجيه الفني مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط العام للبعد ككل ٢,٥٧ وبقوة نسبية ٨٥,٦٧ %.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن محور توظيف المعرفة على المرتبة الاولى بين المحاور الثلاثة بمتوسط (٢,٥٧) ، ومحور توليد المعرفة ثانياً بمتوسط (٢,٤٦) ، ومحور نشر المعرفة ثالثاً بمتوسط (٢,٤١) .
- بينت النتائج الميدانية للدراسة وجود علاقة غير دالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي ومحاور الدراسة الثلاثة.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعات المتعلقة بالدورات التدريبية في المتوسط العام لاستجابات افراد عينة الدراسة وهي علاقة غير دالة إحصائية بين متغير الدورات التدريبية ومحاور الدراسة الثلاثة.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط استجابات الموجهين الفنيين حول محاور الدراسة مما يجعلها غير دالة احصائياً.
- بينت النتائج الميدانية للدراسة أن النتيجة الكلية للمحاور الثلاثة فتظهر عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات مجتمع الدراسة .

## مراجع البحث

أبو شاهين، دلال : الكفايات الضرورية للموجه التربوي وفق معايير الجودة الشاملة.  
رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة دمشق. كلية التربية. ٢٠٠٨ م ، ص ١١

أبو الشيخ، مصطفى حسين : تقويم الحاجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن باعتبارهم مدربين تربويين، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. ٢٠٠٨ م

إسماعيل، محمد علي : برنامج تدريبي مقترح للموجهين الفنيين وأثره على تطوير العملية التعليمية في المدرسة الابتدائية، كلية التربية، جامعة عين شمس رسالة دكتوراه غير منشورة. ٢٠٠١ م ، ص ١٢

إسماعيل، محمد علي : برنامج تدريبي مقترح للموجهين الفنيين وأثره على تطوير العملية التعليمية في المدرسة الابتدائية، كلية التربية، جامعة عين شمس رسالة دكتوراه غير منشورة. ٢٠٠١ م

الحارثي، صالح ردة سلطان : المعوقات التي تواجه المشرف التربوي عند تنفيذ أسلوب الدروس التطبيقية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. كلية التربية. مكة المكرمة. ٢٠١١ م ، ص ١٨

حامد، نيفين : تصور مقترح لتطوير واقع أساليب التوجيه التربوي في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات الحديثة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة دمشق. كلية التربية. دمشق. ٢٠١٢ م ، ص ٢١

الحجري، حميد سالم حمدان : الاحتياجات التدريبية لموجهي مجال الحلقة الأولى ضمن حلقات التعليم الأساسي في سلطنة عمان كما يتصورها الموجهون أنفسهم، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن. ٢٠٠٣ م

الحسني، يحيى سعيد محمد : الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين كما يراها المشرفون والمعلمون بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن. ٢٠١١ م

الخطيب، علي يوسف : تقدير الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في بعض مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعجلون والبلقاء، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن ، ٢٠١٠ م

سليم، أحمد سليم : تقويم دورات تدريب الموجهين التربويين الجدد في الجمهورية العربية السورية ، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية. ٢٠٠٧ م ، ص ١٠



سليمان بن محمد بن عبد الفتاح: تطوير أداء المشرف التربوي في ضوء المدخل التنموي للإشراف التربوي (دراسة تحليلية) ، كلية التربية، جامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة. ٢٠٠٦ م

سنقر، صالحة : نظريات التوجيه التربوي، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق. ٢٠٠٧ م ، ص ١٠

الطعاني، حسن أحمد : التدريب ( مفهومه، فعالياته، بناء البرامج وتقويمها التدريبي) ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ٢٠٠٩ م

عبد الخالق سعيد عبد الله : الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة التعليمية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الوطنية، اليمن. ٢٠٠٤ م

عبد الفتاح، رافت السيد : سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية. القاهرة : دار الفكر العربي. ٢٠٠١ م

عساف ، عبدالمعطي محمد : التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات . عمان: دار زهران . ٢٠٠٠ م

عليقات ، محمد عليان : الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة . عمان : دار الخواجا . ٢٠٠٩ م

علوية ، السيد : تحديد الاحتياجات التدريبية ، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة . ٢٠٠٤ م

العوض، سلطي محمد القاسم : الكفايات اللازمة للمشرف التربوي ومدى ممارستها من وجهة نظر المعلمين، كلية التربية، جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة ، ٢٠١١ م

فريحات، إبراهيم محمد عبد السلام : تقييم الحاجات الفنية والإدارية للمشرفين التربويين في محافظة إربد، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. ٢٠٠٩ م

فلبيان، أميمة : فاعلية برنامج مقترح لتدريب المشرفات التربويات على استخدام الوسائط المتعددة في تدريس العلوم الطبيعية بمدينتي مكة المكرمة وجدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. كلية التربية. مكة المكرمة . ٢٠٠٥ م

القوطة ، عيد بن شبيب .. واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية .رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة العامة ، كلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود : الرياض . ٢٠٠٢ م

القحطاني، محمد دليم : إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. الهفوف. المملكة العربية السعودية: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر. ٢٠٠٥

مصطفى ، هاني محمود بني. بناء برنامج تدريب لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية . عمان : دار جرير للنشر ، ٢٠٠٥ م

ناصر، يونس : تحديد الاحتياجات التدريبية، بحث مقدم في الدورة التدريبية لمسؤولي تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في وزارات التربية عربية والتعليم في البلاد ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، تونس. ٢٠١٤ م

هجان ، علي حمزة : آراء مديري مدارس التعليم العام نحو برنامج تدريبهم أثناء الخدمة . مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠١٢

هلال ، محمد عبد الغني . : التدريب الأسس والمبادئ . مصر الجديدة : مركز تطوير الأداء والتنمية . ٢٠٠٣ م

يوسف بن محمد : أسس التدريب الإداري. الرياض: دار عالم الكتب ، ٢٠١٢ م

نعيم إبراهيم الظاهر : إدارة المعرفة ، عمان: دار جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩

عمر بن مساعد الشريوفي ، التحول إلى مجتمع المعرفة وأثره في تعزيز الامن الفكري " مداخلة قدمت الي: المؤتمر الوطني الاول للامن الفكري : المفاهيم والتحديات ، السعودية ، ٢٠١٢

Patrick, J , Training : Research and Practice , Academic Press Inc, San Diego. 2007

Jacqueline, L.: "Confronting Challenges in Online Teaching: The Web Quest Solution". MERLOT Journal of Online Learning and Teaching. 2007

Adin, Vicky Pathways to a Knowledge Society? Implementing Objective 17 of the New Zealand Tertiary Education Strategy. A thesis in the University of Auckland .Boca Raton, 2005

Anderson, Tim, The virtual reality , book case , new york .  
2006

Booth, S. Learning and Teaching mathematics for the  
Knowledge Society. European Journal of Educatin, Vol. 33,  
No. 3, 2016 , pp. 381-389.

Brown, Alan , Limitations of Level, learning outcomes and  
qualifications as driven towards a more knowledge based  
society. Us-China Education Review. Vol. 5 No 1. 2011 , Pp.  
9-17 .