

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم

الجديد في مصر

إعداد

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق
أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة المساعد مدرس الإدارة التعليمية والتربية المقارنة
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ/ عبد الله محمد حسن

باحث لدرجة الماجستير - قسم الادارة التعليمية والتربية المقارنة
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم

الجديد في مصر

إعداد

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق

أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة المساعد مدرس الإدارة التعليمية والتربية المقارنة
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ/ عبد الاله محمد حسن

باحث لدرجة الماجستير - قسم الادارة التعليمية والتربية المقارنة

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدف البحث هو التعرف علي الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر ، واستخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة بحث، وقد طبقت علي عينة من مديري مدارس المرحلة الثانوية والوكلاء والمعلمين من ذات المرحلة بمحافظة قنا والأقصر؛ فبلغت العينة النهائية للدراسة عدد(٢٨٠) مستجيباً، موزعة علي النحو التالي: (٩٥) مديراً ، (٨٢) وكيلًا ، (١٠٣) معلماً. وتوصلت نتائج البحث أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المرحلة الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد جاءت بدرجة عالية جداً، ولقد اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها التأكيد علي حاجة مديري المرحلة الثانوية للتدريب وذلك لمواكبة متطلبات نظام التعليم الجديد للمرحلة الثانوية، كما بررت الحاجة للتدريب علي عدد من المهارات المقترحة والتي تتطوي علي كلاً من المعارف والمهارات الخاصة بالقيادة والتخطيط. والتنمية المهنية للمعلمين وتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية والإشراف والتوجيه الفني وأساليب التقويم والامتحانات. الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، مديري مدارس التعليم الثانوي العام، نظام التعليم الجديد.

Training needs of general secondary school principals in light of new education system in Egypt

Prepare

As.Prof.Dr.:Mohmed Sabry Elansary **Dr.: Sabren Nshat AbdelRazq**
As.Prof.Dr. Educational Administration Teacher. Educational Administration
and Comparative Education and Comparative Education
Faculty Education in , South Valley University Faculty Education , South Valley University

Abdellah Mohamed Hassan

Researcher for master's- Department of Educational
Administration and Comparative Education
Faculty of Education in Qena _ South Valley University

Abstract:

The aim of the research is to identify the training needs for the principals of general secondary schools in light of new education system in Egypt and the use of descriptivism and questionnaires as tools which had been applied to a sample of some school principals , assistant principals and teachers working at secondary schools in Qena and Luxor governorates . so , the final sample of the study reached on (٢٨٠) respondents distributed as follows :(٩٥) school principals , (٨٢) assistant principals and (١٠٣) teachers .The result of the research found that the degree of training needs of general secondary school principals in the light of the new education system came with a very high need. so the study proposed a set of recommendations that emphasized the need of general secondary school principals for training on training needs to keep up with the requirements of the new high school education system it also justified the need for training on some of the proposed skills which involve :Knowledge and skills of leadership and planning , teachers' professional development , IT skills and e – management , technical supervision and guidance, skills for evaluation techniques and examination methods.

key words: Training needs, general secondary school principals, the new education system.

مقدمة:

التطور والحدثة سمة من سمات العصر الحديث وذلك في مختلف مناحي الحياة، لذا كان على عاتق القائمين علي العملية التعليمية سواء كانوا سياسيين أو تربويين مواكبة تلك التطورات سواء كانت معرفية أو علمية أو تكنولوجية، لاسيما مديري التعليم الثانوي العام، وذلك لكونها مرحلة فاصلة في ضوئها يتحدد مصير الطالب في المجتمع المصري، فتتطلب مديريين لديهم القدرة على مواجهة هذه التطورات والتغيرات، ولديهم مهارات التعامل مع التطور والتقدم في شتى مناحي الحياة المستقبلية، وتماشياً مع التطور الذي شمل التعليم الثانوي وما تتضمنه في نظام التعليم الجديد.

إذ أن النظام التعليمي الجديد يختلف عن الأنظمة السابقة اختلافاً جوهرياً وهذا ما أشارت إليه سلوى حلمي علي (٢٠١٩)، أن من مكونات النظام التعليمي الجديد التي شملها التغيير النمو المهني المستمر للمعلم، والمناهج، والموارد الإلكترونية، واستخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب، ومنها التحول إلى التعلم الإلكتروني، وكذلك التحول في التقييم إلى النظام التراكمي، واحتياج المعلمين إلى تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم، والإبداع والمرونة، والتحول من الملحق إلى موجه وميسر للطالب للبحث عن المعلومات، مع التنمية المهنية المستمرة.

ويعد التعليم الثانوي العام في مصر أهمية عظمى، لأنه يحتل مرتبة كبيرة، وذلك من حيث الانتشار والتفضيل في المجتمع مقارنة بالأنواع الأخرى من التعليم الثانوي الفني والمهني، وما للتعليم الثانوي العام من موقع متميز ومؤثر في السلم التعليمي، لما يندرج عليه من أدوار ثابتة في الوفاء بمتطلبات وميول طلابه، وتلبي احتياجات المجتمع من متطلبات القوى البشرية، فمرحلة الثانوية العامة سبيلاً إلى التعليم العالي، ومركزاً لإعداد وتأهيل القيادات

المستقبلية والتي تحقق متطلبات المجتمع، وقد تكون مرحلة منتهية لفئة من الطلاب لكونهم يغيصون في مجالات الحياة العملية ويمتطون سوق العمل؛ ومن الأهمية للمرحلة الثانوية ارتباطها بمرحلة المراهقة وهي مرحلة عمرية حساسة، لأن فيها تتشكل وتنمو دافعية الطلاب نحو الإنجاز والتقدم (مصطفى أحمد عبد الله، ٢٠١٩، ٥ - ٦).

فمع تحديات العصر الحديث التي تقابل التعليم وتحديثاته أنواع متعددة من العقبات والاحتياجات، ولعل من أبرزها توافر إدارة مدرسية علمية حديثة، تتمثل في مدير المدرسة لما ينطوي على توعية قيادته شيء فعال في إدارته وتنظيمه داخل مؤسسته، فلذا يكون على عاتقه يقع فاعليته وكفاءة طريقة إدارته؛ ولأن الإدارة التي تحقق ما هو منشود منها تعتبر المحور الأساسي في العملية التعليمية التربوية، وكونها محددة للمعالم ومخططة لآليات تحقيق الأهداف المشتركة في زمن محدد (جودت عزت عطوي، ٢٠١٤، ١١).

وتعد مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة، وذلك لكونها الأساس والأهم في عناصر التدريب، وأن المؤشر على صحة توجه التدريب هو تصميم المحتوى للبرنامج التدريبي، وتساعد إلى تحقيق الهدف الأساسي من التدريب بالتركيز على أفضل أداء، وأنها توضح لمن يُوجّه لهم التدريب، والمطلوب من التدريب، ونوعه، وما يتوقع منه، وعند عدم مراعاتها، أو كان هناك قصور في تحديدها يؤدي ذلك إلى ضياع الجهد والوقت والمال (جمال علي خليل، ٢٠١٧، ٣٢-٣٣).

بذلك يتطلب نظام التعليم الجديد من المديرين أن يكون لديهم القدرة على مواجهة هذه التطورات والتغييرات، ولديهم مهارات التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة، والتعامل مع التطور والتقدم في شتى مناحي الحياة المستقبلية، وتماشياً مع التطور الذي شمل التعليم الثانوي حتى وصل إلى نظام الثانوية العامة الجديد، و انطلاقاً من متطلبات تطبيق نظام الثانوية العامة الجديد الذي يتضمن،

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

استخدام التكنولوجيا الحديثة "التابلت" و"الشاشات التفاعلية" في التعلم والكتاب الإلكتروني وربط المناهج ببنك المعرفة والتعرف على الامتحانات الإلكترونية وتصحيحها إلكترونياً والنظام التراكمي في التقويم، دون التقييد بالحفظ والتلقين والاعتماد على الكتاب الورقي المدرسي كمصدر وحيد للمعرفة دون غيره، فمع كل هذه المتطلبات تستلزم الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في ضوء نظام التعليم الجديد، التي تؤهله إلى قيادة مدرسته قيادة واعية لديها القدرة على التعامل مع مستحدثات العصر وتطوراته المستمرة.

مشكلة البحث وتسألاته:

يعد تطبيق نظام الثانوية العامة الجديد وما يحمله من تأثير قوي ومباشر على المجتمع المصري، وما تلعبه تلك المرحلة من دور مصيري في مستقبل الطلاب، لذلك كان الاهتمام والكشف عن الاحتياجات التدريبية الواقعية من أجل التدريب الذي يتلقاه مدير المدرسة، وما يكتسبه من مهارات مختلفة، وما يظهر في سلوكه من تغيرات، وكذلك دوره المهم في نظام التعليم الجديد بالمرحلة الثانوية؛ فتمحور مشكلة البحث في أهمية الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في نظام التعليم الجديد بمصر.

فمن خلال عمل الباحث منسقاََ للمشروعات التعليمية - نظام التعليم الجديد - بالإدارة التعليمية من الإشراف على التدريبات وتنظيمها؛ وبعد إجراء دراسة استطلاعية لعينة عددها (٣٠) من مديري ووكلاء ومعلمي مدارس الثانوية العامة في عام ٢٠١٨م، عن واقع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوي العام في نظام التعليم الجديد، والتي بدورها ساعدت على تحديد مشكلة الدراسة وتوضيحها، وتبين أن (٨٠%) من عينة الدراسة على اتفاق في احتياجاتهم التدريبية على أن التدريب القديم لا يتناسب مع نظام التعليم الجديد، وأن هناك مجموعة من الاحتياجات يرغب مديرو المدارس الثانوية العامة في التدريب عليها، والتي تتدرج تحت مهارات ومعارف خاصة (بالقيادة، وخاصة بالإشراف والتوجيه الفني، وخاصة بالنمو المهني، وخاصة

بتكنولوجيا المعلومات، وخاصة بأساليب التقويم والامتحانات) بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد.

حيث أشارت دراسة ممدوح عبدالرحيم أحمد، وآية عادل عبدالغني (٢٠٢٠)، أن نظام التعليم الجديد يعمل على معالجة القصور في النظام التقليدي للتعليم الذي لم يؤد الهدف المطلوب منه وفقاً لدستور المصري؛ وكما أشارت دراسة أحمد زينهم نوار (٢٠١٩)، على احتياج الإدارة المدرسية إلى دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم؛ وكما أوصت دراسة محمد المري محمد، وغادة محمد أحمد (٢٠١٨)، الحاجة الماسة إلى إدارة متخصصة في القياس والتقويم يقع على عاتقها تدريب وتنظيم برامج تقييمية تدريبية متتابعة للمعلمين على اختلاف سنوات خبراتهم في التعليم لأساليب التقويم البديل للارتقاء بمستوى أدائهم عند قيامهم بتقويم الطلبة في المواد التعليمية.

أيضاً أشارت دراسة رضا محمد عبد الستار (٢٠١٤)، على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لدي المديرين، لأنها تساعد في الاستفادة من التدريب وتعود بفائدة ومحددة، وهي مرحلة تطويرية وتعزيزية تساعد المديرين بتوقع الاحتياجات القادمة وذلك وفق أطر الأهداف الاستراتيجية التي تدير عليها المؤسسة؛ وتعزو بعض الدراسات السبب في فشل معظم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية إلى عدم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية قبل تصميم تلك البرامج التدريبية مثل دراسة السيد أحمد عبد الغفار (٢٠١٧)، بأنه توجد مظاهر للعناية بتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية ولكن دون خطة علمية شاملة ومحكمة.

هذا يوضح بجلاء ما تعانيه برامج التدريب الموجهة لمديري المدارس من انتقادات وملاحظات مهمة من قبل المتدربين أنفسهم، ويأتي على رأس قائمة هذه الانتقادات عدم مناسبة هذه البرامج للاحتياجات الفعلية، للقصور في التحديد الصحيح للاحتياجات التدريبية، ومن أجل تطوير القيادة المدرسية لابد من

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر أولاً لكي يتسنى للجهات المسؤولة بعد ذلك وضع الحلول والمقترحات التي من شأنها الاستمرار في تحسين العملية التربوية والتعليمية، لذلك تم إجراء هذا البحث لتحديد الاحتياجات التدريبية الواقعية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد.

يحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية للبحث على النحو التالي:

١. ما الإطار النظري للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
٢. ما الإطار النظري لنظام التعليم الجديد في مصر؟
٣. ما واقع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية على ضوء نظام التعليم الجديد من وجهة نظر عينة البحث؟
٤. ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تدريب مديري المدارس على ضوء نظام التعليم الجديد؟

أهداف البحث:

- أهداف البحث على النحو التالي:

١. التعرف على الإطار النظري للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
٢. التعرف على الإطار النظري لنظام التعليم الجديد في مصر.
٣. التعرف واقع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية على ضوء نظام التعليم الجديد من وجهة نظر عينة البحث.

٤. التوصل إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تدريب مديري المدارس على ضوء نظام التعليم الجديد.

أهمية البحث:

١. معرفة الإطار النظري للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

٢. معرفة الإطار النظري لنظام التعليم الجديد في مصر.

٣. إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تدريب مديري المدارس على ضوء نظام التعليم الجديد.

٤. ومواكبة التغيرات والمحاولات التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم من خلال بيان أهم الاحتياجات التدريبية الفعلية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد.

٥. وتبني برامج تدريبية حديثة مبنية على أسس علمية تساعد على مواكبة التغيرات العالمية المتلاحقة.

٦. وإن تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس يساهم في تشخيص الوضع الراهن للقيادات المدرسية في مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد، مما يساعد على تحديد مواطن القوة وتعزيزها ومواطن الضعف وعلاجها، وبالتالي تطور أداء القيادة المدرسية سواء من حيث الشكل والمضمون.

٧. وتفيد المسؤولين عن إدارة التدريب بوزارة التربية والتعليم على تطوير برامج التدريب لمديري المدارس وتوظيفها على أساس احتياجاتهم الفعلية اللازمة.

٨. وتفيد المشرفين التربويين في وضع قوائم الاحتياجات التدريبية، وكذلك في تمكين مدير المدرسة من الاستفادة منها في إطار التدريب الذاتي، والتعرف على أهم مطالب تدريبه.

منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي بأساليبه وتقنياته النظرية والميدانية، لما لهذا البحث من دور في استقراء ما كتب في الميدان، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة المتعلقة بنظام التعليم الجديد، مع ترتيب تلك المفاهيم والمعلومات وتصنيفها وتفسيرها على أساس علمي.

أدوات البحث: استبانة مصممة بالطرق العلمية تشمل مجموعة من الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام والتي تتلاءم مع متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد في المدارس الثانوية العامة.

حدود البحث: يسير البحث وفقاً للحدود التالية:

١ - حد الموضوع: اقتصر البحث على الاحتياجات التدريبية المرتبطة بنظام التعليم الجديد وتتضمن المحاور التالية :

المحور الأول: الإطار النظري للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة، من حيث: المفهوم، الأهداف، الأهمية، طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.

المحور الثاني: الاطار النظري لنظام التعليم الجديد في مصر، من حيث : الفلسفة ، الرؤية ، الأهداف، الملامح.

٢ - الحد البشري: طبقت على عينة من (مديري ووكلاء ومعلمي) مدارس الثانوية العامة بمحافظة قنا والأقصر،

٣ - حد المكان: تتمثل في مدارس الثانوية العامة بمحافظة قنا والأقصر.

٤ - حد الزمان: طبقت أداة البحث في العام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

مصطلحات البحث:

الاحتياجات التدريبية (Training Needs):

عرّف معجم اللغة العربية المعاصرة الاحتياجات في اللغة: الاحتياجات جمع مفردا (احتياج) من أحوَج الشخص: افتقر وصار ذا حاجة "أحوج بعد يسر"؛ احتياج (مفرد)، (جمعها) احتياجات، مصدر احتاج / احتاج إلى "ما يفتقر إليه الإنسان ويطلبه" (أحمد مختار عمر، ٢٠٠٨، ٥٧٧). ووردت أيضًا بالمعجم الوجيز في (حَاجَ) حَاجٌ - حَوَجًا. افتقر، ويقال حاج إليه، احتياج: افتقر، ويقال احتاج إليه (مجمع اللغة العربية، ٢٠١٢، ١٨٩).

كما عرفت الاحتياجات التدرّيبية بأنها "مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية" (محمود عبد الفتاح رضوان، ٢٠١٢، ١٣).

تعرف إجرائيًا في البحث الحالي: "بأنها المعلومات والمهارات والاتجاهات والقدرات، التي يراد تميمتها وصقلها لدى مديري المدارس الثانوية العامة لرفع كفاءتهم في الأداء، وليتم توظيفها في إدارة المدرسة للقيام بدورهم في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، ولمواجهة التغييرات المتوقعة سواء الفنية، أو التنظيمية، أو الإدارية، أو التكنولوجية، أو الإنسانية".

نظام التعليم الجديد في مصر: (the new education system in Egypt):

يعرف النظام: بأنه هو "مجموعة من المكونات المترابطة في كل واحد، وبينها علاقات تفاعلية منظمة وعلاقات تبادلية مع النظم الأخرى، بغرض بلوغ

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

هدف أو مجموعة أهداف محددة"، وكما يعد مفهوم منظومة التعليم: بأنها " مجموعة من العناصر المتداخلة، والمتراصة، والمتكاملة مع بعضها البعض، وبحيث يؤثر كل منهما في الآخر، من أجل أداء وظائف وأنشطة تكون محصلتها النهائية تحقيق النتائج التي يراد تحقيقه من خلال هذه المنظومة " (عبد الحميد عبد الفتاح شعلان، وعيد إبراهيم عبد الله، ٢٠١٣، ١٧).

كما أن مفهوم نظام التعليم الجديد في مصر: هو " تلك التعديلات والتطورات التي أقرتها وزارة التربية والتعليم على وجه العموم لكل من نظام التعليم في المراحل التالية مرحلة رياض الأطفال، ومرحلة التعليم الابتدائي بدءاً من الصف الأول الابتدائي، ومرحلة التعليم الثانوي العام بدءاً من الصف الأول الثانوي العام، وذلك للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، تنفيذاً للقرار الوزاري رقم (١١٣) لسنة ٢٠١٨، والذي يحتوي على " الموافقة على بدء تطبيق مشروع النظام التعليمي الجديد على مرحلة رياض الأطفال، والصف الأول الابتدائي بداية من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، وذلك طبقاً للنموذج الياباني، مع اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لتنفيذ ذلك، والموافقة على بدء تطبيق مشروع النظام التعليمي الجديد على الصف الأول الثانوي العام بداية من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، واتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لتنفيذ ذلك " (مجلس الوزراء المصري، ٢٠١٨).

يعرف إجرائياً في البحث الحالي: بأنه هو النظام الذي تم تطبيقه على مدارس مرحلة الثانوية العامة في بداية العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ م، التابعة لوزارة التربية والتعليم، وما تتضمنه من كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة "التابلت"، و"الشاشات التفاعلية" في التعلم والكتاب الإلكتروني، وربط المناهج ببنك المعرفة، والتعرف على الامتحانات الإلكترونية وتصحيحها إلكترونياً، والنظام التراكمي في التقويم، وما يتطلبه من تنمية لوظائف وأدوار ومسؤوليات مدير المدرسة الثانوية العامة.

الدراسات السابقة:

تتوزع البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وتباينت نتائجها، وبناءً على ذلك تم استعراض بعض الدراسات وفقاً لتسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، ويتم الاستعراض كما يلي:

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة سلمى شيحي (٢٠١٥)، بعنوان: " التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية للمدراء ضرورة يفرضها التطور التكنولوجي الحاصل في العمل"، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية للمدراء ضرورة يفرضها التطور التكنولوجي الحاصل في العمل، واشتمل البحث على ثلاثة محاور رئيسية، المحور الأول تتبع التطور التكنولوجي، كما جاء في المحور الثاني التعرف على مهمة المدير، أما المحور الثالث خصص لمعرفة الاحتياجات التدريبية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي: أن تدريب المدراء بصفة عامة أصبح ضرورة ملحة تفرضها التطورات التكنولوجية التي أحدثت تغيرات جوهرية في بيئة العمل، وحتى يكون هذا التدريب ليس مجرد شعارات جوفاء، ونفقات تهدر وجب التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية لهؤلاء المدراء، حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بطريقة تتميز بالكفاءة والفاعلية.

٢- دراسة أماني عثمان محمد (٢٠١٦)، بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي في المجتمع المصري: دراسة ميدانية"، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الواقع الحالي لمديري مدارس التعليم الثانوي في المجتمع المصري من تنمية مهنية واحتياجات تدريبية، وباستخدام المنهج الوصفي، تم استخدام الأداة المستخدمة في الدراسة الاستبيان، طبقت على (١٨٠) مدير ومديرة

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

في المحافظات التالية (القاهرة، الإسماعلية، والقليوبية، والإسكندرية)، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: أن تشير النتائج إلى اهتمام العينة بالاحتياجات التدريبية لمديري المدارس، وأنها الطريق إلى الإنجاز الإيجابي وتحقيق التنمية، حيث بلغت نسبة الموافقة بدرجة عالية على الاستبيان ككل بأبعاده الخمسة حوالي (٩٤,٤%) من العينة.

٣- دراسة السيد أحمد عبد الغفار (٢٠١٧)، بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية الفنية في ضوء التحديات المعاصرة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري الثانوية الفنية في ضوء التحديات المعاصرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أداة الاستبيان على (١٥) مدير و(٦٢) وكيلًا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي: توجد مظاهر للعناية بتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية ولكن دون خطة علمية شاملة ومحكمة، وموافقة جميع أفراد العينة من مديرين ووكلاء على جميع المحاور المقترحة في تحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة جدًا.

٤- دراسة زين العابدين وحيد حسن (٢٠٢١)، بعنوان: "تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء الخطة الإستراتيجية ٢٠١٤/٢٠٣٠م (دراسة ميدانية"، هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري للقيادات المدرسية في ضوء الخطة الإستراتيجية ٢٠١٤/٢٠٣٠م، واستخدمت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة التي طبقت على (٥٠٠) مدير مدرسة بمحافظة أسيوط، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: فمن النتائج النظرية التقويم الجيد الفعال يتطلب أن يكون هادف وشامل ومتكامل، والتخطيط المدرسي وسيلة للإصلاح والتقدم والرقي ورفع مستوى الأداء، ومن النتائج الميدانية ضعف إمام القيادات المدرسية باللوائح التشريعات

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

المنظمة، وضعف التخطيط للتكامل بين المدرسة والمجتمع الخارجي، ضعف الدورات التدريبية الشاملة.

٥- دراسة ياسر بدر محمود (٢٠٢١)، بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمدير المدرسة الثانوية العامة في مصر في ضوء بعض النماذج العالمية لتدريب قيادات المدارس الريادية"، هدفت هذه الدراسة إلى التوصل إلى قائمة مقترحات للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة بهدف تحويل اتجاهاته ومهارته ليصبح قائد ريادي، وباستخدام المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية وفق احتياجاتهم التدريبية، ومن توصياتها توظيف التكنولوجيا الحديثة للارتقاء بأداء مديري المدارس في مجالات التنمية البشرية.

ب- الدراسات الأجنبية:

٦. دراسة (Khawaja Sabir Hussain & Sadaf Zamair. ٢٠١١)، بعنوان: "تقييم احتياجات التدريب الإداري لرؤساء المدارس الثانوية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على تقييم احتياجات التدريب الإداري لرؤساء المدارس الثانوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبيان على (١٧٨) من مديري المدارس الثانوية تمثل الموقع الريف والحضر والجنس من الذكور والإناث، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، منها: لقد وجد أن رؤساء المدارس الثانوية بحاجة إلى التدريب في مختلف مجالات الإدارة التي وشملت الإدارة المالية، والإدارة الأكاديمية، وإدارة المكاتب، وإدارة الموارد البشرية، والإدارة العامة.

٧. - دراسة (Gladys N. Asuga., & and Scott Eacott. ٢٠١٢)،

بعنوان: "الاحتياجات التعليمية لمديري المدارس الثانوية: التحقيق في منطقة

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

ناكورو، كينيا"، هدفت هذه الدراسة إلى تطوير برامج إعداد القيادة المدرسية لمديري المدارس الثانوية في منطقة ناكورو، كينيا، وباستخدام الإحصائيات الوصفية، تم استخدام الأداة المستخدمة في الدراسة الاستبيان، وكان مجموعة (٤١) استبيانات صالحة للاستعمال يمثل معدل استجابة (٤١ ٪)، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: هناك اتفاق عام من قبل مديري المدارس على أهمية المجالات الخمسة لقيادة المدرسة.

٨. دراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, Carol ، Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace (PhD). ٢٠١٣.)

بعنوان: "المهارات الإدارية واستراتيجيات تعزيز مديري المدارس الثانوية"، هدفت هذه الدراسة الكشف على المهارات الإدارية التي يمتلكها مدراء المدارس الثانوية في ولاية أنامبرا واستراتيجيات تعزيز التحول الوطني، شارك في الدراسة عينة عشوائية طبقية متناسبة مكونة من (٢٦٨) مديراً و (١١٥٩) معلماً، يبلغ مجموعهم (١٤٢٧) مشاركاً، تم استخدام الاستبانة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: تتطلب إدارة النظم التعليمية أن يمتلك مدراء المدارس المهارات الإدارية الكافية، لذا يجب تشجيعهم أو رعايتهم للقيام بالتطوير المهني المستمر.

٩. دراسة Justus Mbae Miriti & Nancy Wangui Moses

(٢٠١٤)، بعنوان: "احتياجات التدريب على الإدارة المالية لمديري المدارس الثانوية العامة في مقاطعة ماتشاكوس، كينيا"، هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات التدريب على الإدارة المالية لمديري المدارس الثانوية العامة مع نية محددة لاقتراح مجالات المحتوى لتطوير برامج تدريبية فعالة للتدريب مديري المدارس الثانوية من أجل تسهيل الإدارة الحكيمة للموارد المالية في الثانوية العامة المدارس في كينيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبيان والمقابلات على (١٦) من مديري المدارس الثانوية العامة في مقاطعة ماسينغا من

مقاطعة ماتشاكوس، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: أن عدم وجود الدافع بين مديري المدارس وعدم كفاية الوقت لحضور برامج التدريب أعاقت توفير التدريب الفعال على الإدارة المالية، من المستحسن أن تكون برامج التدريب على الإدارة المالية الفعالة وضعت على أساس تحديد وتحليل احتياجاتهم .

١٠. دراسة Victor F. Peretomode, &Maureen M.

(Dinzei. ٢٠١٩)، بعنوان: "احتياجات التطوير المهني لمديري المدارس الثانوية العامة والخاصة في ولاية الدلتا، نيجيريا"، هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات التطوير لمديري المدارس الثانوية المهني للقطاعين العام والخاص في ولاية الدلتا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبيان على (٥٢٥) من مديري المدارس الثانوية في ولاية الدلتا، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: أنه لا يوجد فرق كبير بين مديري المدارس الثانوية العامة والخاصة على احتياجاتهم من مهارات الاتصال، واحتياجات المهارات الإشرافية التعليمية، واحتياجات مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتنمية احتياجات مهاراتهم التأديبية.

التعليق على الدراسات السابقة:

ويتضح من الدراسات السابقة اهتمامها بالكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهات نظر المديرين والوكلاء في المراحل التعليمية المختلفة، وكما يلاحظ ضرورة إشراك المديرين في تحديد احتياجاتهم التدريبية اللازمة لهم للتطور والنمو المهني وأخذ موافقتهم عليها؛ وجاءت نتائج الدراسات متباينة، واجتمعت الدراسات على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس وفق رغبات مديري المدارس أنفسهم، هذا وقد ساعد استعراض الدراسات السابقة في إلقاء الضوء على مفهوم الاحتياجات التدريبية لمديري

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الله محمد حسن

المدارس، وأهم الاحتياجات بالإضافة إلى المعوقات التي تحد من تحديد تلك الاحتياجات.

ويتفق البحث مع الدراسات السابقة كدراسة ســــــــــــــلمى شــــــــــــــيحي (٢٠١٥)، ودراسة أماني عثمان محمد (٢٠١٦)، ودراسة السيد أحمد عبد الغفار (٢٠١٧)، ودراسة زين العابدين وحيد حسن (٢٠٢١)، ودراسة ياسر بدر محمود (٢٠٢١)، ودراسة Khawaja Sabir (٢٠١١)، ودراسة (Hussain & Sadaf Zamair. ٢٠١١)، ودراسة (Gladys N. Asuga., & (Egboka, Patience Ndidi (PhD), (and Scott Eacott. ٢٠١٢) Ezeugbor, Carol Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace Justus Mbae Miriti & Nancy Wangui (PhD). ٢٠١٣). ودراسة Victor F. Peretomode, &Maureen M. (Moses . ٢٠١٤)، ودراسة (Dinzei. ٢٠١٩)، في معرفة أهمية الاحتياجات التدريبية في القيادة والتخطيط، التنمية المهنية، والتوجيه والإشراف، والتقويم والمتابعة، وفي المهارات التكنولوجية، والأساليب الإدارية الحديثة، وهم من محاور البحث الميداني، وكذلك تساعد في الإعداد للتدريبات التي تؤدي إلى التطوير المهني للتنفيذ والدعم والإشراف والقيادة والتخطيط، ويختلف البحث الحالي عن هذه الدراسات في العينة ومكان تطبيقها، وركز هذا البحث على تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر، واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسات في أهمية تلك الاحتياجات لمديري المدارس.

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة:

تمهيد:

تُعد الاحتياجات التدريبية وتحديدها من أهم المراحل التي يُبنى عليها البرنامج التدريبي، وتمثل وضع اللبنة الأولى التي توضع في تأسيس البرنامج، إذ بدونها يصبح البرنامج التدريبي ضعيف وبغير أساس قوي وسليم، فتوجب تأسيس وبناء البرنامج التدريبي على الاحتياجات الفعلية والواقعية حتى تتم العملية التدريبية وحتى لا تتأثر جميع المراحل اللاحقة، من حيث الأهداف التدريبية، وكذلك تحديد من يراد تدريبهم، وتساعد على التخطيط والإعداد الجيد للبرنامج التدريبي.

فعملية تحديد الاحتياجات التدريبية تُعنى بالمرتبة الأولى لتحديد التغييرات المطلوب إحداثها في معرفة ومهارات واتجاهات الأفراد؛ وذلك لتعديل وتنمية سلوكهم بما يحقق أهداف المؤسسة، فلذلك يُصمَّم التدريب لمقابلة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمؤسسة، وإن لم تُقَمَّ المؤسسة وخاصة المؤسسة التعليمية بذلك، فإن البرنامج التدريبي المعد لا يكون له أي تأثير أو آثار تنتج على الأفراد ولا يتحقق هدف التدريب المراد تحقيقه، لأنه تعتبر الحاجة التدريبية عملية دائمة ومستمرة، وذلك لأن الاحتياجات تتنوع وتتغير بتغير التطورات والظروف المحيطة بالمؤسسة، كذا المشكلات التي تقابل المؤسسة سواء الحالية أو المستقبلية (جمال صالح محمد، ٢٠١٠، ٥٥٩).

كما تشير مراجعة الأدبيات ذات الصلة إلى أن تحديد احتياجات التدريب هو الأساس لنجاح برامج التدريب، بحيث يكون تحليل الاحتياجات عملية مستمرة لجمع البيانات لتحديدها احتياجات التدريب، وتعتبر الأساس لاتخاذ القرار في

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

تقديم الحلول لقضية الأداء، وتأتي الاستفادة من نتائج دراسة الاحتياجات التدريبية لأنها يعتمد عليها تطوير برامج التدريب، ويستفاد منها في تحديد الميزانية المطلوبة لاحتياجات التدريب من تكاليف المؤسسة، وما ينتج من فوائد تحديد احتياجات التدريب هي زيادة الخبرة الكافية والكفاءة العملية للقيام بالمهام والوظائف الرئيسية داخل المؤسسة، فعملية تحديد وتحليل الاحتياجات التي تم تطويرها وتنفيذها ستؤثر بالتأكيد على أداء الموظفين (Sonia Sain, & Aparna Khanna. ٢٠٢٠, ١٠٥٢).

Aparna Khanna. ٢٠٢٠, ١٠٥٢)

فتأتي أهمية الاحتياجات التدريبية في كونها ترتبط بالمحرك الأساسي لكافة أنشطة المؤسسة ألا وهو العنصر البشري، وإن أي نشاط تقوم به المؤسسة فيجب أن يكون ضمن خطط محددة ومعدة بطريقة جيدة، لتحقيق أهداف المؤسسة، ولا يكون التدريب ذا معنى وجدوى إذا لم يكن مبنياً على تحديد واضح للاحتياجات التدريبية، فتحديد الاحتياجات لمديري مدارس التعليم الثانوي ضرورة تفرضها التغييرات والتحديثات الجارية، والتي هي من سمات العصر التي يجب على الجميع مجاراتها والتحلي بكيفية التعامل معها. وتساعد الاحتياجات التدريبية تحديد الفرق بين الأداء الحالي والأداء المستهدف.

مفهوم الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة:

عرّف معجم اللغة العربية المعاصرة الاحتياجات في اللغة: الاحتياجات جمع مفرد لها (احتياج) من أَحْوَجَ الشخص: افتقر وصار ذا حاجة "أحوج بعد يسر"؛ احتياج (مفرد)، (جمعها) احتياجات، مصدر احتاج / احتاج إلى "ما يفتقر إليه الإنسان ويطلبه". (أحمد مختار عمر، ٢٠٠٨، ٥٧٧). ووردت أيضاً بالمعجم الوجيز في (حَاجَ) حَاجٌ - حَوَّجًا. افتقر، ويقال حاج إليه، احتياج: افتقر، ويقال احتاج إليه (مجمع اللغة العربية، ٢٠١٢، ١٨٩).

فيعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة مهمة في تصميم برامج التدريب والتطوير، وركن أساسي، لذا تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها هي " جمع المعلومات حول الوضع الحالي للمؤسسة أو مجموعة أو نظام لغرض تحديد الاحتياجات أو أوجه القصور لمقارنتها بالوضع الحالي المطلوب بهدف التصحيح أو التغيير أو التحسين" (GÜL EKŞİD, ٢٠١٠, ٣٨). وكما عرفت به الاحتياجات التدريبية بأنها " مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة لتعديل أو تطوير سلوكهم، أو استخدام السلوك المرغوب الذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء، وبالتالي في زيادة فعاليتهم في العمل" (يوسف عبد المعطي مصطفى، ٢٠١٧، ٢٠).

ويعرف البحث الحالي الاحتياجات التدريبية إجرائيًا: "بأنها المعلومات والمهارات والاتجاهات والقدرات، التي يراد تنميتها ووصولها لدى مديري المدارس الثانوية العامة لرفع كفاءتهم في الأداء، ولينم توظيفها في إدارة المدرسة للقيام بدورهم في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، ولمواجهة التغييرات المتوقعة سواء الفنية، أو التنظيمية، أو الإدارية، أو التكنولوجية، أو الإنسانية".

أهداف الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة:

فأهداف الاحتياجات التدريبية منها ما يلي: (أحمد محمود الزنفلي، ٢٠١٥، ٢٦٦)، و(مرفت السيد خطيري، ٢٠١٥، ٨٨)، و (Egi و Febrizon, Rusdinal Rusdinal, & Hadiyanto Hadiyanto. ٢٠٢٠, ١٥)

١. تنمية المهارات والمعارف الذي يؤدي بدوره إلى رفع كفاءة المهنة.
٢. تنمية المهارات يؤدي بذلك على تطوير المدرسة.
٣. تعزيز مستوى الأداء يؤدي إلى رفع الكفاءة.

٤. يساعد التدريب على تحقيق الرغبة في النمو والتقدم وكذلك في إشباع حاجاتهم التي تؤدي إلى زيادة روحهم المعنوية وزيادة ثقتهم في أنفسهم.
٥. بيان أوجه القصور وكيفية معالجتها بشكل أفضل.
٦. تحديد حاجات كلاً من الأفراد والجماعات، وكذلك المؤسسات والمجتمعات، وذلك من خلال الوقوف على الفجوات المهمة لبيان الفرق بين الوضع الحالي والوضع المراد تحقيقه.
٧. الكشف للعوامل المتسببة للحاجات والعمل على استمرارها.
٨. وضع القرارات الأساسية الرشيدة السليمة الأكثر عقلانية المسببة لما يجب العمل به مستقبلاً.
٩. وضع الأساس للمعايير التي تبنى عليها السياسات والاستراتيجيات والخطط وذلك لإشباع أو تحقيق الحاجات.
١٠. جعل الحاجات من أساسيات وأولويات ترتيب العمل للوقت اللاحق.
١١. توفير المعلومات الكافية للوضع الحالي، وكذلك المجالات ذات الأولويات المرتفعة لتعديل لما يؤدي إلى قرارات أفضل.

أهمية الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة:

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، فيما يلي: (أسامة محمد سيد، وعباس حلمي الجمل، ٢٠١٢، ١٣٥ - ١٣٦)، و(محمود عبد الفتاح رضوان، ٢٠١٢، ب، ١٤)، و(عصام عبد اللطيف، ٢٠١٦، أ، ٣٢)، و(جمال على خليل، ٢٠١٧، ٣٢-٣٣)، و(السيد أحمد عبد الغفار، ٢٠١٧، ١٥٥-١٥٦)، و(محمد رضا علي، ٢٠١٧، ١٣)، و(أمل علي محمود، ٢٠١٩، ٤٧٣).

١. تعتبر من أساسيات عملية التدريب ووضع الأهداف المراد تحقيقها.
٢. تعد العامل المؤثر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة.

٣. يوفر المعلومات عن العاملين من حيث الوظائف، والاتجاهات، والاهتمامات، والعدد، العمر، والخلفيات الأكاديمية والعلمية، والمسئوليات التي تتعلق بالتدريب.
٤. إنها تعد الأساس في التدريب عند استخدام واستحداث الأساليب الإدارية والتكنولوجية الجديدة في الإدارة المدرسية.
٥. تعتبر هي الأساس لتحديد الفئة المراد تدريبها ومحتوى البرنامج التدريبي المقدم لهم.
٦. عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية قبل بناء البرنامج التدريبي يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت الذي سوف يبذل في التدريب.
٧. تساعد تحديد الاحتياجات التدريبية على التركيز على الأداء الأفضل، وتحقيق الهدف الأساسي من التدريب.
٨. تخطيط التدريب على أساس واقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية يجعل الفرص عادلة في زيادة الكفاءة وتحسين الأداء.
٩. إن نجاح المؤسسة واستمرار بقائها يتوقف على أداء كل فرد واجباته بالشكل المطلوب وتحديد الاحتياجات يساعد في دعم هذا الجانب.
١٠. فنجاح عملية التدريب يعتمد على دقة تحديد الاحتياجات لأنها تعتبر المؤشر الذي يوجه التدريب.
١١. يساعد على تشخيص مشكلة ما، ويسهم في تقليل الهدر من خلال تحقيق الأهداف التطويرية بصورة شاملة التقارير التنظيمية.
١٢. يوفر معلومات أساسية يتم بناء ووضع الخطط عليها.
١٣. يوفر وثائق ومواد للتدريب ومعلومات عن المتدربين.
١٤. تساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.
١٥. يزيد من مشاركة العاملين في مناقشة الأمور المتعلقة بالعمل.
١٦. تحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون بالمؤسسة.

١٧. تساعد على تحدي نقطة البداية في التدريب، وكذلك الأساليب والأدوات

والمواد، مما يؤدي لإقبال المتدربين على البرنامج التدريبي بفاعلية.

طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة:

تتميز طرق وأساليب جمع المعلومات للاحتياجات التدريبية، بأهمية خاصة عند تحديد الاحتياجات التدريبية، وذلك لما يترتب عليها تقرير التدريب المطلوب، ومن يحتاج التدريب، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة المشكلات المحددة، أو لتطوير أساليب العمل، وكذلك يترتب عليها فترة التدريب من طول المدة أو قصرها، أيضًا اختيار أهداف التدريب، وكذلك التعرف على المهارات المراد إكسابها، وتتضمن طرق جمع المعلومات والتي تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية.

وأن طرق وأساليب جمع البيانات كما أورد أسامة محمد سيد، وعباس حلمي الجمل (٢٠١٢)، وبلال خلف السكارنه (٢٠١١)، وسلطان رجا الله السلمي، وعبد الرحمن محمد نفيز (٢٠٢٠)، والسيد أحمد عبد الغفار (٢٠١٧)، وعصام عبد اللطيف (٢٠١٥)، وعصام عبد اللطيف (٢٠١٦ أ)، و محمود عبد الفتاح رضوان (٢٠١٢ب)، وعصام عطابي ، وترزولت عمروني حورية (٢٠١٨) ، ويوسف عبد المعطي مصطفى (٢٠١٧) ، بها تنوع وتباين ليتناسب مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها أو المرحلة التي تمر بها المنظمة أو حجمها وعدد الموظفين فيها، وفيما يلي حصر الأساليب الأكثر شيوعًا واستخدامًا لجمع البيانات، فمنها ما يلي:

١. المقابلة: وتهدف المقابلة على التعرف على احتياجاتهم التدريبية من خلال

مواجهة شخصية بين خبير التدريب والمتدربين المحتملين، ويجب مراعاة

شروط المقابلة وتنفيذها والتي منها، لابد من مراجعة الأسئلة للتأكد من أنها

تحقق هدفها، وأن تكون لدى المُقابل ملكة الاستماع الجيد أو يلتزم بشروطها عند مقابلته للمتدربين المحتملين، ولا يعطي استنتاج لإجابات المتدربين؛ وللمقابلة مزايا و عيوبًا من مزاياها أنها تعطي فرصة كافية لإبداء الآراء وتقديم المقترحات، ومن عيوبها أنها تتطلب وقتًا طويلاً، وقد تؤدي إلى نتائج يصعب تطبيقها، ويمكن أن تنمي الإحساس بالحرَج، وأنهم في مأزق يهدد مستقبلهم الوظيفي.

٢. الاستبانة: تهدف الاستبانة على التعرف الاحتياجات التدريبية والتي يقوم بوضعه خبير التدريب، وتحتوي الاستبانة استمارة تتضمن عددًا من الأسئلة مطلوب الإجابة عنها، ولا بد عند تصميم الاستبانة من شروط يجب مراعاتها، منها:

١. أن تكون الأسئلة موضوعية بحيث تُلبي الغرض الذي جاءت من أجله.
٢. أن تكون واضحة لا لبس فيها.
٣. ألا تكون الأسئلة معقدة ترهق المتدرب عند الإجابة عنها.
٤. أن تكون الإجابات المطلوبة على هيئة "إشارات" يقوم الفرد بوضعها في المكان المخصص لها حتى يسهل حصرها وتبويب بياناتها.

وللاستبانة مزايا و عيوبًا فمن مزاياه، أنه قليل التكاليف، ويقدم بيانات مركزة وواضحة، وأنه يمكن أن يصل إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد في وقت قصير، ولكن من عيوبه ضعف قدرته في التوصل إلى أسباب المشكلات ووضع الحلول الممكنة.

٣. الاختبارات: يلجأ خبراء التدريب للاختبارات بهدف التوصل إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين، وهي قد تكون شفوية وقد تكون تحريرية، وتستخدم كوسيلة

ولتشخيص وتحديد أوجه القصور في الأداء، مع أن الاختبارات تعطي مؤشرات عامة لا نهائية في تقويم أداء الفرد للعمل أو احتياجاته التدريبية.

٤. الملاحظة : فالملاحظة لا تتطلب أي نوع ممن هم تحت الملاحظة، أي أن سلوكهم يكون تلقائيًا والمعلومات التي يتم الحصول عليها تأخذ مصداقية أكبر وذلك بمراقبة العمال بطريقة غير مباشرة لتقي جوانب الضعف والقوة في أداء الفرد منهم؛ ومن أهم عيوب هذه الطريقة أنها لا تهتم بالحصول على المعلومات الدقيقة وأن العاملين يُسيئون تخمين دوافعها على الدوام، وقد تتدخل أحياناً بعض العوامل الوقتية التي تؤثر على السلوك، والمواقف أثناء الملاحظة، تحتاج لوقت طويل؛ ويشترط للملاحظة الشروط الآتية: أن يكون لها هدف بحثي مسبق، وأن يكون لها خطة منظمة، وأن تسجل الملاحظة بدقة، وأن تخضع لمراجعة وضوابط تكفل الثقة بنتائجها.

٥. تحليل المشكلات: تستهدف طريقة تحليل المشكلات معرفة السبب الحقيقي للمشكلة، أن يأتي التدريب ويكون هدفه علاجها؛ ومن مزايا طريقة تحليل المشكلات أنها تزيد من مستوى التفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين، وتصل هذه الطريقة بنفس نتائج التي تعطيها طريقة لمقابلة.

٦. تقويم الأداء: تستهدف طريقة تقويم الأداء إعطاء مؤشراً واضحاً عن الواجبات التي لم تُتَجَزَ، وكذلك وأسباب عدم إنجازها، وكما تبين نتائجها مدى حاجة العاملين إلى التدريب، ومع أنه يستنفذ وقتاً طويلاً، بالرغم من تقديمه معلومات دقيقة عن واجبات ومسؤوليات الوظائف وأنواع التدريب التي يحتاج إليه شاغلوه.

٧. دراسة التقارير والسجلات: يهدف دراسة التقارير والسجلات إلى التعرف على نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب، ومن مميزات دراسة التقارير والسجلات بأنها تظهر مشكلات الأداء، لكن ومن عيوبها لا تكشف

عن أسباب هذه المشكلات، ولا تتسم بالموضوعية مما يصعب الاعتماد عليها وحدها في تحديد الاحتياجات التدريبية.

٨. اللجان الاستشارية: وتتكون هذه اللجان من مجموعة من الخبراء والمسؤولين، الذين لديهم العلاقة والخبرة بالأنشطة والوظائف محور الاهتمام، قد يكونوا من داخل المؤسسة، وأحياناً من خارجها، ويوجد لديه ما يفيدهم من المعلومات التي تمكنهم من تحديد المهمات، وما تحتويه الأنشطة والاحتياجات التدريبية لها بشكل دقيق.

٩. ورش العمل: وهي اجتماع يضم مجموعة من العاملين يقودهم أحد متخصصي تحديد الاحتياجات، لمناقشة الاحتياج التدريبي للمؤسسة ككل أو بعض إدارتها، ويساعد هذا الأسلوب على اكتشاف بعض الجوانب التي ربما يغفل عنها منسق التدريب، أو لا يتعرض لها من خلال الأساليب الأخرى.

١٠. الوسائل المطبوعة: وتشمل المجالات المهنية والأخبار والنشرات القانونية والمنشورات الداخلية.

١١. قوائم الاحتياجات التدريبية: توفير معلومات على قدر كبير من الدقة، من خلال قائمة الاحتياجات التدريبية، العاملين يقوموا بتحديد حاجاتهم بأنفسهم، توضيح مواطن القوة والضعف لمسئولي التدريب.

١٢. تحليل أداء العاملين: وذلك بجمع المعلومات عن كافة العاملين من الميدان التربوي، في ضوء أهداف المؤسسة، ومعايير الأداء الجيد، ومراجعتها، وتحديد أبرز المشكلات والمعوقات، والفرص والتحديات، بغية الوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية.

١٣. مسح المناخ العام: لمعرفة شعور واتجاهات العاملين نحو الأعمال التي يؤديونها.

١٤. العصف الذهني: وهو الوصول للاحتياجات التدريبية عن طريق الحصول على وجهات نظر العاملين في المؤسسة وذلك باستخدام طرق الاستبيان المناسبة للوظيفة التي يؤديها.

تعد طرق جمع المعلومات ذات أهمية كبيرة، وذلك وصولاً للهدف المراد تحقيقه ألا وهو تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية، بالتقصي والدلائل وتطبيق واستخدام ما يتناسب مع الدراسة من طرق جمع المعلومات كما حدد سلفاً في إجراءات السير في الدراسة، للوصول والكشف عن الاحتياجات الواقعية من أرض الميدان لمديري المدارس الثانوية العامة.

فأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية تتعدد وتتنوع بين أسلوب المقابلة، والاستبانة، والاختبارات، والملاحظة، وتحليل المشكلات، وتقويم الأداء، ودراسة التقارير والسجلات، وغيرها من الأساليب، فذلك قبل البدء في تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين يجب أن يتم استخدام الأسلوب الأمثل لجمع المعلومات اللازمة لإتمام الدراسة، وقد يتكامل أكثر من أسلوب في دراسة واحدة، وذلك لتدعيم موضوع البحث والوفاء بكافة جوانبها وأجزائها، باستخدام الأداة المناسبة، وهي الاستبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة، وذلك للتعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية على ضوء نظام التعليم الجديد من وجهة نظر عينة البحث.

المحور الثاني: نظام التعليم الجديد في مصر (the new education system in Egypt):

يعد نظام التعليم من أهم الأنظمة الاجتماعية، التي بدورها تقوم بعملية النقل للقيم والمعايير الاجتماعية وذلك لوقوع المسئولية على عاتقها، ومسئولة أيضاً على نقل المعارف الفكرية والموروث الثقافي، وذلك بين الأجيال بعضها البعض، لذلك تقوم الدول بالتخطيط ووضع السياسات التعليمية التي تتفق مع

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

الأيدولوجية والثقافة، وتلك الغايات والأهداف تخدم تحقيق سعي الدولة، ولا يتم ذلك إلا من خلال التعليم ليصل إلى التقدم والازدهار التعليمي الجديد في مصر، لأن نظام التعليم شأنه كشأن باقي الأنظمة التعليمية غايته إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف والغايات، ويعتبر نظام التعليم الجديد بمصر ما هو إلا بعض من كل من عمل قومي كبير ومتصل، وكل ذلك لوصول مصر إلى قائمة الدول المزدهرة، وحتى يضمن المستقبل المبهر لكل المصريين (ممدوح عبد الرحيم أحمد، وآية عادل عبد الغني، ٢٠٢٠ ، ٦٩).

وقد أكدت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي على التأكيد على أهمية وضرورة التحول في التعليم نحو الإبداع والتفكير الناقد، وأيضاً الاستفادة في الاستخدام والتنوع من التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، والاهتمام بتفعيل الأنشطة التربوية والعمل على تحسين وتعديل البيئة المدرسية وجودتها من أجل إعداد الطلاب الإعداد المناسب، ويتطلب ذلك على إحداث التغيير الجوهرى في دور القائمين على العملية التعليمية، من أجل هذا أكدت الخطة الاستراتيجية على الأهمية والدور المتميز الذي يؤديه العنصر البشرى ليدعم التحول المطلوب، والعمل على ضرورة التكامل والتعاون بين المعلمين والقيادات المدرسية وعلى رأسهم مدير المدرسة وكذلك الموجهين الفنيين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤ ، ٢١).

كما أن نظام التعليم الجديد للثانوية العامة المطبق في العام الدراسي (٢٠١٩/٢٠١٨) يختلف عن نظام التعليم القديم، وذلك على النحو التالي: (سلوى حلمي علي، ٢٠١٩، ٢٣)

١. يختلف نظام التعليم الجديد للثانوية العامة اختلافاً جوهرياً عن أنظمة التعليم السابقة.
 ٢. أن برنامج الإصلاح يشتمل على عدة مكونات للنظام التعليمي في الثانوية العامة منها: استمرارية النمو المهني للمعلمين، والمناهج، وأيضاً الامتحانات ونظام التقييم.
 ٣. تحول التعليم إلى جعل الطالب محور العملية التعليمية.
 ٤. الانتقال من التعليم الحالي المعتمد على الحفظ والتلقين إلى التعلم الحديث المعتمد على التفكير والتأمل وتعلم مهارات الحياة.
 ٥. الانتقال من التعلم التقليدي إلى التعلم الإلكتروني.
 ٦. تغيير نظام التقييم القديم إلى النظام التراكمي.
 ٧. تنمية مهارات الإبداع واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية لدى المعلمين، وكيفية التدريس في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.
 ٨. استمرار التنمية المهنية للمعلمين للمواكبة كل ما هو جديد.
 ٩. التعاون بين أفراد العملية التعليمية لنجاح ذلك البرنامج الجديد.
 ١٠. يتطلب التغيير ثقافة مدرسية تتصف بالإيجابية وقبول التغيير والتعاون والمبادأة ولا تعرف اليأس والإحباط.
- ومزايا نظام التعليم الجديد في مصر كما ذكر الدكتور طارق جلال شوقي وزير التربية والتعليم الفني (٢٠١٨) أن من أهم مزايا نظام التعليم الجديد، ما يلي: (خالد عبد اللطيف محمد، ٢٠١٨، ٢٥ - ٢٧)
١. الإطار الجديد للمناهج يُعد ترجمة لمواد الدستور المصري التي لها علاقة بالتعليم.
 ٢. تُمكن المناهج الجديدة الطلاب من المعارف والقيم والمهارات الحياتية للقرن الحادي والعشرين وتؤهله للمنافسة العالمية.

٣. يعمل النظام الجديد على الجمع بين الهوية الوطنية والخصوصية الثقافية، وكما تعمل على الأخذ بالاتجاهات العالمية في الجودة.
٤. تقدم الأنشطة المتعددة لتعميق ثقافات المواطنة والانتماء والثقة بالنفس وتقبل الآخر.
٥. يهدف لإعداد الجيل المتعلم القادر على التنفيذ، الناقد، المبدع والمبتكر، لديه القدرة على حل المشكلات.
٦. الربط بين التعليم وأسواق العمل سواء المحلية أو العربية أو العالمية مع مراعات التحديات المجتمعية.
٧. تعتمد المناهج على أبعاد التعلم الأربعة: (تعلم لتعرف، وتعلم لتكون، وتعلم لتعمل، وتعلم لتعيش مع الآخر).
٨. تنص فلسفة الإطار الجديد على توفير التعليم للجميع بالجودة العالية ودون تمييز.
٩. أُعدَّ من أفضل خبراء المناهج المصريين ممن تعلموا في الداخل والخارج، وفي دول ومؤسسات دولية متخصصة في المناهج.
١٠. إطار المناهج الجديدة مصري خالص من حيث الإعداد.
١١. القضية ليست تعريب للمناهج، بل نظام جديد بكل أركانه يجعل المدارس الحكومية تحاكي المستوى العالمي.
١٢. ستدرس اللغة الإنجليزية من اليوم الأول بشكل منفصل في جميع مدارس الدولة.
١٣. اللغة العربية تم تثبيتها كونها اللغة الأم، مما استلزم أن تكون الباقية متعددة التخصصات باللغة العربية.
١٤. الاقتصار على المواد الأساسية وإلغاء باقية متعددة التخصصات في المرحلتين الإعدادية والثانوية.
١٥. بدءاً من الصف الأول الإعدادي ستدرس العلوم والرياضيات كمواد منفصلة.

١٦. إضافة لغة أجنبية أخرى بجانب اللغة الأجنبية بداية من الصف الأول الإعدادي.

١٧. تم التحول في النظام الجديد من أنواع أخرى من التعليم اضطررنا إليها حينما كان التعليم الحكومي غير ملائماً.

١٨. النظام الجديد يهدف للتنافس المباشر والشريف مع ما كانت عليه المدارس التجريبية أو الخاصة لغات في النظام القديم.

١٩. تعتبر ترجمة العلوم والرياضيات في المرحلة الابتدائية للغة الإنجليزية، أن اللغة الأجنبية لدى التلميذ تكون اللغة الأم، مما يؤدي إلى فقدان كفاءة تعلم اللغة العربية وكذلك الهوية.

٢٠. التمييز سيكون في المدارس " الحكومي مميز" أو " الخاص مميز" من خلال الخدمات المقدمة وليس في صلب الفلسفة التعليمية الجديدة لذلك ستستمر لأداء دورها الحالي وعدم إلغائها.

فيعتبر نظام التعليم الجديد المطبق في العام الدراسي (٢٠١٨/٢٠١٩) يختلف عن نظام التعليم القديم ، سواء ما يتعلق بالمناهج التي يعد ترجمة لمواد الدستور المصري، وما يتعلق بالأهداف المعدة للمراحل التعليمية، وما يتعلق بالطالب واحتياجاته، وبالمعلم وأدواره، وبطرائق التدريس المناسبة، وتجهيزات الفصل الدراسي وما تتناسب مع المنهج الجديد، وبالتكنولوجيا الحديثة واستخداماتها، والاستفادة من الثورة المعرفية الحديثة، وبإعداد خريج المستقبل الذي يمتلك من القدرات العقلية والجسدية والنفسية ما تساعده على مواجهة سوق العمل، والحياة المجتمعية السليمة، وإلى غير ذلك من المزايا التي يتميز بها عن سابقه.

فلسفة ورؤية نظام التعليم الجديد في مصر:

فلسفة النظام التعليمي تعبر عن الرؤى الفكرية وكذلك بالنظرة الشاملة التي يعتمد عليها في الأهداف العامة التي تسيّر النظام التعليمي، ومن فلسفة

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

المجتمع وثقافته تبنق فلسفة النظام التعليمي، وأيضاً من المفاهيم التربوية سواء كانت مفاهيم تقدمية أو مفاهيم تقليدية، وتنبثق أيضاً من التقاليد التربوية، فكلما كانت هذه الرؤية واضحة، ومنسقة، ومتطورة، وشاملة، ومستمرة، تتيح للنظام التعليمي الفلسفة المتكاملة (عبد الحميد عبد الفتاح شعلان، وعيد إبراهيم عبد الله، ٢٠١٣، ٢١-٢٢). أي أن الفلسفة ماهي إلا تعبير عن الرؤية الفكرية والنظرة الشاملة والمعتمد عليها الأهداف للنظام التعليمي، وكذلك تبنق من فلسفة المجتمع والثقافة، وتلك الحصيلة هي التي تعبر عن فلسفة النظام التعليمي.

وأيضاً فلسفة نظام التعليم الثانوي العام الجديد فهي تقوم على مجموعة من الأسس التربوية والأسس الاجتماعية، والتي تتمثل في دمج الطلاب المختلفين من حيث الاستعدادات والقدرات والمنتسبين للطبقات الاجتماعية والاقتصادية المتنوعة، ومن ثم تتاح لهم الفرصة لدراسة الخليط من العلوم والإنسانيات والآداب، وذلك طوال الثلاث سنوات حتى يتخرج الطالب على درايةٍ وقدرٍ كافٍ من الثقافة، التي تؤهله لخوض سوق العمل الداخلي والخارجي، وتؤهله لخوض التحديات بأنواعها المختلفة والمساعدة في تقدم وتطوير المجتمع، وأيضاً تنمية قدرات الطالب على البحث العلمي والتفكير الناقد والإبداع الابتكار، بواسطة الأنشطة التربوية والدراسية المتعددة (أمل على محمود، ٢٠١٩، ٤٨٤).

فتعتبر فلسفة نظام التعليم الجديد تلك الفلسفة التي تعبر عن مجموعة من الرؤية الفكرية للمجتمع، وكذلك تمتاز بالنظرة الشمولية التي تقوم عليها الأهداف العامة التي تسير النظام التعليمي، وكذلك من واقع المجتمع وثقافته السائدة التي يستمد النظام التعليمي فلسفته، وأيضاً من المفاهيم التربوية سواء كانت مفاهيم تقدمية أو مفاهيم تقليدية، وتنبثق أيضاً من التقاليد التربوية، فكلما كانت هذه الرؤية واضحة، ومنسقة، ومتطورة، وشاملة، ومستمرة، تتيح للنظام التعليمي الفلسفة المتكاملة، وتتعامل الفلسفة مع العملية التعليمية في كونها تلك المنظومة الشاملة والمتكاملة على الجوانب جميعها، سواء كانت العملية منها وكذلك الثقافية

والتربوية والرياضية، وكل ذلك من أجل المنتج النهائي الذي يكون عالي الجودة، المطابق للمواصفات العالمية.

تتلخص رؤية وزارة التربية والتعليم ٢٠٣٠ في توفير الموارد البشرية المتنامية القدرة والكفاءة، وعلى أعلى درجة من الجودة والأخلاقيات المهنية، من أجل البناء للمجتمع الذي يقوم على التعلم والاقتصاد الذي يقوم على المعرفة؛ ولتحقيق هذه الرؤية تضطلع الوزارة برسالتها لقيادة وإدارة وتنمية قطاع التعليم قبل الجامعي- ومنها التعليم الثانوي العام - ليستجيب للاحتياجات الاجتماعية الاقتصادية والثقافية للمجتمع المصري بالهوية الوطنية التي لا تنفصل عن الاتجاهات العالمية، وبذلك أصبح الهدف البعيد للقطاع هو تحقيق التنمية الشاملة للنشء، مع الغرس لروح المواطنة والتسامح، ونبذ العنف، وتفهم أسس الحرية والعدالة من الحقوق والواجبات والشعور بالمسؤولية تجاه الوطن والمواطنين؛ أما الهدف المباشر فيتمثل في التأكيد على الالتزام بحق كل طفل في الفرصة المتكافئة لتلقي الخدمة التعليمية بمستوى من الجودة التي تتناسب مع المعايير العالمية، بما يسمح له بالإسهام الفعال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، وبالمنافسة إقليمياً وعالمياً (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٢).

وكما أن رؤية التعليم المنبثقة من "رؤية مصر ٢٠٣٠"، فنجد أنه تم وضع ثلاثة أهداف استراتيجية أساسية لها: والتي إحداها تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية، وتليها إتاحة التعليم للجميع دون تمييز، وآخرها تحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم، لذلك تعتبر تلك الأهداف مهمة وكبيرة تحتاج للعديد من التخطيط والخطط والتحركات السريعة لتنفيذها. وأن تلك الرؤية التي أعدها وصاغتها وزارة التخطيط ما هي إلا نتاج عن الجلسات الحوارية والنقاشية الطويلة مع العلماء والخبراء في شتى المجالات، فأصبح من الطبيعي سيرها في الطريق الصحيح وذلك لتحقيق ما هدفت إليه من رؤيتها في خطة التنمية للعام ٢٠١٧/٢٠١٨ (مركز هردو لدعم التعبير الرقمي، ٢٠١٨، ١٦).

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

فالرؤية الجديدة لنظام التعليم الجديد في مصر هدفت كما بينت الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٩) على أن الاهتمام بالمؤسسات التعليمية والارتقاء بها، حتى تتماشى مع الحياة في القرن الحادي والعشرين ومتطلباتها، وتوجد لدى العاملين عليها من المهارات القيادية ما يمكنهم من تهيئة وتجهيز النشء والشباب لما ينتظرهم من الغد المستتير والفريد؛ لهذا بذلت الجهود من قبل وزارة التربية والتعليم لأجل تجهيز شاغلي الوظائف القيادية وتسليحهم بالخصائص ومن المهارات التي تساعدهم بالقيام بمسئولياتهم والتزاماتهم بكل فاعلية ومهارة، وذلك بواسطة ما يقدم لهم أثناء الخدمة من التدريب والأنشطة والبرامج التنموية التي تساعدهم على التنمية المهنية .

وتعتبر الرؤية الجديدة لنظام التعليم الجديد في مصر والتي هدفت إلى الاهتمام والارتقاء بالمؤسسات التعليمية، التي تتماشى مع طبيعة الحياة في القرن الحادي والعشرين ومتطلباتها، فتللك الرؤية للإصلاح لنظام التعليم الجديد في مصر والتي حوت التحولات الكبرى في التعليم، وكذلك ما اعتمدت عليه الرؤية للتطوير لنظام التعليم الجديد، وهي وفقاً لرؤية مصر في الخطة الاستراتيجية (٢٠٣٠)، والتي من مرتكزاتها التعليم للجميع بالجودة العالية بغير تمييز، وذلك وفق إطار النظام المؤسسي الذي يركز على التعلم، وأيضاً من ضمن ما اعتمدت عليه الرؤية أيضاً إكساب وتنمية المهارات الحياتية، والاتجاهات الحديثة، والاستفادة من كل ما هو جديد في مجال التعليم والتعلم.

أهداف نظام التعليم الجديد في مصر:

يعد نظام التعليم الجديد نابعاً من الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم قبل الجامعي (٢٠١٤/٢٠٣٠)، والتي تهدف: إلى تطوير نظام التعليم الثانوي بما يتوافق مع المعايير العالمية، وبما يضمن جاهزية الخريجين لمرحلة التعليم العالي؛ والتي أكدت على أهمية التعليم الثانوي العام وضرورة تطويره ليتماشى والمعايير

العالمية، ليتخرج الطالب القادر على التفكير الناقد والمشاركة في اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال عدة أهداف منها: (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٧٥ - ٧٦).

١. تنمية وتعزيز القدرات لدى المعلمين والقيادات المدرسية والموجهين، وذلك لتحديث التعليم الثانوي العام.

٢. تحسين الحياة المدرسية وجودتها لطلاب المرحلة الثانوية العامة.

٣. إيجاد البدائل وتوفير الحوافز لتنفيذ الأنشطة التربوية الداعمة للتنمية الشاملة والكشف عن المواهب للطلاب.

٤. تقديم النماذج الإبداعية لتكون بمثابة الأساس للتطوير ومتابعته للتعليم الثانوي العام.

٥. الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التعليم والتعلم والتقويم الاختباريات.

فالهدف العام لتطوير المناهج هو تطوير المناهج الدراسية للتعليم قبل الجامعي والتي من ضمنها التعليم الثانوي العام لتتفق مع متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين بمتغيراته المحلية والإقليمية والعالمية، وتسعى لتنمية ثقافة التفكير والإبداع، والحفاظ على القيم الأصيلة للمجتمع المصري وترسيخها، والتأكيد على المواطنة الرقمية، وذلك لإعداد أجيال قادرة على المنافسة عالمياً للوصول على مراكز متقدمة في مجال العلوم والرياضيات والتقنيات، وذلك وفق ما رسخت له وزارة التربية والتعليم ٢٠١٤ في خطتها الاستراتيجية ٢٠٣٠ للنهوض بالتعليم ومخرجاته، فجاء نظام التعليم الجديد نتيجة للأهداف التي وضعت وتحقيقاً لها.

الملاح الرئيسية لنظام التعليم الجديد في مصر:

وذلك لمعالجة القصور الحاصل في النظام التقليدي للتعليم، وذلك لأنه لم يحقق أهدافه المعد لها بحسب الدستور، لأنه أهمل التعلم المهاري وركز على التقييم، من أجل الحصول على المؤهل وأن يكون له مكان بالتعليم الجامعي، وكان نتيجة أثر ذلك على التنمية الشاملة وريادة الأعمال، والذي أثر بدوره

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

ضعف المستوى والنتائج النهائي للتعلم، وأيضاً عدم مسايرة المستجدات العالمية للتعليم، وتصنيف مصر العالمي في مستوى التعليم أصبح متأخراً، وأثر أيضاً على ضعف الهوية والانتماء واللغة، وكذلك المهارات الحياتية، وتدني مستوى الخريجين؛ لذا فقد اختلف النظام التعليمي الجديد كل الاختلاف عن النظام التعليم الحالي، وذلك سواء كان في الفلسفة والأهداف والمهارات المستهدفة، وأيضاً في طرائق التدريس والتقييم (تفيده سيد أحمد، ٢٠١٩، ٢٣-٢٤).

كما تبذل الدولة جهوداً كبيرة لتحسين التعليم في جميع المراحل التعليمية عامة، وفي مرحلة التعليم الثانوي العام على وجه الخصوص، فقد تم تغيير نظام الثانوية العامة عدة مرات خلال العقود الثلاثة الماضية، وقد شمل التغيير بعض الجوانب مثل التشعيب وسنوات التشعيب ومجموع الدرجات، إلا أن وزارة التربية والتعليم بدأت مؤخراً في تغيير نظام جديد للثانوية العامة، بدءاً من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، ويرتكز هذا النظام على التحول نحو التعلم الإلكتروني واستغلال بنك المعرفة المصري، والاعتماد على نظام التقييم التراكمي (GPA)، والتحول في دور المعلم من الملقن للطلاب إلى الموجه والمرشد لهم للبحث عن المعلومات الصحيحة، وذلك بغرض تربية الطالب المبدع القادر على المنافسة العالمية (البنك الدولي، ٢٠١٧، ١١) .

أما بالنسبة للملامح الرئيسية لنظام الجديد للتعليم المصري، فترتكز على مجموعة من البنود التي توضح بالنسبة للمناهج الحالية من أسلوب التدريس وأسلوب التقويم، كذلك أيضاً الاهتمام بتصميم المناهج الجديدة ولأخذ في الاعتبار لأنها حجر الأساس الذي تقوم عليه كل عمليات تطوير التعليم، واعتمد إطار مناهج التعليم في مصر التي ستطبق على الصف الأول الابتدائي من العام الدراسي القادم على أبعاد التعلم الأربعة (التعلم من أجل المعرفة، التعلم لتكون، التعلم من أجل العمل،

التعلم لكيفية التعايش مع الآخر)، وجميعها لها أبعاد بينها علاقة ترابط وتكامل حتى تؤدي في مجملها إلى تحقيق أهداف التعليم، وتعتمد على التطبيق لمبادئ التعليم الفعال، وذلك لإعداد المتعلم المتميز (فايزة أحمد الحسيني، ٢٠١٩، ١٢٧).

مدير المدرسة الثانوية العامة ونظام التعليم الجديد:

تعد ملامح نظام التعليم الجديد المطبق في العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، التغييرات والتطورات التي تم تناولها سلفاً، مما يجعل المهام والمسئوليات لمدير المدرسة في جميع المراحل عامة ومرحلة التعلم الثانوي العام خاصة، تتطلب مهما ومسئوليات أضيفت إليه و التي تتماشى وأداء دوره في نظام التعليم الجديد، والتي هي من الأدوار المهمة والبارزة، ونظراً لما يقوم به من دور رئيس وفعال في ترجمة القرارات والتعليمات الواردة والإشراف على تنفيذها بالصورة المطلوبة، ويعمل على تحقيق الأهداف العامة لهذا النظام، وأنه حلقة الوصل بين المدرسة والإدارة العليا، فذلك إهماله وإهمال التوعية بنظام التعليم الجديد قد يكون له تأثير في فعالية تطبيق تلك المنظومة.

فأصبح التعليم من الصناعات المهمة في العصر الحديث، ما لم تعد أكبرها على الإطلاق؛ لذلك يعتبر من أهم المدخلات للنظام التعليمي الإدارة التعليمية، لذا يجب أن تكون إدارة لديها وعي، ولديها من المؤهلات القيادية والعلمية والتربوية العالية، وأن تكون القيادة على دراية كاملة بالأساليب الإدارية، والتأكيد على الوعي الكامل بأحداثها بالصفة المستمرة من ذلك الجانب، ومنها ما يلي (عبد الحميد عبد الفتاح شعلان، وعيد إبراهيم عبد الله، ٢٠١٣، ٢٧ - ٢٨).

١. أن تجمع القيادة بين فنون وعلمية الإدارة.
٢. أن تقوم بعملياتها من التوجيه والإشراف والتنسيق.
٣. أن تكون القيادة ذات قدرة واعية على الملاحظة العلمية.

٤. أن تقوم بعملية التقويم وذلك من أجل التطوير للإدارة خاصة، والتطوير لنظام التعليم على وجه العموم.

٥. أن تعمل على الجمع للمعلومات من مصادرها، وكذلك من البيئة المحيطة بها، وأيضًا من البيانات للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والثقافية، إلى غير ذلك سواء كان ذلك من الداخل للنظام التعليمي أو من الخارج له.

٦. فيهدف كل ذلك لتوجيه نظام التعليم إلى المسار الصحيح، وأن يتفاعل بالشكل النشط مع الأنظمة الاجتماعية الأخرى، ليحقق ذلك التفاعل التقدم للمجتمع.

كما أصبح دور الإدارة المدرسية في العصر الحديث في المدرسة واسعًا ليجري الجانب الإداري والفني مع عدم الفصل بينهما، ومن هنا أصبحت مهمة المدرسة التهيئة للنمو المتكامل للطالب، وكما أصبح الطالب محور الإدارة المدرسية بعد أن كانت المواد الدراسية هي المسئولة عن تنميته الجسمية والعاطفية والروحية والاجتماعية وكذلك السلوكية للطالب، وهناك تصنيفات لواجبات مدير المدرسة اتبعتها بعض علماء الإدارة، ومن تلك التقسيمات بحسب الميادين الرئيسية لنشاط مدير المدرسة وهي أربعة أقسام: الواجبات الإدارية والتي ترتبط بعمل المدرسة إداريًا، والواجبات الفنية المرتبطة بتحسين العملية التعليمية التربوية في المدرسة، والواجبات الاجتماعية التي تختص بتوجيه الحياة الاجتماعية وتحسين المناخ النفسي والاجتماعي في المدرسة، والقسم الأخير المتعلق بخدمة البيئة المحيطة بالمدرسة (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٩، ٣٢ - ٣٣).

وتقر الدول وتؤكد بأن مديري المدارس بدورهم كقادة في مدارسهم، وهو محور مهم وأيضًا هو جزء من عملية التحسن لاستراتيجيات المدرسة، فالدراسات والبحوث في هذا المجال كثيرة ومستمرة في التوسع وذلك لفهم الدور الذي يقوم به مدير المدرسة من أجل ضمان نجاح الطلاب، وذلك في ظل استمرار هذا

المجال في التطور، فنقوم تلك الدول بتلك التغييرات السياسية من أجل دعم المبادئ عن طريق تحديد الأدوار الخاصة بمديري المدارس، وإنشاء الأطر للعمل على مستوى الدولة من خلال الدعم والاستخدام الأمثل للموارد للتنمية الرئيسة. (Damion Pechota, &Deven Scott. ٢٠٢٠, ٥).

فأدركت وزارة التربية والتعليم أهمية ما تقوم به القيادة المدرسية، وفي ظل رؤية الوزارة الطموحة لدور مدير المدرسة في قيادة المؤسسات التعليمية نحو تحقيق أهدافها، وأداء الرسالة المعدة للمدرسة، والتصدي للمشكلات المعقدة، والاستعداد للتغييرات المتسارعة التي تحيط بالمدرسة، فإن ذلك يتطلب وجود الخطة المتكاملة الأركان لتنمية القيادات المدرسية للإعداد المهني المناسب، وأن تكون جاهزة لقيادة التغيير والتكيف معه، وتكييف مدرسته لذلك التغيير، وأن تكون قيادة واعية لديها من القدرة على التفكير والتنظيم وإدارة المعرفة المتدفقة بصورة سريعة، وتمكين جميع العاملين منها، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق القيادة القادرة على التعامل مع ذلك بالعمل الجماعي لا الفردي، ومع الثقة المتبادلة بينه وبين العاملين، بما يساعد على تحقيق أهداف وزارة التربية والتعليم (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٩، ٣)، و(وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦، ١٢٧-١٣١).

فإدارة النظام التعليمي تتطلب أن يمتلك مدير المدرسة المهارات الإدارية الكافية لإدارة هذه المؤسسات التعليمية، لذلك تستلزم الإدارة الفعالة للمدارس الثانوية أن يمتلك المدير تلك المهارات، حتى يتمكن من إدارة هذا التنظيم الفعال وتوجيه سلوكهم وأدائهم، وذلك يبين ما مدى قدرة المدير على أداء ذلك بالاستراتيجية المطلوبة، وتحسين التحول التعليمي المتجدد على مستوى المدرسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, Carol (٢٠١٣). Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace (PhD). ومن هنا يتضح الاحتياج إلى الدور المهم الذي تلعبه القيادة التربوية المتمثلة بمدير المدرسة، فإن تحسين الكفاية للعملية التعليمية وتحقيق أهداف المدرسة مرتبط

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

بالدور القيادي الفاعل لمدير المدرسة، وهي مرتبطة أيضاً الطريقة التي تقوم بها المدرسة وكذلك السلوك القيادي الذي تؤديه والقدرة في التوظيف للإمكانيات. تعتبر إدارة نظام التعليم الجديد للثانوية العامة أن يمتلك مدير المدرسة من المهارات الإدارية الكافية لإدارة هذه المؤسسة التعليمية، وتحرص وزارة التربية والتعليم على أهمية ما يقوم به مدير المدرسة، لأنه يعتبر من أهم المدخلات للنظام التعليمي الإدارة التعليمية وعلى رأسها مدير المدرسة، فصارت وظيفة الإدارة المدرسية في العصر الحديث في المدرسة متسع ويشمل جميع الجوانب الإدارية والفنية مع الترابط بينهما، فمدير المدرسة هو المحور المهم، و أيضاً هو جزء من عملية التحسن لاستراتيجيات المدرسة، ويلزم ذلك التخطيط والإعداد الجيد للخطة المتكاملة الأركان، بهدف التنمية و الإعداد المهني المناسب لمدير المدرسة الثانوية العامة، فإن تحسين العملية التعليمية وكفايتها وتحقيق أهداف المدرسة مرتبط بالدور القيادي الفعال لمدير المدرسة.

المتطلبات لتطبيق نظام التعليم الجديد لثانوية العامة:

فمن أهم المتطلبات لنظام التعليم الجديد للثانوية العامة في مصر، والتي تكون مصدراً لمعرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة، فمن أجل ذلك يتطلب تعزيز وتنمية المهارات والتمكين من الإعداد للعمل على تنفيذ تلك الأهداف على أرض الواقع، وتنمية المجالات التي يحتاج التدريب فيها مدير المدرسة الثانوية العامة لمساعدته على التعامل مع أهم محاور إطار نظام التعليم الجديد للثانوية العامة في مصر، والذي تم تنفيذه خلال العام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩، وهذه المحاور هي التي ينبغي أن تنطلق منها برامج التدريب لمديري مدارس الثانوية العامة، وذلك تحقيقاً لأهداف المطلوبة منها في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة بالصورة المطلوبة. ومن تلك الاحتياجات التدريبية التي تتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد لمديري المدارس الثانوية العامة، ما يلي:

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

المجموعة الأولى: خاصة بالقيادة والتخطيط بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد:
فمن الدراسات التي تناولت القيادة والتخطيط وأهميتها لمديري المدارس وأهمتها في مجال العمل الإداري دراسة كلاً من (أماني عثمان محمد، ٢٠١٦)، ودراسة (محمدن ولد آده، ٢٠١٧)، ودراسة (ياسر بدر محمود، ٢٠٢١)، ودراسة (Lindsay ,Burt.٢٠١٥)، ودراسة (Damion Pechota, &Deven) ودراسة (Scott.٢٠٢٠)، ودراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, ، ودراسة (Carol Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace (PhD).٢٠١٣) ، ودراسة (Gladys N. Asuga., & and Scott Eacott.٢٠١٢).

المجموعة الثانية : خاصة بالإشراف والتوجيه الفني بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد:

فمن الدراسات التي تناولت الإشراف والتوجيه الفني، وأهميتها لمديري المدارس وأهمتها في مجال العمل الإداري دراسة كلاً من: دراسة (عماد صموئيل وهبة، رجاء التوني حسين، ومحمد فوزى زيدان، ٢٠٢٠) ، ودراسة (محمد فلاح علي، ٢٠٢٠) ، ودراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, ، ودراسة (Carol Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace (PhD).٢٠١٣) ، ودراسة (Kazi Enamul Hoque , Husaina Banu Bt Kenayathulla ، ودراسة (Malar Vili D/O Subramaniam, & Reazul Islam.٢٠٢٠) ، ودراسة (Victor (Khawaja Sabir Hussain, & Sadaf Zamair.٢٠١١) ، ودراسة (Nwite ، ودراسة (F. Peretomode ., &Maureen M. Dinze.٢٠١٩) ، ودراسة (Onuma. ٢٠١٧) .

المجموعة الثالثة : خاصة بالنمو المهني للمعلمين بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد:

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

فمن الدراسات التي تناولت النمو المهني للمعلمين، وأهميتها لمديري المدارس وأهمتها في مجال العمل الإداري دراسة كلاً من: (سلطان رجا الله السلمي، وعبد الرحمن محمد نفيذ، ٢٠٢٠)، ودراسة (عماد صموئيل وهبة، رجاء التوني حسين علي، ومحمد فوزى زيدان، ٢٠٢٠)، ودراسة (محمدين ولد آده، ٢٠١٧)، ودراسة (ياسر بدر محمود، ٢٠٢١)، ودراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, Carol Obiageli (PhD) & (T Boronenko , A Enueme, Chika Peace (PhD).٢٠١٣) ودراسة (Kazi Enamul Hoque , Kaysina , & V Fedotova.٢٠٢٠) ودراسة (Husaina Banu Bt Kenayathulla , Malar Vili D/O Subramaniam, Khawaja Sabir Hussain, & Reazul Islam.٢٠٢٠) ودراسة (Sadaf Zamair.٢٠١١) ودراسة (Lindsay, Burt.٢٠١٥)، ودراسة (Nwite Onuma, ٢٠١٧).

المجموعة الرابعة : خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد:

فمن الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية، وأهميتها لمديري المدارس وأهمتها في مجال العمل الإداري دراسة كلاً من: (دراسة أحمد زينهم نوار، ٢٠١٩)، ودراسة (أمل على محمود سلطان، ٢٠١٩)، ودراسة (رحاب صالح محمد، ٢٠١٥)، ودراسة (محمد ن ولد آده، ٢٠١٧)، ودراسة (ياسر بدر محمود، ٢٠٢١)، ودراسة (T Boronenko , A Kaysina Samera Batao Ibay ,& Mark) ودراسة (V Fedotova.٢٠٢٠) ودراسة (Victor F.) ودراسة (Anthony Cenas Pa-alisbo. ٢٠٢٠) ودراسة (Peretomode., &Maureen M. Dinzei. ٢٠١٩).

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

المجموعة الخامسة: خاصة بأساليب التقويم والامتحانات المناسبة لنظام التعليم الجديد:

فمن الدراسات التي تناولت أساليب التقويم والامتحانات، وأهميتها لمديري المدارس وأهمتها في مجال العمل الإداري دراسة كلاً من: (أماني عثمان محمد، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل على محمود سلطان، ٢٠١٩)، ودراسة (رحاب صالح محمد، ٢٠١٥) ، ودراسة (زين العابدين وحيد حسن، ٢٠٢١)، ودراسة سلطان رجا الله السلمي، وعبد الرحمن محمد نفيذ (٢٠٢٠)، ودراسة (شاكر إبراهيم عبد السلام، ٢٠١٩)، دراسة محمد المري محمد، وغادة محمد احمد (٢٠١٨).

المحور الثالث: الإطار الميداني:

أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد، والتي تتلاءم مع مقتضيات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، و يشمل عليها محتوى البرنامج التدريبي المقدم لهم أثناء الخدمة، بحيث تمكنه من تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، والمساهمة في تحقيق ما أعد له من أهداف بكفاءة عالية وفعالية، والتعرف على آراء عينة من مديري ووكلاء ومعلمي مدارس الثانوية العامة حول درجة أهمية مجموعة مقترحة من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد، للتعرف عن الاحتياجات الواقعية والتوصل إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تدريب مديري المدارس على ضوء نظام التعليم الجديد.

خصائص عينة الدراسة الميدانية:

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

تم اختيار عينة الدراسة من مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة قنا والأقصر، وذلك وفقاً لمديرية التربية والتعليم بكل محافظة والبوابة الإلكترونية لوزارة التربية والتعليم (٢٠٢١)، وهي كالتالي: حيث بلغت عدد مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة قنا (٨٢) مدرسة، وبحسب موقعها الجغرافي يقع منها (٢٩) مدرسة في الحضر، و (٥٣) مدرسة في الريف، وحيث بلغت عدد مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الأقصر (٣٢) مدرسة، وبحسب موقعها الجغرافي يقع منها (١٨) مدرسة في الحضر، ويقع منها عدد (١٤) مدرسة في الريف، وبلغ إجمالي عدد المعلمين بالمحافظتين في المرحلة الثانوية (١٠٣٢) معلماً، منهم (٢٩٥٢) معلماً في محافظة قنا، و(١٠٣٢) معلماً في محافظة الأقصر وهذا كما هو موضح في الجدول التالي: حيث يبين جدول رقم (١) يبين مجتمع الدراسة.

جدول (١) يبين العينة التي تم تطبيق الاستبانة عليها

المدرسية	لموقع		مدارس عدد	جملة المعلمين
	حضر	ريف		
قنا	29	53	82	٢٩٥٢
الأقصر	18	14	32	١٠٣٢
الإجمالي	47	67	114	٣٩٨٤

تم تطبيق الاستبانة على كلاً من مديري ووكلاء مدارس التعليم الثانوي العام، وعينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة قنا والأقصر، وقد بلغ حجم عينة الدراسة الميدانية الفعلية بعد استبعاد الاستبانات غير الصالحة نسبة للاستبانات المستلمة إلى الموزعة والتي ترجع إلى أنها لا تعد صالحة في الاستدلال، فبلغت عينة الدراسة (٢٨٠) مستجيباً موزعة على (٩٥) مديراً، و (٨٢) وكيلاً، وطبقت أيضاً على عينة عشوائية من معلمي المدارس الثانوية العامة البالغ عددهم (١٠٣) معلماً، وذلك وفقاً لما هو مبين من الجدول التالي:

جدول (٢) حجم عينة الدراسة الميدانية الفعلية بعد استبعاد الاستبانات غير الصالحة نسبة للاستبانات المستلمة إلى الموزعة

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

العينة							مدارس عدد	المديرة	
نسبة %	الإجمالي	%	معلم	%	وكيل	%			مدير
٥٣,٥٧%	١٥٠	-	٣٧	-	٥٠	-	٦٣	82	فا
٤٦,٤٣%	١٣٠	-	٦٦	-	٣٢	-	٣٢	32	الأقصر
١٠٠%	280	36.78%	103	29.28%	82	٣٣,٩٢%	95	114	الإجمالي

من جدول (٢) يتضح، الآتي:

أنه تم تطبيق الاستبانة على أعداد تعتبر مماثلة من مديري ووكلاء المدارس الثانوية العامة، وقد تم مراجعة الاستبيانات واستبعاد غير المكتمل منها نتيجة عدم الاكتمال ببياناتها، أو ترك الإجابة عن بعض الأسئلة، واستقر الوضع على عينة والبالغ عددهم (٢٨٠) مستجيباً والتي تبلغ تقريباً نسبة (٧%) من مجتمع الدراسة، مقسمين على النحو التالي: (٩٥) مديراً بنسبة (٣٣,٩٢%)، و(٨٢) وكيلاً بنسبة (٢٩,٢٨%)، و (١٠٣) معلماً بنسبة (٣٦,٧٨%).

تتوزع أفراد العينة بين مدير، ووكيل، ومعلم، وذلك حرصاً على التعرف على الآراء بتتوزع موقعها في المدرسة وباختلاف وجهات النظر فيما يتعلق باحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتعلقة بمتطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، وأن عدد أفراد العينة من المديرين أقل من المعلمين، ومرجع ذلك بأنه وفق عدد المدارس الثانوية العامة الموجودة تم أخذ العدد الكلي للمديرين بمحافظة قنا والأقصر، وعدد عينة المعلمين أكثر لأنهم يعتبروا الغالبية العظمى.

أما عن توصيف عينة البحث وفقاً للمتغيرات التالية (المديرية، والنوع، والموقع) يمكن توضيحها على النحو التالي: ١. توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المديرية:

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

جدول (٣) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المديرية

العينة								مدارس عدد	المديرية
النسبة %	الإجمالي	%	علم	%	وكيل	%	مدير		
٥٣,٥٧%	١٥٠	-	٣٧	-	٥٠	-	٦٣	82	قا
٤٦,٤٣%	١٣٠	-	٦٦	-	٣٢	-	٣٢	32	الأقصر
١٠٠%	280	36.78%	103	29.28%	82	٣٣,٩٢%	95	114	الإجمالي

يتضح من جدول (٣) أن عدد المستجيبين من عينة البحث من مديرية قنا التعليمية بلغ عددهم (١٥٠) مستجيباً، بنسبة (٥٣,٥٧%)، فمنهم (٦٣) مديراً، و(٥٠) وكيلاً، و(٣٧) معلماً، ويأتي ذلك مديرية الأقصر التعليمية بلغ عددهم (١٣٠) مستجيباً، بنسبة (٤٦,٤٣%)، فمنهم (٣٢) مديراً، و(٣٢) وكيلاً، و(٦٦) معلماً.

٢. توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع:
جدول (٤) توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع

العينة عدد						النوع
النسبة %	جملة	النسبة %	أنثى	النسبة %	ذكر	
٥٣,٥٧	150	-	30	-	120	قا
٤٦,٤٣	130	-	33	-	97	الأقصر
١٠٠	٢٨٠	٢٢,٥	٦٣	٧٧,٥	٢١٧	الإجمالي

يتضح من جدول (٤)، أن عدد المستجيبين من الذكور بلغ (٢١٧) مستجيباً، بنسبة (٧٧,٥%)، وحيث بلغت عينة الإناث (٦٣) مستجيباً، بنسبة (٢٢,٥%)، أي أن نسبة المشاركين من الذكور أكثر من نسبة المشاركين من النساء.

٣. توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الموقع:

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الله محمد حسن

جدول (٥) توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الموقع

الحية عدد						الموقع
النسبة %	جملة	النسبة %	ريف	النسبة %	حضر	
-	150	-	87	-	63	قا
-	130	-	64	-	66	الأقصر
١٠٠	280	53.92%	151	46.07%	129	الإجمالي

يتضح من جدول (٥)، أن عدد المستجيبين وفقاً لمتغير الموقع الجغرافي بلغت على النحو التالي: حيث بلغ المشاركين من الحضر عددهم (١٢٩) مستجيباً، بنسبة (٤٦,٠٧%)، وعينة المشاركين من الريف بلغت (١٥١) مستجيباً، بنسبة (٥٣,٩٢%)، أي أن المشاركين من الريف بنسبة كبيرة عن المشاركين من الحضر.

أداة الدراسة الميدانية:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداة في جمع بياناتها الميدانية، حيث تم بناء الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها، من خلال مراجعة أدبيات البحث بالاستفادة من الاستبانات التي وردت بالدراسات السابقة، ومن خلال الاطلاع على الأدب التربوي بموضع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد، حيث اشتملت الاستبانة على قسمين، هما: القسم الأول: البيانات الأساسية: المديرية، والإدارة، المدرسة(اختياري)، الوظيفة، والنوع، والموقع الجغرافي.

القسم الثاني: اشتمل على محاور الاستبانة والتي بلغت (٦٥) عبارة، تمت صياغتها وتوزيعها على محورين، وكانت على النحو التالي: المحور الأول: يرتبط بالأهداف المقترحة لبرنامج تدريب مديري مدارس الثانوية العامة " التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد"، ويندرج

تحت هذا المحور (١٥) عبارة. المحور الثاني : يرتبط بمحتوى المقترح لبرنامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة " التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد"، ويندرج تحت هذا المحور (٥٠) عبارة، مقسمة على معارف ومهارات موزعة على خمس مجموعات، وهي كالتالي: المجموعة الأولى: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالقيادة والتخطيط" بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد"، ويندرج تحت هذه المجموعة (١٠) عبارات. المجموعة الثانية: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد"، ويندرج تحت هذه المجموعة (١٠) عبارات. المجموعة الثالثة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين " بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد"، ويندرج تحت هذه المجموعة (١٠) عبارات. المجموعة الرابعة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد"، ويندرج تحت هذه المجموعة (١٠) عبارات. المجموعة الخامسة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بأساليب التقييم والامتحانات " المناسبة لنظام التعليم الجديد"، ويندرج تحت هذه المجموعة (١٠) عبارات.

هذا وقد روعي عند صياغة محاور وعبارات الاستبانة أن تكون واضحة، وبسيطة، وموضوعية، ومناسبة للغرض الذي وضعت من أجله؛ حيث صيغت محاور الاستبانة في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة على وجود احتياج تدريبي بدرجة مهمة جدًا، ، وتدل الدرجة الأقل على وجود احتياج تدريبي بدرجة مهمة، وتدل الدرجة المنخفضة على وجود احتياج تدريبي بدرجة غير مهمة، وكما تضمنت بحسب اختيار المستجيب بحسب تقدير درجة احتياجه

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

التربوي على تدرج ثلاثي (مهمة جداً، ومهمة، وغير مهمة) وذلك للحكم على درجة احتياجه التربوي على كل عبارة، تم حساب المدى وهو:

$$\left(= \frac{\text{أكبر درجة} - \text{أقل درجة}}{\text{أكبر درجة}} = \frac{1-3}{3} = 0.66 \right)$$

ويقسم المدى على عدد درجات الاحتياج التربوي=(٣)، وكان ناتج القسمة=(٠,٦٦)، وهو يمثل طولاً للفئة، وأصبح معيار الحكم على درجة الاحتياج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٦) معيار الحكم على الاحتياج التربوي

المتوسط	درجة الاحتياج
١ - ١,٦٦	غير مهمة
١,٦٧ - ٢,٣٣	مهمة
٢,٣٤ - ٣	مهمة جداً

وبعد الانتهاء من إعداد الاستبانة، تم حساب صدقها وثباتها على النحو التالي:

١ . حساب صدق أداة الاستبانة:

يقصد بصدق أداة الاستبانة أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، بمعنى أن كل عبارة من عبارات الاستبانة يجب أن تقيس الهدف الذي وضعت من أجله، وتحقيق صدق الأداة أكثر أهمية من تحقيق ثباتها، لأنه من المحتمل أن تكون الأداة ثابتة، لكنها غير صادقة (عبد الغني محمد إسماعيل، ٢٠١٢، ٨٩)، للتأكد من صدق محتوى الاستبانة اتبع الباحث طريقة الصدق المنطقي (الداخلي)، قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعات المصرية، بلغ عددهم الإجمالي (١١) محكمًا؛

وذلك لتعرف آرائهم في ما تتضمنه الاستبانة من محاور وعبارات، وفي مدى ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه، وللاستبانة ككل، وكذلك في مدى الصياغة اللغوية للمحاور والعبارات، وبناءً على هذه الآراء تم تعديل الاستبانة حتى أخذت استبانة البحث الميدانية الصورة النهائية، التي تم تطبيقها على عينة البحث.

٢. حساب ثبات الاستبانة:

للتأكد من كفاءة الاستبانة، قام الباحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، لحساب معامل الثبات، حيث تم التعامل مع العينة ككل، والبالغ عددها (١٨٠) مستجيباً من مديري ووكلاء ومعلمي المرحلة الثانوية العامة، تم التأكد من ثبات الأداة من استخراج معدلات الاتساق الداخلي لمحاور البحث الفرعية والكلية بطريقة ألفا كرونباخ، وذلك بحساب الثبات من إحصائيات الفقرة، وتعتمد هذه الطريقة على الاتساق الداخلي في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحرافات المعيارية لل فقرات المفردة، وفي صورتها العامة يطلق عليها معامل ألفا Cronbach's Alpha ويعبر عنها بالمعادلة الآتية: (عبد الغني محمد إسماعيل، ٢٠١٢، ٩٢)

$$\text{ألفا } (\infty) = \frac{1 - \frac{\sum T^2}{N}}{1 - \frac{\sum T^2}{N^2}}$$

حيث أن ألفا (∞) = قيمة الثبات المقدر.

د = عدد الأسئلة أو الفقرات في الاستبانة.

مج = المجموع.

ع ت = الانحراف المعياري للدرجات على الاختبار.

ع ر = الانحراف المعياري للدرجات على الفقرة.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

وفيما يلي جدول رقم (٧) يبين معدلات الاتساق الداخلي لمحاور البحث الفرعية والكلية:

م	المحور	عدد العبارات	الاتساق الداخلي
١	الأهداف المقترحة	١٥	٠,٧٨
٢	القيادة والتخطيط	١٠	٠,٧٨
٣	الإشراف والتوجيه الفني	١٠	٠,٨٧
٤	النمو المهني للمعلمين	١٠	٠,٨٥
٥	تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية	١٠	٠,٧٤
٦	أساليب التقويم والامتحانات	١٠	٠,٨٥
	الكلية		٠,٩٥

جدول رقم (٧) يبين معدلات الاتساق الداخلي لمحاور البحث الفرعية والكلية

فيتينين من جدول (٧) أن معامل الثبات لمحاور استبانة البحث الكلي، ومعامل الثبات الكلي للاستبانة يتضح أنها عالية، مما يدل على ثبات أداة البحث وصلاحياتها للتطبيق على أفراد عينة الدراسة. هذا، وبعد بناء الاستبانة، والتأكد من صدقها وثباتها، أصبحت في صورتها النهائية.

المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية:

بعد جمع البيانات من إجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبانة، يتم إدخالها على برنامج إكسل على الحاسب الآلي، ثم تتم معالجتها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي والتي هي اختصار للأحرف اللاتينية من (Statistical Package for the Social Sciences) أي " الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، ثم القيام بعد ذلك بمجموعة من الأساليب الإحصائية لاستخراج النتائج والتعليق عليها، ولتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، ومن خلاله تم الأخذ والاعتماد على النسب المئوية كأسلوب لمعالجة بيانات البحث الميدانية إحصائياً (عبد الله إبراهيم الفقي، ٢٠١٤)؛ وذلك وفقاً للإجراءات، قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية Frequencies: وقد استخدمت لتحديد استجابات عينة البحث تجاه كل عبارات الاستبانة، وفي وصف العينة. حساب تكرارات الإجابة الواردة أمام كل عبارة في كل محور من محاور الاستبانة، وذلك بالنسبة للاستجابات الثلاث التي تعبر عن درجة الأهمية (مهمة جداً، مهمة، غير مهمة).

٢. باستخدام معامل ألفا Cronbach's Alpha: وقد استخدم لحساب ثبات أداة الدراسة.

٣. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري standard Deviation & Mean : واستخدم لحساب القيمة التي تعطيها عينة البحث لكل عبارة (احتياج) على حدة، كما استخدم لترتيب عبارات الاستبانة حسب أهمية كل عبارة ، واستخدم الانحراف المعياري للتعرف على مدى تشتت إجابات أفراد العينة وذلك للتعرف على درجة أهمية الاحتياج التدريبي لدى مديري المدارس الثانوية العامة.

تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الثالث، ما واقع الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية على ضوء نظام التعليم الجديد من وجهة نظر عينة البحث ؟ استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لعرض وتحليل استجابات عينة البحث من (مديري، ووكلاء، ومعلمي) المدارس الثانوية العامة، فقام الباحث بالإجراءات التالية:

١. إعداد استبانة وتقنيها طبقاً للأساليب العلمية شملت على مجموعة مقترحة من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة ومناسبتها لمتطلبات نظام التعليم الجديد، والتي ينبغي أن يشتمل عليها محتوى البرامج التدريبية المقدمة لهم خلال مسيرتهم المهنية.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

٢. تطبيق الاستبانة على مديري ووكلاء المدارس وعينة عشوائية من المعلمين في المدارس الثانوية العامة التابعة لمحافظة قنا والأقصر، وبلغ عدد العينة (٢٨٠) مستجيبًا.

وفيما يلي نتائج هذه الإجراءات السابقة: عرض وتحليل نتائج البحث ككل في محاور ستة مرتبة ترتيبًا تنازليًا حسب درجة أهمية كل محور، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويوضح الجدول التالي:

جدول (٨) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد مرتبة ترتيبًا تنازليًا

الرتب	رقم المحور	المحور	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	1	الأهداف المقترحة	٢,٦ ٧	٠,٤٣	مهمة جدًا
٢	2	القيادة والتخطيط	٢,٥ ٦	٠,٥٤	مهمة جدًا
٣	4	النمو المهني للمعلمين	٢,٥ ٢	٠,٦١	مهمة جدًا
٤	5	تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية	٢,٥ ٢	٠,٦١	مهمة جدًا
٥	3	الإشراف والتوجيه الفني	٢,٥ ١	٠,٦١	مهمة جدًا
٦	6	أساليب التقويم والامتحانات	٢,٤ ٨	٠,٦١	مهمة جدًا
		الاحتياجات التدريبية	٢,٥ ٤	٠,٥٧	مهمة جدًا

يتضح من جدول (٨)، أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد جاءت بدرجة مهمة جدًا، حيث بلغ المتوسط العام (٢,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٥٧)، وهي أقل من الواحد

الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم لدرجات احتياجاتهم التدريبية.

حيث جاءت المحاور مرتبة كآتي: فجاءت (الأهداف المقترحة للبرنامج التدريبي) بالرتبة الأولى حيث بلغ متوسطة (٢,٦٧)، بانحراف معياري (٠,٤٣) بدرجة مهمة جداً، ثم تبعة محور (القيادة والتخطيط) بالرتبة الثانية حيث بلغ متوسطة (٢,٥٦)، بانحراف معياري (٠,٥٤) بدرجة مهمة جداً، ثم تبعة محور (النمو المهني للمعلمين) بالرتبة الثالثة حيث بلغ متوسطة (٢,٥٢)، بانحراف معياري (٠,٦١) بدرجة مهمة جداً، ثم تبعة محور (تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية) بالرتبة الرابعة حيث بلغ متوسطة (٢,٥٢) بانحراف معياري (٠,٦١) بدرجة مهمة جداً، ثم تبعة محور (الإشراف والتوجيه الفني) بالرتبة الخامسة حيث بلغ متوسطة (٢,٥١)، بانحراف معياري (٠,٦١) بدرجة مهمة جداً، ثم تبعة محور (أساليب التقويم والامتحانات) بالرتبة السادسة حيث بلغ متوسطة (٢,٤٨)، بانحراف معياري (٠,٦١) بدرجة مهمة جداً،

فيتبين أن ترتيب المحاور بحسب رتبها، كما يلي: الأهداف المقترحة للبرنامج التدريبي، القيادة والتخطيط النمو المهني للمعلمين، تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية، الإشراف والتوجيه الفني، أساليب التقويم والامتحانات، ومرجع ذلك مما توصل إليه من النتائج بسبب ضعف التدريب على نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، وهنا تظهر ضرورة بناء قاعدة بيانات تحدد احتياج كل مدير ومن ثم بناء خطة لتدريب مديري المدارس الثانوية العامة وفق احتياجاتهم، ويفسر الباحث الحاجة الكبيرة للمحاور التي تبنتها البحث في ضعف إعداد مديري المدارس بالصورة المطلوبة ومع الأخذ في الاعتبار عند تعيينهم من خلال تخصص الإدارة المدرسية أو التربوية، وكذلك الأخذ في الحسبان أهمية

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

تدريبهم ميدانيًا، وكذلك الخلل في إعداد وتخطيط الأنشطة التدريبية أدى إلى هذه النتيجة.

وفيما يلي عرض لنتائج البحث مصنفة حسب المحاور الفرعية:

أولًا: نتائج المحور الأول الخاص بالأهداف المقترحة لبرنامج تدريب مديري مدارس الثانوية العامة "التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة":

اشتمل هذا المحور على (١٥) عبارة مقترحة، وهي العبارات من (١:١٥) من عبارات الاستبانة، وبعد التطبيق، وتفريغ الاستجابات، ومعالجة البيانات إحصائيًا، تم التوصل إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (٩) نتائج استجابات أفراد العينة حول درجة أهمية الأهداف المقترحة لبرامج تدريب مديري مدارس الثانوية العامة "التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"

الرتب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	٢	تعريف المدير على الإطار الفكري والملاح الرئيسة لنظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٩٩	٠,٠٨	مهمة جدًا
٢	٣	تعريف المدير على رؤية وفلسفة نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٩٩	٠,٠٨	مهمة جدًا
٣	١	تعريف المدير على أهداف نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٩٩	٠,١٢	مهمة جدًا
٤	٨	تعريف المدير بالمقررات الدراسية والأنشطة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٩٩	٠,١٢	مهمة جدًا
٥	١١	تعريف المدير بأساليب التقويم والامتحانات في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٨٩	٠,٣١	مهمة جدًا

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الله محمد حسن

٦	٧	تعريف المدير بأدواره المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٨٨	٠,٣٢	مهمة جدًا
٧	١٠	تعريف المدير بأدوار المعلم والطالب المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٨٨	٠,٣٣	مهمة جدًا
٨	١٤	إكساب المدير المهارات الخاصة بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية الإدارية والتعليمية.	٢,٨٨	٠,٣٣	مهمة جدًا
٩	١٢	تنمية مهارات المدير في البحث العلمي والتعلم الذاتي المستمر في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٨٧	٠,٣٥	مهمة جدًا
١٠	٩	تعريف المدير على استراتيجيات التدريس والوسائل التي تتماشى ونظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٤٧	٠,٨٨	مهمة جدًا
١١	١٥	تنمية مهارات المدير في حل المشكلات واتخاذ القرارات في العملية التعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٣١	٠,٦٩	مهمة
١٢	٥	إتقان المدير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٥	٠,٧١	مهمة
١٣	١٣	تنمية الوعي لدى المدير بأهمية تطوير العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٤	٠,٦٩	مهمة
١٤	٤	تعريف المدير بأسلوب الدراسة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.	٢,٢٣	٠,٧٣	مهمة
١٥	٦	إتقان استخدام الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٣	٠,٧٢	مهمة

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

يرتبط بالأهداف المقترحة لبرنامج تدريب المديرين " المناسبة لمتطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة "	٢,٦٧	٠,٤٣	مهمة جدًا
---	------	------	-----------

من جدول (٩) يتبين ، ما يلي:

أن درجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة بمحور الأهداف المقترحة لبرامج تدريب مديري مدارس الثانوية العامة " التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة كانت مهمة جدًا، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٢,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٤٣) وهي أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحثي تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظر أفراد العينة.

وأما تقدير كل احتياج من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة جدًا من العبارات التالية والمرتبة ترتيبًا تنازليًا وهي (٢,٣ ، ١,٨ ، ١,١ ، ١,٧ ، ١,٠ ، ١,٤ ، ١,٢ ، ٩) ، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٣١ : ٢,٤٧)، وانحرافات المعيارية بين (٠,٠٨ : ٠,٨٨) وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، بينما ظهر الاحتياج التدريبي لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة من العبارات التالية والمرتبة ترتيبًا تنازليًا وهي (١,٥ ، ١,٣ ، ٤ ، ٦)، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٣١ - ٢,٢٣)، وامتدت انحرافات المعيارية بين (٠,٦٩ - ٠,٧٢)، وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات.

وحيث ظهر الاحتياج التدريبي بعبارة " إتقان استخدام الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالرتبة الأخيرة وبدرجة مهمة حيث بلغ المتوسط

الحسابي (٢٠٢٣) بانحراف معياري كبير (٠,٧٢) مما يدل على اختلاف المديرين في تقدير هذه الاحتياجات.

مناقشة نتائج المحور الأول: يرتبط بالأهداف المقترحة لبرنامج تدريب المديرين:

بعد عرض نتائج الاستبانة فمن خلال ذلك يتضح أن استجابات أفراد الدراسة من وجهة نظر المديرين والوكلاء والمعلمين على الأهداف المقترحة لبرنامج تدريب المديرين من حيث الاحتياج لتدريب في ضوء نظام التعليم الجديد، حيث جاءت (مهمة جدًا)، وفي هذا توجيه لأهمية وضرورة تلبية الاحتياجات التدريبية، وأثرها على الأداء لتطبيق نظام التعليم الجديد، ويمكن مناقشة مفردات المحور الأول من خلال النتائج السابقة على النحو التالي:

حيث جاءت عبارة "تعريف المدير على الإطار الفكري والملاحم الرئيسة لنظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة" بالمرتبة الأولى، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أهمية استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين لذلك الهدف وهو معرفة الإطار الفكري والملاحم الرئيسة لنظام التعليم الجديد، كما دل ذلك استشعار كلاً من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة الإطار الفكري والملاحم الرئيسة لنظام التعليم الجديد للثانوية العامة، فبعد مناقشة العبارة فعليه يظهر حاجة مديري المدارس الثانوية العامة في معرفة الإطار الفكري والملاحم الرئيسة لنظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "تعريف المدير على رؤية وفلسفة نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة" بالمرتبة الثانية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية رؤية وفلسفة نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة رؤية وفلسفة نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير على أهداف نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية معرفة أهداف نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة أهداف نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير بالمقررات الدراسية والأنشطة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية معرفة المقررات الدراسية والأنشطة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة المقررات الدراسية والأنشطة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير بأساليب التقويم والامتحانات في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية معرفة أساليب التقويم والامتحانات في نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة أساليب التقويم والامتحانات في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير بأدواره المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية معرفة الأدوار المتجددة التي تفرضها

متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة الأدوار المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير بأدوار المعلم والطالب المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية معرفة الأدوار للمعلم والطالب المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة الأدوار للمعلم والطالب المتجددة التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " إكساب المدير المهارات الخاصة بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية الإدارية والتعليمية " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية معرفة المدير المهارات الخاصة بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية الإدارية والتعليمية ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة المدير المهارات الخاصة بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية الإدارية والتعليمية التي تفرضها متطلبات نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " تنمية مهارات المدير في البحث العلمي والتعلم الذاتي المستمر في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد "

بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية تنمية مهارات المدير في البحث العلمي والتعلم الذاتي المستمر في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة تنمية مهارات المدير في البحث العلمي والتعلم الذاتي المستمر في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير على استراتيجيات التدريس والوسائل التي تتماشى ونظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية تعريف المدير على استراتيجيات التدريس والوسائل التي تتماشى ونظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة استراتيجيات التدريس والوسائل التي تتماشى ونظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة "تنمية مهارات المدير في حل المشكلات واتخاذ القرارات في العملية التعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية تنمية مهارات المدير في حل المشكلات واتخاذ القرارات في العملية التعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب وتنمية

المهارات في حل المشكلات واتخاذ القرارات في العملية التعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " إتقان المدير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية إتقان المدير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على إتقان المدير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " تنمية الوعي لدى المدير بأهمية تطوير العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية تطوير العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على تطوير العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " تعريف المدير بأسلوب الدراسة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية معرفة أسلوب الدراسة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الله محمد حسن

العامة ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراسة بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معرفة أسلوب الدراسة في نظام التعليم الجديد في المدرسة الثانوية العامة.

كما جاءت عبارة " إتقان استخدام الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية معرفة و إتقان استخدام الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراسة بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معرفة كيفية إتقان استخدام الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية والتعليمية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

ويرجع الباحث أهمية هذه الأهداف المقترحة لبرامج تدريب مديري مدارس الثانوية العامة التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات للبرنامج التدريبي والتي تمثل ضرورة في استكمال أدوارهم ومسئولياتهم الوظيفية في نظام التعليم الجديد، وأن كلا الاختيارين (مهمة جداً، مهمة) يؤكدان على قيمة هذه الأهداف وأهميتها كأهداف أساسية ينبغي أن تسعى برامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة إلى تحقيقها، بحيث تتكيف هذه

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

البرامج وتستجيب لمتطلبات تحقيق أهداف نظام التعليم الجديد للثانوية العامة بفعالية مرتفعة.

ثانياً: نتائج المحور الثاني الذي يرتبط بمحتوى المقترح لبرنامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة.

المجموعة الأولى: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالقيادة والتخطيط " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد":

تتكون هذه من مجموعة من المعارف والمهارات المقترحة التي ينبغي أن يشتمل عليها محتوى البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة "التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية لمتطلبات نظام التعليم الجديد" أثناء الخدمة، وتشكل احتياجات تدريبية أساسية لديهم؛ لمواجهة متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة؛ وقد اشتمل هذا المحور على (٥٠) عبارة مقترحة، وهي العبارات من (٦٥:١٦) من عبارات الاستبانة، مقسمة لمحاور، وجاء المحور الأول الخاص بالقيادة والتخطيط، والذي اشتمل على (١٠) عبارات مقترحة، وهي العبارات من (١٦:٢٥)، وبعد التطبيق، وتفرغ الاستجابات، ومعالجة البيانات إحصائياً، تم التوصل إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠) نتائج استجابة أفراد العينة حول درجة أهمية المعارف والمهارات المقترحة الخاصة بالقيادة والتخطيط بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد.

الرتب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	١٩	مهارات حول كيفية الالتزام ببناء العلاقات الإنسانية مع كل أطراف العملية التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٩٤	٠,٢٤	مهمة جداً
٢	١٨	مهارات حول استثمار الجهود في التخطيط للأعمال الإشرافية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٨٨	٠,٣٣	مهمة جداً

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

٣	٢٠	مهارات حول إيجاد أكثر من بديل لحل المشكلات المدرسية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٨٤	٠,٣٧	مهمة جدًا
٤	٢٢	مهارات حول كيفية إثارة الحماس الحقيقي أثناء القيام بالمهام القيادية وأداء الأعمال في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٨٢	٠,٣٩	مهمة جدًا
٥	٢٥	مهارات حول تحديد برامج المدرسة ومشاريعها وكيفية تنفيذها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٣	٠,٤٥	مهمة جدًا
٦	٢٣	معارف ومهارات حول كيفية التخطيط للأنشطة المدرسية المختلفة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٢	٠,٤٩	مهمة جدًا
٧	١٧	مهارات حول تنمية روح المبادرة والإبداع لدى جميع العاملين في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٥	٠,٧١	مهمة
٨	٢١	معارف حول التشريعات التربوية السارية ويعممها في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٤	٠,٧٢	مهمة
٩	١٦	مهارات حول تنوع أساليب القيادة المستخدمة في المواقف التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٣	٠,٧٣	مهمة
١٠	٢٤	معارف حول الأهداف العامة للتعليم وأهداف المرحلة التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٠٥	٠,٩٤	مهمة
		المجموعة الأولى: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالقيادة والتخطيط " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد.	٢,٥٦	٠,٥٤	مهمة جدًا

من جدول (١٠) يتبين، ما يلي:

أن درجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة بمحور بالقيادة والتخطيط بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد كانت مهمة جدًا حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٢,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٥٤)، وهي أقل

من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظر أفراد العينة.

وأما تقدير كل احتياج من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة جداً من العبارات التالية والمرتبة ترتيباً تنازلياً وهي (١٩ ، ١٨ ، ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٥ ، ٢٣)، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٩٤ - ٢,٦٢)، وانحرافات المعيارية بين (٠,٢٤ - ٠,٤٩) وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، بدرجة مهمة جداً نظراً لأهمية تلك الاحتياجات التدريبية بمحور القيادة والتخطيط بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد للثانوية العامة لمتطلبات تنفيذ هذا النظام؛ بينما ظهر الاحتياج التدريبي لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة من العبارات التالية والمرتبة ترتيباً تنازلياً وهي (١٧ ، ٢١ ، ١٦ ، ٤٢)، قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٢٥-٢,٠٥) وامتدت انحرافات المعيارية بين (٠,٧١ - ٠,٩٤)، وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على أن هذه الاحتياجات من متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وحيث ظهر الاحتياج التدريبي بعبارة " معارف حول الأهداف العامة للتعليم وأهداف المرحلة التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد." بالرتبة الأخيرة وبدرجة مهمة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥) ، بانحراف معياري كبير (٠,٩٤) مما يدل على اختلاف المديرين في تقدير هذه الاحتياجات.

مناقشة نتائج المحور الثاني: المرتبط بالمحتوى المقترح، المجموعة الأولى: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالقيادة والتخطيط " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد".

بعد عرض نتائج الاستبانة فمن خلال ذلك يتضح أن استجابات أفراد الدراسة من وجهة نظر المديرين والوكلاء والمعلمين على المعارف ومهارات المقترحة الخاصة بالقيادة والتخطيط " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد ، حيث جاءت (مهمة جدًا)، وفي هذا توجيه لأهمية وضرورة تلبية الاحتياجات التدريبية، وأثرها على الأداء لتطبيق نظام التعليم الجديد، ويمكن مناقشة مفردات المحور الثاني من خلال النتائج السابقة على النحو التالي:

حيث جاءت عبارة " مهارات حول كيفية الالتزام ببناء العلاقات الإنسانية مع كل أطراف العملية التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة الأولى، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أهمية استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين لهذه العبارة وهي معرفة ببناء العلاقات الإنسانية مع كل أطراف العملية التعليمية ، كما دل ذلك استشعار كلاً من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب ومعرفة ببناء العلاقات الإنسانية، فبعد مناقشة العبارة فعليه يظهر حاجة مديري المدارس الثانوية العامة في كيفية الالتزام ببناء العلاقات الإنسانية مع كل أطراف العملية التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول استثمار الجهود في التخطيط للأعمال الإشرافية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية استثمار الجهود في التخطيط للأعمال الإشرافية في المدرسة الثانوية العامة ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا

من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على استثمار الجهود في التخطيط للأعمال الإشرافية في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول إيجاد أكثر من بديل لحل المشكلات المدرسية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جداً)، للدلالة على أهمية استثمار الجهود في التخطيط إيجاد أكثر من بديل لحل المشكلات المدرسية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراسة بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول إيجاد أكثر من بديل لحل المشكلات المدرسية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول كيفية إثارة الحماس الحقيقي أثناء القيام بالمهام القيادية وأداء الأعمال في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جداً)، للدلالة على كيفية إثارة الحماس الحقيقي أثناء القيام بالمهام القيادية وأداء الأعمال، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراسة بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول كيفية إثارة الحماس الحقيقي أثناء القيام بالمهام القيادية وأداء الأعمال في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول تحديد برامج المدرسة ومشاريعها وكيفية تنفيذها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جداً)، للدلالة على كيفية تحديد برامج المدرسة ومشاريعها وكيفية تنفيذها، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراسة بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلاً من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة

المديرين للتدريب على مهارات حول تحديد برامج المدرسة ومشاريعها وكيفية تنفيذها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف ومهارات حول كيفية التخطيط للأنشطة المدرسية المختلفة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على كيفية التخطيط للأنشطة المدرسية المختلفة ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف ومهارات حول كيفية التخطيط للأنشطة المدرسية المختلفة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول تنمية روح المبادرة والإبداع لدى جميع العاملين في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على كيفية تنمية روح المبادرة والإبداع لدى جميع العاملين ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول تنمية روح المبادرة والإبداع لدى جميع العاملين في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف حول التشريعات التربوية السارية ويعممها في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على كيفية تعميم التشريعات التربوية السارية في المدرسة الثانوية العامة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول التشريعات

التربوية السارية ويعممها في المدرسة الثانوية العامة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات حول تنويع أساليب القيادة المستخدمة في المواقف التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية تنويع أساليب القيادة المستخدمة في المواقف التعليمية في المدرسة الثانوية العامة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول تنويع أساليب القيادة المستخدمة في المواقف التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول الأهداف العامة للتعليم وأهداف المرحلة التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهداف العامة للتعليم وأهداف المرحلة التعليمية في المدرسة الثانوية العامة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلاً من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول الأهداف العامة للتعليم وأهداف المرحلة التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

ويرجع الباحث أهمية المعارف والمهارات المقترحة الخاصة بالقيادة والتخطيط بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد، إلى عددة نقاط: لضعف برامج إعداد القيادات التربوية وأيضاً ضعف التدريب الميداني على مهارة القيادة والتخطيط في نظام التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد، أي أن مديري المدارس الثانوية العامة يدركون بصورة مهمة بدرجة كبيرة لمتطلبات موقعهم القيادي ليمارسوا أعمالهم الإدارية والفنية والمهنية بالشكل المرغوب فيه،

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

إضافة إلى رغبتهم الأكيدة في تنمية وتطوير مهاراتهم الذاتية والأدائية لتلبية تلك المتطلبات، حيث أنه إن لم يمتلك مدير المدرسة مهارة القيادة والتخطيط فإنه لن يستطيع وضع الخطط وتولي القيادة في مدرسته، وكذلك اقتناع بعض المديرين بأن التخطيط المدرسي والقيادة مكلفة نسبياً حيث يحتاج لمزيد من الجهد المميز والوقت الطويل لإعداد الخطط اللازمة والقدرة على تلبية متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

ومن الملاحظ في درجات محور القيادة والتخطيط بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد التفاوت البسيط بين الدرجات فيما بين العبارات، وفي هذا إشارة إلى أهمية هذه العبارات لتحديد الاحتياجات التدريبية، وأن مديري مدارس الثانوية العامة بحاجة ماسة للتدريب على تلك العبارات، أي أن مديري المدارس يعرفون لمتطلبات موقعهم القيادي أهميته من القيام بأعمالهم بالصورة المطلوبة، إضافة إلى رغبتهم الحثيثة لتنمية وتطوير مهاراتهم الأدائية لتلبية تلك الاحتياجات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (أماني عثمان محمد (٢٠١٦)، ودراسة (محمدين ولد آده، ٢٠١٧)، ودراسة (ياسر بدر محمود (٢٠٢١)، ودراسة (Lindsay ,Burt.٢٠١٥)، ودراسة (Damion Pechota, &Deven (٢٠٢٠)، ودراسة (Scott.٢٠٢٠)، ودراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, (٢٠١٣)، ودراسة (Carol Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace (PhD).٢٠١٣)، ودراسة (Gladys N. Asuga., & and Scott Eacott.٢٠١٢) التي تدل على الأهمية لهذا المحور بدرجة كبيرة، وأسفرت جميعها أن مدير المدارس على مستوى مراحل التعليم قبل الجامعي، ومنها مرحلة التعليم الثانوي العام في حاجة ماسة للتدريب على مهارات القيادة والتخطيط في إدارته لمدرسته.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

نتائج استجابة أفراد العينة حول معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني " بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة":

والذي اشتمل على (١٠) عبارات مقترحة، وهي العبارات من (٣٥:٢٦)، وبعد التطبيق، وتفريغ الاستجابات، ومعالجة البيانات إحصائياً، تم التوصل إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١١) نتائج استجابة أفراد العينة حول درجة أهمية معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني

" بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"

المجموعة الثانية : معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني

" بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد"

الرتب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	٣٥	معارف حول تطوير أساليب الإدارة المدرسية وطرائقها المرتبطة بالحاجات الإشرافية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٨٢	٠,٤٥	مهمة جداً
٢	٢٩	معارف حول الأساليب التربوية والفنية السليمة في عملية الإشراف والتوجيه الفني في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٤	٠,٥٠	مهمة جداً
٣	٢٦	مهارات حول كيفية تشجيع المعلمين على المبادرة إلى طلب المساعدة المهنية التي تمثل حاجات ملحة ترتقي بمستوياتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧١	٠,٥١	مهمة جداً
٤	٣١	معارف ومهارات حول كيفية الكشف عن مشكلات المعلمين وحاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم	٢,٦٦	٠,٥٣	مهمة جداً

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

الجديد.					
مهارات حول أساليب الاتصال المباشر وعقد الاجتماعات الدورية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٣	٠,٥٧	مهمة جدًا	٣٠	٥
معارف حول الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمدرسة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٥٦	٠,٥٨	مهمة جدًا	٣٣	٦
مهارات حول كيفية تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين للتعبير عن حاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٤٣	٠,٥٥	مهمة جدًا	٢٧	٧
معارف ومهارات حول كيفية توجيه الجميع إلى السلوك التربوي والاجتماعي السليم في ضوء قيم المجتمع وعاداته في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٤	٠,٧٨	مهمة	٣٤	٨
مهارات حول كيفية العمل على تلبية هذه الحاجات بأساليب بعيدة عن النظرير في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٣	٠,٧٣	مهمة	٢٨	٩
معارف حول خصائص مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٠٥	٠,٩٤	مهمة	٣٢	١٠
المجموعة الثانية : معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد"	٢,٥١	٠,٦١	مهمة جدًا		

من جدول (١١) يتبين، ما يلي:

أن درجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة بمحور معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني " بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"، كانت مهمة جدًا حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٢,٥١)، وانحراف معياري (٠,٦١)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظر أفراد العينة، وكلا الاختيارين (مهمة جدًا، ومهمة) يؤكدان على ضرورة أن يتم تدريب مديرو المدارس الثانوية العامة على هذه المعارف والمهارات الخاصة بالإشراف والتوجيه الفني، لأنها من أهم المتطلبات التي تساعد مدير المدرسة على تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وأما تقدير كل احتياج من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة جدًا من العبارات التالية والمرتبة ترتيبًا تنازليًا وهي (٣٥، ٢٩، ٢٦، ٣١، ٣٠، ٣٣، ٢٧)، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٨٢ - ٢,٤٣)، وانحرافات المعيارية بين (٠,٤٥ - ٠,٥٥) وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، بدرجة مهمة جدًا نظرًا لأهمية تلك الاحتياجات التدريبية بمحور الإشراف والتوجيه الفني " بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة؛ بينما ظهر الاحتياج التدريبي لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة من العبارات التالية والمرتبة ترتيبًا تنازليًا وهي (٢٤، ٢٨، ٣٢)، قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٢٤ - ٢,٠٥)، وامتدت انحرافات المعيارية بين (٠,٧٨ - ٠,٩٤)، وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على أن هذه الاحتياجات من متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وحيث ظهر الاحتياج التدريبي بعبارة " معارف حول خصائص مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالرتبة الأخيرة وبدرجة مهمة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥)، بانحراف معياري كبير (٠,٩٤)، مما يدل على اختلاف المديرين في تقدير هذه الاحتياجات.

مناقشة نتائج المجموعة الثانية: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالإشراف والتوجيه الفني " بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد":

بعد عرض نتائج الاستبانة فمن خلال ذلك يتضح أن استجابات أفراد الدراسة من وجهة نظر المديرين والوكلاء والمعلمين على المعارف ومهارات المقترحة بالإشراف والتوجيه الفني "بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد"، حيث جاءت (مهمة جدًا)، وفي هذا توجيه لأهمية وضرورة تلبية الاحتياجات التدريبية، وأثرها على الأداء لتطبيق نظام التعليم الجديد، ويمكن مناقشة مفردات المحور من خلال النتائج السابقة على النحو التالي:

حيث جاءت عبارة "معارف حول تطوير أساليب الإدارة المدرسية وطرائقها المرتبطة بالاحتياجات الإشرافية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة الأولى، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أهمية استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين لهذه العبارة وهي تطوير أساليب الإدارة المدرسية وطرائقها المرتبطة بالاحتياجات الإشرافية، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب، فبعد مناقشة العبارة فعليه يظهر حاجة مديري المدارس الثانوية العامة للتدريب على معارف حول تطوير أساليب الإدارة المدرسية وطرائقها المرتبطة بالاحتياجات الإشرافية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف حول الأساليب التربوية والفنية السليمة في عملية الإشراف والتوجيه الفني في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية الأساليب التربوية والفنية السليمة في عملية الإشراف والتوجيه الفني، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول الأساليب التربوية والفنية السليمة في عملية الإشراف والتوجيه الفني في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول كيفية تشجيع المعلمين على المبادرة إلى طلب المساعدة المهنية التي تمثل حاجات ملحة ترتقي بمستوياتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية تشجيع المعلمين على المبادرة إلى طلب المساعدة المهنية التي تمثل حاجات ملحة ترتقي بمستوياتهم ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول كيفية تشجيع المعلمين على المبادرة إلى طلب المساعدة المهنية التي تمثل حاجات ملحة ترتقي بمستوياتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف ومهارات حول كيفية الكشف عن مشكلات المعلمين وحاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية الكشف عن مشكلات المعلمين وحاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين

والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف ومهارات حول كيفية الكشف عن مشكلات المعلمين وحاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات حول أساليب الاتصال المباشر وعقد الاجتماعات الدورية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جداً)، للدلالة على أهمية أساليب الاتصال المباشر وعقد الاجتماعات الدورية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول أساليب الاتصال المباشر وعقد الاجتماعات الدورية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمدرسة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جداً)، للدلالة على أهمية معرفة الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمدرسة ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمدرسة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات حول كيفية تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين للتعبير عن حاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جداً)، للدلالة على أهمية تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين للتعبير عن حاجاتهم ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة

المديرين للتدريب على مهارات حول كيفية تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين للتعبير عن حاجاتهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف ومهارات حول كيفية توجيه الجميع إلى السلوك التربوي والاجتماعي السليم في ضوء قيم المجتمع وعاداته في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية توجيه الجميع إلى السلوك التربوي والاجتماعي السليم في ضوء قيم المجتمع وعاداته، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف ومهارات حول كيفية توجيه الجميع إلى السلوك التربوي والاجتماعي السليم في ضوء قيم المجتمع وعاداته في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات حول كيفية العمل على تلبية هذه الحاجات بأساليب بعيدة عن النظر في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهمية لكيفية العمل على تلبية هذه الحاجات بأساليب بعيدة عن النظر، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول كيفية العمل على تلبية هذه الحاجات بأساليب بعيدة عن النظر في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول خصائص مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهمية لخصائص مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها ، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول خصائص مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق /عبد الاله محمد حسن

ويرجع الباحث أهمية المعارف والمهارات المقترحة الخاصة بالإشراف والتوجيه الفني بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، إلى عددة نقاط: لضعف برامج إعداد القيادات التربوية وأيضاً ضعف التدريب الميداني على فنيات الإشراف والتوجيه في نظام التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد، أي أن مديري المدارس الثانوية العامة يدركون بصورة مهمة بدرجة كبيرة لمتطلبات موقعهم الإشرافي ليمارسوا أعمالهم الإدارية والفنية والمهنية بالشكل المرغوب فيه، إضافة إلى رغبتهم الأكيدة في تنمية وتطوير مهاراتهم الذاتية والأدائية لتلبية تلك المتطلبات، حيث أنه إن لم يمتلك مدير المدرسة مهارة الإشراف والتوجيه فإنه لن يستطيع متابعة العمل في مدرسته، وكذلك اقتناع بعض المديرين بأن الإشراف والتوجيه الفني مكلفة نسبياً حيث يحتاج لمزيد من الجهد المميز والوقت الطويل لإعداد الخطط اللازمة والقدرة على تلبية متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من: دراسة (عماد صموئيل وهبة، رجاء التوني حسين، ومحمد فوزى زيدان، ٢٠٢٠)، ودراسة (محمد فلاح علي، ٢٠٢٠)، ودراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, ٢٠٢٠)، ودراسة (Carol Obiageli (PhD) & Enueme, Chika Peace (PhD). ٢٠١٣)، ودراسة (Kazi Enamul Hoque , Husaina Banu Bt Kenayathulla , ٢٠٢٠)، ودراسة (Malar Vili D/O Subramaniam, & Reazul Islam. ٢٠٢٠)، ودراسة (Khawaja Sabir Hussain, & Sadaf Zamair. ٢٠١١)، ودراسة (Victor F. Peretomode ., &Maureen M. Dinze. ٢٠١٩)، ودراسة (Nwite Onuma. ٢٠١٧)، التي تدل على الأهمية لهذا المحور بدرجة كبيرة، والتي أسفرت جميعها أن مدير المدارس على مستوى مراحل التعليم قبل الجامعي ، ومنها مرحلة التعليم الثانوي العام في حاجة ماسة للتدريب على مهارات الإشراف والتوجيه الفني في إدارته لمدرسته.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

المجموعة الثالثة: نتائج استجابة أفراد العينة حول معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين "بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة":

والذي اشتمل على (١٠) عبارات مقترحة، وهي العبارات من (٣٦:٤٥)، وبعد التطبيق، وتفريغ الاستجابات، ومعالجة البيانات إحصائياً، تم التوصل إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢) نتائج استجابة أفراد العينة حول درجة أهمية معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين

"بما يتناسب مع متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"

المجموعة الثالثة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين

" بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد "

الرتب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	٤٥	مهارات حول كيفية متابعة السجلات الخاصة بالمعلمين والتأكد من صحة البيانات فيها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٩	٠,٤٦	مهمة جداً
٢	٣٦	مهارات تمكن مدير المدرسة أن يزود المعلمين بمجموعة من القدرات التي تمكنه من التعامل التربوي والفني مع ما يستخدم من أمور ذات الصلة بالموقف التعليمي والتعلمي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٨	٠,٤٦	مهمة جداً
٣	٤٠	معارف حول تنظيم نشاطات صفية ولاصفية مناسبة لتلاميذه في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٤	٠,٤٩	مهمة جداً
٤	٤٣	مهارات ومعارف حول تلبية حاجات المعلمين المتعلقة بمتطلبات وظائفهم وأدوارهم الإدارية والفنية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٣	٠,٥٠	مهمة جداً
٥	٤١	مهارات لغوية لتنمية القدرة على استخدام (اللغة العربية السليمة- اللغة الأجنبية) بوضوح في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٢	٠,٥٠	مهمة جداً

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الاله محمد حسن

٦	٣٩	قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٥	٠,٦١	مهمة جدًا
٧	٤٢	مهارات حول وضع اختبارات متنوعة تقيس تحصيل الطلبة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٧	٠,٧٠	مهمة
٨	٣٨	مهارات حول التخطيط لدروسه بمستوياته الثلاث (السنوي - الأسبوعي - اليومي) وعمل خرائط المناهج في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٤	٠,٧١	مهمة
٩	٣٧	معارف حول تعريف المعلمين بخصائص الطلبة النامية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,١٩	٠,٧١	مهمة
١٠	٤٤	مهارات حول ممارسة أدواره المتعددة الموجه نحو تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٠٥	٠,٩٤	مهمة
		معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين" بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد"	٢,٥٢	٠,٦١	مهمة جدًا

من جدول (١٢) يتبين، ما يلي:

أن درجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة بمحور معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين" بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد"، كانت (مهمة جدًا) حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٢,٥٢)، وانحراف معياري (٠,٦١)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحثي تقديريهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظر أفراد العينة، وكلا الاختيارين (مهمة جدًا، ومهمة) يؤكدان على ضرورة أن يتم تدريب مديرو المدارس الثانوية العامة على هذه المعارف والمهارات الخاصة، لأنها من أهم المتطلبات التي تساعد مدير المدرسة على تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وأما تقدير كل احتياج من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة جداً من العبارات التالية والمرتبة ترتيباً تنازلياً وهي (٤٥، ٣٦، ٤٠، ٤٣، ٤١، ٣٩)، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٧٩ - ٢,٦٥)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٤٦ - ٠,٦١)، وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، بدرجة مهمة جداً نظراً لأهمية تلك الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة؛ بينما ظهر الاحتياج التدريبي لمديري المدارس الثانوي العامة بدرجة مهمة من العبارات التالية والمرتبة ترتيباً تنازلياً وهي (٤٧، ٤٦، ٥٥)، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٢٤ - ٢,٠٥)، وامتدت انحرافاتها المعيارية بين (٠,٧٨ - ٠,٩٤)، وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على أن هذه الاحتياجات من متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وحيث ظهر الاحتياج التدريبي بعبارة "مهارات حول ممارسة أدواره المتعددة الموجه نحو تطوير المعلمين وتمييزهم مهنيًا في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالرتبة الأخيرة وبدرجة مهمة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥)، بانحراف معياري كبير (٠,٩٤)، مما يدل على اختلاف المديرين في تقدير هذه الاحتياجات.

مناقشة نتائج المجموعة الثالثة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بالنمو المهني للمعلمين " بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد":

بعد عرض نتائج الاستبانة فمن خلال ذلك يتضح أن استجابات أفراد الدراسة من وجهة نظر المديرين والوكلاء والمعلمين على معارف ومهارات مقترحة

خاصة بالنمو المهني للمعلمين بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد ، حيث جاءت (مهمة جدًا)، وفي هذا توجيه لأهمية وضرورة تلبية الاحتياجات التدريبية، وأثرها على الأداء لتطبيق نظام التعليم الجديد، ويمكن مناقشة مفردات المحور من خلال النتائج السابقة على النحو التالي:

حيث جاءت عبارة "مهارات حول كيفية متابعة السجلات الخاصة بالمعلمين والتأكد من صحة البيانات فيها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد " بالمرتبة الأولى، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أهمية استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين لهذه العبارة وهي كيفية متابعة السجلات الخاصة بالمعلمين والتأكد من صحة البيانات فيها، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب، فبعد مناقشة العبارة فعليه يظهر حاجة مديري المدارس الثانوية العامة للتدريب على مهارات حول كيفية متابعة السجلات الخاصة بالمعلمين والتأكد من صحة البيانات فيها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات تمكن مدير المدرسة أن يزود المعلمين بمجموعة من القدرات التي تمكنه من التعامل التربوي والفني مع ما يستخدم من أمور ذات الصلة بالموقف التعليمي والتعلمي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أن يزود المعلمين بمجموعة من القدرات التي تمكنه من التعامل التربوي والفني مع ما يستخدم من أمور ذات الصلة بالموقف التعليمي والتعلمي، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات تمكن مدير المدرسة أن يزود المعلمين بمجموعة من القدرات التي تمكنه من التعامل

التربوي والفني مع ما يستخدم من أمور ذات الصلة بالموقف التعليمي والتعلمي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول تنظيم نشاطات صفية ولاصفية مناسبة لتلاميذه في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية تنظيم نشاطات صفية ولاصفية مناسبة لتلاميذه، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول تنظيم نشاطات صفية ولاصفية مناسبة لتلاميذه في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات ومعارف حول تلبية حاجات المعلمين المتعلقة بمتطلبات وظائفهم وأدوارهم الإدارية والفنية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية تلبية حاجات المعلمين المتعلقة بمتطلبات وظائفهم وأدوارهم الإدارية والفنية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات ومعارف حول تلبية حاجات المعلمين المتعلقة بمتطلبات وظائفهم وأدوارهم الإدارية والفنية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات لغوية لتنمية القدرة على استخدام (اللغة العربية السليمة- اللغة الأجنبية) بوضوح في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية المهارات لغوية لتنمية القدرة على استخدام (اللغة العربية السليمة- اللغة الأجنبية) بوضوح، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب

على مهارات لغوية لتنمية القدرة على استخدام (اللغة العربية السليمة- اللغة الأجنبية) بوضوح في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على تنمية قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات حول وضع اختبارات متنوعة تقيس تحصيل الطلبة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية وضع اختبارات متنوعة تقيس تحصيل الطلبة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول وضع اختبارات متنوعة تقيس تحصيل الطلبة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات حول التخطيط لدروسه بمستوياته الثلاث (السنوي، الأسبوعي، اليومي) وعمل خرائط المناهج في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية التخطيط لدروسه بمستوياته الثلاث (السنوي، الأسبوعي، اليومي) وعمل خرائط المناهج، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول التخطيط لدروسه بمستوياته الثلاث (السنوي، الأسبوعي، اليومي) وعمل خرائط المناهج في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول تعريف المعلمين بخصائص الطلبة النمائية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية تعريف المعلمين بخصائص الطلبة النمائية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول تعريف المعلمين بخصائص الطلبة النمائية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات حول ممارسة أدواره المتعددة الموجه نحو تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية ممارسة أدواره المتعددة الموجه نحو تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات حول ممارسة أدواره المتعددة الموجه نحو تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

ويرجع الباحث أهمية المعارف والمهارات المقترحة الخاصة بالنمو المهني للمعلمين "بما يتناسب لتطبيق نظام التعليم الجديد"، إلى عدة نقاط: لضعف برامج إعداد القيادات التربوية وأيضًا ضعف التدريب الميداني على هذه المهارات في نظام التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد، أي أن مديري المدارس الثانوية العامة يدركون بصورة مهمة بدرجة كبيرة لمتطلبات موقعهم التنموي للمعلمين ولتحسين العملية التعليمية لتلبية متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / أ/ عبد الله محمد حسن

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من: سلطان رجا الله السلمي، وعبد الرحمن محمد نفيذ (٢٠٢٠)، ودراسة عماد صموئيل وهبة، رجاء التوني حسين علي، ومحمد فوزى زيدان (٢٠٢٠)، ودراسة (محمدين ولد آده، ٢٠١٧)، ودراسة (ياسر بدر محمود (٢٠٢١)، ودراسة (Egboka, Patience Ndidi (PhD), Ezeugbor, Carol Obiageli (PhD) & Enueme, Chika T Boronenko , A Kaysina , & V (Peace (PhD).٢٠١٣، ودراسة (Kazi Enamul Hoque , Husaina Banu (Fedotova.٢٠٢٠، ودراسة (Bt Kenayathulla , Malar Vili D/O Subramaniam, & Reazul Khawaja Sabir Hussain, & Sadaf (Islam.٢٠٢٠، ودراسة (Zamair.٢٠١١)، ودراسة (Lindsay, Burt.٢٠١٥)، ودراسة (Nwite (Onuma, ٢٠١٧)، التي تدل على الأهمية لهذا المحور (النمو المهني للمعلمين) بدرجة كبيرة، مما يستدل على أن مديري المدارس على مستوى مراحل التعليم قبل الجامعي، ومنها مرحلة التعليم الثانوي العام في حاجة ماسة للتدريب عليها في إدارته لمدرسته.

المجموعة الرابعة: نتائج استجابة أفراد العينة حول معارف ومهارات مقترحة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة":

والذي اشتمل على (١٠) عبارات مقترحة، وهي العبارات من (٥٦:٤٦)، وبعد التطبيق، وتفريغ الاستجابات، ومعالجة البيانات إحصائياً، تم التوصل إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٣) نتائج استجابة أفراد العينة حول درجة أهمية معارف ومهارات مقترحة بتكنولوجيا المعلومات

الإدارة الإلكترونية " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد " للثانوية العامة" المجموعة الرابعة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد"					
الرتب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	٥٣	مفاهيم ومعارف مصطلحات مرتبطة بالتعليم والتعلم الإلكتروني، والإدارة الإلكترونية في	٢,٧٥	٠,٤٣	مهمة جداً

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الاله محمد حسن

ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.					
٢	٥٠	معارف حول طرق استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٣	٠,٤٩	مهمة جدًا
٣	٥٤	مهارات الاتصال والتواصل المباشر وغير المباشر عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٩	٠,٤٦	مهمة جدًا
٤	٥١	مهارات التعامل مع مصادر المعلومات المتنوعة، مثل: الكتب الإلكترونية، الدوريات، وقواعد البيانات، والموسوعات، والمواقع التعليمية الإلكترونية، ومحركات البحث... إلخ في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٣	٠,٦٠	مهمة جدًا
٥	٤٨	مهارات لغوية تتمثل في إتقان اللغة العربية وبعض اللغات الأجنبية كأداة للاطلاع على مصادر المعلومات المختلفة المتاحة على بنك المعرفة المصري في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٥٧	٠,٥٠	مهمة جدًا
٦	٤٩	معارف حول أهمية استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٥٠	٠,٥٠	مهمة جدًا
٧	٥٢	مفاهيم ومعارف حول التطبيقات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأعمال الإلكترونية في إدارة المدرسة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٥٠	٠,٥٠	مهمة جدًا
٨	٤٧	مفاهيم ومعارف حول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين العملية الإدارية وترشيد اتخاذ القرارات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٤	٠,٧٨	مهمة
٩	٤٦	مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات كالتابلت في البحث عن المعلومات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٢٣	٠,٧١	مهمة
١٠	٥٥	مهارات التفكير وتحليل المعلومات والنقد والتفسير والاستنتاج والتفكير العلمي وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٠٥	٠,٩٤	مهمة
		معارف ومهارات مقترحة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية " كاسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد "	٢,٥٢	٠,٦١	مهمة جدًا

من جدول (١٣) يتبين، ما يلي:

أن درجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية" كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"، كانت مهمة جدًا حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٢,٥٢)، وانحراف معياري (٠,٦١)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحثي تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظر أفراد العينة، وكلا الاختيارين (مهمة جدًا، ومهمة) يؤكدان على ضرورة أن يتم تدريب مديرو المدارس الثانوية العامة على هذه المعارف والمهارات الخاصة، لأنها من أهم المتطلبات التي تساعد مدير المدرسة على تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وأما تقدير كل احتياج من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة جدًا من العبارات التالية والمرتبة ترتيبًا تنازليًا وهي (٥٣، ٥٠، ٥٤، ٥١، ٤٨، ٤٩، ٥٢)، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٧٥ - ٢,٥٠)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٤٣ - ٠,٥٠)، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، بدرجة مهمة جدًا نظرًا لأهمية تلك الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة؛ بينما ظهر الاحتياج التدريبي لمديري المدارس الثانوي العامة بدرجة مهمة من العبارات التالية والمرتبة ترتيبًا تنازليًا وهي (٤٢، ٣٨، ٣٧، ٤٤)، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٢٧ - ٢,٠٥) وامتدت انحرافاتها المعيارية بين (٠,٧٠ - ٠,٩٤)، وهي تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على أن هذه الاحتياجات من متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وحيث ظهر الاحتياج التدريبي بعبارة "مهارات التفكير وتحليل المعلومات والنقد والتفسير والاستنتاج والتفكير العلمي وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالرتبة الأخيرة و(بدرجة مهمة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥)، بانحراف معياري كبير (٠,٩٤)، وهي تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اختلاف المديرين في تقدير هذه الاحتياجات.

مناقشة نتائج المجموعة الرابعة : معارف ومهارات مقترحة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية "أسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد":

بعد عرض نتائج الاستبانة فمن خلال ذلك يتضح أن استجابات أفراد الدراسة من وجهة نظر المديرين والوكلاء والمعلمين على معارف ومهارات مقترحة خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد، حيث جاءت (مهمة جداً)، وفي هذا توجيه لأهمية وضرورة تلبية الاجتياجات التدريبية، وأثرها على الأداء لتطبيق نظام التعليم الجديد، ويمكن مناقشة مفردات المحور من خلال النتائج السابقة على النحو التالي:

حيث جاءت عبارة "مفاهيم ومعارف مصطلحات مرتبطة بالتعليم والتعلم الإلكتروني، والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة الأولى، حيث جاءت (مهمة جداً)، لدلالة على أهمية استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين لهذه العبارة وهي مصطلحات مرتبطة بالتعليم والتعلم الإلكتروني، والإدارة الإلكترونية ، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب، فبعد مناقشة العبارة فعليه يظهر حاجة مديري المدارس الثانوية العامة للتدريب على مفاهيم ومعارف مصطلحات مرتبطة بالتعليم والتعلم الإلكتروني، والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف حول طرق استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية طرق استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول طرق استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات الاتصال والتواصل المباشر وغير المباشر عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية مهارات الاتصال والتواصل المباشر وغير المباشر عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات الاتصال والتواصل المباشر وغير المباشر عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات التعامل مع مصادر المعلومات المتنوعة، مثل: الكتب الإلكترونية، الدوريات، وقواعد البيانات، والموسوعات، والمواقع التعليمية الإلكترونية، ومحركات البحث... إلخ في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية مهارات التعامل مع مصادر المعلومات المتنوعة، مثل: الكتب الإلكترونية، الدوريات، وقواعد البيانات، والموسوعات، والمواقع التعليمية الإلكترونية، ومحركات البحث، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة

تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات التعامل مع مصادر المعلومات المتنوعة، مثل: الكتب الإلكترونية، الدوريات، وقواعد البيانات، والموسوعات، والمواقع التعليمية الإلكترونية، ومحركات البحث...إلخ في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات لغوية تتمثل في إتقان اللغة العربية وبعض اللغات الأجنبية كأداة للاطلاع على مصادر المعلومات المختلفة المتاحة على بنك المعرفة المصري في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية مهارات لغوية تتمثل في إتقان اللغة العربية وبعض اللغات الأجنبية كأداة للاطلاع على مصادر المعلومات المختلفة المتاحة على بنك المعرفة المصري، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات لغوية تتمثل في إتقان اللغة العربية وبعض اللغات الأجنبية كأداة للاطلاع على مصادر المعلومات المختلفة المتاحة على بنك المعرفة المصري في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف حول أهمية استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول أهمية استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مفاهيم ومعارف حول التطبيقات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأعمال الإلكترونية في إدارة المدرسة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية استخدام التطبيقات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأعمال الإلكترونية في إدارة المدرسة، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مفاهيم ومعارف حول التطبيقات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأعمال الإلكترونية في إدارة المدرسة في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مفاهيم ومعارف حول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين العملية الإدارية وترشيد اتخاذ القرارات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين العملية الإدارية وترشيد اتخاذ القرارات، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مفاهيم ومعارف حول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين العملية الإدارية وترشيد اتخاذ القرارات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات كالتابلت في البحث عن المعلومات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات كالتابلت في البحث عن المعلومات، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات كالتابلت في البحث عن المعلومات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "مهارات التفكير وتحليل المعلومات والنقد والتفسير والاستنتاج والتفكير العلمي وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي في

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على أهمية مهارات التفكير وتحليل المعلومات والنقد والتفسير والاستنتاج والتفكير العلمي وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات التفكير وتحليل المعلومات والنقد والتفسير والاستنتاج والتفكير العلمي وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

ويرجع الباحث أهمية المعارف والمهارات المقترحة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية "أسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"، إلى عددة نقاط: لضعف برامج إعداد القيادات التربوية وأيضاً ضعف التدريب الميداني على هذه المهارات في نظام التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد، أي أن مديري المدارس الثانوية العامة يدركون بصورة مهمة بدرجة كبيرة لمتطلبات موقعهم التنموي في تحسين العملية التعليمية ومواكبة العصر، إضافة إلى رغبتهم الأكيدة في تنمية وتطوير مهاراتهم الذاتية والأدائية لتلبية تلك المتطلبات، حيث أنه إن لم يمتلكها مدير المدرسة فإنه لن يستطيع متابعة العمل في مدرسته، وكذلك اقتناع بعض المديرين بأن تلك المهارات مكلفة نسبياً حيث يحتاج لمزيد من الجهد والوقت الطويل في تلبية متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من: دراسة أحمد زينهم نوار (٢٠١٩)، ودراسة أمل على محمود سلطان (٢٠١٩)، ودراسة رحاب صالح محمد (٢٠١٥)، ودراسة محمد ن ولد آده (٢٠١٧)، ودراسة (ياسر بدر محمود (٢٠٢١)، ودراسة (T Boronenko , A Kaysina , & V Fedotova.٢٠٢٠)، ودراسة (Samera Batao Ibay ,& Mark Anthony Victor F. Peretomode.,) ودراسة (Cenas Pa-alisbo. ٢٠٢٠

٢٠١٩. Maureen M. Dinzei &) التي تدل على الأهمية لهذا المحور بدرجة كبيرة، والتي أسفرت جميعها أن مدير المدارس على مستوى مراحل التعليم قبل الجامعي، ومنها مرحلة التعليم الثانوي العام في حاجة ماسة للتدريب على مهارات ومعارف خاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية في إدارته لمدرسته، والذي يعد من متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

المجموعة الخامسة: نتائج استجابة أفراد العينة حول معارف ومهارات مقترحة خاصة بأساليب التقويم والامتحانات " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة":

والذي اشتمل على (١٠) عبارات مقترحة، وهي العبارات من (٦٥:٥٦) ، وبعد التطبيق، وتفرغ الاستجابات، ومعالجة البيانات إحصائياً، تم التوصل إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤) نتائج استجابة أفراد العينة حول درجة أهمية معارف ومهارات مقترحة بأساليب التقويم والامتحانات

" كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"

المجموعة الخامسة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بأساليب التقويم والامتحانات " المناسبة لنظام التعليم الجديد"					
الرتب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط	انحراف معياري	درجة الاحتياج
١	٥٦	معارف حول النظام التراكمي في التقويم (مفهومه - أسبابه- مميزاته) في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٠	٠,٤٨	مهمة جداً
٢	٥٧	معارف حول كيفية استخدام التابلت في أداء الامتحانات بشكل إلكتروني (البوكلت، والبايل الشيت) في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٧٠	٠,٥٢	مهمة جداً
٣	٦٢	معارف حول شروط حضور الطالب الامتحانات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٥	٠,٥٠	مهمة جداً
٤	٦٥	معارف حول تطبيق النظام اللامركزي في أداء الامتحانات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.	٢,٦٥	٠,٥٠	مهمة جداً

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

٥	٦١	٢,٦١	٠,٥٩	مهمة جدًا	معارف حول أسلوب الامتحان بنظام الأوين بوك في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.
٦	٦٤	٢,٥٩	٠,٥١	مهمة جدًا	معارف ترتبط بالنهايات الكبرى والصغرى لامتحانات المواد الدراسية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.
٧	٦٣	٢,٣٠	٠,٦٨	مهمة	معارف حول كيفية إعلان الطلاب بنتائجهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.
٨	٥٨	٢,٢٩	٠,٦٩	مهمة	مهارات استخدام التابلت في استقبال أسئلة الامتحانات وحلها وحفظها إلكترونياً في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.
٩	٥٩	٢,٢٩	٠,٦٨	مهمة	معارف ومهارات تصحيح الامتحانات إلكترونياً في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.
١٠	٦٠	٢,٠٥	٠,٩٤	مهمة	معارف حول بنوك الأسئلة وكيفية بنائها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.
		٢,٤٨	٠,٦١	مهمة جدًا	معارف ومهارات مقترحة خاصة بأساليب التقويم والامتحانات " المناسبة لنظام التعليم الجديد"

من جدول (١٤) يتبين، الآتي:

أن درجات الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة للمعارف والمهارات المقترحة الخاصة بأساليب التقويم والامتحانات " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"، كانت مهمة جدًا حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (٢,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٦١)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحثي تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظر أفراد العينة، وكلا الاختيارين (مهمة جدًا، و مهمة) يؤكدان على ضرورة أن يتم تدريب مديرو المدارس الثانوية العامة على هذه المعارف والمهارات الخاصة، لأنها من أهم المتطلبات التي تساعد مدير المدرسة على تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وأما تقدير كل احتياج من الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة فنجد أن الاحتياجات التدريبية التي ظهرت بدرجة مهمة جداً من العبارات التالية والمرتبة ترتيباً تنازلياً وهي (٥٦، ٥٧، ٦٢، ٦٥، ٦١، ٦٤)، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٧٠ - ٢,٥٩)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٤٨ - ٠,٥١)، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، بدرجة مهمة جداً نظراً لأهمية تلك الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة؛ بينما ظهر الاحتياج التدريبي لمديري المدارس الثانوي العامة بدرجة مهمة من العبارات التالية والمرتبة ترتيباً تنازلياً وهي (٦٣، ٥٨، ٥٩، ٦٠)، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على هذه الاحتياجات، قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٣٠ - ٢,٠٥)، وامتدت انحرافاتها المعيارية بين (٠,٦٨ - ٠,٩٤)، وهي قيم تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على اتفاق مدير المدارس الثانوية العامة على أن هذه الاحتياجات من متطلبات تطبيق نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وحيث ظهر الاحتياج التدريبي بعبارة " معارف حول بنوك الأسئلة وكيفية بنائها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد." بالرتبة الأخيرة وبدرجة مهمة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥)، بانحراف معياري كبير (٠,٩٤)، مما يدل على اختلاف المديرين في تقدير هذه الاحتياجات. مناقشة نتائج المجموعة الخامسة: معارف ومهارات مقترحة خاصة بأساليب التقويم والامتحانات " المناسبة لنظام التعليم الجديد":

بعد عرض نتائج الاستبانة فمن خلال ذلك يتضح أن استجابات أفراد الدراسة من وجهة نظر المديرين والوكلاء والمعلمين على : معارف ومهارات مقترحة خاصة بأساليب التقويم والامتحانات بما يتناسب مع نظام التعليم الجديد ، حيث جاءت (مهمة جداً)، وفي هذا توجيه لأهمية وضرورة تلبية الاجتياجات

التدريبية، وأثرها على الأداء لتطبيق نظام التعليم الجديد، ويمكن مناقشة مفردات المحور من خلال النتائج السابقة على النحو التالي:

حيث جاءت عبارة " معارف حول النظام التراكمي في التقويم (مفهومه، أسبابه، مميزاته) في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة الأولى، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أهمية استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين لهذه العبارة وهي معارف حول النظام التراكمي في التقويم (مفهومه، أسبابه، مميزاته)، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب، فبعد مناقشة العبارة فعليه يظهر حاجة مديري المدارس الثانوية العامة للتدريب على معارف حول النظام التراكمي في التقويم (مفهومه، أسبابه، مميزاته) في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " معارف حول كيفية استخدام التابلت في أداء الامتحانات بشكل إلكتروني (والبوكلت، والبايل الشيت) في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، لدلالة على أهمية طرق استخدام التابلت في أداء الامتحانات بشكل إلكتروني (والبوكلت، والبايل الشيت) ، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول كيفية استخدام التابلت في أداء الامتحانات بشكل إلكتروني (والبوكلت، والبايل الشيت) في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول شروط حضور الطالب الامتحانات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على أهمية شروط حضور الطالب الامتحانات، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا

من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول شروط حضور الطالب الامتحانات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول تطبيق النظام اللامركزي في أداء الامتحانات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على الأهمية حول تطبيق النظام اللامركزي في أداء الامتحانات، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول تطبيق النظام اللامركزي في أداء الامتحانات في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول أسلوب الامتحان بنظام الأوبن بوك في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على الأهمية حول أسلوب الامتحان بنظام الأوبن بوك، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول أسلوب الامتحان بنظام الأوبن بوك في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف ترتبط بالنهايات الكبرى والصغرى لامتحانات المواد الدراسية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة جدًا)، للدلالة على الأهمية معارف ترتبط بالنهايات الكبرى والصغرى لامتحانات المواد الدراسية، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف ترتبط بالنهايات

الكبرى والصغرى لامتحانات المواد الدراسية في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول كيفية إعلان الطلاب بنتائجهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهمية حول كيفية إعلان الطلاب بنتائجهم، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول كيفية إعلان الطلاب بنتائجهم في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة " مهارات استخدام التابلت في استقبال أسئلة الامتحانات وحلها وحفظها إلكترونياً في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهمية حول مهارات استخدام التابلت في استقبال أسئلة الامتحانات وحلها وحفظها إلكترونياً، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على مهارات استخدام التابلت في استقبال أسئلة الامتحانات وحلها وحفظها إلكترونياً في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف ومهارات تصحيح الامتحانات إلكترونياً في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهمية حول معارف ومهارات تصحيح الامتحانات إلكترونياً، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استشعار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف ومهارات تصحيح الامتحانات إلكترونياً في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

كما جاءت عبارة "معارف حول بنوك الأسئلة وكيفية بنائها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد" بالمرتبة التالية، حيث جاءت (مهمة)، للدلالة على الأهمية حول معارف حول بنوك الأسئلة وكيفية بنائها، ولأهمية ما يساعده في القيام بمهامه بمعرفة ودراية بما يقوم بمتابعة تنفيذه، كما دل ذلك استئثار كلا من المديرين والوكلاء والمعلمين بحاجة المديرين للتدريب على معارف حول بنوك الأسئلة وكيفية بنائها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

ويرجع الباحث في أن الأهمية للمعارف والمهارات المقترحة الخاصة بأساليب التقويم والامتحانات "كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"، إلى عددة نقاط: لضعف برامج إعداد القيادات التربوية وأيضاً ضعف التدريب الميداني على هذه المهارات في نظام التعليم الثانوي العام في ضوء نظام التعليم الجديد، أي أن مديري المدارس الثانوية العامة يدركون بصورة مهمة بدرجة كبيرة لمتطلبات موقعهم التنموي في تحسين العملية التعليمية ومواكبة العصر، إضافة إلى رغبتهم الأكيدة في تنمية وتطوير مهاراتهم الذاتية والأدائية لتلبية تلك المتطلبات، حيث أنه إن لم يمتلكها مدير المدرسة فإنه لن يستطيع متابعة العمل في مدرسته، وأن هذه المعارف والمهارات الخاصة بأساليب التقويم والامتحانات "كأسلوب أساسي من متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من: (أماني عثمان محمد، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل على محمود سلطان، ٢٠١٩)، ودراسة (رحاب صالح محمد، ٢٠١٥) ، ودراسة (زين العابدين وحيد حسن، ٢٠٢١)، ودراسة سلطان رجا الله السلمي، وعبد الرحمن محمد نفيذ (٢٠٢٠)، ودراسة (شاكر إبراهيم عبد السلام، ٢٠١٩)، دراسة محمد المري محمد، وغادة محمد احمد

(٢٠١٨) ، التي تدل على الأهمية لهذا المحور (أساليب التقويم والامتحانات) بدرجة كبيرة، مما يستدل على أن مديري المدارس على مستوى مراحل التعليم قبل الجامعي، ومنها مرحلة التعليم الثانوي العام في حاجة ماسة للتدريب عليها في إدارته لمدرسته على المعارف والمهارات المقترحة الخاصة بأساليب التقويم والامتحانات " كأسلوب أساسي في نظام التعليم الجديد للثانوية العامة"، والذي يعد من متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة.

أهم نتائج البحث الميداني: توصلت البحث إلى مجموعة من النتائج والتي يمكن عرض أهمها كما يلي:

١. من خلال ما تم استعراضه من أدبيات البحث والدراسات السابقة تبين بأنه توجد مظاهر للعناية بتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس بالمرحلة الثانوية العامة، ولكن دون خطة علمية شاملة ومحكمة، وذلك في التدريب على نظام التعليم الجديد .

٢. أبرز الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد والتي شملتها الدراسة، والتي جاءت بدرجة مهمة جداً محور "الأهداف المقترحة" ثم تبعه محور "القيادة والتخطيط" بدرجة مهمة جداً ثم يليه محور " التنمية المهنية للمعلمين" بدرجة مهمة جداً، ثم تلاه محور " تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية " بدرجة مهمة جداً، ثم يليه محور "الإشراف والتوجيه الفني" بدرجة مهمة جداً، ثم جاء بالتربة الأخيرة محور " أساليب التقويم والامتحانات" بدرجة مهمة جداً.

٣. يتضح من النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الثالث - كما تم عرضها في الجداول السابقة- أن هناك تأكيدات غالبية أفراد العينة على قيمة وأهمية الأهداف المقترحة لبرامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة أثناء الخدمة، كما أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على المحتوى المقترح للبرنامج

التدريب، ومن الاحتياجات وهي مرتبة حسب درجة احتياجها والتي ظهرت بدرجة مهمة جداً، ما يلي :-

(١) الأهداف المقترحة لبرامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة أثناء الخدمة.

(٢) المعارف والمهارات الخاصة بالقيادة والتخطيط.

(٣) المعارف والمهارات الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمين.

(٤) المعارف والمهارات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية .

(٥) المعارف والمهارات الخاصة بالإشراف والتوجيه الفني.

(٦) المعارف و المهارات الخاصة بأساليب التقويم والامتحانات.

٤. موافقة معظم أفراد عينة البحث من (مديري، ووكلاء، ومعلمي) المدارس الثانوية العامة على جميع المحاور المقترحة في تحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة مهمة ومهمة جداً لاقتناعهم بأهمية الدور الذي يؤديه مدير المدرسة الثانوية العامة في تطبيق نظام التعليم الجديد .

٥. حاجة مديري المدارس الثانوية العامة للتدريب على الاحتياجات التدريبية لمواكبة متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، كما برزت الحاجة للتدريب على تلك المهارات المقترحة، فلذلك ينبغي أن تسعى برامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة إلى إكسابها وتنميتها لدى مديري المدارس.

٦. تتباين الأسباب التي تعيق عقد البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة وفق احتياجاتهم الفعلية، ويرجع ذلك إلى أنها تسير بطريقة غير منتظمة ومخطؤها، وقد تقدمها جهات مختلفة لا يتم التنسيق الحقيقي فيما بينهم، بالإضافة إلى أنها لا تحدد المشكلات والاحتياجات الحقيقية لمديري المدارس ، وقلة الكوادر البشرية المؤهلة في تحديد الاحتياجات التدريبية، عدم تقييم نتائج التدريبات السابقة والتي تعد من معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك الفروق الفردية والتفاوت فيما لدى المديرين من خبرة سابقة.

أهم توصيات البحث:

١. نظراً لما تم استعراضه من أدبيات البحث والدراسات السابقة تبين بأنه توجد مظاهر للعناية بتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس عامة، وعلى وجه الخصوص مرحلة الثانوية العامة، لذلك على وزارة التربية والتعليم والجهات القائمة على التدريبات من التأكيد على وجود خطة علمية شاملة ومحكمة .
٢. ولقد اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها التأكيد على حاجة مديري المرحلة الثانوية للتدريب وذلك لمواكبة متطلبات نظام التعليم الجديد للمرحلة الثانوية، كما بررت الحاجة للتدريب على عدد من المهارات المقترحة والتي تنطوي على كلاً من :-

(١) الأهداف المقترحة لبرامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة أثناء الخدمة.

(٢) المعارف والمهارات الخاصة بالقيادة والتخطيط.

(٣) المعارف والمهارات الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمين.

٤) المعارف والمهارات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية .

٥) المعارف والمهارات الخاصة بالإشراف والتوجيه الفني.

٦) المعارف و المهارات الخاصة بأساليب التقويم والامتحانات.

٣. التأكيد على حاجة مديري مدارس الثانوية العامة للتدريب أثناء الخدمة على الاحتياجات التدريبية لمواكبة متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة، وفق ما جاء في الدراسة الحالية وفق المحاور السابقة ، فلذلك ينبغي أن تسعى برامج تدريب مديري المدارس الثانوية العامة إلى إكسابها وتنميتها لدى مديري المدارس.

مقترحات وآليات لتنفيذها والتي تختص بها وزارة التربية والتعليم على النحو التالي:

١. التخطيط الجيد لتصميم برامج التدريب لمديري المدارس الثانوية لمواكبة متطلبات نظام التعليم الجديد للثانوية العامة تراعي فيها الأهداف المقترحة النابعة من احتياجات المديرين الفعلية والمدعومة بتقدير من الوكلاء والمعلمين في المدارس الثانوية العامة.

آلية التنفيذ لتلك التوصية:

يأتي التخطيط الجيد لتطوير عملية التدريب من خلال قيام وحدات التدريب بالإدارات التعليمية بدورها وفقاً لما يلي: دعمها بتوفير إمكانيات مادية ومالية وفنية وتوفير بنود الصرف لها ووفير كوادر بشرية مؤهلة تساعد على القيام بعملها، وتفعيل وحدات التدريب بالمدارس لجمع

الاحتياجات التدريبية، وعمل قواعد بيانات لمديري المدارس تحتوي على مسيرته التدريبية.

والتحديد الدقيق لبرامج التدريب وأهدافها التي تتناسب ومرحلة الثانوية العامة، وتقديم النتائج بصفة دورية لعملية الاحتياجات والتدريب عليها لمعرفة مدى تلبية البرامج للاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة في ضوء نظام الالتعلم الجديد.

٢. عمل دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة على أهمية الاحتياجات التدريبية وتزويدهم بمفهوم وفلسفة وأساليب وأهداف الاحتياجات التدريبية.

٣. إعداد برنامج تدريبي محدد زمنياً لتدريب مديري مدارس الثانوية العامة في محاور البحث الحالي:
(١) القيادة والتخطيط:

معارف حول تطوير أساليب الإدارة المدرسية وطرائقها المرتبطة بالاحتياجات الإشرافية، ومعارف حول الأساليب التربوية والفنية السليمة في عملية الإشراف والتوجيه الفني، مهارات حول كيفية تشجيع المعلمين على المبادرة إلى طلب المساعدة المهنية التي تمثل حاجات ملحة ترتقي بمستوياتهم، معارف ومهارات حول كيفية الكشف عن مشكلات المعلمين وحاجاتهم، مهارات حول أساليب الاتصال المباشر وعقد الاجتماعات الدورية، معارف حول الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمدرسة، مهارات حول كيفية تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين للتعبير عن حاجاتهم، معارف ومهارات حول كيفية توجيه الجميع إلى السلوك التربوي والاجتماعي السليم في ضوء قيم المجتمع. مهارات حول كيفية العمل على تلبية هذه الحاجات بأساليب بعيدة عن النظر، معارف حول خصائص

مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

٢) التنمية المهنية للمعلمين:

مهارات حول كيفية متابعة السجلات الخاصة بالمعلمين والتأكد من صحة البيانات فيها، مهارات تمكن مدير المدرسة أن يزود المعلمين بمجموعة من القدرات التي تمكنه من التعامل التربوي والفني مع ما يستخدم من أمور ذات الصلة بالموقف التعليمي والتعلمي ، معارف حول تنظيم نشاطات صفية ولاصفية مناسبة لتلاميذه ، مهارات ومعارف حول تلبية حاجات المعلمين المتعلقة بمتطلبات ووظائفهم وأدوارهم الإدارية والفنية، مهارات لغوية لتنمية القدرة على استخدام (اللغة العربية السليمة- اللغة الأجنبية) بوضوح ، قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية ، مهارات حول وضع اختبارات متنوعة نقيس تحصيل الطلبة ، مهارات حول التخطيط لدروسه بمستوياته الثلاث (السنوي - الأسبوعي - اليومي) وعمل خرائط المناهج ، معارف حول تعريف المعلمين بخصائص الطلبة النمائية ، مهارات حول ممارسة أدواره المتعددة الموجه نحو تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

٣) تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية:

مفاهيم ومعارف مصطلحات مرتبطة بالتعليم والتعلم الإلكتروني، والإدارة الإلكترونية، معارف حول طرق استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية، مهارات الاتصال والتواصل المباشر وغير المباشر عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة، مهارات التعامل مع مصادر المعلومات المتنوعة، مثل: الكتب الإلكترونية، الدوريات، وقواعد

البيانات، والموسوعات، والمواقع التعليمية الإلكترونية، ومحركات البحث... إلخ، مهارات لغوية تتمثل في إتقان اللغة العربية وبعض اللغات الأجنبية كأداة للاطلاع على مصادر المعلومات المختلفة المتاحة على بنك المعرفة المصري، معارف حول أهمية استخدام التابلت في التعليم والتعلم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية، مفاهيم ومعارف حول التطبيقات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأعمال الإلكترونية، مفاهيم ومعارف حول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين العملية الإدارية وترشيد اتخاذ القرارات، مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات كالتابلت في البحث عن المعلومات، مهارات التفكير وتحليل المعلومات والنقد والتفسير والاستنتاج والتفكير العلمي وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

٤) الإشراف والتوجيه الفني:

معارف حول تطوير أساليب الإدارة المدرسية وطرائقها المرتبطة بالاحتياجات الإشرافية، معارف حول الأساليب التربوية والفنية السليمة في عملية الإشراف والتوجيه الفني، مهارات حول كيفية تشجيع المعلمين على المبادرة إلى طلب المساعدة المهنية التي تمثل حاجات ملحة ترتقي بمستوياتهم، معارف ومهارات حول كيفية الكشف عن مشكلات المعلمين وحاجاتهم، مهارات حول أساليب الاتصال المباشر وعقد الاجتماعات الدورية، معارف حول الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمدرسة، مهارات حول كيفية تطوير الثقة الذاتية لدى المعلمين للتعبير عن حاجاتهم، معارف ومهارات حول كيفية توجيه الجميع إلى السلوك التربوي والاجتماعي السليم في ضوء قيم المجتمع وعاداته، مهارات حول كيفية العمل على تلبية هذه الحاجات بأساليب بعيدة عن النظير، معارف

حول خصائص مراحل نمو الطلاب ومشكلاتهم وطرق علاجها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

(٥) أساليب التقويم والامتحانات:

معارف حول النظام التراكمي في التقويم (مفهومه - أسبابه - مميزاته)،
معارف حول كيفية استخدام التابلت في أداء الامتحانات بشكل إلكتروني
(والبوكلت، والبايل الشيت)، معارف حول شروط حضور الطالب
الامتحانات، معارف حول تطبيق النظام اللامركزي في أداء، معارف
حول أسلوب الامتحان بنظام الأوبن بوك في ضوء متطلبات نظام التعليم
الجديد، معارف ترتبط بالنهايات الكبرى والصغرى لامتحانات المواد
الدراسية، معارف حول كيفية إعلان الطلاب بنتائجهم، مهارات استخدام
التابلت في استقبال أسئلة الامتحانات وحلها وحفظها إلكترونياً، معارف
ومهارات تصحيح الامتحانات إلكترونياً، معارف حول بنوك الأسئلة
وكيفية بنائها في ضوء متطلبات نظام التعليم الجديد.

آلية تنفيذ التوصية للتدريب لمديري المدارس الثانوية العامة على محاور الدراسة
الحالية وحسب الأولوية والأهمية:

١. العمل على تنوع الجهات المتخصصة في مجال التدريب سواء داخل مصر
وخارجها والإفادة منها لإقامة تدريب لمديري المدارس الثانوية العامة في
ضوء نظام التعليم الجديد.
٢. الإفادة من البحوث والدراسات المتخصصة في مجال الاحتياجات التدريبية
المستقبلية سواء للعمل أو للفرد وإقامة دورات مكثفة في ذلك المجال.
٣. إعداد المدربين المتخصصين سواء على مستوى الوزارة والمديرية والإدارة
، مع العمل على استمرارية التدريب وذلك وفق خطة علمية محكمة.

٤. متابعة وقياس أثر التدريب بعد الانتهاء منه وذلك من خلال العمل الميداني لمديري مدارس الثانوية العامة ، وعمل تقييم تربوي لما يؤديه ، والتأكيد على تطبيق ما تم التدريب عليه.

المراجع

١. أحمد زينهم نوار (٢٠١٩). التخطيط لدمج التابلت في مدارس التعليم الثانوي المصري: دراسة استشرافية. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج٦٤.
٢. أحمد محمود الزنفلي (٢٠١٥). تقدير الحاجات كأساس للتخطيط التربوي: المفهوم والأهمية والإجراءات. دراسات تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية، ج٨٩ع.
٣. أحمد مختار عمر (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. (ط ١، ج ٣)، القاهرة: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
٤. أسامة محمد سيد، وعباس حلمي الجمل (٢٠١٢). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. دسوق، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
٥. الأكاديمية المهنية للمعلمين (أبريل ٢٠١٩). مهارات القيادة لمديري المدارس (المستوى المتقدم) المادة الإثرائية. القاهرة: وزارة التربية والتعليم.
٦. أماني عثمان محمد (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي في المجتمع المصري: دراسة ميدانية. المؤتمر الدولي الأول: توجهات استراتيجية في التعليم - تحديات المستقبل: جامعة عين شمس - كلية التربية. مج١. القاهرة: جامعة عين شمس - كلية التربية.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

٧. أمل على محمود سلطان (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الثانوية العامة في ضوء متطلبات النظام التعليمي الجديد في مصر (٢٠١٨ / ٢٠١٩): دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، مج ٣٠، ع ١١٩.

٨. البنك الدولي (٢٠١٧). مشروع مساندة إصلاح التعليم في مصر (٢٠١٧/١٥٧٨٠٩): التقرير الوطني. واشنطن العاصمة: البنك الدولي.

٩. تقيده سيد أحمد غانم (٢٠١٩). ملامح مناهج المرحلة الابتدائية في نظام التعليم الجديد ٢٠٠٢. صحيفة التربية: رابطة خريجي معاهد وكليات التربية. السنة الحادية والسبعون العدد الأول والثاني أكتوبر / ٢٠١٨ يناير ٢٠١٩.

١٠. جمال صالح محمد (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية. المؤتمر العربي الثاني: تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني: المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة، مسقط: عمان.

١١. جمال علي خليل الدهشان (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية، مفهومها، أهميتها، أساليب تحديدها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، عدد خاص.

١٢. جودت عزت عطوي (٢٠١٤). الإدارة المدرسية الحديثة - مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. (ط ٨)، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

١٣. خالد عبد اللطيف محمد عمران (٢٠١٨). نظام التعليم المصري: الواقع والمأمول في ضوء الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج ٥٦.

١٤. دستور جمهورية مصر العربية (٢٠١٤). دستور مصر الصادر عام ٢٠١٤. القاهرة: المطابع الأميرية.

١٥. رحاب صالح محمد (٢٠١٥). تصور مقترح للاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال فصول الدمج في ضوء معوقات التطبيق من وجهة نظرهن. مجلة الطفولة والتربية جامعة الإسكندرية - كلية رياض الأطفال، مج ٧، ع ٢٤.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

٢٣. عبد الحميد عبد الفتاح شعلان، وعيد إبراهيم عبد الله (٢٠١٣). سلسلة نظم التعليم الصين- الهند- ماليزيا(ط١). القاهرة: مؤسسة إبداع للنشر والتوزيع والترجمة.
٢٤. عبد الغني محمد إسماعيل (٢٠١٢). دليل الباحث العلمي إلى إعداد البحث العلمي (ط٢): دار الكتاب الجامعي. صنعاء.
٢٥. عبد الاله إبراهيم الفقي (٢٠١٤). الإحصاء التطبيقي باستخدام برنامج SPSS (ط١): دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
٢٦. عصام عبد اللطيف (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لمنظمات الأعمال. القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب.
٢٧. عصام عبد اللطيف (٢٠١٦). التدريب الإداري وأهميته للموظفين. القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب
٢٨. عصام عطابي، وترزولت عمروني حورية (٢٠١٨). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ع٣٥.
٢٩. عماد صموئيل وهبة، رجاء التوني حسين علي، ومحمد فوزي زيدان (٢٠٢٠). رؤية لإصلاح التعليم الثانوي العام بمصر في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ع٣.
٣٠. فايزة أحمد الحسيني مجاهد (٢٠١٩). رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في مصر. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية: المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، مج٢، ع٤.
٣١. مجلس الوزراء المصري (٢٠١٨). القرار رقم (١١٣) بشأن خطة تطوير التعليم ما قبل الجامعي في مصر. القاهرة: رئاسة الوزراء. الأمانة العامة.
٣٢. مجمع اللغة العربية (٢٠١٢). المعجم الوجيز. جمهورية مصر العربية: مكتبة الشروق الدولية.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم / د/ صابرين نشأت عبدالرازق / عبد الله محمد حسن

٣٣. محمد المري محمد إسماعيل خليل، وغادة محمد احمد شحاته (٢٠١٨).
الاتجاه نحو التطبيق التجريبي لنظام البوكليت في امتحانات الثانوية العامة لدى
عينة من المعلمين والطلاب وأولياء الأمور ومقترحات لتطويرها. دراسات
تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية، ٩٨٤.

٣٤. محمد رضا علي إبراهيم (٢٠١٧). التدريب: *The Training Program*
التنمية المهنية للمعلمين. القاهرة: مسترجع من-١١٠٥-١٣nea٠٨١١
y-https-ekbjun-ethraadl-
com.mplbci.ekb.eg/Record/٤٢٦٣٠

٣٥. محمد فلاح علي (٢٠٢٠). أثر استخدام الإشراف التربوي التطوري في
تحسين الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة
العاصمة - عمان / الأردن. مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة
العلوم الإسلامية العالمية - عمادة البحث العلمي، مج٧، ع١٤.

٣٦. محمدين ولد آده (٢٠١٧). تطوير عملية تدريب مديري مدارس التعليم
الثانوي العام بموريتانيا على ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة البحث العلمي في
التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع١٨، ج١١.
٣٧. محمود عبد الفتاح رضوان (٢٠١٢ب). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج
التدريب. (ط١)، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

٣٨. مديرية التربية والتعليم بالأقصر (٢٠٢١). بيان بمدارس الثانوي العام
بمديرية التربية والتعليم بالأقصر للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

٣٩. مديرية التربية والتعليم بقنا (٢٠٢١). بيان بمدارس الثانوي العام بمديرية
التربية والتعليم بقنا للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

٤٠. مرفت السيد خطيري إبراهيم (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية للأخصائيات
الاجتماعيات في مجال رياض الأطفال. مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية
المصرية للأخصائين الاجتماعيين، ع٥٣.

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في ضوء نظام التعليم الجديد في مصر

أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري إبراهيم د/ صابرين نشأت عبدالرازق أ/ عبد الاله محمد حسن

٤١. مركز هردو لدعم التعبير الرقمي (٢٠١٨). السياسات التعليمية في مصر. القاهرة: مركز هردو لدعم التعبير الرقمي.
٤٢. مصطفى أحمد عبد الله أحمد (٢٠١٩). خطة إستراتيجية مقترحة لتطوير التعليم قبل الجامعي بمصر في ضوء نموذج فايفر (Pfeiffer) (رسالة دكتوراه). جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بقنا.
٤٣. ممدوح عبد الرحيم أحمد الجعفري، وآية عادل عبد الغني القدري (٢٠٢٠). نظام التعليم الجديد للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر للتعليم ٢٠٣٠. مجلة الطفولة والتربية: جامعة الإسكندرية - كلية رياض الأطفال، مج ١٢، ع ٤١.
٤٤. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤). الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠: التعليم المشروع القومي لمصر. القاهرة: مطابع الوزارة.
٤٥. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٦). القرار رقم (١٦٤) بتاريخ ٢٠١٦/٥/٣١ بشأن: اعتماد بطاقات وصف أعضاء هيئة التعليم الوصف الوظيفي. القاهرة: مطبعة وزارة التربية والتعليم.
٤٦. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). قرار وزاري رقم (٣٤٤) لسنة ٢٠١٨ بشأن نظام الدراسة والتقييم للصف الأول الثانوي العام. القاهرة: مكتب الوزير.
٤٧. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). كتيب شرح النظام التعليمي الجديد ٢٠١٨. القاهرة: مكتب الوزير.
٤٨. وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٠). كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١. الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي: القاهرة.
٤٩. ياسر بدر محمود (٢٠٢١). الاحتياجات التدريبية لمدير المدرسة الثانوية العامة في مصر في ضوء بعض النماذج العالمية لتدريب قيادات المدارس الريفية. مجلة كلية التربية ١٨ (س ١٨٠٤). ج ١ (يناير ٢٠٢١).
٥٠. يوسف عبد المعطى مصطفى (٢٠١٧). التدريب الإداري في التعليم لمواكبة تكنولوجيا المستقبل. المؤتمر العلمي الرابع عشر: تطوير التعليم في عصر

جامعة الفيوم - كلية التربية، الفيوم: جامعة الفيوم - كلية التربية.

٥١. Asuga, G. N., & Eacott, S (٢٠١٢). *The learning needs of secondary school principals: an investigation in Nakuru district, Kenya*. International Journal of Educational Administration and Policy Studies, ٤(٥).
٥٢. Boronenko, T., Kaysina, A., & Fedotova, V (٢٠٢٠, January). *The School Innovative Educational Model: Issues of Digitalization*. In International Scientific and Practical Conference on Education, Health and Human Wellbeing (ICEDER ٢٠١٩). Atlantis Press.
٥٣. Burt, L (٢٠١٥). *Voices of New Principals: Documenting the Needs of New Principals as they Transition into Leadership*. UCLA. ProQuest ID: Burt_ucla_٠٠٣١D_١٣٨٢٦. Merritt ID: ark:/١٣٠٣٠/m٥km٣r^p. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/٩٨٥٩٨٨p٠١/١٢/٢٠١٩>
٥٤. Egboka, P. N. P., Ezeugbor, C. O. P., & Enueme, C. P. P (٢٠١٣). *Managerial skills and enhancement strategies of secondary school principals*. People, ٤(٢٦).
٥٥. Ekşi, G (٢٠١٠). *An assessment of the professional development needs of English language instructors working at a state university*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, ODTÜ, Ankara.
٥٦. Febrizon, E., Rusdinal, R., & Hadiyanto, H (٢٠٢٠, March). *Training Needs Analysis: Enhancing Organizational Development Competence for Elementary School Principals*. In International Conference on Elementary Education (Vol. ٢, No. ١, pp. ١٤-٢٨).
٥٧. Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (٢٠٢٠). *Relationships Between Supervision and Teachers'*

- Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia*. SAGE Open, ١٠(٢), ٢١٥٨٢٤٤٠٢٠٩٢٥٥٠١.
٥٨. Hussain, K. S., & Zamair, S (٢٠١١). *Managerial training needs assessment of heads of secondary schools*. Bulletin of Education and Research, ٣٣(٢).
٥٩. Ibay, S. B., & Pa-alisbo, M. A. C (٢٠٢٠). *An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand*. World Journal of Education, ١٠(١).
٦٠. Miriti, J. M., & Moses, N. W (٢٠١٤). *Financial management: Training needs of public secondary school principals in Machakos County, Kenya*. Financial Management, ٤(١٣).
٦١. Onuma, N (٢٠١٧). *In-Service Training Needs of School Principals in Instructional Supervision for Teachers in Public Secondary Schools in Nigeria*. International Journal of Humanities Social Sciences and Education, ٤(٥).
٦٢. Pechota, D., & Scott, D (٢٠٢٠). *Principal Development as a Strategy in School Improvement*. Policy Brief. Education Commission of the States
٦٣. Peretomode, V. F., & Dinzei, M. M (٢٠١٩). *Professional Development Needs of Public and Private Secondary School Principals in Delta State, Nigeria*. International Journal of Educational Administration, ١١(١).
٦٤. Sain, M. S. M. S., & Khanna, A (٢٠٢٠). *Training Needs Assessment: Importance and Relevance*. Studies in Indian Place Names, ٤٠(١٠).