

برنامج تدريبي مقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية

د. ندى مقبل الحربي

أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المشارك

قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

البريد الإلكتروني للباحث

nfahd@kku.edu.sa

تاريخ استلام البحث: ٢٨ / ١٢ / ٢٠٢٣ م

تاريخ قبول النشر: ٧ / ٣ / ٢٠٢٤ م

برنامج تدريبي مقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية

د. ندى مقبل الحربي

أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المشارك

قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

المستخلص:

هَدَفَ البحثُ التوصلَ إلى برنامج تدريبي مقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات بإدارة منطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية؛ وذلك من خلال: تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات، من حيث: (التوجه الاستراتيجي، والتنمية المهنية للمعلمات، وتطوير التعليم والتعلم، والإدارة والإشراف التربوي، التواصل والعلاقات الإنسانية، والمنهج، والتوجه بالنتائج) في ضوء الرؤية الوطنية، إضافةً إلى التعرف على تفضيلات التدريب لدى عينة البحث من حيث الوقت والآلية. تحقيقاً لهذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، كما استُخدمت الاستبانة أداة للدراسة الميدانية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من المشرفات التربويات في منطقة عسير، وعددهن (١٩٦) مشرفة تربوية. بناءً على هذه الإجراءات، تم التوصل إلى أن غالبية عينة البحث يؤيدون الاحتياجات التدريبية الخاصة بالجدارات القيادية؛ كما أُعْزِمَ أن يكون تدريبهم في الإجازة الصيفية، وخصوصاً في الفترة المسائية، على أن يكون هذا التدريب عن بُعد. كذلك خرج البحث برنامج تدريبي مقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

الكلمات المفتاحية: الإشراف التربوي، القيادة، تنمية المعلمين، التعليم والتعلم.

A proposed training program to develop the leadership competencies of female educational supervisors in the Asir Education Administration in light of the national vision

Dr. Nada Moqbel Al-Harbi

Associate Professor of Administration and Educational Supervision, King Khalid University

Abstract:

The research aimed to get a proposed training program to develop the leadership competencies of female educational supervisors in the administration of Asir region in light of the national vision. This is done through: identifying training needs to develop the leadership competencies of female educational supervisors, in terms of: (strategic orientation, professional development for teachers, development of teaching and learning, educational management and supervision, support of communication and human relations, curriculum development, and results orientation) in light of the national vision, in addition to Identifying the training preferences of the research sample in terms of time and mechanism. To achieve these goals, the descriptive approach was used, and the questionnaire was used as a tool for the field study, where a random sample of female educational supervisors in Asir region was selected, and they were (196) female educational supervisors. Based on these procedures, the study concluded that the majority of the research sample supports the training needs for leadership competencies. They also prefer that their training be during the summer vacation, especially in the evening, and it is through and distance training. The study also produced a proposed training program to develop the leadership competencies of female educational supervisors in light of the national vision.

Keywords: Educational Supervision, Leadership, Teacher Development, Teaching and Learning.

مقدمة:

تتصف عملية الإشراف التربوي بأنها عملية فنية تسعى لتطوير عملية التعليم والتعلم وتحسينها من خلال تشجيع الإبداع والابتكار والنمو لكل من الطالب والمعلم والمشرف، وهي عملية شورية تقوم على تبادل الآراء واحترام آراء الآخرين، كذلك هي عملية قيادية تسعى للتأثير الإيجابي على الأفراد وتوجيههم، وتنسيق الجهود، واستثمار القدرات لتحقيق الأهداف، كما أنها عملية إنسانية تعترف بقيمة كل فرد وما يمتلكه من قدرات ومهارات (الردادي، ٢٠١٨).

"إن موقع المشرف التربوي المتميز في النظام التربوي قد أكسبه أهمية خاصة، وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي بوصفه قائداً تربوياً ومسؤولاً عن تحسين العملية التعليمية من خلال قيامه بمسؤوليات الإشراف التربوي" (البالوص، ٢٠٢١، ٢٥٧)، و"للجدارات القيادية أهمية بارزة للمؤسسات بشكل عام والتعليمية بشكل خاص؛ ذلك أنها تساعدها في التعامل مع المتغيرات المتزايدة، والمتطلبات المتجددة؛ حيث تُساعد الجدارات القيادية على استثمار المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد، مما يُساعد في الوصول إلى الأهداف المنشودة" (العريفي، ٢٠٢٢، ص ١٦٢)، كما أن تطوير الجدارات القيادية وتنميتها يُسهم في تقدم المؤسسات ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب (محمد، ٢٠٢٣). هذا، وأكدت دراسة البالوص (٢٠٢١) على أهمية الدور القيادي للمشرفين التربويين في أداء مهامهم. كما توصلت دراسة العمود (٢٠٢٠) إلى أن الاحتياجات التدريبية في مجال القيادة والإشراف التربوي للمشرفات التربويات حصلت على المرتبة الأولى.

كذلك، أوصت عديد من المؤتمرات، مثل: مؤتمر القيادة والإدارة التربوية، والذي كان في جدة، بتاريخ: ٢٩ /١١/ ٢٠٢٢؛ بضرورة عقد دورات تدريبية للمشرفين، وتدريبهم على استخدام الأساليب الإشرافية الحديثة بفاعلية، كما أكد المؤتمر الدولي للتعليم، والذي عُقد في الرياض بتاريخ: ٧ /١٠/ ١٤٤٣هـ؛ على ضرورة الاهتمام بنظام الإشراف التربوي وتنمية قدرات المشرفين (آل مداوي وكيلاي، ٢٠٢٣)؛ لذا كانت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بأن ينهض الإشراف التربوي بثوب جديد يحتضن أدواره القائمة بأسلوب جديد توظف فيه التقنية، ويقوم على مبدأ المشاركة من كافة أطراف العملية التربوية والتعليمية بخطوات مرسومة وتخطيط استراتيجي، ينطلق من تشخيص دقيق للواقع واحتياجات العصر ومتطلبات التغيير وسياسة المملكة (أحمد والضوي، ٢٠١٧)؛ وانطلاقاً من الدور القيادي للمشرف التربوي في تجويد العمل التعليمي والتربوي بكافة عناصره وتحسين مخرجاته، والإسهام في تحقيق رؤية ٢٠٣٠؛ فقد ظهرت الحاجة إلى تطوير الجدارات القيادية للمشرفين التربويين.

مشكلة البحث:

لم يعد دور المشرف التربوي مقتصرًا على بعض التوجيهات ومتابعة بعض المهام، بل أصبح الأمر يتطلب منه أن يقوم بدور مؤثر على سلوك المعلمين (البقمي، ٢٠١٩)، وقد أشارت دراسة المشعل (٢٠١٩) إلى أن الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية يواجه عددًا من المعوقات والتحديات، من أهمها: ضعف تأهيل المشرف التربوي

قبل اختياره لممارسة الإشراف التربوي، وصعوبة تقبل المعلمين لتوجيهات المشرف التربوي، وضعف الثقة المتبادلة بين المشرف التربوي من جانب والمعلم ومدير المدرسة من جانب آخر، وقلة تعاون مدير المدرسة مع المشرف التربوي؛ مما يتطلب تطوير الجدارات القيادية لدى القائمين على الإشراف التربوي؛ هذا وتوصلت دراسة عبد المولى (٢٠٢٢) إلى أن واقع أداء المشرفين التربويين بمنطقة عسير أثناء جائحة كورونا؛ جاء بدرجة متوسطة. كما توصلت دراسة العنزي (٢٠١٨) إلى أن درجة توافر متطلبات الكفاية الفنية، وكفاية الحياة المهنية والمعلومات والتقنية، والإبداع والابتكار للمشرفين التربويين من وجهة نظر العينة؛ جاءت بدرجة متوسطة؛ وأوصت الدراسة بإعادة النظر في مهام المشرف التربوي وأدواره في ضوء متطلبات المستقبل، وانسجامًا مع رؤية ٢٠٣٠. في السياق نفسه؛ أكدت دراسة آل مداوي (٢٠٢٢) بأهمية التخطيط المسبق للبرامج التدريبية المقدمة للمشرفات التربويات من خلال دراسة احتياجاتهن التدريبية وتكثيفها باستمرار. كذلك أوصت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) بتأهيل المشرفين التربويين؛ وتوصلت دراسة مداوي وكيلاي (٢٠٢٣) إلى أن ممارسة عينة البحث من المشرفين التربويين بإدارة تعليم عسير لأحد الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي (الإشراف التطوري)، جاءت بدرجة متوسطة، لذا، أوصت الدراسة بإعادة النظر في مهام المشرف التربوي وأدواره في ضوء متطلبات المستقبل وانسجامًا مع رؤية ٢٠٣٠.

في ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة؛ تظهر أهمية تطوير الجدارات القيادية لدى المشرفات التربويات في ضوء رؤية ٢٠٣٠، حيث أكدت دراسة العمود (٢٠٢٠) أن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات من وجهة نظر العينة جاءت مرتفعة وفق المجالات الآتية: (مجال القيادة والإشراف التربوي - مجال التطوير المهني - مجال التعليم والتعلم - مجال تحسين البرامج والمشاريع والمناهج - مجال أخلاقيات المهنة والاتصال).

هذا، وقد ركزت رؤية ٢٠٣٠ على ضرورة تطوير المنظومة التعليمية بجميع مكوناتها، مؤكدة أهمية العنصر البشري الذي يحتاج إلى تأهيل وتدريب بما فيه الإشراف التربوي، فقد أصبح مطلبًا ملِحًا وضروريًا لتطوير التعليم، باعتبار الإشراف ممارسة قبل أن يكون نظرية أو علمًا (العنزي، ٢٠١٨).

بناءً على ذلك، وفي ضوء ما تسعى له رؤية ٢٠٣٠ في تجويد العملية التعليمية وتنمية الموارد البشرية، وما يواجهه الواقع من مشكلات ومعوقات؛ ظهرت الحاجة إلى تطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء رؤية ٢٠٣٠ لكي يتمكن من القيام بمهامهن بفاعلية وكفاءة.

في ضوء ما سبق تتبلور مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية؟ وتتفرع منه الأسئلة الآتية:

١- ما الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات، من حيث: (التوجه الاستراتيجي، والتنمية المهنية للمعلمات، وتطوير التعليم والتعلم، والإدارة والإشراف التربوي، والتواصل والعلاقات الإنسانية، والمنهج، والتوجه بالنتائج) بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث تعزى إلى اختلافهم وفقاً لسنوات الخدمة: (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة وأكثر)؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث تعزى إلى اختلافهم وفقاً لعدد الدورات في مجال القيادة: (أقل من ٥ دورات، من ٥ دورات فأكثر، لا توجد)؟

٤- ما تفضيلات التدريب من حيث الوقت، والتاريخ، وآلية التدريب من وجهة نظر عينة البحث؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيس: التوصل إلى برنامج تدريبي مقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية.

وتتفرع منه الأهداف الآتية:

١- تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات، من حيث (التوجه الاستراتيجي، والتنمية المهنية للمعلمات، وتطوير التعليم والتعلم، والإدارة والإشراف التربوي، والتواصل والعلاقات الإنسانية، والمنهج، والتوجه بالنتائج) بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية.

٢- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث تعزى إلى اختلافهم وفقاً لسنوات الخدمة: (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة وأكثر).

٣- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث تعزى إلى اختلافهم وفقاً لعدد الدورات في مجال القيادة: (أقل من ٥ دورات، من ٥ دورات فأكثر، لا توجد).

٤- تحديد تفضيلات التدريب من حيث الوقت والتاريخ وآلية التدريب من وجهة نظر عينة البحث.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

قلة الدراسات العلمية - على حد علم الباحثة - حول تطوير الجدارات القيادية للمشرفين التربويين في ضوء الرؤية الوطنية؛ وقد يُعد هذا البحث إضافة علمية في مجال الإشراف التربوي.

الأهمية العملية:

- قد يخرج البحث بنتائج تُساعد مكاتب إدارات التعليم بمنطقة عسير في بناء البرامج التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفين التربويين في ضوء الرؤية الوطنية.

- قد يُسهم البحث في تحقيق التعاون بين كلية التربية بجامعة الملك خالد، ومكاتب إدارة التعليم بمنطقة عسير؛ في عقد البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات المشرفين التربويين.

مصطلحات البحث:

الجدارات القيادية:

تُعرّف بأنها: "مجموعة الجدارات القيادية المتوفرة لدى رئيسات الأقسام في كلية التربية، والتي تحقق الأداء المتفوق والتميز في ضوء نموذج الجدارات المعتمد من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، وتتمثل في (جدارات تحقيق النتائج، والجدارات الاجتماعية وبناء العلاقات - والجدارات الاستراتيجية)". (العريفي، ٢٠٢٢، ص ١٦٠). كما تُعرّف بأنها: "المهارة الإدارية والإشرافية التي يمتلكها مدير المدرسة ووكيلها وتناسب مع وظيفتهما، بحيث تجعل لهما تأثيراً إيجابياً على مرؤوسيهما من معلمين وإداريين وعمال، فتدفعهم نحو الفاعلية والابتكار والإبداع عن طريق استثمار إمكاناتهم وتحسين بيئة العمل المدرسي، ودفعها للتغيير البناء المثمر بما يدعم كل نشاط تطوري" (محمد، ٢٠٢٢، ص ٥٠٨).

وتُعرّف إجرائياً، بأنها: المهارة الإدارية والإشرافية التي تمتلكها المشرفة التربوية، وتجعل لها تأثيراً إيجابياً على المعلمات وتمكينهن، فتدفعهن نحو الفاعلية والابتكار والإبداع عن طريق استثمار إمكاناتهن وتحسين بيئة العمل المدرسي، ودفعها للتغيير البناء المثمر بما يدعم كل نشاط تطوري؛ وتتمثل في التوجه الاستراتيجي، والتنمية المهنية للمعلمات، وتطوير التعليم والتعلم، والإدارة والإشراف التربوي، ودعم التواصل والعلاقات الإنسانية، وتطوير المنهج، والتوجه بالنتائج.

المشرف التربوي:

هو: "الشخص الذي تكلفه إدارة التعليم بمهمة الإشراف على المعلمين، وتقديم المساعدة اللازمة لهم، بهدف تحسين العملية التربوية التعليمية بجميع جوانبها المختلفة" (الزهراني، ٢٠١٦، ص ٥٦٧). ويُعرّف إجرائياً بأنه: المكلفات من إدارة تعليم عسير بمهمة الإشراف على المعلمات؛ بهدف تحسين العملية التعليمية بكافة جوانبها.

أولاً: الإطار النظري:

١- المشرف التربوي:

إن الإشراف التربوي عملية تطويرية لا تقتصر على المعلم، بل تشمل الطالب والمناهج والأساليب التعليمية؛ ويُعتبر المشرف التربوي هو قائد التغيير والتطوير في الميدان التربوي، وهو بلا شك المؤثر في تطوير العملية التعليمية (الردادي، ٢٠١٨)؛ "وهو الشخص الذي تكلفه وزارة التعليم بالإشراف على العملية التعليمية بجميع عناصرها، ليحقق أهدافاً تربوية وتعليمية لتحسين أداء المعلمين والرفع من مستوى كفاياتهم التعليمية، وذلك بممارسة أساليب إشرافية متنوعة ومختلفة" (الغامدي، ٢٠١٨، ص ٢٤٩)؛ وهو "الشخص المعيّن رسمياً من قبل وزارة التعليم للقيام بالمهام الإشرافية والأدوار الأساسية الموكلة له والمتعلقة بالمعلمين؛ من زيارات ميدانية، وتنفيذ دروس نموذجية، وعقد لقاءات إشرافية، ودورات تدريبية، وتعميم نشرات تربوية، وتقييم عملية التدريس الصفية، وغيرها من الأدوار" (الحويطي، ٢٠١٨، ص

١٦٠). بذلك تتعدد مجالات دور المشرف التربوي لتشمل: المعلم، والتلميذ، والمنهج، ومصادر التعلم، ووسائل التعليم، وطرق التدريس، والنشاط المدرسي، والإدارة المدرسية، والتقويم (إسماعيل، ٢٠١٥).

وقد وضَّح رشوان (٢٠١٩) مجموعة من الأدوار والممارسات التي يقوم بها المشرف التربوي، منها:

- التطوير المهني للمعلمين: يقوم المشرف التربوي بالمشاركة الإيجابية لتطوير البرامج التدريبية المقامة للمعلمين عن طريق بناء برامج تدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية، مع تقويم هذه البرامج للتعرف على مدى فاعليتها، بالإضافة إلى اقتراح برامج تدريبية أخرى.

- تطوير المناهج: يقوم المشرف التربوي بتدوين ملاحظاته وملاحظات المعلمين والطلبة وأولياء الأمور حول المنهج، وإعداد تقارير خاصة بها.

- خدمة المجتمع: يتعاون المشرف التربوي مع المدير والمعلمين والعاملين في التخطيط لخدمة المجتمع المحلي، ووضع الخطط لبرامج العلاقات العامة.

- العملية التعليمية: يتضمن عمل المشرف التربوي تقويم الموقف التعليمي بشكل متكامل لربط ما يتم بالمدرسة من نشاطات وأعمال، ومدى ما تحقَّق من الأهداف التعليمية التي تسعى لها.

كما أضاف عددًا من مجالات الدور للمشرفين التربويين، مثل: تحقيق الجودة، ورعاية الطلاب، وتطوير الأنشطة الطلابية، وتشجيع الابتكار ورعايته. في السياق نفسه، يضيف إسماعيل (٢٠١٥) بعض الأدوار للمشرف التربوي، منها:

- التلميذ: يتعاون المشرف التربوي مع المعلم في معرفة خصائص نمو التلاميذ وحاجاتهم النفسية البيولوجية، وتمكينهم من اكتساب المعلومات والمعارف والاتجاهات، ودراسة المشكلات التي تواجههم، مع مراعاة الفروق الفردية بينهم.

- القيادة التربوية: تطوير الأداء ورفع الكفاءة الداخلية له، وتنمية الدوافع، والتشجيع المثير للنشاط، والتقدير والاحترام والاستماع للآخرين.

وذكر أيضًا عددًا من مجالات الدور للمشرفين التربويين كالمعلم، والمنهج، والوسائل التعليمية، وطرق التدريس، والأنشطة الطلابية، والمكتبات.

الملاحظ هو أن كثيرًا من الباحثين اتفقوا على المجالات الأساسية المتمثلة في التلميذ، والمعلم، والمنهج، والعملية التعليمية، وخدمة المجتمع؛ أما المجالات الأخرى، مثل: الوسائل التعليمية، وطرق التدريس، والمكتبات؛ فقد يرى البعض أنها تدخل ضمن العملية التعليمية باعتبار أنها جوانب مساعدة لتحقيق أهداف الموقف التعليمي، أما الجودة وتشجيع الابتكار، فقد تدخل ضمن توجهات العملية الإشرافية.

إن المشرف التربوي في ضوء التغييرات الحالية لم يُعدَّ دوره يقتصر في الإشراف على المعلم؛ بل يتعداه إلى أقصى من ذلك، ليشمل كافة مجالات العملية التعليمية، ودوره القيادي في التأثير على عملية التطوير بما يزيد من عجلتها، ويحقق الأهداف التعليمية والتربوية.

٢- الجدارات القيادية:

تتمثل الجدارات بأنها "حزمة معارف الشخص النظرية ومهاراته العملية وسلوكياته المعيارية التي اكتسبها في الماضي من خلال خبراته وفي الحاضر من خلال دراسته، فكونت لديه مهارات التعامل في المواقف الوظيفية المختلفة، بحيث يحقق من خلالها معدلات أداء متميزة، وبحيث تُصبح فيما بعد مرجعاً للأداء المتميز" (محمد وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٥١٨).

وتتعدد أنواع الجدارات حسب التصنيف منها: الجدارات الإنتاجية، وتعني السمات والقدرات التي يمتلكها الفرد ويستطيع من خلالها الارتقاء بالنتائج إلى أعلى المستويات؛ والجدارات الفنية وتعني السمات الخاصة بالخبرات والمهارات والقدرات العملية للفرد؛ والجدارات القيادية وتعني السمات الخاصة بطريقة الفرد وأسلوبه في التأثير على الآخرين، والجدارة، الشخصية وهي السمات التي تمكن الفرد من كيفية التعامل مع ضغوط العمل (عبد الوهاب، ٢٠١٩).

كذلك تُعرّف الجدارات القيادية بأنها: "قيم ومهارات وسلوكيات موجودة ومتأصلة لدى القادة والمدربين، وهي تؤثر على سلوكياتهم الإدارية بطريقة إيجابية، فتمنحهم القدرة على التصرف بحرفية وتميز في المواقف الإدارية المختلفة، بحيث تحقق الأهداف المنشودة بما هو متاح من إمكانيات وبطرق تفوق الأداء العادي" (محمد وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٥١٨).

وذكر النواصرة (٢٠١٩) أن الجدارات القيادية تتمثل في مجموعة المهارات، والقيم، والقدرات الضمنية الموجودة لدى القادة، والتي تمكنهم من التنبؤ بالسلوك، والقدرة على احتواء المواقف الحرجة بكفاءة وفاعلية؛ وصولاً إلى تحقيق الأهداف المؤسسية، وتُعرف بالجدارات الخاصة بالمناصب العليا، وتتناسب مع القرارات الاستراتيجية، وتشمل قيادة التغيير، والتفكير الاستراتيجي، وتمكين الموظفين وتطوير قدراتهم (الناري وآخرون، ٢٠٢٢). كما حدّد (الحسيني، ٢٠١٥) الجدارات القيادية اللازمة لتحسين الأداء المدرسي، كالجدارة المتعلقة برؤية المؤسسة ورسالتها، والحوكمة والقيادة، والمشاركة المجتمعية، والموارد البشرية والمادية، والمنهج الدراسي، والمناخ التربوي، وتوكيد الجودة والمساءلة.

هذا، وتتسم الجدارات القيادية بعدد من الخصائص، منها: (البريري، ٢٠٢١، ص ١٣٢):

- مكتسبة، فالفرد يستطيع اكتسابها من خلال التدريب الموجّه، ولذلك فهي صعبة التقليد من قبل المنافسين الآخرين.
- ذات غاية، حيث يتم من خلالها توظيف المهارات والمعارف، والقدرات، لتحقيق هدف أو أهداف معينة.
- ديناميكية، إذ تتفاعل جميع مكوناتها فيما بينها بما تتضمنه من قدرات ومهارات ومعارف.
- تحقق التميز عند استثمارها وتطويرها، لكنها تتقادم عند إهمالها، فحين لا يسمح للأفراد بإظهار جداراتهم، فإنها ستضعف.
- متجددة، وفقاً للتغيرات والتطورات المستمرة في المجالات التقنية والمعرفية.

إنَّ الجدارات القيادية متطلب لدى القيادات بالمؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة؛ حيث إنَّها تمكن القيادات من تحقيق الأهداف المؤسسية، وتحسين الجودة، وتحقيق الرضا للمستفيد (الداخلي والخارجي).

٣- الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية:

اهتمت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالتعليم، ومن ثمَّ بالمشرف التربوي، ويبرز هذه الاهتمام من خلال تركيزها على سبل تطوير التعليم، وما يتضمَّن ذلك من بناء فلسفة المناهج وأهدافها وسياستها وكيفية تطويرها وآلية تفعيلها، وربط ذلك ببرامج إعداد المعلم وتطويره المهني، وتطوير طرق التدريس التي تجعل الطالب محور العملية التعليمية وليس المعلم، وبناء بيئة مدرسية محفزة وجاذبة للتعلم مرتبطة بمنظومة خدمات مساندة ومتكاملة، والاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والموارد والتجهيزات والمباني، وتنظيم عملية الإشراف التربوي، ورفع فاعلية التطوير والتدريب المهني بشكل مستمر، وتفعيل التقنيات الحديثة (القحطاني، ٢٠٢٠).

"وتُعَدُّ رؤية المملكة ٢٠٣٠ مرحلة جديدة للإشراف التربوي؛ فهي رؤية معاصرة متنوعة ومتجددة قادرة على تنمية العنصر البشري، وتفعيل دوره، وتحديد أدواته وممارساته العملية، وهذه الرؤية تُسهم بشكل أو بآخر في تجويد العمليات التعليمية، وتعزيز دافعية التعلم والعمل، وهذا ما تتطلع إليه الرؤية، والتي نأمل تفعيلها لتحقيق الطموحات المرجوة من أجل مستقبل مشرق" (العنزي، ٢٠١٨، ص ١٥٣).

ومن خلال قراءة التعليم ودور المشرف في ضوء رؤية ٢٠٣٠، وما توصلت إليه الأبحاث من الجدارات القيادية؛ يمكن التوصل إلى جملة من الجدارات القيادية للمشرف التربوي، والتي ينبغي تدريب المشرفات التربويات لممارستها بشكل أفضل، ومن بينها: التوجه الاستراتيجي، وتنمية وتطوير المعلمين، وتطوير التعليم والتعلم، والإدارة والإشراف التربوي، والتواصل والعلاقات الإنسانية، والمنهج، والتوجه بالنتائج؛ وبيانها على النحو الآتي:

١- التوجُّه الاستراتيجي: وهو القدرة على رسم رؤية وأهداف استراتيجية، وترجمتها إلى خطط مستقبلية على أن تكون هذه الأهداف قاسمًا مشتركًا بين جميع المستفيدين، والاهتمام بنقاط القوة والتحديات، وكيفية الاستفادة من نقاط القوة والتعامل مع التحديات (الناري، ٢٠٢٢)، وبذلك تتضمَّن مهارات التفكير الاستراتيجي، وأسس التخطيط الاستراتيجي، والتنافسية بين المؤسسات التعليمية، والابتكار والإبداع في العملية التعليمية، والمبادرة في العملية التطويرية.

٢- تنمية المعلمين وتطويرهم: وهو القدرة على تشجيع العاملين وتحفيزهم ومنحهم الصلاحيات لتدريبهم على تحمل المسؤولية، واتخاذ القرارات في الأعمال التي تؤول إليهم، والاهتمام بتنميتهم (الناري، ٢٠٢٢)، وبذلك تتضمَّن الاهتمام بالاحتياجات التدريبية للمعلمات وتحديداتها من خلال الأساليب الإشرافية، والتغذية الراجعة وتوظيفها في تحديد الاحتياجات التربوية للمعلمات، والبرامج التدريبية وتصميمها وفق الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب التربوي، والقدرة على توظيف مهارات استشراف المستقبل في اقتراح البرامج التدريبية، وأدوات تقويم البرامج التدريبية وتوظيفها في دعم التعليم، ومهارات التطوير الذاتي عبر التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.

٣- تطوير التعليم والتعلم: ويتضمن معرفة مهارات التفكير المختلفة وتوظيفها في تطوير عمليات التعليم والتعلم، ومهارات إدارة الصف وتحقيق التعاون بين الطلاب، واستراتيجيات التقويم وتوظيفها في دعم تعلم الطلبة، ومصادر التعلم والتقنية وتوظيفها في دعم عمليات التعليم والتعلم، واستراتيجيات التدريس المتمحورة حول المتعلم والتعلم، والمبادئ العامة لنظريات التعلم الحديثة وتطبيقاتها.

٤- الإدارة والإشراف التربوي: وتحتوي مهارات إدارة الاجتماعات، واستراتيجيات اتخاذ القرارات، والقدرة على وضع خطة إشرافية، وإدارة الوقت أثناء الزيارة الميدانية، وأساليب إدارة التغيير، واستراتيجيات الزيارات الصفية للمعلمات، والاتجاهات الحديثة المتعلقة بالإشراف التربوي.

٥- التواصل والعلاقات الإنسانية: ويشمل التأثير على العاملين، وتنمية العلاقات الإنسانية بالمؤسسة، وتكوين شراكة فعالة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي (الحسيني، ٢٠١٥) وتتمثل في التعامل مع المعلمات في إطار من التعاون والاحترام المتبادل، وأساليب الحوار البناء مع الآخرين، والقدرة على التحكم بالانفعالات الشخصية، والقدرة على التأثير في الآخرين، والتواصل البناء مع المجتمع (أولياء الأمور - المؤسسات التربوية الأخرى - المؤسسات الخدمية في المجتمع.. إلخ)، وأخلاقيات مهنة التعليم وممارستها.

٦- الجدارات المتعلقة بالمنهج: وتحتوي على ممارسات داعمة للمنهج، حيث تعزز المعرفة المتعمقة للمناهج الدراسية وطرق التدريس المتنوعة، والتقييم لتحسين تعلم الطالب (الحسيني، ٢٠١٥)، وتتضمن المفهوم الحديث للمنهج، ومقارنته بالمنهج التقليدي، والمشاركة في تصميم المناهج الدراسية وتعديلها، والقدرة على تقديم مقترحات تحسينية تُسهم في إثراء المناهج وتطويرها، وإدراك أهداف المنهج، ومحتواه، ونشاطاته، وأساليب تقويمه، والقدرة على تنفيذ المناهج الدراسية.

٧- التوجُّه بالنتائج: ويتضمن القدرات التحليلية، والتركيز على الإنتاج والتفكير المرن، وإدارة الموارد بكفاءة وفاعلية، والقدرة على تكوين فرق العمل وقيادتها بفاعلية (العريفي، ٢٠٢٢)؛ ويشمل استخدام نتائج الطلاب في تطوير العملية التعليمية، واستخدام استطلاع آراء المستفيدين (أولياء الأمور - الجامعات - سوق العمل) في عملية التطوير، والقدرة التحليلية على حل المشكلات في الموقف التعليمي، وإدارة الموارد التعليمية بكفاءة وفاعلية، وأسس قياس الأداء وتقويمه.

الدراسات السابقة:

دراسة آل مداوي وكيلاي (٢٠٢٣): هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء المشرفين التربويين في تحقيق أساليب الإشراف التطويري بمكاتب إدارة التعليم بمنطقة عسير في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ والتعرف على واقع ممارسة أساليب الإشراف التطويري، واستخدام البحث المنهج الوصفي، وتكوّنت العينة من مشرفي مكاتب إدارة التعليم بمنطقة عسير، وتوصّلت الدراسة إلى أن ممارسة عينة البحث لأساليب الإشراف التطويري جاءت بدرجة متوسطة.

دراسة آل مداوي (٢٠٢٢): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمكاتب التعليم بمنطقة عسير لتطبيق برنامج الفصول الافتراضية في الإشراف التربوي من وجهة نظرهن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّن مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات بمكاتب التعليم بمنطقة عسير، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية لتطبيق برنامج الفصول الافتراضية جاءت بدرجة موافق من وجهة نظر العينة؛ لذا أوصت الدراسة بأهمية تطوير الإشراف التربوي بإدخال تكنولوجيا المعلومات باستخدام الإنترنت للتوجه نحو تطبيق التقنيات الحديثة للإشراف التربوي في الواقع التربوي والتعليمي، والتخطيط المسبق للبرامج التدريبية المقدمة لهم من خلال دراسة احتياجاتهم التدريبية وتكثيفها باستمرار.

دراسة عبد المولى (٢٠٢٢): سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أداء المشرفين التربويين بمنطقة عسير في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر معلمهم، والكشف عن أكثر المعوقات التي عرقلت أداء المشرفين التربويين عن تطبيق الإشراف الإلكتروني، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم التوصل إلى أن واقع أداء المشرفين التربويين بمنطقة عسير أثناء جائحة كورونا جاء بدرجة متوسط، وكانت الموافقة كبيرة على عبارات المعوقات، وأكدت الدراسة على أهمية عقد المزيد من الورش التدريبية، والندوات التي تعمل على تنمية مهارات تطبيق الإشراف الإلكتروني.

دراسة آل عقيل (٢٠٢١): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإشراف التربوي في مدينة نجران من وجهة نظر معلمي وقائدي المدارس الثانوية واتجاهاتهم نحوه، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في استبانة مكوّنة من (٣) مجالات رئيسية شملت أهداف الإشراف التربوي، وأساليب الإشراف التربوي، وأدوار المشرفين التربويين؛ وأشارت النتائج إلى أن تقديرات العينة لواقع الإشراف التربوي على مستوى عموم الأداة؛ حصلت على درجة متوسطة، وعلى مستوى المجالات الثلاثة كانت بالترتيب: مجال أهداف الإشراف التربوي على أعلى متوسط متضمناً (تطوير مستويات الأداء المهني للمعلمين - عقد اللقاءات مع العاملين في مجال التعليم - التجديد في أساليب التقويم للأداء التربوي للمعلمين - عقد الدورات التدريبية للمعلمين - تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وقائدي المدارس)؛ ومجال أساليب الإشراف التربوي متضمناً (أسلوب الزيارة الصفية وغيرها لتقويم المعلمين - أسلوب الاجتماع الفردي مع المعلمين - أسلوب الورش التعليمية مع المعلمين)، وأخيراً مجال أدوار المشرفين التربويين متضمناً (النمو المهني للمعلمين - المنهاج والكتاب المدرسي - دور المشرف مع قائدي المدارس).

دراسة بالوص (٢٠٢١): سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي وفاعليته في العملية التعليمية، وتم الاعتماد على الدراسة النظرية، وتوصلت الدراسة إلى أن أسس الإشراف التربوي الناجح يكمن في التعاون الإيجابي، وبناء العلاقات الإنسانية، والحرص على التجديد والابتكار في الأساليب المستخدمة بمجال الإشراف، وأكدت الدراسة على أهمية الدور القيادي في الإشراف التربوي، وضرورة إعداد دليل للمشرف التربوي يتضمن مهمات الدور الجديد للمشرف التربوي.

دراسة العمود (٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربوية في ضوء المعايير المهنية للمشرفين التربويين؛ وتتضمن: (القيادة والإشراف التربوي- أخلاقيات المهنة والاتصال- التعليم والتعلم- التطوير المهني- تحسين البرامج والمشاريع والمناهج)؛ ولتحقيق أهدافها تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتطبيق الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من المشرفات التربويات في مدينة الرياض؛ وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد العينة على الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء المعايير المهنية للمشرفين التربويين، حيث تأتي الاحتياجات التدريبية في مجال القيادة والإشراف التربوي في المرتبة الأولى، ومن ثم الاحتياجات التدريبية في مجال التطوير المهني، ثم مجال التعليم والتعلم، ثم مجال تحسين البرامج والمشاريع والمناهج، وأخيراً الاحتياجات التدريبية بمجال أخلاقيات المهنة والاتصال.

دراسة القحطاني (٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة إلى التوصل إلى مرتكزات تطوير معايير اختيار المشرف التربوي للمواءمة مع رؤية ٢٠٣٠، واستخدم الباحث المنهج الاستقرائي الاستنباطي؛ وتوصلت الدراسة إلى وجود خمسة مرتكزات لتطوير اختيار المشرف التربوي وفق رؤية ٢٠٣٠، بعضها يتعلق بذات المشرف وشخصيته وعلميته، وبعضها الآخر يتعلق بمعايير الاختيار ذاتها، وأوصت الدراسة بالعمل على مواكبة المستجدات في مجال الإشراف التربوي من خلال مراجعة معايير اختيار المشرفين التربويين باستمرار، والعمل على تأهيلهم بما يتواءم مع المستجدات التربوية الحديثة.

دراسة المشعل (٢٠١٩): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات والصعوبات التي تواجه تطبيق الأساليب الإشرافية بكفاءة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة من المشرفات التربويات من مناطق مختلفة بالمملكة العربية السعودية؛ وتوصلت الدراسة إلى وجود عدد من المعوقات، منها: زيادة نصاب المشرفين من المعلمين الذين يشرف عليهم، وكثرة الأعباء الإدارية والكتابية على المشرفين التربويين، وضعف تأهيل المشرف التربوي قبل اختياره لممارسة الإشراف التربوي، وصعوبة تقبل المعلمين لتوجيهات المشرف التربوي، وضعف الثقة المتبادلة بين المشرف التربوي ومدير المدرسة، وقلة تعاون مدير المدرسة مع المشرف التربوي، وضعف الثقة المتبادلة بين المشرف التربوي والمعلم.

دراسة العنزي (٢٠١٨): هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح للرفع من كفايات المشرف التربوي في ضوء متطلبات المستقبل وفق رؤية ٢٠٣٠، وفي ضوء ذلك سعت الدراسة الميدانية للتعرف على مدى توافر متطلبات الكفاية الفنية، وكفاية الحياة المهنية والمعلومات والتقنية، والإبداع والابتكار، والانتماء والولاء والمواطنة، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من المشرفين التربويين في إدارة تعليم حفر الباطن، والمنطقة الشرقية، وحائل، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع درجات توافر المتطلبات حصلت من وجهة نظر العينة على درجة متوسطة، فيما عدا الانتماء والولاء والمواطنة حصلت على درجة كبيرة، وأوصت الدراسة بإعادة النظر بمهام المشرف التربوي وأدواره في ضوء متطلبات المستقبل وانسجاماً مع رؤية ٢٠٣٠.

ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

١- منهج البحث: في ضوء تساؤلات البحث وأهدافه تم استخدام المنهج الوصفي، فهو أشبه بالإطار العام الذي تقع تحته كل البحوث التي تهدف إلى التعرف على الظاهرة من حيث حجمها، وزمنها، وتكرارها، وتقديم المعلومات العلمية حولها؛ لفهمها وتشخيصها والعمل على وضع الخطط العلمية لحلها (المنيزل والغنوم، ٢٠١٩).

٢- مجتمع البحث وعينته: تكوّن مجتمع البحث من جميع المشرفات التربويات في إدارة تعليم عسير، وعددهن (٤٠٠) مشرفة. (المركز الإحصائي بإدارة التعليم، ١٤٤٥)، وتم التطبيق على عينة عشوائية ممثلة للمجتمع قوامها (١٩٦) مشرفة تربوية حسب جدول مورجان للعينات.

٣- خصائص عينة البحث:

- سنوات الخدمة: (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات- من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥- من ١٥ سنة فأكثر).
- عدد الدورات في مجال القيادة التربوية: (أقل من ٥ دورات- من ٥ دورات فأكثر- لا توجد).

جدول ١: يوضح عدد المبحوثين ونسبتهم في العينة

العدد	%	
٦٢	٣١,٦%	سنوات الخدمة
٥٦	٢٨,٦%	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٧٨	٣٩,٨%	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٦	٣,١%	من ١٥ سنة وأكثر
٦٣	٣٢,١%	لا توجد
١٢٧	٦٤%	عدد الدورات في مجال القيادة التربوية
		أقل من ٥ دورات
		من ٥ دورات فأكثر

يتضح من الجدول السابق أن عدد المشرفات اللاتي قضين مدة أطول ضمن سنوات الخدمة كان عددهن أكثر، حيث بلغن (٧٨)، كما يتضح أن عدد المشرفات اللاتي حصلن على دورات في مجال القيادة التربوية من ٥ دورات فأكثر جاء عددهن أكثر؛ حيث بلغن (١٢٧)، وفي المقابل اللاتي لم يحصلن على هذه الدورات، جاء عددهن قليلاً مقارنة بحجم العينة بواقع (٦) مشرفات.

٤- أداة البحث:

اعتمد البحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم بناؤها بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة، ومن آراء المحكّمين ومقترحاتهم، وكانت ذات تدرج خماسي.

أ- صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة من خلال ما يلي:

- الصدق الظاهري: بعرضها على مجموعة من المحكّمين من ذوي الاختصاص، حيث خرجت في صورتها النهائية مشتملة العبارات المتفق عليها بنسبة (٨٠%).

● صدق الاتساق الداخلي للأداة: استخدم البحث معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول

جدول ٢: نتائج الاتساق الداخلي للأداة

م	المدارات القيادية للمشرفين التربويين في ضوء الرؤية الوطنية	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	التوجه الاستراتيجي	*٠,٥١٧	٠,٠٠
٢	التنمية المهنية للمعلمات	**٠,٩٢٣	٠,٠٠
٣	تطوير التعليم والتعلم	**٠,٨١٥	٠,٠٠
٤	الإدارة والإشراف التربوي	**٠,٨٧٥	٠,٠٠
٥	التواصل والعلاقات الإنسانية	**٠,٨٦٧	٠,٠٠
٦	المنهج	**٠,٨٢٦	٠,٠٠
٧	التوجه بالنتائج	**٠,٨٨١	٠,٠٠

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية ٠,٠١

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع المحاور الخاصة بالمدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية، حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط، وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى ٠,٠٥ .
ب- ثبات الأداة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول ٣: معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات للأداة

المجموعة	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
التوجه الاستراتيجي	٥	٠,٦١٩
التنمية المهنية للمعلمات	٦	٠,٩٧٠
تطوير التعليم والتعلم	٦	٠,٥٠٥
الإدارة والإشراف التربوي	٧	٠,٧٨١
التواصل والعلاقات الإنسانية	٦	٠,٧٢٠
المنهج	٥	٠,٦٤٥
التوجه بالنتائج	٥	٠,٦١٣
المقياس	٤٠	٠,٩١١

يتضح من الجدول السابق أن لمحاور الاستبانة معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً، حيث تراوحت ما بين

(٠,٥٠٥) و(٠,٩٧٠) وبثبات كلي (٠,٩١١)، مما يتضح ثبات الاستبانة، وصلاحيتها للقياس.

٥- مقياس الإجابة:

جدول ٤: محكمات الحكم على مستوى الاحتياج التدريبي

مستوي الاحتياج التدريبي	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد أو المجال
صغير جداً	أقل من ١,٨٠
صغير	من ١,٨٠ لأقل من ٢,٦٠
متوسط	من ٢,٦٠ لأقل من ٣,٤٠
كبير	من ٣,٤٠ لأقل من ٤,٢٠
كبير جداً	من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠

يوضح الجدول السابق محكات الإجابة على درجة الاحتياج التدريبي للعيينة.

ثالثاً: الدراسة الميدانية:

إجابة السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات، من حيث: (التوجه الاستراتيجي)، والتنمية المهنية للمعلمات، وتطوير التعليم والتعلم، والإدارة والإشراف التربوي، ودعم التواصل والعلاقات الإنسانية، المنهج، والتوجه بالنتائج) في ضوء الرؤية الوطنية؟
المحور الأول: التوجه الاستراتيجي:

جدول ٥: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير

التوجه الاستراتيجي للمشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جداً		صغيرة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%				
١	مهارات التفكير الاستراتيجي	٠	٠,٠	٢٩	١٤,٨	٩٠	٤٥,٩	٧٣	٣٧,٢	٤	٢,٠	٣,٢٧	٠,٧٣	متوسط	٤
٢	أسس التخطيط الاستراتيجي.	٠	٠,٠	٣٣	١٦,٨	١١٠	٥٦,١	٤٣	٢١,٩	١٠	٥,١	٣,١٥	٠,٧٦	متوسط	٥
٣	التنافسية بين المؤسسات التعليمية	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤٠	٢٠,٤	٩٩	٥٠,٥	٥٧	٢٩,١	٤,٠٩	٠,٧٠	كبير	١
٤	الابتكار والإبداع في العملية التعليمية	٠	٠,٠	٤	٢,٠	٤٦	٢٣,٥	٩٩	٥٠,٥	٤٧	٢٤,٠	٣,٩٦	٠,٧٥	كبير	٢
٥	المبادرة في تطوير العملية التعليمية	٣	١,٥	١٧	٨,٧	٩٣	٤٧,٤	٦٨	٣٤,٧	١٥	٧,٧	٣,٣٨	٠,٨١	متوسط	٣
التوجه الاستراتيجي												٣,٥٧	٠,٤٧	كبير	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية للتوجه الاستراتيجي الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الكلية (٣,٥٧) بانحراف معياري (٠,٤٧)، أما بشأن العبارات الفرعية فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية للتوجه الاستراتيجي الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

وجاءت العبارة: "التنافسية بين المؤسسات التعليمية" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٠٩)، بانحراف معياري قدره (٠,٧٠)؛ ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في التوجه الاستراتيجي؛ يرجع إلى التوجه الكبير نحو التنافسية بين المؤسسات التعليمية، وهو ما يتطلب تطوير الجدارات القيادية المتضمنة لها. تتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن الكفاية الفنية، وكفاية الحياة المهنية والمعلومات والتقنية، والإبداع والابتكار لدى المشرفين التربويين؛ حصلت على درجة متوسطة، مما يوضح أهمية مثل هذه الجدارات.

كما جاءت العبارة: "أسس التخطيط الاستراتيجي" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج، بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,١٥)، وبانحراف معياري قدره

(٠,٧٦)؛ ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير؛ يرجع إلى أن التخطيط الاستراتيجي في الفترة السابقة أخذ حيزاً كبيراً من الاهتمام لدى القيادات التعليمية في التطبيق والتدريب، وبناءً عليه ترى العينة أن الاحتياجات الأخرى أولى منه.

الخور الثاني: التنمية المهنية للمعلمات:

جدول ٦: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير التنمية المهنية للمعلمات لدى المشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جداً		صغيرة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
١	الاحتياجات التدريبية للمعلمات وتحديدتها من خلال الأساليب الإشرافية	٠	٠,٠	١	٠,٥	٢٦	١٣,٣	١٠٨	٥٥,١	٦١	٣١,١	٤,١٧	٠,٦٦	٣
٢	التغذية الراجعة وتوظيفها في تحديد الاحتياجات التربوية للمعلمات.	٦	٣,١	٨	٤,١	٩٠	٤٥,٩	٧١	٣٦,٢	٢١	١٠,٧	٣,٤٧	٠,٨٦	٥
٣	البرامج التدريبية وتصميمها وفق الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب التربوي.	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢١	١٠,٧	١١٠	٥٦,١	٦٥	٣٣,٢	٤,٢٢	٠,٦٢	٢
٤	القدرة على توظيف مهارات استشراف المستقبل في اقتراح البرامج التدريبية.	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢٤	١٢,٢	٩٠	٤٥,٩	٨٢	٤١,٨	٤,٣٠	٠,٦٧	١
٥	أدوات تقويم البرامج التدريبية وتوظيفها في دعم التعليم.	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٣٩	١٩,٩	٩٩	٥٠,٥	٥٨	٢٩,٦	٤,١٠	٠,٧٠	٤
٦	مهارات التطوير الذاتي عبر التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.	٠	٠,٠	١٩	٩,٧	١٠٣	٥٢,٦	٦١	٣١,١	١٣	٦,٦	٣,٣٥	٠,٧٥	٦
	التنمية المهنية للمعلمات											٣,٩٤	٠,٦٧	كبير

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية للمعلمات الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٩٤) بانحراف معياري (٠,٦٧)، أما بشأن العبارات الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية للمعلمات الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية

وجاءت العبارة: "القدرة على توظيف مهارات استشراف المستقبل في اقتراح البرامج التدريبية" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٣٠)، وبانحراف معياري قدره (٠,٦٧)؛ ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات للتنمية المهنية للمعلمات؛ يرجع إلى حاجة المشرفات إلى مثل هذه المهارات التي تساعدهن في اقتراح البرامج التدريبية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة آل عقيل (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن دور المشرفين التربويين في النمو المهني للمعلمين؛ جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر العينة، مما يؤكد أهمية ذلك؛ كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة البالوص (٢٠٢١) التي توصلت إلى أهمية ضرورة إعداد دليل

للمشرف التربوي يتضمن مهمات الدور الجديد له، وما يمكن أن يقوم به في تطوير أداء المعلمين؛ وأكدت دراسة العنزي ذلك (٢٠١٨) التي أوصت بإعادة النظر بمهام المشرف التربوي وأدواره في ضوء متطلبات المستقبل وانسجامًا مع رؤية ٢٠٣٠.

كما جاءت العبارة: "مهارات التطوير الذاتي عبر التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,٣٥)، وبانحراف معياري قدره (٠,٧٥). تتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن متطلبات كفاية المعلومات والتقنية لدى المشرفين التربويين كانت متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير؛ يرجع إلى أن التقنية الحديثة واستخدامها في التطوير الذاتي أصبح أساسيًا في الحياة العملية في ضوء التطور التقني الحديث، وبناءً عليه ترى العينة أن الاحتياجات الأخرى أولى في الأهمية.

المحور الثالث: تطوير التعليم والتعلم:

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير التعليم والتعلم للمشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جدًا		صغيرة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدًا		الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	مهارات التفكير المختلفة وتوظيفها في تطوير عمليات التعليم والتعلم.	٠	٠,٠%	٢	١,٠%	٢٧	١٣,٨%	١١١	٥٦,٦%	٥٦	٢٨,٦%	٣
٢	مهارات إدارة الصف وتحقيق التعاون بين الطلاب.	٠	٠,٠%	٤٠	٢٠,٤%	٨٨	٤٤,٩%	٥٣	٢٧,٠%	١٥	٧,٧%	٦
٣	استراتيجيات التقويم وتوظيفها في دعم تعلم الطلبة	٣	١,٥%	١٨	٩,٢%	٩٦	٤٩,٠%	٦١	٣١,١%	١٨	٩,٢%	٥
٤	مصادر التعلم والتقنية وتوظيفها في دعم عمليات التعليم والتعلم.	٠	٠,٠%	٥	٢,٦%	٤٥	٢٣,٠%	٩٨	٥٠,٠%	٤٨	٢٤,٥%	٤
٥	استراتيجيات التدريس المتمحورة حول المتعلم والتعلم.	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢١	١٠,٧%	٩٥	٤٨,٥%	٨٠	٤٠,٨%	٢
٦	المبادئ العامة لنظريات التعلم الحديثة وتطبيقاتها.	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢٢	١١,٢%	٧٣	٣٧,٢%	١٠١	٥١,٥%	١
تطوير التعليم والتعلم												
		٠,٤٠	٠,٤٠%	٣,٩٠	٣,٩٠%							كبير

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير التعليم والتعلم الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٩٠)، وبانحراف معياري (٠,٤٠)، أما بشأن العبارات الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير التعليم والتعلم الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

وجاءت العبارة: "المبادئ العامة لنظريات التعلم الحديثة وتطبيقاتها" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٤٠)، وبانحراف معياري قدره (٠,٦٨)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريسية للمشرفات التربويات في تطوير التعليم والتعلم؛ يرجع إلى حاجة المشرفات التربويات إلى تنمية المبادئ العامة لنظريات التعلم الحديثة وكيفية تطبيقها والاستفادة منها في تطوير عملية التعليم والتعلم، وهو ما يُشير إلى أهمية نظريات التعلم الحديثة في تنمية الجدارات القيادية وتطويرها للمشرفات التربويات. وأكدت على أهمية هذه النتيجة دراسة العمود (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أهمية الاحتياجات التدريسية للمشرفات التربويات من وجهة نظر العينة فيما يخص دعم التعليم والتعلم. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (٢٠٢٠) التي أكدت على أهمية العمل على تأهيل المشرفين التربويين بما يتواءم مع المستجدات التربوية الحديثة.

كما جاءت العبارة: "مهارات إدارة الصف وتحقيق التعاون بين الطلاب" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,٢٢)، وبانحراف معياري قدره (٠,٨٦)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير؛ يرجع إلى تمكن المشرفات نوعاً ما من مهارات إدارة الصف، وكيفية تحقيق التعاون بين الطلاب، والتي في ضوءها يستطعن نقلها إلى المعلمات؛ وبذلك من وجهة نظرهن أن الاحتياجات التدريسية الأخرى أكثر أهمية.

المحور الرابع: الإدارة والإشراف التربوي:

جدول ٨: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريسية للإدارة والإشراف التربوي للمشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جداً		صغيرة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
١	مهارات إدارة الاجتماعات.	١	٠,٥%	١٩	٩,٧%	٩٨	٥٠,٠%	٧٥	٣٨,٣%	٣	١,٥%	٣,٣١	متوسط	٦
٢	استراتيجيات اتخاذ القرارات	٠	٠,٠%	٢	١,٠%	١٧	٨,٧%	١١٤	٥٨,٢%	٦٣	٣٢,١%	٤,٢١	كبير جداً	٣
٣	القدرة على وضع خطة إشرافية	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٤٠	٢٠,٤%	٨٢	٤١,٨%	٧٤	٣٧,٨%	٤,١٧	كبير	٥
٤	إدارة الوقت أثناء الزيارة الميدانية	٠	٠,٠%	٤٦	٢٣,٥%	٧٥	٣٨,٣%	٥٧	٢٩,١%	١٨	٩,٢%	٣,٢٤	متوسط	٧
٥	أساليب إدارة التغيير	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢٨	١٤,٣%	١٠١	٥١,٥%	٦٧	٣٤,٢%	٤,٢٠	كبير	٤
٦	استراتيجيات الزيارات الصفية	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢٨	١٤,٣%	٩٦	٤٩,٠%	٧٢	٣٦,٧%	٤,٢٢	كبير جداً	٢
	للمعلمات													
٧	الاتجاهات الحديثة المتعلقة	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢٧	١٣,٨%	٧٤	٣٧,٨%	٩٥	٤٨,٥%	٤,٣٥	كبير جداً	١
	بالإشراف التربوي													
	الإدارة والإشراف التربوي											٣,٩٦	٠,٤٨	كبير

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية للإدارة والإشراف التربوي الخاصة بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٩٦)، وبانحراف معياري (٠,٤٨)، أما بشأن العبارات الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية للإدارة والإشراف التربوي الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

وجاءت العبارة: "الاتجاهات الحديثة المتعلقة بالإشراف التربوي" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٣٥)، وبانحراف معياري قدره (٠,٧١)؛ ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في الإدارة والإشراف التربوي؛ يرجع إلى حاجة المشرفات التربويات إلى التعرف والتمكن من الاتجاهات الحديثة، والتي يمكن من خلالها تطوير الإشراف التربوي. تتفق هذه النتيجة مع دراسة آل مداوي وكيلاي (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن أداء المشرفين التربويين في مكاتب إدارات التعليم بعسير لأحد الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي وهو الإشراف التطويري جاء بدرجة متوسطة حسب وجهة نظر العينة؛ مما يتضح الحاجة إلى ذلك. كذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة العمود (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أهمية الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات من وجهة نظر العينة فيما يخص القيادة والإشراف التربوي.

كما جاءت العبارة: "إدارة الوقت أثناء الزيارة الميدانية" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج، ومتحققة بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,٢٤)، وبانحراف معياري قدره (٠,٩٢)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير؛ يرجع إلى تمكن المشرفات التربويات نوعاً ما من استثمار الوقت الذي يقضيه أثناء الزيارة الميدانية وقدرتهن على إدارته، وبذلك من وجهة نظرهن أن الاحتياجات التدريبية الأخرى أكثر أهمية.

المحور الخامس: التواصل والعلاقات الإنسانية:

جدول ٩: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريبية للتواصل والعلاقات الإنسانية للمشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جداً		صغيرة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	التعامل مع المعلمات في إطار من التعاون والاحترام المتبادل	١	٠,٥%	٢٢	١١,٢%	١٠٠	٥١,٠%	٦٢	٣١,٦%	١١	٥,٦%	٤
٢	أساليب الحوار البناء مع الآخرين	٠	٠,٠%	٤٠	٢٠,٤%	٨٤	٤٢,٩%	٥٨	٢٩,٦%	١٤	٧,١%	٦
٣	القدرة على التحكم بالانفعالات الشخصية.	٠	٠,٠%	٤٢	٢١,٤%	٨٧	٤٤,٤%	٤٤	٢٢,٤%	٢٣	١١,٧%	٥
٤	القدرة على التأثير في الآخرين	٠	٠,٠%	٢	١,٠%	٩	٤,٦%	١٠٥	٥٣,٦%	٨٠	٤٠,٨%	١

٥	التواصل البناء مع المجتمع (أولياء الأمور - المؤسسات التربوية الأخرى - المؤسسات الخدمية في المجتمع.. الخ)	٠	٠,٠%	١	٠,٥%	٤٢	٢١,٤%	١٠٤	٥٣,١%	٤٩	٢٥,٠%	٤,٠٣	٠,٧٠	كبير	٣	
٦	أخلاقيات مهنة التعليم وممارستها.	٠	٠,٠%	٢	١,٠%	٣٧	١٨,٩%	١٠٣	٥٢,٦%	٥٤	٢٧,٦%	٤,٠٧	٠,٧١	كبير	٢	
														التواصل والعلاقات الإنسانية		
														كبير	٠,٥٠	٣,٧٠

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية للتواصل والعلاقات الإنسانية الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٧٠)، وبانحراف معياري (٠,٥)، أما بشأن العبارات الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية للتواصل والعلاقات الإنسانية الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

وجاءت العبارة: "القدرة على التأثير في الآخرين" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج، بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٣٤)، وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في التواصل والعلاقات الإنسانية؛ يرجع إلى حاجة المشرفات التربويات إلى اكتساب مهارات القيادة وكيفية التأثير على الآخرين. تتفق هذه النتيجة مع دراسة العمود (٢٠٢٠) والتي أكدت أهمية الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات من وجهة نظر العينة بما يخص أخلاقيات المهنة والتواصل. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن من مرتكزات تطوير معايير اختيار المشرف التربوي للمواءمة مع رؤية ٢٠٣٠ ما يتعلق بذات المشرف وشخصيته؛ ومع دراسة البالوص (٢٠٢١) التي توصلت إلى أهمية الدور القيادي في الإشراف التربوي.

كما جاءت العبارة: "أساليب الحوار البناء مع الآخرين" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج، بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,٢٣)، وبانحراف معياري قدره (٠,٨٦). تتفق هذه النتيجة مع دراسة آل عقيل (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن واقع دور المشرفين التربويين في الاهتمام بأراء المعلمين واقتراحاتهم في التدريس وتطوير المناهج؛ جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر العينة، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير؛ يرجع إلى قدرة المشرفات التربويات نوعاً ما على أساليب الحوار البناء، والتي قد يمكن أن يكن اكتسبها من ممارسة عملهن؛ وبذلك من وجهة نظرهن أن الاحتياجات التدريبية الأخرى أكثر أهمية.

المحور السادس: المنهج الدراسي:

جدول ١٠: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريبية للمنهج الدراسي لدى المشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جداً		صغيرة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%				
١	المفهوم الحديث للمنهج، ومقارنته بالمنهج التقليدي.	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢٣	١١,٧%	١٠٣	٥٢,٦%	٧٠	٣٥,٧%	٤,٢٤	٠,٦٥	كبير جداً	٣
٢	المشاركة في تصميم المناهج الدراسية وتعديلها.	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٣٢	١٦,٣%	٨٢	٤١,٨%	٨٢	٤١,٨%	٤,٢٦	٠,٧٢	كبير جداً	١
٣	القدرة على تقديم مقترحات تحسينية تُسهم في إثراء المناهج وتطويرها.	٠	٠,٠%	٠	٠,٠%	٢١	١٠,٧%	١٠٥	٥٢,٦%	٧٠	٣٥,٧%	٤,٢٥	٠,٦٤	كبير جداً	٢
٤	إدراك أهداف المنهج ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمه.	٤٧	٢٤,٠%	٤٧	٢٤,٠%	٧٥	٣٨,٣%	٦٢	٣١,٦%	١٢	٦,١%	٣,٢٠	٠,٨٧	متوسط	٥
٥	القدرة على تنفيذ المناهج الدراسية.	٤٦	٢٣,٥%	٤٦	٢٣,٥%	٧٣	٣٧,٢%	٥٩	٣٠,١%	١٨	٩,٢%	٣,٢٥	٠,٩٢	متوسط	٤
												٣,٨٤	٠,٤٩	كبير	

المنهج

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية للمنهج الدراسي الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٩)، أما بشأن العبارات الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية للمنهج الدراسي الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

وجاءت العبارة: "المشاركة في تصميم المناهج الدراسية وتعديلها" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج، بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٢٦)، وانحراف معياري قدره (٠,٧٢)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في المنهج الدراسي؛ يرجع إلى حاجة المشرفات التربويات إلى تطوير قدراتهن في تصميم المناهج الدراسية وكيفية تطويرها وتعديلها. تتفق هذه النتيجة مع دراسة العمود (٢٠٢٠) التي أكدت أهمية الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يخص البرامج والمشاريع والمناهج حسب وجهة نظر أفراد العينة. كما أكدت ذلك دراسة آل عقيل (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن دور المشرفين التربويين في المنهج والكتاب المدرسي كان متوسطاً حسب استجابات أفراد العينة. كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العنزي (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن توافر متطلبات الكفاية الفنية، وكفاية الحياة المهنية والمعلومات والتقنية، والإبداع والابتكار لدى المشرفين التربويين؛ جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر العينة، مما تتضح معه أهمية الكفاية الفنية وما تتضمنه من تصميم وتطوير المناهج.

كما جاءت العبارة: "إدراك أهداف المنهج ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمه" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,٢٠)،

وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في المنهج الدراسي؛ يرجع إلى إدراك المشرفات التربويات نوعاً ما للمناهج الدراسية التي يقمن بالإشراف على أدائها وما تتضمنه من أهداف ومحتوى ونشاطات وأساليب تقويم، والتي تمكّننا منها نوعاً ما أثناء ممارستهن الإشراف على المعلمات في أدائهن، وبالتالي ترى العينة أن الاحتياجات الأخرى أكثر أهمية منها.

الخبر السابع: التوجه بالنتائج:

جدول ١١: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مستوى الاحتياجات التدريبية للتوجه بالنتائج الخاصة بالمشرفات التربويات بمنطقة عسير في ضوء الرؤية الوطنية

م	العبارة	صغيرة جداً		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%				
١	استخدام نتائج الطلاب في تطوير العملية التعليمية.	٥	٠,٠%	٥١	٢٦,٠%	١٠٢	٥٢,٠%	٣٨	١٩,٤%	٣,٨٨	٠,٧٤	كبير	٣
٢	استخدام استطلاع آراء المستفيدين (أولياء الأمور لجامعات - سوق العمل) في تطوير العملية التعليمية.	٦	٠,٠%	٥٩	٣٠,١%	١٠٦	٥٤,١%	٢٥	١٢,٨%	٣,٧٧	٠,٧١	كبير	٤
٣	القدرة التحليلية على حل المشكلات في الموقف التعليمي	٠	٠,٠%	٣١	١٥,٨%	٨٨	٤٤,٩%	٧٧	٣٩,٣%	٤,٢٣	٠,٧١	كبير جداً	١
٤	إدارة الموارد التعليمية بكفاءة وفعالية.	٢٠	٠,٠%	١٠٢	١٠,٢%	٧١	٣٦,٢%	٣	١,٥%	٣,٢٩	٠,٦٧	متوسط	٥
٥	أسس قياس الأداء وتقويمه.	٠	٠,٠%	٢٩	١٤,٨%	٩٨	٥٠,٠%	٦٩	٣٥,٢%	٤,٢٠	٠,٦٨	كبير جداً	٢
													التوجه بالنتائج
												كبير	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية للتوجه بالنتائج الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٨٨)، وبانحراف معياري (٠,٤٤)، أما بشأن العبارات الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية للتوجه بالنتائج الخاص بالمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

وجاءت العبارة: "القدرة التحليلية على حلّ المشكلات في الموقف التعليمي" في الترتيب الأول من حيث مستوى الاحتياج، بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٤,٢٣)، وبانحراف معياري قدره (٠,٧١)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأول ضمن الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في التوجه بالنتائج؛ يرجع إلى حاجة المشرفات التربويات إلى كيفية تحليل المشكلات في الموقف التعليمي وكيفية حلها. تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد المولى (٢٠٢٢) التي توصلت إلى أن واقع أداء المشرفين التربويين بمنطقة عسير أثناء جائحة كورونا متوسط من وجهة نظر العينة.

كما جاءت العبارة: "إدارة الموارد التعليمية بكفاءة وفاعلية" في الترتيب الأخير من حيث مستوى الاحتياج، بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد العينة حول هذه العبارة (٣,٢٩)، وبانحراف معياري قدره (٠,٦٧)، ولعل مجيء هذه العبارة في الترتيب الأخير؛ يرجع إلى تمكن المشرفات نوعاً ما من استثمار الموارد التعليمية والاستفادة منها في تحقيق الأهداف، وبالتالي ترى العينة أن الاحتياجات الأخرى أكثر أهمية.

جدول ١٢: الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية

م	المحور	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الترتيب
١	التوجه الاستراتيجي	١٩٦	٣,٥٧	٠,٤٧	كبير	٧
٢	التنمية المهنية للمعلمات	١٩٦	٣,٩٤	٠,٦٧	كبير	٢
٣	تطوير التعليم والتعلم	١٩٦	٣,٩٠	٠,٤٠	كبير	٣
٤	الإدارة والإشراف التربوي	١٩٦	٣,٩٦	٠,٤٨	كبير	١
٥	التواصل والعلاقات الإنسانية	١٩٦	٣,٧٠	٠,٥٠	كبير	٦
٦	المنهج	١٩٦	٣,٨٤	٠,٤٩	كبير	٥
٧	التوجه بالنتائج	١٩٦	٣,٨٨	٠,٤٤	كبير	٤
الجدارات القيادية للمشرفين التربويين في ضوء الرؤية الوطنية		١٩٦	٣,٨٣	٠,٣٤	كبير	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ كان كبيراً حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية (٣,٨٣)، وبانحراف معياري (٠,٣٤)، أما بشأن المحاور الفرعية، فجاءت مرتبة حسب مستوى الاحتياجات التدريبية لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية كما هو موضح في الجدول.

السؤالان: الثاني والثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث تعزى إلى اختلافهم في متغيري: سنوات الخدمة، وعدد الدورات؟

للإجابة عن هذين السؤالين تم استخدام اختبار مان ويتني واختبار كروسكال ويلز، حيث يُشير الفرض العدمي للاختبار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث؛ تُعزى إلى اختلافهم في متغيري: سنوات الخدمة، وعدد الدورات، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

١- دلالات الفروق باختلاف سنوات الخدمة:

تم التحقق من تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث طبقاً لكل فئة من فئات سنوات الخدمة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول ١٣: التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات وفقاً لسنوات الخدمة

اختبار شاييرو- ويلك Shapiro-Wilk		اختبار كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov		سنوات الخدمة		
الدلالة	ح.د	القيمة	الدلالة	ح.د	القيمة	
٠,٠٧٥	٦١	٠,٩٦٥	٠,٠٠١	٦١	٠,١٥١	التوجُّه الاستراتيجي
٠,٠٤٥	٥٦	٠,٩٥٧	٠,٠٤٢	٥٦	٠,١٢٠	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠,٠٠٣	٧٨	٠,٩٤٨	٠,٠٠٥	٧٨	٠,١٢٤	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٠,٠٠٠	٦١	٠,٩٠٨	٠,٠٠٠	٦١	٠,١٩٨	من ١٥ سنة وأكثر
٠,٠٠٠	٥٦	٠,٩٠٨	٠,٠٠٠	٥٦	٠,٢٠٨	التنمية المهنية للمعلمات
٠,٠٠٠	٧٨	٠,٩١٧	٠,٠٠٠	٧٨	٠,١٧٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠,٠٠١	٦١	٠,٩١٧	٠,٠٠٠	٦١	٠,١٦١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٠,٠٠٤	٥٦	٠,٩٣٤	٠,٠٠١	٥٦	٠,١٦٥	من ١٥ سنة وأكثر
٠,٠١١	٧٨	٠,٩٥٨	٠,٠٠٠	٧٨	٠,١٥١	تطوير التعليم والتعلم
٠,٠٤١	٦١	٠,٩٥٩	٠,٠٣٨	٦١	٠,١١٧	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠,٠٠١	٥٦	٠,٩١٣	٠,٠٠٠	٥٦	٠,١٦٧	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٠,٠٠٥	٧٨	٠,٩٥٢	٠,٠٠٠	٧٨	٠,١٥٥	من ١٥ سنة وأكثر
٠,٢٤٧	٦١	٠,٩٧٥	٠,٠٠٥	٦١	٠,١٣٩	التواصل والعلاقات
٠,٠٦٠	٥٦	٠,٩٦٠	٠,٠٠٥	٥٦	٠,١٤٦	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠,١٢٦	٧٨	٠,٩٧٥	٠,٠٩٤	٧٨	٠,٠٩٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٠,٠٤٧	٦١	٠,٩٦١	٠,٠٠٣	٦١	٠,١٤٦	من ١٥ سنة وأكثر
٠,١٩٤	٥٦	٠,٩٧١	٠,٠٢٣	٥٦	٠,١٢٨	المنهج
٠,٠٤٠	٧٨	٠,٩٦٧	٠,٠٠١	٧٨	٠,١٣٦	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠,٠٣٠	٦١	٠,٩٥٧	٠,٠٠٠	٦١	٠,١٧٤	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٠,٠٤٤	٥٦	٠,٩٥٧	٠,٠٠٤	٥٦	٠,١٤٦	من ١٥ سنة وأكثر
٠,٠٥١	٧٨	٠,٩٦٩	٠,٠٠٢	٧٨	٠,١٣١	التوجُّه بالنتائج
٠,٤١٣	٦١	٠,٩٨٠	"٠,٢٠٠"	٦١	٠,٠٩٦	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠,١٠٤	٥٦	٠,٩٦٥	"٠,٢٠٠"	٥٦	٠,١٠٠	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٠,٣٣٠	٧٨	٠,٩٨٢	"٠,٢٠٠"	٧٨	٠,٠٦٧	من ١٥ سنة وأكثر

يوضح الجدول السابق عدم تحقق شرط الاعتدالية للمجموعات معاً، حيث ظهرت القيم الدلالية أقل من (٠,٠٥)؛ ولذلك فقد تقرر استخدام اختبار كروسكال ويلز للإجابة عن سؤال البحث، حيث يُشير الفرض العدمي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث؛ تُعزى إلى اختلافهم في سنوات الخدمة وكانت النتائج كما يلي:

جدول ١٤: دراسة الفروق بين استجابات العينة بناء على سنوات الخدمة

الدلالة	كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	سنوات الخدمة	
٠,٤١	١,٧٦٦	١٠١,٨٩	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	التوجُّه الاستراتيجي
٤		١٠٣,٨٠	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		٩٢,٠٠	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٣٠	٢,٣٧٦	١٠٢,٥١	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	التنمية المهنية للمعلمات
٥		٨٨,٨٥	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		١٠٢,٢٤	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٠٠	٩,٥٤٧	١٠٩,٢٠	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	تطوير التعليم والتعلم
٨		١٠٦,٨٤	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		٨٢,٨٩	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٢٣	٢,٩٠٥	٩٨,٤٧	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	الإدارة والإشراف التربوي
٤		٨٨,٧١	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		١٠٥,٥٦	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٢١	٣,٠٣٨	١٠٧,٨٤	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	التواصل والعلاقات الإنسانية
٩		٨٩,٨٩	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		٩٧,٢٦	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٨٠	٠,٤٤٦	٩٩,٧٦	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	المنهج
٠		٩٤,٢٩	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		١٠٠,٥٣	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٤٣	١,٦٥٢	١٠٤,٦٥	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	التوجه بالنتائج
٨		٩١,٣٤	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		٩٨,٧٦	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	
٠,٣٩	١,٨٥٠	١٠٦,٣٨	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	الجدارات القيادية للمشرفين التربويين في ضوء الرؤية الوطنية
٧		٩٣,٠٣	٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
		٩٦,١٧	٧٨	من ١٥ سنة وأكثر	

يظهر من التحليل السابق ما يلي: أن جميع محاور الدراسة مستوى المعنوية لها أكبر من (٥٪)، وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب النتائج؛ فيما عدا مستوى المعنوية لمحور تطوير التعليم والتعلم فإنه أقل من (٥٪)، وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج تطوير التعليم والتعلم.

وللتعرف على الفروق المعنوية بين كل مجموعتين لتطوير التعليم والتعلم تم استخدام اختبار مان ويتني كما يلي:

جدول ١٥: اختبار مان ويتني لدراسة الفروق بين استجابات العينة وفقاً لسنوات الخدمة

سنوات الخبرة	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة وأكثر
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٠,٨٣٢	٠,٠٠٦
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	-	٠,٠١٥

يوضح الجدول السابق:

- وجود فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بالاحتياجات الخاصة بمحور تطوير التعليم والتعلم بين المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات وبين المشرفات ذوات الخبرة ١٥ سنة وأكثر لصالح المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، حيث بلغت القيمة الدلالية لاختبار مان ويتني (٠,٠٠٦)، وهي أقل من (٠,٠٥).

- وجود فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بالاحتياجات الخاصة بمحور تطوير التعليم والتعلم بين المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، وبين المشرفات ذوات الخبرة ١٥ سنة وأكثر لصالح المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، حيث بلغت القيمة الدلالية لاختبار مان ويتني (٠,٠١٥) وهي أقل من (٠,٠٥).

٢- دلالات الفروق باختلاف عدد الدورات:

تم التحقق من تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث طبقاً لكل فئة من فئات عدد الدورات، وكانت النتائج كما يلي:

جدول ١٦: دراسة التوزيع الطبيعي للبيانات بناء على الدورات التدريبية في مجال القيادة

اختبار شايرو-ويلك Shapiro-Wilk			اختبار كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov			عدد الدورات في مجال القيادة التربوية
الدلالة	ح.د	القيمة	الدلالة	ح.د	القيمة	
٠,٠٤٤	٥	٠,٧٦٨	٠,٠٠٨	٥	٠,٤٠٤	لا توجد
٠,٠٧٣	٦٣	٠,٩٦٥	٠,٠٠٠	٦٣	٠,١٦٠	أقل من ٥ دورات
٠,٠٠٠	١٢٧	٠,٩٣٠	٠,٠٠٠	١٢٧	٠,١٤١	من ٥ دورات فأكثر
٠,٨٥٠	٥	٠,٩٦٦	٠,٢٠٠	٥	٠,٢٢٣	لا توجد
٠,٠٠٠	٦٣	٠,٩١٦	٠,٠٠٠	٦٣	٠,٢٠٤	أقل من ٥ دورات
٠,٠٠٠	١٢٧	٠,٩١٣	٠,٠٠٠	١٢٧	٠,١٨٠	من ٥ دورات فأكثر
٠,٠٤١	٥	٠,٧٦٥	٠,٠٣٢	٥	٠,٣٦١	لا توجد
٠,٠٢٥	٦٣	٠,٩٥٦	٠,٠٠٠	٦٣	٠,١٥٨	أقل من ٥ دورات

اختبار شاييرو-ويلك Shapiro-Wilk			اختبار كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov			عدد الدورات في مجال القيادة التربوية
الدلالة	ح.د	القيمة	الدلالة	ح.د	القيمة	
٠,٠٠٠	١٢٧	٠,٩٢٨	٠,٠٠٠	١٢٧	٠,١٧٤	من ٥ دورات فأكثر
٠,٧٢٥	٥	٠,٩٤٨	"٠,٢٠٠	٥	٠,٢٠٠	لا توجد
٠,٠٤٢	٦٣	٠,٩٦١	٠,٠٠٨	٦٣	٠,١٣٣	أقل من ٥ دورات
٠,٠٠٠	١٢٧	٠,٩٤٨	٠,٠٠٠	١٢٧	٠,١٦٣	من ٥ دورات فأكثر
٠,٦٦١	٥	٠,٩٣٩	"٠,٢٠٠	٥	٠,٢١٤	لا توجد
٠,٤٣٨	٦٣	٠,٩٨١	٠,١٩٤	٦٣	٠,١٠٠	أقل من ٥ دورات
٠,٠٤٥	١٢٧	٠,٩٧٩	٠,٠١٤	١٢٧	٠,٠٨٩	من ٥ دورات فأكثر
٠,٧٧٧	٥	٠,٩٥٦	"٠,٢٠٠	٥	٠,٢٤٦	لا توجد
٠,٢٢٣	٦٣	٠,٩٧٥	٠,١٧٢	٦٣	٠,١٠٢	أقل من ٥ دورات
٠,٠١٢	١٢٧	٠,٩٧٣	٠,٠٠٠	١٢٧	٠,١١٨	من ٥ دورات فأكثر
٠,٠٠٦	٥	٠,٦٨٤	٠,٠٢٦	٥	٠,٣٦٧	لا توجد
٠,٠٤٦	٦٣	٠,٩٦١	٠,٠٩٥	٦٣	٠,١٠٣	أقل من ٥ دورات
٠,٠٠٧	١٢٧	٠,٩٧١	٠,٠٠٠	١٢٧	٠,١١٣	من ٥ دورات فأكثر
٠,٨٨٩	٥	٠,٩٧٢	"٠,٢٠٠	٥	٠,١٨٤	لا توجد
٠,٢٢١	٦٣	٠,٩٧٥	"٠,٢٠٠	٦٣	٠,٠٩٠	أقل من ٥ دورات
٠,١٤١	١٢٧	٠,٩٨٤	"٠,٢٠٠	١٢٧	٠,٠٦٦	من ٥ دورات فأكثر

يوضح الجدول السابق عدم تحقق شرط الاعتدالية للمجموعات معاً، حيث ظهرت القيم الدلالية أقل من (٠,٠٥)، ولذلك فقد تقرر استخدام اختبار كروسكال ويلز للإجابة عن سؤال البحث، حيث يُشير الفرض العدمي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لأسئلة البحث؛ تُعزى إلى اختلافهم في عدد الدورات وكانت النتائج كما يلي:

جدول ١٧: دراسة الفروق بين استجابات العينة بناء على الدورات التدريبية في مجال القيادة

الدلالة	متوسط الرتب	حجم العينة	عدد الدورات في مجال القيادة التربوية	كروسكال ويلز
	١٨٥,١٧	٦	لا توجد	
٠,٠٠٠	٨٥,٨٣	٦٣	أقل من ٥ دورات	١٧,٦٥١
	١٠٠,٦٩	١٢٧	من ٥ دورات فأكثر	
	١٠٥,٨٣	٦	لا توجد	
٠,١٨٦	٨٧,٩٧	٦٣	أقل من ٥ دورات	٣,٣٦٠
	١٠٣,٣٨	١٢٧	من ٥ دورات فأكثر	
	١٠٧,٤٠	٦	لا توجد	
٠,٦٤٩	٩٢,٨٧	٦٣	أقل من ٥ دورات	٠,٨٦٥
	١٠٠,١٨	١٢٧	من ٥ دورات فأكثر	
٠,٥٣٠	١٠١,١٧	٦	لا توجد	١,٢٧١
	٩١,٩٠	٦٣	أقل من ٥ دورات	

عدد الدورات في مجال القيادة التربوية	حجم العينة	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	الدلالة
من ٥ دورات فأكثر	١٢٧	١٠١,٦٥		
لا توجد	٦	١٠٧,٥٠		
أقل من ٥ دورات	٦٣	٩٨,٢٦	٠,١٥٧	٠,٩٢٤
من ٥ دورات فأكثر	١٢٧	٩٨,١٩		
لا توجد	٦	١٣٤,٢٥		
أقل من ٥ دورات	٦٣	٨٥,٨٣	٦,٤٥٧	٠,٠٤٠
من ٥ دورات فأكثر	١٢٧	١٠٣,٠٩		
لا توجد	٦	١٠٨,٦٧		
أقل من ٥ دورات	٦٣	٩٢,٦٦	١,١١٢	٠,٥٧٤
من ٥ دورات فأكثر	١٢٧	١٠٠,٩٢		
لا توجد	٦	١٣٣,٨٣		
أقل من ٥ دورات	٦٣	٨٩,٢٦	٤,٣٣٥	٠,١١٤
من ٥ دورات فأكثر	١٢٧	١٠١,٤١		

يظهر من التحليل السابق أن مستوى المعنوية لجميع محاور البحث أكبر من (٠.٥٪)، وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل البحث حسب النتائج؛ فيما عدا محور التوجه الاستراتيجي ومحور المنهج الدراسي، حيث بلغ مستوى المعنوية أقل من (٠.٥٪)، وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل البحث. وللتعرف على الفروق المعنوية بين كل مجموعتين لكلٍ من التوجه الاستراتيجي، والمنهج الدراسي تم استخدام اختبار مان ويتني كما يلي:

جدول ١٨: اختبار مان ونتي لدراسة الفروق بين استجابات العينة وفقاً لعدد الدورات في مجال القيادة

عدد الدورات	أقل من ٥ دورات	من ٥ دورات وأكثر
التوجه الاستراتيجي	لا توجد	٠,٠٠٠
	أقل من ٥ دورات	٠,٧٦
المنهج	لا توجد	٠,١٦٥
	أقل من ٥ دورات	٠,٠٤٥

يوضح الجدول السابق:

- وجود فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بالاحتياجات الخاصة بمحور التوجه الاستراتيجي بين المشرفات التربويات غير الحاصلات على أي دورات تدريبية، وبين المشرفات الحاصلات على أقل من ٥ دورات تدريبية لصالح المشرفات التربويات غير الحاصلات على أي دورات تدريبية، حيث بلغت القيمة الدلالية لاختبار مان ويتني (٠,٠٠٠)، وهي أقل من (٠,٠٥).
- وجود فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بالاحتياجات الخاصة بمحور التوجه الاستراتيجي بين المشرفات التربويات غير الحاصلات على أي دورات تدريبية، وبين المشرفات الحاصلات على ٥ دورات تدريبية وأكثر

لصالح المشرفات التربويات غير الحاصلات على أي دورات تدريبية، حيث بلغت القيمة الدلالية لاختبار مان ويتني (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥)

- وجود فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بالاحتياجات الخاصة بمحور المنهج بين المشرفات التربويات الحاصلات على أقل من ٥ دورات تدريبية، وبين المشرفات الحاصلات على ٥ دورات تدريبية وأكثر لصالح المشرفات التربويات الحاصلات على ٥ دورات تدريبية وأكثر، حيث بلغت القيمة الدلالية لاختبار مان ويتني (٠,٠٤٥)، وهي أقل من (٠,٠٥)

إجابة السؤال الرابع: ما تفضيلات التدريب من حيث الوقت والزمن والآلية من وجهة نظر عينة البحث؟

جدول ١٩: يوضح تفضيلات التدريب لدى عينة البحث

العدد	%		
٨٨	٤٤,٩%	أثناء العام الدراسي.	وقت التدريب خلال العام
١٠٨	٥٥,١%	في الإجازة الصيفية.	
٥١	٢٦,٠%	صباحي	وقت التدريب خلال اليوم
١٤٥	٧٤,٠%	مساءلي.	
٤	٢,٠%	٣٠% عن بُعد	آلية التدريب
٢٥	١٢,٨%	٥٠% عن بُعد	
٨٠	٤٠,٨%	٧٠% عن بُعد	
٨٧	٤٤,٤%	١٠٠% عن بُعد	

يتضح من الجدول السابق أن غالبية عينة البحث اختارت الإجازة الصيفية بواقع (١٠٨)، وفي الفترة المسائية بواقع (١٤٥)؛ ولعل ذلك يكون أفضل لدى عينة البحث، وذلك من أجل التفرغ الكامل للدورة أثناء الإجازة، كما جاءت آلية التدريب عن بُعد ١٠٠% أعلى درجة في آلية التدريب، محققة (٨٧) من حجم العينة، في حين جاءت ٣٠% عن بُعد أقل درجة بواقع (٤)؛ ولعل ذلك بسبب ما وفرته التقنية الحديثة من سهولة وجوده في الاستخدام.

السؤال الرئيس: ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات بإدارة تعليم عسير في ضوء الرؤية الوطنية؟

جدول ٢٠: البرنامج التدريبي المقترح

اسم البرنامج التدريبي: تطوير الجدارات القيادية لدى المشرفات التربويات
الفئة المستهدفة: المشرفات التربويات
عدد الساعات: ٤٠ ساعة
الهدف العام للبرنامج:
تطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات، بما يدعم التحول نحو الرؤية الوطنية ومواكبة التغييرات المعاصرة.
الأهداف الفرعية (التفصيلية): تطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في المجالات المدونة كوحدة في محتوى البرنامج.

مكان البرنامج: إدارة التعليم بمنطقة عسير.

وقت البرنامج: الإجازة الصيفية/ مسائي

آلية البرنامج عن بُعد

- محتوى البرنامج

التوجه الاستراتيجي:

- التنافسية بين المؤسسات التعليمية.
- الابتكار والإبداع في العملية التعليمية.
- المبادرة في تطوير العملية التعليمية.
- مهارات التفكير الاستراتيجي
- أسس التخطيط الاستراتيجي.

التمية المهنية للمعلمات:

- القدرة على توظيف مهارات استشراف المستقبل في اقتراح البرامج التدريبية.
- البرامج التدريبية وتصميمها وفق الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب التربوي.
- الاحتياجات التدريبية للمعلمات وتحديدها من خلال الأساليب الإشرافية.
- أدوات تقويم البرامج التدريبية وتوظيفها في دعم التعليم.
- التغذية الراجعة وتوظيفها في تحديد الاحتياجات التربوية للمعلمات.
- مهارات التطوير الذاتي عبر التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.

تطوير التعليم والتعلم:

- المبادئ العامة لنظريات التعلم الحديثة وتطبيقاتها.
- استراتيجيات التدريس المتمحورة حول المتعلم والتعلم.
- مهارات التفكير المختلفة وتوظيفها في تطوير عمليات التعليم والتعلم.
- مصادر التعلم والتقنية وتوظيفها في دعم عمليات التعليم والتعلم.
- استراتيجيات التقويم وتوظيفها في دعم تعلم الطلبة.
- مهارات إدارة الصف وتحقيق التعاون بين الطلاب.

الإدارة والإشراف التربوي:

- الاتجاهات الحديثة المتعلقة بالإشراف التربوي.
- استراتيجيات الزيارات الصفية للمعلمات.
- استراتيجيات اتخاذ القرارات.
- أساليب إدارة التغيير.
- القدرة على وضع خطة إشرافية.
- مهارات إدارة الاجتماعات.
- إدارة الوقت أثناء الزيارة الميدانية.

التواصل والعلاقات الإنسانية:

- القدرة على التأثير في الآخرين.
- أخلاقيات مهنة التعليم وممارستها.
- التواصل البناء مع المجتمع (أولياء الأمور - المؤسسات التربوية الأخرى - المؤسسات الخدمية في المجتمع..... إلخ).
- التعامل مع المعلمات في إطار من التعاون والاحترام المتبادل.
- القدرة على التحكم بالانفعالات الشخصية.

– أساليب الحوار البنّاء مع الآخرين.

المنهج الدراسي:

- المشاركة في تصميم المناهج الدراسية وتعديلها.
- القدرة على تقديم مقترحات تحسينية تُسهم في إثراء المناهج وتطويرها.
- المفهوم الحديث للمنهج، ومقارنته بالمنهج التقليدي.
- القدرة على تنفيذ المناهج الدراسية.
- إدراك أهداف المنهج ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمه.

التوجه بالنتائج:

- القدرة التحليلية على حلّ المشكلات في الموقف التعليمي.
- أسس قياس الأداء وتقويمه.
- استخدام نتائج الطلاب في تطوير العملية التعليمية.
- استخدام استطلاع آراء المستفيدين (أولياء الامور – الجامعات – سوق العمل.....) في تطوير العملية التعليمية.
- إدارة الموارد التعليمية بكفاءة وفاعلية.

المواد والأدوات والتجهيزات المطلوبة:

جهاز حاسب آلي متصل، وشبكة إنترنت.

أساليب التدريب واستراتيجياته:

أسلوب العرض والمحاضرة، الحوار والمناقشة، والعصف الذهني، والتطبيق العملي، والتعليم التعاوني.

إدارة البرنامج:

تتولى إدارة التدريب والتطوير في إدارة التعليم بمنطقة عسير إدارة البرنامج في المقام الأول، والتنسيق مع المؤسسات المتعاونة في هذا المجال، مثل: (كلية التربية بجامعة الملك خالد-المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي)، بالإضافة إلى مساندة كل المواقع القيادية والإدارية بمراكز الإشراف والمدارس خصوصًا فيما يتعلق بقياس أثر البرنامج.

متطلبات نجاح البرنامج:

- ١- توافر مدرّبين متمرسين قادرين على تحقيق أهداف البرنامج.
- ٢- توافر حقائب تدريبية تتضمن المادة العلمية والأنشطة التابعة لها.
- ٣- توزيع الساعات على عشرة أيام؛ حتى تتمكن المشرفات الاستفادة من البرنامج.
- ٤- اختبار نهائي لإتمام البرنامج يكون (شفويًا وتحريريًا)، والحصول في ضوءه على شهادة إتمام برنامج تطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات.
- ٥- الاهتمام بنشر ثقافة الجدارات القيادية بين القيادات في الميدان التعليمي.

أساليب تقويم البرنامج:

المناقشات وتبادل الأسئلة والأجوبة أثناء التدريب، واستبانات تقويم الدورة.

وسوف يكون التقويم وفقًا للمراحل الآتية:

- التقويم القبلي: عرض أسئلة في بداية الدورة؛ لمعرفة حصيلة المتدربين حول موضوع البرنامج.
- التقويم البنائي: معرفة مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف، وهو ما سوف تظهره الأنشطة التدريبية.
- التقويم البعدي: وسوف يكون في ختام الدورة بكاملها، وذلك بمناقشة المتدربين عن البرنامج، وتقديم استبانات عن مدى تغيير المعرفة وتطورها لديهم حول موضوع البرنامج.

ملخص النتائج:

- ١- تم التوصل إلى أن غالبية عينة البحث يتفقن على أهمية الاحتياجات التدريبية للجدارات القيادية في ضوء الرؤية الوطنية.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العينة بناء على سنوات الخبرة؛ إلا في الاحتياجات التدريبية لمحور تطوير التعليم والتعلم بين المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، وبين المشرفات ذوات الخبرة ١٥ سنة وأكثر لصالح المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ ووجود فرق معنوي وذو دلالة إحصائية في الاحتياجات الخاصة بمحور تطوير التعليم والتعلم بين المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، وبين المشرفات ذوات الخبرة ١٥ سنة وأكثر لصالح المشرفات التربويات اللاتي تتراوح خبرتهن بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة بناء على الدورات في مجال القيادة إلا في متطلبات التوجه الاستراتيجي؛ حيث توجد فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بين المشرفات التربويات غير الحاصلات على أي دورات تدريبية، وبين المشرفات الحاصلات على أقل من ٥ دورات تدريبية لصالح المشرفات التربويات غير الحاصلات على أي دورات تدريبية، والمتطلبات الخاصة بالمنهج؛ حيث يوجد فرق معنوي وذو دلالة إحصائية بين المشرفات التربويات الحاصلات على أقل من ٥ دورات تدريبية وبين المشرفات الحاصلات على ٥ دورات تدريبية وأكثر لصالح المشرفات التربويات الحاصلات على ٥ دورات تدريبية وأكثر.

٤- أن عينة البحث يفضلن أن يتم تدريبهن في الإجازة الصيفية؛ وخصوصاً في الفترة المسائية، على أن يكون هذا التدريب عن بُعد.

٥- صياغة برنامج تدريبي مقترح لتطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية.

التوصيات:

١- تطوير الجدارات القيادية للمشرفات التربويات في ضوء الرؤية الوطنية؛ وذلك بتمكينهن من المشاركة في وضع خطط التدريب لهن في ضوء احتياجاتهن الفعلية.

٢- التخطيط المسبق للبرامج التدريبية المقدمة للمشرفات التربويات من خلال دراسة احتياجاتهن، ومراعاة هذا الاحتياج في تطوير الجدارات القيادية، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية.

٣- ضرورة الاهتمام بالحقائب التدريبية والأنشطة التابعة لها، وإعدادها بالاعتماد على المراجع العلمية والدراسات السابقة، وتكون متاحة على الموقع الإلكتروني لإدارة التعليم فيما يخص تطوير المشرفين.

٤- أهمية إعادة النظر في تقويم البرامج التدريبية، والتأكد من المتابعة الميدانية لأثر التدريب.

٥- التنسيق بين إدارات التعليم وكليات التربية بالجامعات؛ في المشاركة بتقديم البرامج التدريبية التي تساعد على تطوير الإشراف التربوي، بما يلي احتياجات المشرفين والمشرفات.

٦- أن تتبنى إدارات التعليم تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح في هذا البحث.

المراجع:

- أحمد، صلاح والضوي، منيف (٢٠١٧). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة رفحاء: تصور مقترح. *المجلة العربية للتربية النوعية*، ١٤، ٤٣-١٢٢.
- إسماعيل، سهير محمد (٢٠١٥). تصوّر مقترح لتطوير أداء موجهي الدراسات الاجتماعية في ضوء الاتجاهات العالمية. *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، كلية التربية*، ٧٠(١٢)، ٢١٧-٢٩٠.
- آل عقيل، ناصر سالم (٢٠٢١). واقع الإشراف التربوي في مدينة نجران من وجهة نظر معلمي وقائدي مدارس الثانوية واتجاهاتهم نحوه. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة*، ٥(٣٦)، ١-١٢.
- آل مداوي، عبير محفوظ (٢٠٢٢). الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمكاتب التعليم بمنطقة عسير لتطبيق برنامج الفصول الافتراضية في الإشراف التربوي. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة*، ٢(٣٠)، ٣٣٧-٣٧١.
- آل مداوي، عبير محفوظ؛ كيلاني، هند يحيى (٢٠٢٣). تطوير أداء المشرفين التربويين في تحقيق أساليب الإشراف التربوي التطوري بمكاتب إدارات التعليم بمنطقة عسير في ضوء رؤية ٢٠٣٠: تصور مقترح. *دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق*، ١٢٥٤، ١-٥٨.
- البالوص، هنية عبد السلام (٢٠٢١). دور المشرف التربوي في العملية التعليمية. *المجلة التربوية، جامعة المرقب*، ١٨٤، ٢٥٧-٢٨٥.
- البريري، محمد. (٢٠٢١). تطوير الجدارات الوظيفية التقنية لدى مديري مراكز القياس والتقويم بالجامعات المصرية لتحقيق متطلبات التحول الرقمي: دراسة ميدانية. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٣٤(١)، ١٠١-١٨٣.
- البقمي، عبد الله سعد (٢٠١٩). المهارات القيادية لدى المشرفين التربويين في محافظة تربة وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي للمتعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٥(٣٥)، ٢٧٤-٣١٦.
- الحسيني، عزة أحمد (٢٠١٥). الجدارات القيادية وتحسين الأداء المدرسي في جمهورية مصر العربية. *مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، ٥٤، ١٥-٦٤.
- الحويطي، هند ناصر (٢٠١٨). درجة كفاية الأدوار الإشرافية التي يمارسها المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمات المدارس الثانوية في منطقة تبوك. *المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية*، ١(٣)، ١٥٦-١٨٢.
- الردادي، منى سليمان (٢٠١٨). مقومات وكفايات المشرف التربوي. *مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية*، ١٣(١٩)، ٥٩٤-٦٠٤.

رشوان، أمل شوقي (٢٠١٩). أدوار وممارسات المشرف التربوي في ضوء الإصلاح المتمركز حول المدرسة. مجلة كلية التربية، ٤٤٠-١٨، ٤١٤٤.

الزهراني، معجب احمد وآخرون (٢٠١٦). المعوقات التي تواجه أداء المشرف التربوي في ضوء المستجدات التربوية. مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ١٣(١٩) ٥٦٢-٦١٩.

عبد المولى، الطيب (٢٠٢٢). واقع أداء المشرفين التربويين بمنطقة عسير أثناء جائحة كورونا من وجهة نظر معلمهم. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز، دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، ع ٢٥، ٣٦٤-٤٠٥.

عبد الوهاب، إيمان جمعة (٢٠١٩). مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر.

العريفي، دلال عبد الرحمن؛ وآخرون (٢٠٢٢). تطوير الجدارات القيادية لدى رئيسات الأقسام في كلية التربية بالمزاحمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ع ١٤٣، ٣٣-١٩٨.

العمود، مها صالح (٢٠٢٠). الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء المعايير المهنية للمشرفين التربويين. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، ٤(١٢)، ٣١٦-٣٥٩.

العنزي، خالد محمد (٢٠١٨). رفع كفايات المشرف التربوي في ضوء متطلبات المستقبل وفق رؤية ٢٠٣٠. عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١(٦٣)، ١٣٩-١٨٣.

الغامدي، حافظ عبد الله (٢٠١٨). دور المشرف التربوي في تطوير الكفايات التعليمية لمعلمي اللغة العربية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، ٩(٣٤)، ٢٤٣-٢٧٧.

القحطاني، عبد الهادي ناصر (٢٠٢٠). تطوير معايير اختيار المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.

محمد، فانتن رمضان (٢٠٢٢). آليات مقترحة لتنمية الجدارات القيادية لدى مديري مدارس التعليم قبل الجامعي بمصر على ضوء خبرة ماليزيا. مجلة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، كلية التربية، ٩(١٦)، ٥٠٢-٥٥٣.

محمد، فانتن رمضان (٢٠٢٣). تنمية الجدارات القيادية لتحسين الأداء المدرسي بمرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية على ضوء منهجية *DACUM*. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الفيوم.

المركز الإحصائي في إدارة التعليم (٢٠٢٣). أعداد المشرفات التربويات في الإدارة، إدارة التعليم بمنطقة عسير. المشعل، مريم (٢٠١٩). الإشراف التربوي بين معوقات الواقع وحلول للمأمول. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١١٦٤، ٤٥٧-٤٧٨.

المنيزل، عبد الله؛ والغنوم، عدنان (٢٠١٩). *مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية*. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الناري، نهي أحمد (٢٠٢٢). *دور الممارسات القيادية في تحقيق الولاء المؤسسي: دراسة تطبيقية*. رسالة دكتوراه، جامعة حلون، كلية التجارة وإدارة الأعمال.

النواصرة، مصطفى. (٢٠١٩). *ممارسات القيادة الاستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية*. (ط.١). دار وائل للنشر والتوزيع.