



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

قسم معلم الصفوف الأولى / الدراسات العليا

مناهج وطرائق تدريس عامة

## الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى

وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة

نظر المشرفين التربويين

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية التربية الأساسية / جامعة ميسان

وهي جزء من متطلبات نيل الماجستير في التربية

(مناهج وطرائق التدريس العامة)

رسالة تقدّم بها الطالب

**علي جاسم زيارة**

إشراف

الاستاذ المساعد الدكتورة

**أسمهان عنبر لازم الساعدي**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ

فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴾

صدق الله العلي العظيم

(سورة البقرة، الآية: ٢٦٩)



## اقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ ((الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين)) المقدمة من قبل الطالب ((علي جاسم زيارة)) قد أعدت تحت إشرافي في كلية التربية الأساسية / جامعة ميسان، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة ماجستير في التربية (مناهج وطرائق تدريس عامة) .

التوقيع:

أ.م.د أسمهان عنبر لازم الساعدي

التاريخ: / / ٢٠٢٣

بناءً على التوصيات المتوافرة أُرشحُ هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

الاسم: أ.د غسان كاظم جبر

التاريخ: / / ٢٠٢٣

## إقرار المقوم اللغوي

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين) التي تقدم بها الطالب (علي جاسم زيارة) ،  
قد تمت مراجعتها وتقييمها لغوياً من قبلي وقد أصبحت صالحة من الناحية اللغوية .

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

مكان العمل :

التاريخ: / / ٢٠٢٣

## إقرار الخبير العلمي الأول

أشهد أني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين) التي تقدم بها الطالب (علي جاسم زيارة)،  
قد تمت مراجعتها من الناحية العلمية وقد وجدتها صالحة.

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

مكان العمل :

التاريخ: ٢٠٢٣ / /

## إقرار الخبير العلمي الثاني

أشهد أني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين) التي تقدم بها الطالب (علي جاسم زيارة) ،  
قد تمت مراجعتها من الناحية العلمية وقد وجدتها صالحة .

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

مكان العمل :

التاريخ: / / ٢٠٢٣

## إقرار المقوم الإحصائي

أشهد أن الرسالة الموسومة بـ (الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين) التي تقدم بها الطالب (علي جاسم زيارة) قد جرى تقييمها إحصائياً وأُعيد سلامة العمل والمعايير الإحصائية وكفايتها للمناقشة لاستيفائها كافة متطلبات هذا الجانب.

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

مكان العمل :

التاريخ: / / ٢٠٢٣

## اقرار لجنة المناقشة

نشهد بأننا أعضاء لجنة المناقشة قد اطلعنا على رسالة الماجستير الموسومة  
بـ (الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الاولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر  
المشرفين التربويين) التي تقدم بها الطالب (علي جاسم زيارة)، وقد ناقشنا الطالب في  
محتوياتها وفيما له علاقة بها ، فوجدنا أنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في  
التربية (مناهج وطرائق تدريس عامة)، وبتقدير ( ) .

التوقيع:

الاسم: فيصل عبد منشد

رئيس اللجنة

التاريخ: / / ٢٠٢٣

التوقيع:

الاسم: الاء علي حسين

عضواً

التاريخ: / / ٢٠٢٣

التوقيع:

الاسم: أسمهان عنبر لازم

عضواً ومشرفاً

التاريخ: / / ٢٠٢٣

التوقيع:

الاسم: رجاء سعدون زبون

عضواً

التاريخ: / / ٢٠٢٣

صدقت هذه الرسالة من مجلس كلية التربية الأساسية . جامعة ميسان

أ.م.د. عمار جبار حسين

عميد كلية التربية الأساسية

التاريخ: / / ٢٠٢٣



# الاهداء

إلى أرواح الشهداء الذين سقطوا على أرض هذا الوطن الطاهر ورووا ترابه بدمائهم الزكية على مر العصور.

الى من ربطني صغيراً ووجهتني كبيراً..... الى من سهرت الليالي لتنير دربي .

الى من تشاركني أفراحي وأحزاني.....الى نبع العطف و الحنان .

(والدتي العزيزة)

الى من علمني أن الدنيا كفاح.....وسلاحها العلم والمعرفة .

الى الذي لم يبخل علي بشيء.....إلى من سعي لأجل راحتي ونجاحي .

(والدي العزيز)

إلى من وهبني نعمة وجودهم في حياة.. والى من ساندوني في حياتي من لهم كدي وسعيي .

□ (إخوتي الاعزاء)

الى كل هؤلاء أهدي الجهد العلمي

ولكم مني خالص الامتنان

□



## الشكر والامتنان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا ومولانا أبي القاسم محمد وعلى اله وصحبه أجمعين .

إن قلت شكرا فشكري لن يوفيكم      حقا سعيتم فكان السعي مشكورا

ان جف حبري عن التعبير يكتبكم      قلب به صفاء الحب تعبيراً

أما بعد ...

بكل الحب والوفاء وبارق كلمات الشكر والثناء ومن قلب ملؤه الإخاء يتقدم الباحث بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الدكتورة (أسهان عنبر لازم الساعدي) لتفضلها بالإشراف على رسالتي هذه وبما تفضلت به عليّ من نصائح وتوجيهات مما ساعدني في تخطي وتذليل الكثير من صعوبات الدراسة إذ كانت لآرائها السديدة وتوجيهاتها الحكيمة الفضل الأول في إخراج هذه الرسالة على ما هي عليه فنسأل الله لها التوفيق وجزاها عني خير الجزاء، كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر والامتنان الخالص إلى عمادة كلية التربية الأساسية ، والشكر موصول كذلك الى رئيس القسم وجميع أعضاء الملاك التدريسي في الدراسات العليا الذين كان لهم الفضل الوافر في رفق الطلبة بمناهل العلم وسبل المعرفة التي شكلت لي منطلقاً اسهم في أنضاج رؤيتي لمتطلبات إنجاز هذه الرسالة، كذلك أتقدم بالشكر والامتنان إلى أساتذتي الأفاضل لجنة السمنار لمساعدتهم في اختيار فكرة البحث والمنهج المناسب .وأتشرف بتقديم الشكر و عظيم الامتنان إلى الأساتذة الفضلاء الخبراء والمحكمين والإحصائيين و لأخوتي وأخواتي طلبة الدراسات العليا الآراء والتوجيهات التي قومت بها رسالتي ، وشكري إلى موظفي شعبة الدراسات العليا ، في جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية ، والمكتبة المركزية أسأل الله سبحانه وتعالى أن يرزقهم التوفيق في الدارين ، و كل من رفع أكف الدعاء إلى الله عز وجل أن يحفظني من كل سوء وشر ويوفقني في دراستي...أحيتي جميعاً

الباحث

## مستخلص البحث

يهدف البحث الى التعرف على:

الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث المنهج الوصفي والذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها ، وتكون مجتمع البحث من (١١٨) مشرف ومشرفة من مجموع مشرفي المدارس الابتدائية، وقد اختار الباحث عينة عشوائية عددها (٨٠) مشرفاً ومشرفة من مشرفي المدارس الابتدائية ، لتحقيق الهدف البحث عمده الباحث الى بناء أداة ( الاستبانة ) تضمنت مقاييس مفهوم مجتمع المعرفة الآتية(توليد المعرفة، نشر المعرفة ،توظيف المعرفة) التي كانت بصورتها الاولى من (٤٣) فقرة ثم اصبحت بصورتها النهائية(٣٨) فقرة بعد عرضها على مجموعة من المختصين في مجال طرائق التدريس للتأكد من صدقها وثباتها ، وتم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من(٣٠) مشرفاً ومشرفة .

وطبقت الأداة بصيغتها النهائية وحللت نتائجها باستخدام الوسائل الإحصائية (النسبة المئوية ،الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، اختبار (t .test) ،وفي ضوء نتائج البحث وبعد تحليل البيانات للاحتياجات التدريبية.

أظهرت النتائج ما يأتي :

١. الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الاولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين جاءت بمستوى حاجة (كبيرة).
٢. مستوى الاحتياجات التدريبية لكل مجال من مجالات الاستبانة (توليد المعرفة ، نشر المعرفة ، توظيف المعرفة ) جاءت بمستوى حاجة (كبيرة).

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يوصي الباحث ما يأتي:

١. عقد دورات تدريبية لمعلمي الصفوف الأولى بشكل مستمر حول كيفية توظيف الأنشطة لتعزيز الحاجات المعرفية للطلاب، والاطلاع على أحدث المستجدات في مجال التطور التكنولوجي.
٢. العمل على إكساب المعلمين بعض مهارات استخدام التكنولوجيا مثل مهارة الحاسوب ومهارة الأنترنت وذلك من خلال عقد بعض الدورات التدريبية بالمراكز المخصصة التي تساعدهم علي صقل مهاراتهم في هذا المجال.

واستكمالاً للبحث اقترح الباحث مجموعة من المقترحات منها:

١. إجراء دراسات أخرى مماثلة تتناول باقي المعلمين في التخصصات الأخرى والمراحل الأخرى (الثانوية، الجامعية) التي لم تتطرق لها البحث الحالي.
٢. إجراء دراسة حول تقويم أداء معلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	آلية القرآنية
ج-ح	الاقراءت
ط	الاهداء
ي	الشكر والامتنان
ك-ل	الملخص
م-ن	قائمة المحتويات
س-ع	قائمة الجداول
ف	قائمة الاشكال
ف	قائمة الملاحق
٩-١	الفصل الاول: التعريف بالبحث
٣-٢	أولاً: مشكلة البحث
٦-٣	ثانياً: اهمية البحث
٧	ثالثاً: هدف البحث
٧	رابعاً: حدود البحث
٩-٧	خامساً: مصطلحات البحث
٥٠-١٠	الفصل الثاني: خلفية نظرية ودراسات سابقة
٤٠-١١	المحور الأول: خلفية نظرية
٢٠-١١	-الاحتياجات التدريبية
٢٠-١١	أولاً- أهداف الاحتياجات التدريبية
٤٠-٢٠	ثانياً- مجتمع المعرفة
٥٥-٤١	المحور الثاني: دراسات سابقة
٤٣-٤١	أولاً: الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية
٤٩-٤٤	ثانياً: الدراسات التي تناولت مجتمع المعرفة
٥٠	ثالثاً: جوانب الافادة من الدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
٧٦-٥١	الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته
٥٢	أولاً: منهج البحث
٥٢	ثانياً: مجتمع البحث
٥٣-٥٣	ثالثاً: عينة البحث
٧٥-٥٤	رابعاً: أداة البحث
٧٦-٧٥	خامساً: الوسائل الإحصائية والحسابية
١١١-٧٧	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها
١١١-١١٠	أولاً: الاستنتاجات
١١١	ثانياً: التوصيات
١١١	ثالثاً: المقترحات
١٢٤-١١٢	المصادر
١٢٣-١١٣	أولاً: المصادر العربية
١٢٤-١٢٣	ثانياً: المصادر الأجنبية
١٣٨-١٢٥	الملاحق
A-B	ملخص البحث باللغة الإنكليزية

## قائمة الجداول

ت	عنوان الجدول	ص
١.	دراسات سابقة عراقية دراسات سابقة عربية	٤٣-٤١
٢.	يبين دراسات سابقة محلية التي تناولت مجتمع المعرفة	٤٨-٤٤
٣.	مجتمع البحث	٥٢
٤.	عينة البحث	٥٣
٥.	مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على محاور استبانة الاحتياجات التدريبية	٥٦-٥٥
٦.	(مربع كاي) على كل فقرة من استبانة الاحتياجات التدريبية	٥٩-٥٧
٧.	بدائل استبانة الاحتياجات التدريبية لمهارات التدريس الفعال وأوزانها	٥٩
٨.	نتائج القدرة التمييزية لفقرات استبانة الاحتياجات التدريبية	٦٠
٩.	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لاستبانة الاحتياجات التدريبية	٦٥-٦٢
١٠.	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات ودرجة المحور الذي تنتمي اليه في استبانة الاحتياجات التدريبية	٦٧-٦٦
١١.	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية للأداة	٧٠-٦٨
١٢.	معامل ثبات استبانة مجالات مهارات التدريس الفعال بمعادلة التجزئة النصفية وسيبرمان براون	٧٢
١٣.	ملخص الجداول السابقة لعدد فقرات الاستبانة بشكلها الاولي ، وعدد الفقرات المقبولة وعدد الفقرات غير المقبولة بعد اجراء التحليل الاحصائي عليها	٧٤
١٤.	الوصف النهائي لأداة البحث استبانة الاحتياجات التدريبية	٧٥
١٥.	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لأداة البحث (الاحتياجات التدريبية)	٧٨
١٦.	المحك المعتمد في اداة البحث استبانة (الاحتياجات التدريبية)	٧٩
١٧.	توزيع عينة البحث (حسب متغير الجنس)	٨٠
١٨.	توزيع عينة البحث (حسب متغير المؤهل العلمي)	٨١
١٩.	توزيع عينة البحث حسب متغير (عدد الدورات)	٨٢
٢٠.	توزيع عينة البحث (حسب متغير سنوات الخدمة)	٨٣
٢١.	قيمة (T) المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل محاور استبانة الاحتياجات التدريبية	٨٤

ص	عنوان الجدول	ت
٨٦	درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمحاو استبانة الاحتياجات التدريبية	.٢٢
٨٨-٨٩	يبين درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمحاو استبانة الاحتياجات التدريبية	.٢٣
٩٣	يبين درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات محور (توليد المعرفة)	.٢٤
٩٧-٩٨	درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات محور (نشر المعرفة)	.٢٥
١٠٣	درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات محور (توظيف المعرفة)	.٢٦
١٠٤	الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج الذكور والاناث في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل	.٢٧
١٠٦	تحليل التباين في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعا للمؤهل العلمي (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير فأعلى)	.٢٨
١٠٧	يبين نتائج (L.S.D) لمعرفة اقل فرق معنوي في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعا لعدد الدورات التدريبية (أقل من دورتين ، من ٢ - ٤ دورات ، أكثر من ٤ دورات)	.٢٩
١٠٨	يبين تحليل التباين في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعا لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ - ١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة)	.٣٠
١٠٩	يبين نتائج (L.S.D) لمعرفة اقل فرق معنوي في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعا لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ - ١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة)	.٣١



### قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	ت
٢٥	ركائز مجتمع المعرفة دورة حياة المعرفة (اعداد الباحث)	١
٨٠	التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث (حسب متغير الجنس)	٢
٨١	التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث حسب متغير (المؤهلات العلمية)	٣
٨٣	التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث (حسب متغير عدد الدورات)	٤
٨٣	التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث (حسب متغير الخدمة)	٥

### قائمة الملاحق

ص	الموضوع	ت
١٢٦	كتاب تسهيل المهمة الصادر من جامعة ميسان – كلية التربية الأساسية الى (المديرية العامة لتربية ميسان)	١
١٢٧	كتاب تسهيل المهمة الى (شعبة الاحصاء_ قسم التخطيط)	٢
١٢٩-١٢٨	استبانة مفتوحة (تحديد المشكلة)	٣
١٣٣-١٣٠	استبانة الاحتياجات التدريبية بصيغتها الأولية	٤
١٣٤	أسماء الخبراء مرتبة حسب اللقب العلمي والحروف الهجائية	٥
١٣٨-١٣٥	استبانة الاحتياجات التدريبية بصيغتها النهائية	٦

# الفصل الأول

## التعريف بالبحث

أولاً - مشكلة البحث

ثانياً - أهمية البحث

ثالثاً - هدف البحث

رابعاً - حدود البحث

خامساً - تحديد المصطلحات

## أولاً - مشكلة البحث:

إن تحديد الموضوعات والجوانب التي يحتوي عليها التدريب شيء ضروري إذ يحتاج الأفراد إلى التدريب على الجوانب والمهارات التي تساعدهم على القيام بعملهم بالكفاءة المطلوبة، وعدم توفير البيانات اللازمة لتحديد الاحتياجات داخل المنظمة يعيق اتخاذ القرار للتدريب ، وكذلك عدم فاعلية المدير المباشر في تحديد الاحتياجات التدريبية للعمال الذين يعملون تحت إشرافه يعيق التحديد، ويمكن أن يؤدي عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة إلى عدم فعالية برامج التدريب ، مما يؤدي إلى عدم وجود ارتباط بين الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية ، مما يؤثر سلباً على فعالية العملية التدريبية والتدريب بشكل عام، وإهدار الكثير من الموارد البشرية داخل المنظمة ، ويمكن أن تكون الاحتياجات التدريبية كثيرة ومتنوعة حسب طبيعة العمل الذي يتعين القيام به والأشخاص المشاركين في تنفيذ هذا العمل ، واحتياجات تدريبية معينة، ويمكن تقدير التدريب وقياسه بشكل مباشر أكثر من غيره، كما أن هناك بعض العقبات التي يوجهها الموظفون المدنيون عند التخطيط للتدريب في المؤسسات العامة ، مما يؤدي إلى عدم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية. (خليفة ، ٢٠١٧ : ٦٣)

ومن هنا لابد من الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها معلمو الصفوف الأولى قام الباحث بزيارة قسم الإعداد والتدريب في مديرية تربية ميسان والتقى بعدد من المشرفين التربويين وتبادل أطراف الحديث معهم ووجد احتياجات كثيرة يتطلب توافرها في عملية التدريس منها ما يتعلق بتوفير الوسائل التكنولوجية، وقلة الإنفاق على التعليم، وقلة الحوافز، وكثرة الأعباء الكتابية والتدريسية، ومنها ما يتعلق بغياب الحوافز المادية وعدم تشجيع المعلمين على البحث العلمي و الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية مما ترك فجوة بين ما يمتلكه معلم صفوف الأولى وما يجب أن يمتلكه من مهارات ومعلومات ومعارف الواجب توافرها لجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين أدائهم الوظيفي الذي يسهم بدوره في تحسين نوعية التعليم من خلال تدريب المعلمين في تحسين مهاراتهم التعليمية والتكنولوجية من خلال مجتمع المعرفة القائم على العمليات التقنية الحديثة.

وقد قام بعد ذلك الباحث بتوزيع استبانة مفتوحة ملحق رقم (٣) على ٣٠ مشرفاً من أجل معرفة الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة بعد تبويب الاستبانة المفتوحة وحصر الاحتياجات التدريبية التي أشار إليها المشرفين التربويين .

وبعد اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة التي أكدت أيضاً على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى كدراسة (دهلة، ٢٠٢١) ودراسة (عبيد، ٢٠٢٢) التي اثبتت وجود ضعف في توافق البرامج التدريبية والاحتياجات التدريبية لدى معلمي الصفوف الأولى .

وكما أوصت بعض المؤتمرات بتطوير التعليم واستخدام التقنيات التعليمية، وتوظيفها في عمليات التدريس وتحديد المهارات والمعارف المطلوبة وتنميتها لدى المعلمين لتمكينهم من أداء أدوارهم المتعلقة بمهنة التدريس ودمج مهاراته بالتعليم والعناية ببرامج إعداد المعلم ، كمؤتمر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطوير الأداء في المؤسسات التعليمية بعمان (٢٠١٣) ، والمؤتمر الدولي حول التعلم في عصر التكنولوجيا الرقمية بطرابلس (٢٠١٦)، ومؤتمر التعليم الرقمي بمصر (٢٠١٩) كما اوصت هذه المؤتمرات بضرورة معرفة أهم الاحتياجات التدريبية الضرورية واللازمة التي تمكن المعلمين من دمج التكنولوجيا في التعليم؛ لأن الأمر ليس فقط أن يخضع المعلم لدورات تدريبية تؤهله استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، وإنما أن يتم صياغة محتوى يُبيّن الأدوار المطلوبة ممارستها أثناء دمج التعليم بمهاراته.

في ضوء ذلك تبلورت مشكلة البحث في السؤال الآتي:

- ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين؟

ثانياً- أهمية البحث:

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليست عملاً سهلاً كما يعتقد البعض، وإنما هو عمل مسحي منظم يعتمد على الجهود الجماعية، التي تتطلع بها أجهزة النظام التربوي كافة من أجل معاينة وفحص الفجوة المراد تحديدها ، وتكون هذه الجهود في صورة دورات تدريبية منظمة تسعى لتحديد الاحتياجات التي يستشعر بها المعلمون ، والتي عادة ما تنبع من احتياجاتهم الفعلية.

وتأتي أهمية لاحتياجات التدريبية من خلال تطويره للكوادر البشرية وتحسين كفاءتها وأدائها في العمل مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والإنتاجية، فهو يلبي احتياجات النمو الاقتصادي ويعد وسيلة مهمة في التقدم التكنولوجي، وتزداد أهميته في العصر الحديث، كونه يضع أمام الفرد مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء متنوعة.(الطعاني، ٢٠١٤: ٢٤)

تؤدي الاحتياجات التدريبية دوراً مهماً في الأنشطة الإدارية الهادفة الى رفع الكفاءة الانتاجية وتحسين أساليب العمل، ولعله السبب في تطوير وتنمية الكفاءات البشرية مما يساعد على تحقيق اهداف المنظمة بكفاءة فضلاً عن تحقيق مستوى عال من الاشباع لحاجات وطموحات الأفراد، حيث إن شعور الفرد بحاجته للتدريب يدل على ظاهرتين سلوكيتين هما :قدرة الفرد على تحليل قابليته وكفاءته ، وقابليته ورغبته في التعلم لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه من حيث الكفاءة. ( العزاوي وجواد ، ٢٠١٠ : ٢٢٣ )

إن الاهتمام المتزايد بتدريب وتنمية الموارد البشرية فرضته ضرورات كثيرة ؛نتيجة التغيرات السريعة في علمنا اليوم، فشكلت ضغوطاً في الاتجاهات كافة على المنظمات؛ كي تتكيف مع هذه الضرورات أولاً، التوافق مع هذه المتغيرات لتعظيم قدرتها على مواجهة تحديات المنافسة ثانياً، زادت هذه الضرورات من أهمية قيام المنظمات بتدريب وتطوير مواردها البشرية. (بربر، ٢٠١٢ : ٢٥٥ )

**ويرى (زايد ، ٢٠٠٤ )** إلى تحديد الاحتياجات التدريبية على انها عملية بالغة الأهمية بالنسبة الى النظام التربوي ككل ، إذ تساعد على فاعلية ورفع نوعية التعليم وتطوير الكفايات الضرورية للمعلمين وادخال طرق تدريس حديثة وتقنيات جديدة لذا كانت تعد الدورات التدريبية خير وسيلة تساعد المعلم على تحمل المسؤولية والوصول الى النمو الوظيفي ، للمعلم في الأساليب السلوكية التربوية التي تميز بها المعلم عن غيره من المعلمين ،لذلك فأن نجاح التدريب وتحقيق أهدافه مرتبط الى درجة كبيرة بنجاح تحديد الاحتياجات التدريبية. (زايد، ٢٠٠٤ : ٦٨ )

وفي ضوء ما تقدم، برزت أهمية المعلم بنحو عام ومعلم الصفوف الأولى بنحو خاص لدوره الفاعل في تحديد نوعية التعليم واتجاهاته، ومن ثم نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة، لأنها تمثل أولى درجات السلم التعليمي، فضلاً عن كونها المرحلة الدراسية التي تسد منافذ الأمية، ولهذا كانت أهمية هذه المرحلة بالغة الخطورة، فهي الركيزة الأساسية للبناء الأخلاقي والقيمي والمعرفي.

إن أهمية معلم الصفوف الأولى تنبع من المرحلة الابتدائية وتعد البداية الفعلية لعملية التنمية الفكرية لتصورات الأطفال، وهي أولى خطوات المتعلم الذي يستمر على مدار الحياة، و تمثل بالنسبة لمعظم الأطفال كل شيء، فضلاً عن أن المرحلة الابتدائية تعد مرحلة مهمة التي تعد اساساً للمراحل المتقدمة في السلم التعليمي وهذا ما يمنحها منهجاً واضحاً واهمية كبيرة، وتقع على عاتق المعلمين مسؤولية كبيرة في بناء الأساس القوي الذي يتجلى ببناء شخصية التلميذ المزود بالمعرفة والمهارات وطرق التفكير المتنوعة تساعد على الخوض في الحياة العلمية. ( التويجري ، ٢٠١٧ : ٢١ )

اذ تتضح أهمية دور المعلم في المرحلة الابتدائية في ظل مجتمع المعرفة فتغيرت أدواره من مجرد حافظ للنظام وناقل للمعرفة والمالك للمعلومات والمعارف إلى كونه مرشداً وميسراً ومنظماً لبيئة التعلم، وتغير دوره من ملقن ومحاضر إلى منظم للتعلم ، ويقوم بدور القدوة أمام تلاميذه، وبدور الباحث ويستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تراعي التباين بين التلاميذ. ويصبح مسئولاً عن تنمية مهاراته الشخصية والمهنية والتربوية بما يحقق مبدأ التعلم مدي الحياة. (حسين، ٢٠٠٦: ٤)

وتعد المعرفة العصب الحقيقي لمنظمات اليوم ووسيلة إدارية هادفة ومعاصرة للتكيف مع متطلبات العصر، إذ أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة.

إن المعرفة هي الثروة الحقيقية للمنظمات كما هي للأفراد والشعوب والمجتمعات ، وهي بالتالي أدواتها الأساسية في ممارسة وظائفهم وتحقيق أنشطتهم من أجل تحقيق الأهداف والغايات التي أنشئت من أجلها، فالمعرفة قوة وثروة في نفس الوقت ؛لان قوة المعرفة هي السمة التي تميز القرن الحادي والعشرين باعتبارها المورد الأكثر أهمية من الموارد الأخرى، وتكمن أهميتها في كونها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقص القلة وأنها لا تعاني من مشكلة الندرة باعتبارها المورد الوحيد الوافر الذي ينمو بالتراكم ولا يتضاءل بالاستخدام. (العلي، وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٦)

وعليه فإن التطورات والتحويلات التي أوجدت مجتمع المعرفة يكون لها انعكاسات واضحة على منظومة التعليم، حيث فرضت عليها تحديات كان من نتيجتها حدوث تغيير في دور منظومة التعليم ككل، وبالتالي حدث تغيير مماثل في الأهداف، وفي أدوار القائمين على العملية التدريسية من معلمي الصفوف الأولى ومسئولياتهم المختلفة .

كما أن مجتمع المعرفة في هذا العصر هو المجتمع الذي يهتم بدورة المعرفة (نشر المعرفة واستخدامها وتوليدها وتوظيفها، ويوفر البيئة المناسبة لتفعيلها وتنشيطها وزيادة عطائها، بما في ذلك البيئة التقنية الحديثة بشكلها العام وبيئة تقنيات المعلومات على وجه الخصوص، بما يسهم في تطوير إمكانات الإنسان وتعزيز التنمية والسعي نحو بناء حياة كريمة للجميع. (علي، ٢٠١٢: ٤٧٨)

وتظهر أهمية الإشراف التربوي في قدرته على التحسين والتطوير المهارات المعلمين، من خلال إلمامهم بالمستجدات والمتغيرات في المجال التعليمي وتزويدهم بكل ما هو جديد، ومن ثم تطوير الأداء التعليمي وتحسينه والارتقاء به، بما يتماشى مع المستجدات العالمية والمحلية.

وللمشرف التربوي أهمية كبيرة وجوهرية في تعديل وتقويم العملية التعليمية للمراحل الابتدائية، بسبب التطور السريع في جميع مجالات المعرفة، وحاجة المجتمعات لاكتساب المهارات المختلفة لتكون قادرة على مواكبة الانفجار المعرفي؛ ولأن المعلم عامل فعال في اكتساب المعرفة، خاصة في بداية حياته المهنية، فهو بحاجة إلى المساعدة والتوجيه من المشرف لقبول ومواجهة تحديات عمله والبيئة المدرسية.

(عايش، ٢٠٠٨: ١٥)

### وتتجلى أهمية هذا البحث في النقاط الآتية :

١. مساعدة معلمي الصفوف الأولى بالتعرف على احتياجاتهم في المرحلة الأساسية لمجتمع المعرفة التي تساعدهم على تغيير طريقة التدريس التقليدية وزيادة دافعية الطلبة نحو تعلمها ومواكبة التطورات المحلية والعالمية .
٢. تسهم في إيجاد حلول لبعض التحديات في ضعف الأداء التدريسي لمعلمي الصفوف الأولى وذلك للدخول الى عصر المعرفة وجودة التعليم .
٣. يعد استجابة لما ينادي به التربويون من ضرورة اعادة النظر في جميع المناهج التعليمية حاجاتهم التدريبية والأدائية للمعلمين واساليب التدريس في الدول العربية و دعوة تنبيه للمستقبل ومحاولة لتحقيق مجتمع المستقبل وهو مجتمع المعرفة.
٤. قد تسهم نتائج هذا البحث في فتح آفاق جديدة لبحوث علمية أخرى مماثلة في جوانب مرتبطة بمجتمع المعرفة واقتصاداتها.
٥. قد تفيد نتائج البحث المسؤولين في وزارة التربية في العراق والمشرفين التربويين بوضع خطط معرفة الدرجة التي يركز عليها معلمي الصفوف الأولى لتنفيذ الحاجات التدريبية وفق مفهوم مجتمع المعرفة .

**ثالثاً - هدف البحث:**

يهدف البحث إلى التعرف على:

الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى في مجال توليد المعرفة ونشر المعرفة وتوظيف المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين.

ويتفرع من السؤال الرئيسي السؤال الآتي :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين حول الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى تبعاً للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، سنوات الخبرة في التعليم (سنوات الخدمة).

**رابعاً - حدود البحث:**

١. الحدود البشرية: مشرفون التربويون التخصصات جميعها.
٢. الحدود المكانية : المديرية العامة للتربية في محافظة ميسان.
٣. الحدود الزمانية : العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).
٤. الحدود الموضوعية: الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة.

**خامساً - تحديد المصطلحات :**

١. الاحتياجات التدريبية - وعرفها كل من:

- (الصيرفي، ٢٠٠٩) بأنها "نواحي القصور أو الضعف في الأداء ، الحالية والمتوقعة.

(الصيرفي، ٢٠٠٩: ١٣)

- (عايش، ٢٠١٠) بأنها "مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات المعلمين

وخبراتهم ومعارفهم، ورفع كفايتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، بناء على احتياجات ظاهرة يطلبها

العمل". (عايش، ٢٠١٠: ١٧٧)



\_ (حسنين ، ٢٠١٦) :مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات ومعارف واتجاهات ومهارات الفرد، بهدف تهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلب عملة، وهي عامل اساسي من العوامل التي تحقق النجاح بالتدريب، والنجاح بالتدريب يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاج في جميع المنظمات".

(حسنين، ٢٠١٦ :٦٨)

- ويعرف الباحث الاحتياجات التدريبية إجرائياً: هي مجموعة من المهارات العقلية والمهارية والادائية والفنية والتقنية التي يحتاجها معلمو الصفوف الأولى في المدارس الابتدائية في محافظة ميسان للمشاركة في مجتمع المعرفة توليداً ونشراً وتوظيفاً لها والتي تظهر من خلال نتائج أداة البحث (الاستبانة ) والتي يتم التدريب عليها من خلال برامج التدريب المقدمة لهم في اثناء الخدمة والتي تعمل على تحسين القدرات العقلية والمهنية والتقنية لديهم بما ينعكس بشكل ايجابي على نتائج العملية التعليمية.

## ٢. معلم الصفوف الاولى:

هو الفرد الذي تخرج من قسم معلم الصفوف الأولى بشهادة البكالوريوس من كليات التربية الأساسية او من معهد إعداد المعلمين ويدرس الصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية ، وتلقى إعداداً وتدريباً تكاملياً في كليات التربية الأساسية أو المعاهد وتقع عليه مسؤولية تنفيذ المنهج وتخطيط الدرس وتنفيذه وتقويمه.(عبيد، ٢٠٢٢ : ١١)

## ٥.مجتمع المعرفة: ويعرفه كل من :

- (تقرير التنمية الإنسانية ، ٢٠٠٣) مجتمع المعرفة "هو عبارة عن توليد ونشر وتوظيف المعرفة داخل المدارس التعليمية الخاصة بكامل الحرية والديمقراطية ومشاركة كافة قطاعات المجتمع فيه للوصول إلى مجتمع معرفي قادر على مواكبة كل ما هو جديد ومواجهة تحدياته".

( تقرير التنمية الإنسانية ، ٢٠٠٣ : ٣٥ )

- (بكري، ٢٠٠٥) إنه "المجتمع الذي يهتم بدورة المعرفة ويوفر البيئة المناسبة لتفعيلها وتنشيطها وزيادة عطائها ، بما في ذلك البيئة التقنية الحديثة بشكلها العام وبيئة تقنيات التعليم على وجه الخصوص، بما يساهم في تطوير إمكانات الإنسان، وتعزيز التنمية، والسعي نحو بناء حياة كريمة للجميع".
- (بكري، ٢٠٠٥: ٥)
- (درويش، ٢٠١٢) " ذلك المجتمع القائم على المعرفة في مختلف نشاطاته الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية، وفيه يتم ابتكار، وتوليد ونشر وتوظيف المعرفة على نطاق واسع من أجل الوصول بأفراده إلى مراتب الرقي والتقدم، ويتطلب بناؤه توافر مستويات عليا من الوعي السليم بكافة القضايا التي تشغل المجتمع على المستويين المحلي والعالمي". (درويش ، ٢٠١٢ : ٩٥ )

## ٦. المشرفين التربويين:

ويعرف المشرف التربوي هو فرد مختص في الإشراف التربوي يمارس نشاط موجه في إطار منظومة تربوية متكاملة تعني بالإجراءات والمناهج وأساليب التعليم والتعلم، وتقدم خدمة فنية تقوم على أساس من التخطيط السليم ونشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافيه بهدف تحسين العملية التعليمية التعليمية، ويساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في المدارس التأكد من قيام المعلمين وأعضاء هيئة التدريس الآخرين بما يفترض بهم القيام به وأن الطلاب يتلقون أفضل تعليم ممكن. (دليل المشرف التربوي ، ٢٠١٨ : ٩٩)

# الفصل الثاني

## خلفية نظرية ودراسات سابقة

المحور الأول : خلفية نظرية

أولاً : الاحتياجات التدريبية

ثانياً : مجتمع المعرفة

المحور الثاني : الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية

ثانياً : الدراسات التي تناولت مجتمع المعرفة

ثالثاً : جوانب الافادة من الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### خلفية نظرية ودراسات سابقة

عمد الباحث الى تقسيم هذا الفصل على محورين رئيسيين هما:

#### المحور الأول / خلفية نظرية:

- الاحتياجات التدريبية ( professional needs ):

- توطئة في الاحتياجات التدريبية :

تعتبر الاحتياجات المهنية للمعلمين من الأمور الأساسية التي تهتم بها وسائل التربية الحديثة ، حيث أكدت على أهميتها العديد من الدراسات والبحوث التربوية والمهنية ؛ وذلك لما تتضمنه من عمليات نمو في المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة التي لا بد منها عند كل من المعلم والمتعلم ، مما يستوجب الإلمام بها ، والتعرف عليها ، والتزود بها سواء عند إعداد وتأهيل المعلم قبل الخدمة أو أثناء ممارستها ، وذلك ليتمكن من تحقيق شخصيته كمعلم ومرب له دوره وأهميته في العملية التربوية والتعليمية من أجل الارتقاء بمادته التخصصية وتطويرها وتنميتها لتحقيق أهدافها المرجوة منها تجاه المتعلمين.

(فياض، ٢٠١٠: ١٤٤)

أولاً- أهداف الاحتياجات التدريبية :

تنقسم الأهداف الاحتياجات التدريبية على أربعة أنواع:

١. الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة:

تشتق هذه الأهداف من الواجبات الرئيسة للوظيفة وتحقق المستوى المطلوب من كفاءة الأداء، وتحفظ للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف.

٢. أهداف حل المشكلات :

والتي تتعلق بوجود حلول محددة للمشكلات التي تنشأ في العمل، وتساعد هذه الأهداف الأفراد

والقطاع الخاص على الاستمرار في الانجاز والتغلب على الصعوبات التي تصادف العمل.

### ٣. الأهداف الابتكارية:

والتي تتعلق بالتطوير والاكتشاف والتجديد ويساعد التدريب هنا المتدربين على إيجاد أفكار جديدة في أعمالهم، وحلول مبتكرة لمشكلاتهم، وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.

### ٤. الأهداف الشخصية:

وهي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم، من تنمية ذاتية وترقية واحترام الآخرين وتأکید الذات ويهتم التدريب هنا بمساعدة الشخص على أن يضع لنفسه أهدافا، ويكشف الطرق الملائمة لبلوغها، ويسعى إلى تحقيقها من خلال مصالح العمل أيضا. (عبد الوهاب، ٢٠٠٨: ٧)

وفي وجهة نظر اخرى تشير الى ان أهداف الاحتياجات التدريبية تتمثل في الجوانب التالية :

١. تزويد الأفراد المعلومات المتجددة عن طبيعة أعمالهم وأساليب أدائها بشكل أفضل.
٢. تحسين المهارات والخبرات.
٣. رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية من خلال تغيير الاتجاهات والسلوكيات بشكل إيجابي لتحقيق الأهداف التنظيمية.
٤. المساعدة في حل المشكلات عن طريق زيادة الكفاءة .
٥. الأعداد إلى الترقيات. ( بحيري، ٢٠١١: ١٣ )

### -تصنيف الاحتياجات التدريبية :

تختلف الاحتياجات التدريبية وتتباين من منظمة إلى أخرى حسب ظروف العمل في كل منها، والباحثين المهتمين بالتدريب يختلفون في تحديد أنواع الاحتياجات التدريبية، نظرا لاختلاف الزوايا التي ينظرون إليها والمراحل التي يعتمدون عليها في تحديد أنواع الاحتياجات التدريبية. وتصنف الاحتياجات التدريبية إلى ثلاثة أنواع رئيسة هي:

أ- الاحتياجات العادية المتكررة: وهي الاحتياجات التقليدية التي ترتبط باحتياجات المعلمين الجدد والتي تتمثل في اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يحتاجون إليها، وهذا النوع من الاحتياجات التدريبية يطلق (الانتعاشي) والذي يهدف إلى تطوير أداء المعلمين وتحديثها ليتناسب مع المستجدات المعرفية أو لأدائية. (الديبان، ٢٠٠٨: ١٣)

ب- الاحتياجات التي تتصل بمشكلات العمل: وهي الاحتياجات التدريبية التي تتصل بمشكلات العمل الناشئة عن نقص في التدريب والمعارف و المهارات والاتجاهات المرتبطة بمهام العمل والمتمثلة في أداء المعلمين التي ينتج عنها نقص في مستوى الأداء، يستهدف تحديد هذه الاحتياجات إلى توفير التدريب اللازم لسد هذه النواقص وحل المشكلات ذات الصلة. (السيد، ٢٠٠٨: ١٦٧)

ج- الاحتياجات التطويرية الابتكارية: يشمل هذا النوع من الاحتياجات التدريبية إدخال عناصر حديثة (المعرفة والمهارات) في العمل تلبية لحاجات المستقبل والتطلعات التطويرية للمؤسسة نحو آفاق لم يسبق بلوغها استجابة لمتطلبات البيئة أو التقدم العملي الحاصل في مجالات التربية والتعليم. (رزق، ٢٠٠١: ١٦)

#### - مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

هنالك مصادر كثيرة يمكن لمخططي التدريب الاستفادة منها للتعرف على أهم الاحتياجات التدريبية الفعلية لمن يراد تعليمه ، فقد ذكر (محمد، ٢٠١٤) مجموعة من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية والتي يمكن اختصارها في النقاط التالية :

١. إن المعلم المستهدف بعملية التدريب هو اقدر الناس على تحديد الاحتياجات التدريبية فهو يعرف ما يعانيه من مشكلات وما يواجهه من عقبات يحتاج من التغلب عليها الى التدريب ، إذ إن المعلمين هم أكثر معرفة بتفاصيل العمل وجزئياته، ومعرفة جوانب القصور فيه.

٢. قصور بعض مؤهلات المعلمين من حيث الاعداد المهني والتخصصي والثقافة العلمية.
٣. التقارير التي يقيّمها المديرين والمشرفين ، والأخذ بأرائهم في مستوى أداء معلمهم.
٤. معرفة الشكاوي وأسبابها المتعلقة بالوظيفة ، واستخلاص الاحتياجات التي يمكن التغلب عليها من خلال لتدريب والدورات المقدمة لهم .
٥. الخبير والمستشار المتخصص وهو الشخص الوحيد الذي ينتمي الى مؤسسة تدريبية أو استشارية متخصصة في التدريب وتحديد احتياجاته. (محمد، ٢٠١٤: ١١٠)

### - طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية:

تجمع الأدبيات الخاصة بالتدريب أن هناك ثلاث طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي:

١. تحليل المنظمة (المدرسة).

٢. تحليل العمل (العملية).

٣. تحليل الموظف (المعلم).

تعتبر هذه الأساليب التقليدية عن مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية ، وسوف نناقش كل من هذه الطرق في عرض تقديمي مبسط:

**أولاً- تحليل المنظمة (المدرسة):** يهدف إلى تحليل ودراسة المنظمة (المدرسة) في عدة جوانب مثل

أهداف المنظمة وسياساتها وتنظيمها ونشاطها والعلاقات بين أجزائها ، وكذلك دراسة تكوين القوى العاملة ، و معدل الكفاءة والطرق والإجراءات المتبعة والمناخ التنظيمي السائد، كما يجب عليها تحليل النتائج التي تقدمها المنظمة للمجتمع وتحليل المهام الإدارية التعليمية والتنفيذية، داخل الغرفة الصف أو (المدرسة) كمنظمة تربوية. (أبو قويدر، ٢٠١٩: ١٥)

يهدف تحليل المنظمة إلى تشخيص نقاط القوة والضعف في المنظمة وتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب، ثم تصميم برامج تدريبية مناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي.

(حسنين ، ٢٠٠١ : ٩٠)

١. **تحليل الأهداف التنظيمية:** بمعرفة أهداف المنظمة بدقة ووضوح ومعرفة إلى أي مدى يقبل معلم المنظمة (المدرسة) هذه الأهداف، يمكننا بعد ذلك مواجهة احتياجات ومتطلبات المنظمة التدريبية واختيار أساليب التدريب المناسبة والتقييم الناتج. (حسنين، ٢٠٠٥: ٢٩)

٢. **تحليل الخريطة التنظيمية للمنظمة (المدرسة):** الخريطة التنظيمية تحلل هيكل المنظمة ويظهر التشكيلات الإدارية بغض النظر عن مستواها الإداري (الوحدة، القسم، الوظائف) التي تتكون منها تلك الوحدات وتوضح خطوط السلطة والمسؤولية في المنظمة وعدد المستويات الإدارية والعلاقات بين الإدارات والأقسام المختلفة وأداء محلل الاحتياجات التدريبية من خلال تحليل الخريطة التنظيمية لتحديد نقاط الضعف والخلل في التنظيم والتي يمكن تصحيحها من خلال وضع برامج تدريبية خاصة بها. (حسنين، ٢٠٠١: ٤٥)

٣. **تحليل المقومات النظامية:** تحتوي هذه العملية على مجموعة من القوانين والأنظمة والإجراءات والتعليمات التي تقرها المنظمة (المدرسة) بهدف تطوير العمل وتوجيه الموظفين والغاية من هذا التحليل الوقوف على درجة وضوح وشمول ومعرفة الموظفين (المعلمين) في هذه المنظمة (المدرسة) بالسياسات والالتزام بها. (حسنين، ٢٠٠٥: ٣٣)

• **تحليل معدلات الكفاءة:** وتعرف الكفاءة بأنها التنفيذ السليم للعمل، وفي هذه المرحلة يقوم كل من القائم بتحديد الاحتياجات التدريبية في مرحلة التخطيط التدريبي بدراسة مجموعة من المؤشرات ومنها مؤشرات الإنتاج والتكاليف والأداء مثل تكلفة الخدمة أو السلعة وجودتها وأسباب البطء وعدد الشكاوى للمستفيدين من الخدمة التلامذة وأولياء أمورهم وعدد الإجازات المرضية وعدم الرضا عن الأداء والى غيرها من المؤشرات التي تدل على الكفاءة التشغيلية ونواحي الإسراف أو زيادة التكاليف ومواطن ضعف الإنتاجية. (حسنين، ٢٠٠١: ٤٧)

• **دراسة تركيب القوى العاملة:** هو تركيب القوى العاملة في المنظمة أي أن خطط التدريب تستهدف عادة معالجة الفجوات الحاصلة في تركيب القوى العاملة بحيث يتم التوافق بينه وبين متطلبات العمل بالتنظيم، وفي هذه المرحلة يقوم مخطط التدريب بفحص المعلومات المتعلقة بالتركيب القائم للقوة العاملة من حيث العدد والجنس والتعليم والتدريب والخبرة ونوع الوظائف. (الصيرفي، ٢٠٠٩: ٤٢)



• **تحليل المناخ التنظيمي:** يلعب المناخ داخل العمل واتجاهات الموظفين دوراً مهماً في تحديد الاحتياجات التدريبية، وهناك عدة طرق يمكن للباحث أن يتبعها لتحليل المناخ التنظيمي منها الملاحظة الفعلية لسلوك الموظفين، إجراء المقابلات معهم الاستقصاءات المكتوبة، تحليل معدلات الغياب، دوران العمل الحوادث والإصابات الوقت الضائع الإنتاجية، اقتراحات الموظفين، والشكاوى والتظلمات. (الصيرفي، ٢٠٠٩: ٤٢)

• **تحليل التغيرات المتوقعة في نشاط المنظمة:** يهدف التدريب إلى إيجاد حلول مناسبة للمشكلات المتوقعة من ناحية والأعداد للتعامل مع الظروف الجديدة والدائمة التطور والتغيير من ناحية أخرى، ومن ثم تحديد الحاجة التدريبية التي تلزم لمواجهة هذا التطور والتغيير، لذا يقوم مخطط التدريب في هذا النوع من الدراسة والتحليل بدراسة الأوضاع والتغيرات المستقبلية في التنظيم والتي يجب أن تنعكس في الخطط التدريبية ومن أهمها:

- أ- التغيير في الأهداف والسياسات التي يعمل التنظيم في ظلها.
- ب- التغيير في طبيعة عمل التنظيم ودخوله مجالات جديدة للنشاط.
- ج- التغيير في أساليب العمل، والإنتاج والتجهيزات المستخدمة.
- د- التغيير في نوعية الموظفين بالتنظيم وتباين مستويات تعليمهم.

إن إنتاج تحليل الاحتياجات التدريبية للمنظمة تمكن المديرين لها من تحديد المواقع الأكثر حاجة للتدريب وبالتالي توظيف الموارد المتاحة بالطريقة المثالية. وهذا يعني أن هناك سلم أولويات للتدريب وهناك طرق عديدة تستخدم في جمع المعلومات وتحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية حتى ينطلق من الحقائق ومن الأساليب المستخدمة هي ما يأتي:

١. تحليل البيانات الداخلي (IND): والتي تضم مصادر المعلومات في هذا النوع من تحليل البيانات الداخلية للمنظمة ومخزون القوة البشرية من الموارد الموجودة ومخزون المهارات ومؤشرات بيئة المنظمة والمعلومات المالية واستشارة المديرين والمشرفين وغيرهم من أصحاب القرار وغيرها من مصادر المعلومات الداخلية عن المنظمة. (الصيرفي، ٢٠٠٩: ١٣٩)

٢. تحليل سووت (SWOT): وهو من التحليل المعروفة والشائعة الذي يستخدم لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وفي هذا التحليل ينظر إلى كل القضايا الداخلية والخارجية في المنظمة ويهتم بالتأثيرات المتوقعة لها. (الصيرفي، ٢٠٠٩: ١٣٥)

ثانياً- تحليل الوظيفة العملية: يمكننا الاستعانة بتحليل الوظيفة لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف في المنظمة المؤسسة التربوية المدرسة والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات اللازم توافرها في شاغلي هذه الوظائف وعن طريق هذه الدراسة فان من الممكن خروج بعض المؤشرات التدريبية مثل:

١. اختلاف مهارات وقدرات الموظفين عن متطلبات الوظائف.
٢. ضعف مناسب التأهيل العلمي أو الخبرة لبعض الأفراد مع متطلبات أداء وظائفهم.
٣. اختلاف أنماط السلوك الفعلي للموظفين عن الأنماط المرغوب فيها كما تحدد في قوائم التوصيف الوظيفي.

(الصيرفي، ٢٠٠٩، ٣٤)

٤. ضعف أو قصور في الأداء الفعلي للموظفين مقارنة بمعايير الأداء كما تبرزه إحصاءات المنظمات المماثلة والدراسات العلمية. (توفيق، ٢٠٠٢، ٢٢)

ثالثاً- تحليل الفرد شاغل الوظيفة (المعلم): يعد تحليل الفرد المعلم عن معرفته ومهاراته واتجاهاته وقدراته بشكل عام وكذلك بيان علاقاته داخل المنظمة، وينصب الاهتمام في هذا النوع من التحليل على أداء المعلم الفعلي ومدى إمكانية الارتقاء بهذا الأداء من خلال التدريب. (حسنين، ٢٠٠٤: ٢٢٢)

بمعنى أن تحليل وظيفة المعلم البحث عن الإجابة عن السؤال: من يحتاج التدريب؟ ماذا يحتاج؟ ويتم ذلك من خلال التعرف على السيرة الذاتية للمعلم وذلك من خلال المؤهلات والخبرات التدريب السابق، القدرات تقييم الأداء الرسمي والغير رسمي. (هلال، ٢٠٠٣، ٦٥)

#### - الأساليب الأساسية لتحديد الاحتياجات التدريبية:

تتنوع الأساليب التي يتم من خلالها جمع البيانات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية حيث حصل بعض الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والتدريب على ما يقارب ٦٠ طريقة أو أسلوب لجمع البيانات ويأتي هذا النوع والتباين ليتناسب مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها أو المرحلة التي تمر بها المنظمة أو حجمها أو عدد الموظفين فيها ، وقد أشار (الحر، ٢٠١٠) إلى مجموعة من الأساليب الأكثر شيوعاً واستخداماً لجمع البيانات وهي:

١. المقابلة الشخصية :

وهي عبارة عن لقاء بين المدرب والمتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتتم المقابلة بطريقة مقصودة وتحدد فيها الأسئلة من أجل الوصول الى المعلومات المطلوبة لتحديد الاحتياجات الاساسية للمعلمين.(العساف، ٢٠٠٩: ١٠)

## ٢. الاستبانة :

تتضمن مجموعة من الاحتياجات المتعلقة بالمادة وما يحتاجه الشخص المستهدف هو وضع علامة تحت درجة كل حاجة تشعر أنها ضرورية. (الغامدي، ٢٠٠٨: ٤٠)

## ٣. تحليل الأداء :

بداية هذا المدخل تكون بتحديد مخرج الوظيفة المرغوبة ثم تحديد المهام المطلوبة لكل مخرج وفي النهاية يحدد المهارة والمعرفة التي كانت مطلوبة لأداء مختلف المهام . (عليوة، ٢٠٠٢: ١٣)

## ٤. تحليل المهمة :

في هذا الإدخال يتم تحديد المهام التي يؤديها الموظف ، وبعد ذلك يتم تحديد المعرفة والمهارات المطلوبة لأداء هذه المهام بنجاح، ويركز هذا الإدخال على تحليل احتياجات المخرجات ولا يرتبط مباشرة بأداء الوظيفة. أو عوامل الأداء الأخرى.(الطعاني، ٢٠٠٧: ١٧٧)

## ٥. دراسة المقدرة والكفاءة:

يبدأ بتحديد رأي الخبراء في القدرات والإمكانيات المتاحة للموظف (مهارات تحليلية - مهارات تنظيمية ، إلخ) ، ثم يركز على المعرفة والمهارات اللازمة لامتلاك هذه القدرات والإمكانيات، أو لاكتشافها والتعرف عليها. (توفيق، ٢٠٠٩: ١٠٤)

## ٦.قوائم الاحتياجات التدريبية :

قوائم الاحتياجات التدريبية: تعتمد هذه الطريقة على إعداد قوائم أو مخططات تحتوي على أجزاء مفصلة من واجبات الوظيفة التي يؤديها الموظف والاحتياجات التدريبية التي يمتلكها. تقديم معلومات دقيقة حيث يحدد الموظف احتياجاته الخاصة ويوجه مديري التدريب إلى نقاط ضعفهم التي تحتاج إلى تدريب.(زيدان، ٢٠١٨، :١٦٠)

## ٧.تقارير المشرفين:

وهي تقارير تسجل المعرفة والمهارات والميول و الاتجاهات والمستوى الثقافي والاجتماعي للمعلم وتعطي صورة متكاملة عنه ، وتساعد هذه التقارير التي يعدها المشرفون التربويون في تحديد اوجه الضعف ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية لهم لمعالجة جوانب ذلك الضعف. (الحر، ٢٠١٠ :٣٥)

## -مشكلات تحديد الاحتياجات التدريبية :

والمشكلات التي تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في أي منظمة أهمها :

### اولاً- مشكلات لها علاقة بالفرد :

يمكن تلخيص هذة المشكلات في الآتي:

١. قلة إدراك ادارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
٢. الاهتمام بالكمية لا الكيفية في نتائج التدريب أي عدد الذين اجتازوا الدورات التدريبية وعدم الاهتمام بنوعية السلوك أو المهارات المكتسبة من خلال الدورات.
٣. عدم وجود روح التعاون بين إدارة التدريب وبعض الادارات الاخرى في تحديد وحصر الاحتياجات التدريبية.

### ثانياً- مشكلات لها علاقة بالمؤسسة:

ان اتباع أسلوب العمل القديم واختيار العمالة غير المؤهلة للقيادة والاشراف على بعض من إدارات المؤسسات الدولة يقضي على طموحات المؤسسة للتقدم وتحقيق أهدافها بصورة كاملة ، ومن مشكلات التي تقع على عاتق المؤسسة ما يأتي:

١. عدم إدراك إدارة التدريب الحاجة الى تحديد الاحتياجات التدريبية.
  ٢. سرعة إنجاز البرامج التدريبية من دون تحديد الاحتياجات التدريبية .
  ٣. عدم النظر الى التدريب على انه عمل جماعي تعاوني مشترك بين الإداريين والمدربين والمتدربين والمسؤولين عن التخطيط ومراقبة النشاط التدريبي لتحديد الاحتياجات التدريبية.
  ٤. عدم المساواة في توزيع التدريب
  ٥. عدم وجود تنسيق بين مديرية التدريب والمديريات الفرعية الاخرى.
- إن تدريب واختيار مديري الإدارات المسؤولة عن تصوير العمل وباقي أفراد المؤسسة لايسير ضمن الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المسؤولين أنفسهم والتي تؤدي بهم إلى النجاح في تحقيق أهداف المؤسسة. (ابو النصر، ٢٠٠٩: ٩٩-١٠٠)

## ثانياً- مجتمع المعرفة :

### - نشأة مجتمع المعرفة:

وتهدف هنا الى تتبع بدايات نشوء المعرفة وتداولها وإلى مراحل تطورها تاريخياً وتمييز الطابع التراكمي للمعرفة الانسانية ومعرفة أوجه ازدهار المعرفة فضلاً عن تطور المعرفة، فالمعرفة ليست إبداعاً جديداً يخص هذا العصر فقط من دون غيره من العصور السابقة، بل إن المعرفة قديمة قدم الإنسان، كما أن مجتمع المعرفة يعود بجذوره إلى أول مجتمع بناء الإنسان، فالإنسان بالتكوين الذي منحه الله له قادر على ملاحظة الحقائق والحقائق معارف وهو مفطور على تكوين الأفكار والنظريات وأساليب العمل وقد تراكمت معارف الإنسان على مدى العصور، وراحت الحضارات تنتقل عن سابقتها، وتضيف إليها المزيد حتى جاءت العصور الحديثة؛ لتقدم قفزة معرفية كبيرة ليس فقط في زيادة المعارف كما أو في تطويرها نوعاً بل في طرائق التعامل معها من خلال التقنيات الرقمية التي تسمح بتخزينها والتعامل معها بسهولة وتتيح نقلها ونشرها على نطاق واسع بسرعة وفاعلية. (الكبيسي، ٢٠١٤: ١٩)

كانت كل المجتمعات بصفة عامة مجتمعات معرفة عبر التاريخ، إلا أن وضع مفهوم مجتمع المعرفة يمكن تعقبه لدى جون ستيوارت ميل (١٨٣١) John Stuart millis في كتابه روح العصر حيث تم تفسير التقدم الاجتماعي من خلال نشر المعرفة الحكمة العقلية" وزيادة الفرص للاختيار الفردي الناتج عن التوجه للصناعة، وكان هذا مؤشراً مبكراً وظل تحول المجتمع الحديث إلى مجتمع معرفة، ومنذ بداية القرن العشرين أصبحت الدول الصناعية تعتمد بصورة متزايدة على الاستثمار الاقتصادي في

الإنتاج وتوزيع المعرفة في التدريب والتعليم والعمل والبحث والتطور، وأصبحت أهمية المعرفة أكثر وضوحاً في المجتمع المعاصر كمجتمع معرفي من خلال التقدم في مجالات متخصصة .

( Rocci Iuppacini Information, 2010: 140 )

فقد ظهر مصطلح مجتمع المعرفة كتطور طبيعي لمصطلح مجتمع المعلومات حيث أن مجتمع المعلومات ظهر نتيجة لثورة الحواسيب الشخصية في الدول المتقدمة الكبرى، وبالتسلسل نجد مصطلح مجتمع المعلومات الناتج من انتشار مصطلح ( تكنولوجيا المعلومات Technology )، إلا أن البعض ينظر لمصطلح مجتمع المعرفة على أنه يرادف مصطلحات أخرى مثل مجتمع ما بعد الصناعة post industrial Society ومجتمع ما بعد الحداثة (العولمة) Post Modern Society ومجتمع الشبكة المعلوماتية Network Society. (بدر، ٢٠١١: ٢٣)

ويجب أن نضع في الحسبان أن مجتمع المعرفة هو مجتمع نشأ على اختلافه وقدراته إن لكل مجتمع توجيهاته وتقييمه الخاص للمعرفة، ولهذا من الضروري العمل على ربط أشكال المعرفة التي يملكها المجتمع بالتطورات الجديدة من تطور واكتساب ونشر المعرفة المقيمة حسب النموذج الاقتصادي للمعرفة، إن فكرة مجتمع المعلومات تقوم على الانتشار التكنولوجي، بينما مفهوم مجتمع المعرفة يضم أبعاداً اجتماعية وأخلاقية وسياسية أكثر اتساعاً، وهناك تعدد في هذه الأبعاد والتي تستبعد معها فكرة وجود نموذج واحد جاهزة؛ لأن مثل هذا النموذج لن يضع في الحسبان الاختلاف الثقافي واللغوي بما يكفي، وهناك الكثير من أشكال المعرفة والثقافة تدخل عادة : في بناء أي مجتمع بما في ذلك الذين يتأثرون بشدة بالتقدم العلمي والتكنولوجي والحديث، وليس من الممكن أن نضمن الثورة المعلوماتية والاتصالية التي تؤدي إلى شكل واحد محتمل للمجتمع من خلال منظور ضيق وتكنولوجي في جبري.

(UNESCO, 2005:17)

تتميز المجتمعات الإنسانية المعاصرة بالتغير والتطور السريع وهناك ثلاثة عوامل رئيسة تشكل وتؤثر على التطور والتغير الذي تمر بها أولاً: ثورة المعرفة الناجمة عن الاكتشافات العلمية المتتابعة وتزايد وتداخل ميادين الاختصاصات التي أدت إلى زيادة المعلومات زيادة كبيرة تقاس بأنها تتضاعف. ثانياً: التكنولوجيا المعاصرة التي ساهمت في تقدم العلم، كما ساهم العلم في تقدمها وأدى التفاعل المشترك بين العلم والتطبيق إلى زيادة المعلومات، ومحاولة التحكم في انفجارها، ثالثاً: التقدم المذهل في وسائل

نقل البيانات من مسافات بعيدة أدت إلى التعرف عليها فورياً، وتبعاً لذلك ازدادت حاجة العالم المعاصر إلى المعلومات بدرجة كبيرة واستمرت هذه الحاجة في ازدياد مستمر كلما ازداد معدل التغيير الذي يشهده المجتمع. (حبيب، ٢٠٠٠: ١٦)

تأثرت النظم الاجتماعية على مستوى العالم بهذا الأمر فتحول العالم من مجتمع زراعي فصناعي إلى مجتمع معرفي فأدى إلى حدوث تطورات عميقة فيها طالت أحياناً بناءه الأساسي بغرض تسخير الكم الكثير من أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في برامج التنمية البشرية باعتبار أن الإنسان هو الهدف والوسيلة في منظومة التنمية الشاملة، وحتى تحقق هذه البرامج أهدافها بأكمل صورة ممكنة. (تركمانى، ٢٠٠٩: ١٢)

وبهذا يتعدى مجتمع المعرفة الاستخدام المباشر للمعلومات لفهم ظواهر الحياة حيث يتضمن فضلاً عن ذلك إنتاج المعرفة وتسويقها، فهو مجتمع يشق طريقاً جديداً في التاريخ الإنساني ويجعل منها عاملاً مؤثراً في معظم الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية وتطوراتها، حيث توفر الإنترنت وشبكات الاتصال السرعة في الوصول إلى المعلومات والبيانات والمساعدة في صناعة القرارات القوية، والنفاذ العقلاني إلى السوق، وأن الأمم التي تعاني من جمود في المعرفة ستواجه نقص في حاجاتها الأساسية الأخرى، فتتخلف عن مسيرة الحياة وتقع أسيرة الأمم القوية التي تمتلك سلاح المعرفة.

(جامل وإبراهيم، ٢٠٠٦: ١٧)

### - مراحل التطور إلى مجتمع المعرفة:

يتعرض العالم الآن لتغيرات سريعة متلاحقة تنقل نحو مرحلة ما بعد الصناعة التي تقوم على المعرفة والقدرة على الإبداع وابتكار أساليب ووسائل وتكنولوجيات جديدة تساعد على إحراز طفرات واسعة من التقدم والنجاح في مجالات كثيرة وجديدة من العمل، وقيام علاقات اجتماعية متشابكة على أسس جديدة تتناسب مع تلك التغيرات بالمعرفة التي تعد الآن مصدر النجاح والتقدم، وهو مصدر غزير ومتنوع ومتجدد لا ينضب ولا يتراجع بسرعة أمام زحف وسيطرة مجتمع المعرفة، والانفتاح المعرفي على العالم، لذا يستوجب تنظيم العلاقات المتبادلة بين مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك الجوانب الاقتصادية بحيث أصبح من الصعب الحديث عن إمكان تحقيق الاكتفاء الذاتي في أي مجتمع، بل إن مفهوم الاكتفاء

الذاتي الذي يحول دون الالتجاء والاعتماد والاستعارة من المجتمعات والثقافات الأخرى أصبح هو نفسه أمراً من مخلفات الماضي.

وقد ميز جولدنج Golding بين التكنولوجيا التي تقدم أشكالاً جديدة من النشاط الاجتماعي وتغير المجتمع، الأمر الذي كان يعد في الماضي مستحيلاً وتلك التكنولوجيا التي تجعل العمليات أكثر كفاءة أو ملائمة بجعلها أسرع و متاحة أكثر، وأضاف قائلاً: إنه بالمقارنة بين المعجزة التي شهدتها الاتصالات الهاتفية في القرنين التاسع عشر والعشرين تخطت النتائج الاجتماعية للبرق التلغراف وعلى الرغم من تلك التغيرات التي أحدثتها الزيادة المتسارعة في أعداد السيارات وأجهزة الراديو في العقود الأولى في القرن العشرين قد أسفرت عن إحداث تغييرات عظيمة وبالغة التأثير في نسيج المجتمع إلا أنها لم تقم بإحداث تغيير فريد وجذري، أو أنها قد خلقت نوعاً جديداً من المجتمع، ويؤكد المدافعون عن المعرفة في القوى التغييرية على نهاية حقبة وبداية أخرى؛ بسبب تكنولوجيات جديدة، وتحديثها عن نهاية المسافة ونهاية التاريخ وكلها أقوال تصف العصر الرقمي وما به من اكتشافات أحدثت تغييرات في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وأثرت على المجتمع، بل والعالم كله، وتمارس علينا ضغوطاً ثقافية قوية ترتقي بنا من إطار حياتنا اليومية وتلحقنا بالركب الذي يسعي وراء الإيمان بأن التكنولوجيا وحدها هي المنوط بها تغيير العالم بأسره. ( Stephen Iax, 2009: 217-218 )

ويمكن تحليل تأثيرات ثورة الاتصالات والمعلومات على المجتمعات على مستويات مختلفة أكثرها أهمية هو تحليل تأثيرها على الفرد، وأن التغيير الاجتماعي في هذه المجتمعات يتم من خلال اتجاهات وسلوكيات المواطن العادي المستمدة من المعلومات التي يفترض أن وسائل الاتصال الجماهيرية أحد مصادرها وتؤثر بدورها كعاملاً محدداً لمدى وسرعة حدوث التغيير الاجتماعي.

ويختلف مجتمع المعرفة عن مجتمع المعلومات، الذي يقوم على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أنه مجتمع يهتم بالدرجة الأولى بإنتاج البرمجيات وأشكال المعرفة المختلفة وليس فقط استخدام أو حتى إنتاج المعدات الصلبة أو الأجهزة التي تستخدم، وإذا كان المجتمع الصناعي يعتمد على المعرفة المتاحة فإن المعرفة في مجتمع المعرفة المستقبلي تعتبر هي: أدواته وآلياته "العمل". فيه وهي غاياته. (الزيات، ٢٠١١: ١٦٠)

مما سبق يمكن القول بأن مجتمع المعرفة وفي ظل تفرس معظم المجتمعات على كيفية إنتاج المعرفة ونشرها، بل وتصديرها مقابل المال فإن مجتمع المعرفة أصبح يتجاوز مرحلة المعلومات إلى



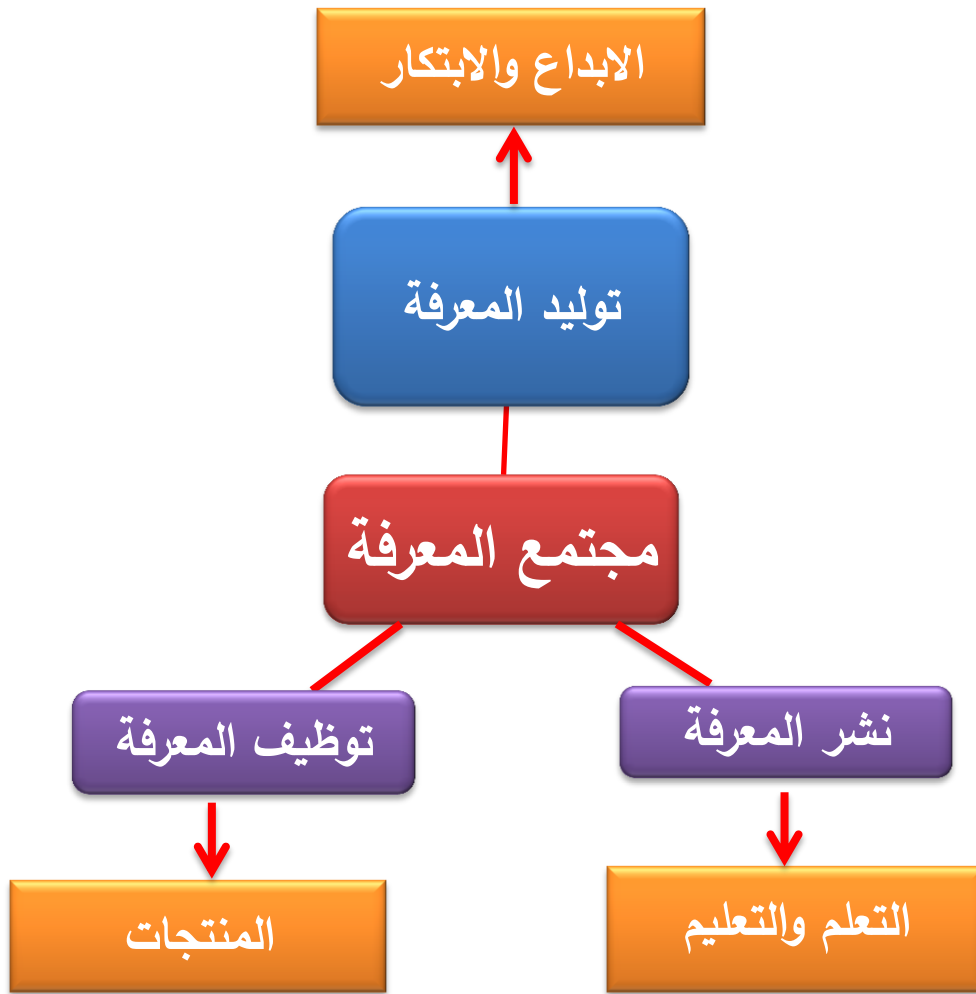
مرحلة تحويلها إلى موارد ملموسة فكرة تباع وتشتري أيا كان مجال تلك الفكرة المبتكرة طالما أنها تخدم المجتمع عامة والإنسان على وجه الخصوص كونه جزءاً من المجتمع، فهي أي (الفكرة) لها قيمة هامة لمالها من أسهام في إحداث تنمية مستدامة بعد إقرارها علمياً وعملياً، فظهور مجتمع المعرفة يتطلب توافر إمكانيات خاصة تهيئ الفرصة للاضطلاع بالأعمال والأنشطة الجديدة المتعددة التي تتفق مع التحول إلى إنتاج المعرفة وعدها سلعة تجارية تعرض للبيع والشراء وتكون مصدر دخل للمجتمع المنتج لها، ويمكنها الصعود عالمياً للمنافسة كأى سلعة أخرى. (النشر، ٢٠١٢: ١٦٠)

### - ركائز مجتمع المعرفة (دورة حياة المعرفة) :

يمر مجتمع المعرفة بدورة تسمى (دورة حياة المعرفة) وهي كسلسلة متصلة، تؤثر في بعضها البعض ومليئة بالأنشطة التي تتبادل الأدوار في التأثير والضعف والسبب والنتيجة وهي في ثلاث محطات توليد المعرفة (الابداع والابتكار والتطور) ونشر المعرفة (التعليم والتعلم والتدريب والمشاركة) ، وتوظيف المعرفة (المنتجات والخدمات والتطبيق أو الاستخدام)

يذكر (بكري، ٢٠٠٥) أن محطات دورة حياة المعرفة مرتبطة بعضها البعض؛ فنشر المعرفة، وكذلك استخدامها، يؤديان إلى ظهور مصادر جديدة لتوليدها، وتوليد المعرفة إضافة يطلب نشرها والإفادة منها، كما أن توظيف المعرفة والاستفادة منها على نطاق واسع لا يتم من دون نشرها .

(بكري، ٢٠٠٥: ٣)



شكل (١)

## ركائز مجتمع المعرفة دورة حياة المعرفة (اعداد الباحث)

ويرى الباحث إن دورة المعرفة بمراحلها متصلة، ومتفاعلة ببعضها ولا يمكن فصلها ، أو معاملة مرحلة بمعزل عن الأخرى، ففي مرحلة توليد وإنتاج المعرفة، نحتاج إلى معلومات ومعرفة عن طريق النشر، وكذلك يمكن توليد، أو تحسين معرفة جديدة بعد الاطلاع على المعرفة المنشورة، ومرحلة الاستخدام والتوظيف ترتبط بالنشر، وكذلك من خلالها يمكن توليد وتحسين وتطوير المعرفة المستخدمة. ومن خلال دورة المعرفة يمكن بناء مجتمع المعرفة وإعداد المعلم وتدريبه حسب متطلبات تفعيل دورة المعرفة (إنتاجاً، ونشراً، و توظيفاً) من خلال بيئة مناسبة لهذا العصر، وهذا ما سيتطرق له الباحث في المحاور التالية : توليد المعرفة، نشر المعرفة، توظيف المعرفة ، وخلال ذلك يتم تحديد

الاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأولى من خلال متطلبات تفعيل دورة المعرفة في مجتمعها ؛ أي تحليل العمل ومتطلباته في مجتمع المعرفة.

### ثالثاً - توليد المعرفة:

إنّ توليد المعرفة عند الكثير من المنظمات هو الابتكار وتوليد الأفكار الجديدة ، كما أن المعرفة و الابتكار هما عملية مزدوجة ذات اتجاهين فالمعرفة مصدر للابتكار والابتكار يضيف مصدراً لمعرفة جديدة و عملية توليد المعرفة تتحقق من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا و ممارسات جديدة تدعم إيجاد حلول للمشكلات بصورة ابتكاريه .

(عبد الستار، واخرون، ٢٠٠٦: ٤٢)

أشار (عليان، ٢٠٠٨) إلى إنّ عملية توليد المعرفة تشمل تطوير محتوى جديد أو استبدال المحتوى الموجود داخل المعرفة الضمنية والصريحة للمنظمة من خلال العمليات الاجتماعية والتعاونية للأفراد. (عليان، ٢٠٠٨: ١٩٦)

كما ان عملية توليد المعرفة تشير إلى قدرة المؤسسة على تطوير أفكار وحلول مبتكرة بإعادة ترتيب ومزج المعرفة الظاهرة، والمعرفة الضمنية من خلال التفاعلات التي من شأنها تكوين حقائق ومعان جديدة، ويتوقف الحكم على كون المعرفة جديدة على حسب قدرتها على حل المشكلات القائمة عن طريق الأفراد الذين يتعلمون ويكونون أفكاراً وحلولاً مبتكرة. (العلواني، ٢٠٠٩: ٣١)

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

- ١- التحسين والتعديل المنشود في مجال ما.
  - ٢- تعزيز الفرد والمجتمع والمؤسسات التعليمية بالأفكار والكوادر، لتطورها ونموها.
  - ٣- الإبداع والابتكار في مجال الأشياء والتقنيات والخبرات والمهارات.
- (مبارك، ٢٠٠٥: ١٦٠)

### رابعاً- نشر المعرفة:

وهي المرحلة الثانية من دورة حياة المعرفة وهي عملية الوصول إلى المعرفة الجماعية للمنظمة واستعمالها ، وهذا الوصول يساعد على نشر الخبرات الداخلية والتجارب والمعرفة التي ستؤدي إلى تزويد العاملين بحلول غير محددة للقرارات وتمكنهم من الاستجابة للتغيير البيئي بأقل الكلف كما أنها تعزز ذاكرة المنظمة (الساعدي، ٢٠١٠: ١٣) . ويتم توزيع المعرفة على مستويات المنظمة وأفرادها كافة للإفادة

منها واستثمارها في تحقيق الإنتاجية العالية، إذ ينبغي أن يعرف كل شخص داخل المنشأة ما يعرفه الآخرون وتكون خبرة أي شخص سهلة المثل للجميع وبعملية التوزيع (التشارك) والتبادل هذه تتحول المعرفة الفردية إلى معرفة منظمة ، وتعد بمثابة عملية ربط وتثبيت فعلي للمعرفة في المنظمة ، وإخراجها من الإطار الفردي الضيق إلى الإطار المنظمي الرحب (العنزي وآخرون، ٢٠٠٩: ٦). وان المعرفة تنقل داخل المنظمة بشكليين أحدهما يكون مقصوداً من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد وتنقل من خلال التقارير والنشرات الدورية والمذكرات والندوات والتدريب والتنقلات بين العاملين . أما الشكل الآخر فهو غير المقصود ، إذ يتم نقل المعرفة عبر الشبكات غير الرسمية والقصص والأساطير. (Marquardt, 2002:38) ، والكثير من المنظمات الكبرى مثل (IBM) باتت تدرك القيمة الضمنية المتأتية من نشر المعرفة ، وتستعمل في ذلك عملية توزيع قصص النجاح المقنعة للعاملين ما يمكن من استخلاص القيمة في سلوكيات الجماعة ويسمح بإبداع قصص أخرى معتمدة على قيم مرغوبة. (العلي ، وآخرون ، ٢٠٠٩: ٤٥) ، فالمعرفة الموجودة في عقول الأفراد أو مجاميع العمل تبقى ذات أهمية محدودة في أداء المنظمة، ما لم تتحول إلى جزء من معرفتها الكلية ، ولا يتم ذلك إلا عن طريق المشاركة فيها بين الأفراد في المنظمة ، وتوجد الكثير من العقبات التي تحول من نقل المعرفة وتقاسمها كصعوبة نقل المعرفة الضمنية ؛ لان جزءاً كبيراً منها لا يمكن نقله أو تقاسمه مع الآخرين ، والصعوبات المتعلقة بالمهنيين أصحاب المعرفة الجديدة الذين يعدون ما يملكون من معرفة هو مصدر قوتهم وأهميتهم في المنظمة ، إضافة إلى عقبات أخرى كتجاهل الفرد للآخر بأنه يمتلك المعرفة التي يبحث عنها ، ومنها ما يتعلق بصعوبة استيعاب الأفراد للمعرفة المنقولة لهم. (نجم، ٢٠٠٨: ١٠٥-١٠٦)

وأشار (الزيادات، ٢٠٠٨) إلى أن العقبة الرئيسية أمام عملية مشاركة المعرفة تكمن في غياب الثقة الحالية بين الأفراد، فضلاً عن الاعتقاد التقليدي بأن مشاركة المعرفة سيضعف الميزة التنافسية الشخصية للفرد بحيث يبقى العاملون على معرفتهم كسلاح للتنافس مع أقرانهم في مدة أداء العمل ، وقد تساعد أشكال التعويض المختلفة لاختراق هذا الحاجز النفسي، وهناك عدة أساليب لتوزيع المعرفة منها ( فرق المشروع المتنوعة معرفياً للتوزيع الداخلي، التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى ، مجتمعات داخلية عبر الوثائق، فرق الخبرة وحلقات المعرفة والتعلم. (الزيادات ، ٢٠٠٨: ١٠٢)

### خامساً - توظيف المعرفة:

توظيف المعرفة وهي المرحلة الأخيرة من دورة حياة المعرفة يعد توليد المعرفة ونشرها عديمة الفائدة بالنسبة للمنظمة إذا لم يتم توظيف المعرفة واستعمالها في عمليات المنظمة في الوقت والموقف الملائمين فالمعرفة تأتي من العمل وكيفية تعليمها للآخرين ، إذ تتطلب التعلم والشرح وذلك يتم عن طريق التجريب والتطبيق مما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها (الساعدي، ٢٠١٣ : ٣١٨) . ويؤكد (١٠٦ : ١٩٩٩: Vail) أن المعرفة لا تسمى معرفة ما لم تستثمرها المنظمة وتحولها إلى قيمة وثروة عندما يجري تطبيقها ، ويجب أن يؤخذ تطبيق المعرفة في المقام الأول وانه لا يوجد عمل بدون أخطاء؛ لذلك على المنظمة أن تستوعب وتطبق مفهوم التسامح كثقافة تنظيمية ؛ لأن الوحيد الذي لا يخطئ هو من لا يعمل.(العلي وآخرون، ٢٠٠٩ : ٤٥) ، فضلاً عن ذلك تعد المشكلات الثقافية العقبة الكبرى أمام توظيف المعرفة ؛ لأن الصعوبة تكمن في ثقافة المنظمة المتغيرة وعادات عمل الأشخاص، وتوظيف المعرفة يجب أن يكون على وفق الأهمية الاستراتيجية للأهداف في المنظمة ، فإذا كان تطوير المنتجات ذا أهمية استراتيجية في المنظمة فيكون توظيف المعرفة موجهاً نحو هذا الهدف، وتستخدم عدة أساليب في توظيف المعرفة منها الفرق المعرفية ذات الخبرات المتعددة، والتدريب الجماعي من قبل الخبراء ، والتطبيق بمساعدة التقنيات الحديثة وأهم جانب في النظرية القائمة على المعرفة هو أن مصدر الميزة التنافسية للمنظمة يكمن في توظيف المعرفة وليس في المعرفة ذاتها ، ولذلك حدد(Alavi & Leidner،2001) ثلاث آليات رئيسة لتكامل المعرفة لابتكار القدرة التنظيمية هي:

- ✓ **التوجيهات:** تشير إلى مجموعة محددة من القواعد والمعايير والإجراءات والتعليمات وتطورها من خلال تحويل المعرفة الضمنية للمتخصصين إلى المعرفة صريحة لغير المتخصصين .
- ✓ **الروتين التنظيمي :** يشير إلى تطوير أداء المهام والتنسيق والأنماط والبروتوكولات ، والمواصفات العملية التي تسمح للأفراد لتطبيق ودمج معرفتهم المتخصصة من دون الحاجة للتواصل والتعبير عما يعرفونه للآخرين .
- ✓ **إنشاء فرق العمل المحددة ذاتياً :** في المواقف التي تكون فيها المهام غير مؤكدة وصعوبة تحديد مواصفات التوجيهات والروتين التنظيمي، يتم تشكيل فرق من الأفراد ذوي المعرفة المطلوبة مسبقاً والخاصة لحل هذه المشاكل ، وإن تطبيق تكنولوجيات المعلومات يمكن من خلق البنية التحتية والبيئة التي تسهم في إدارة المعرفة التنظيمية من خلال تجسيد المعرفة ودعمها وزيادتها، وتعزيزها على

مستوى عميق من خلال تعزيز قدراتها الكامنة، وأوجه التعاون بشكل عام . (Alavi & Leidner، 2001 :122)

### - أهمية مجتمع المعرفة:

وتعد المعرفة أمرًا ضروريًا؛ لتحقيق التنمية الإنسانية المستدامة، ورفع مكانة المجتمع بين المجتمعات الأخرى، ومن هنا تنبع أهمية مجتمع المعرفة فيما يأتي (الكبيسي، ٢٠٠٥: ١٣) :

١. يساهم مجتمع المعرفة في تطوير عمل جميع مؤسسات المجتمع، من خلال جعل العمليات الإدارية أكثر مرونة والتنسيق والتصميم، والهيكلية.
  ٢. يوفر مجتمع المعرفة إمكانية لجعل جميع مؤسسات المجتمع تركز على الإبداع وتشجع العاملين بها على الابتكار المستمر.
  ٣. يعمل مجتمع المعرفة على تحويل كافة مؤسسات المجتمع إلى مؤسسات معرفية قادرة على إحداث تغيير جذري داخلها؛ لامتلاك القدرة على التكيف مع التغيير المتسارع في بيئة العمل، ولمواجهة التعقيد المتزايد بها.
  ٤. الفائدة التي تعود على المجتمع ككل من المعرفة نفسها كسلعة نهائية، من خلال نشرها، أو توظيفها لتعديل منتج معين أو لإيجاد منتجات جديدة.
  ٥. يؤدي مجتمع المعرفة إلى خلق نوع من الميزة التنافسية، والحفاظ عليها وتحسينها.
  ٦. تساهم المعرفة النظرية والتطبيقية في تحقيق الابتكارات والاكتشافات التكنولوجية حيث تعد التكنولوجيا نتاجاً للمعرفة والعلم . (خلف ، ٢٠٠٧ : ٧٣)
  ٧. يسعى مجتمع المعرفة على زيادة سرعة حركة التنمية من خلال قدرتها على خلق بدائل مبتكرة تساهم بشكل أكبر في سرعة التطور.
  ٨. توسيع آفاق رؤى عملية الإصلاح، والتطوير والتجديد، بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة الأفكار الخاطئة ، التي انتشرت في معظم المجتمعات، خاصة المجتمعات النامية.
- (علي، ٢٠٠٩ : ٧٣)

## -خصائص مجتمع المعرفة:

من الملاحظ أن مجتمع المعرفة يتميز أفراده بحرية امتلاك المعرفة وسهولة نشرها من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والأنترنت، فمجتمع المعرفة يحاول تشجيع المبادرات الابداعية لدى الأفراد أو المؤسسات بما يسمح لهم في توظيف المعرفة والمعلومات لصالح الانسان والإنسانية بقصد تحسين مستوى الحياة من حيث النوعية وبذلك فهو يرقى بالإنسان والمجتمع من خلال التدريب والتعليم وصولاً الى التنمية المستدامة المعرفية. ( الخشاب، ٢٠٠٠: ٢ )

### تري (قيطة، ٢٠١١) من خصائص مجتمع المعرفة أنه:

١. مجتمع يتقن إنتاج و توليد المعرفة و خصوصاً إنتاج البرمجيات التي تستخدم في الحصول على المعرفة ، ويستثمر كل الموارد المادية والبشرية المتاحة له.
٢. مجتمع يتقن صناعة المعلومات، و يتقن أفراده التعامل مع المعلومات من حيث نقلها، و توصيلها و نشرها و استخدامها، وتوظيفها.
٣. مجتمع تتوفر فيه بنية تحتية معلوماتية، تقوم على أساس توفر شبكات حاسوب وبنوك معلومات تتاح للجميع.
٤. تتوفر فيه مشاركة جماهيرية فعالة، مع وجود فئات تنتج المعرفة كالخبراء والباحثين والعلماء والمبدعين والمصممين
٥. يتم فيه تناقل المعلومات بسهولة ويسر، و تصبح متاحة للجميع، وسهولة التداول.
٦. تتجدد فيه المعرفة بسرعة، ما يجعل المعرفة تتقدم وتقتصر دورة حياة المعرفة
٧. تنتشر فيه ثقافة التعلم الذاتي، والتعلم مدى الحياة، والتعلم المستمر، ويتقن أفرادها فن النفاذ مصادر المعلومات.
٨. تكون فيه الموارد البشرية متميزة مدربة متعلمة، وتتمتع بقدرات عقلية وطاقات فكرية وإمكانيات للابتكار والابداع .
٩. تتغير فيه نمطية التعليم ويتحول نحو التعليم الإلكتروني ، وتتمركز خدماته حول التكنولوجيا والاتصال.
١٠. تتوفر فيه مراكز البحوث والمؤسسات البحثية التطويرية ، بما تحتاجه من امكانيات مادية وخبرات بشرية .

( قيطة، ٢٠١١: ٢٨ )

### -متطلبات التربية لتحقيق مجتمع المعرفة:

لمقابلة تلك التغيرات والتحديات في مجتمع المعرفة أصبح تحديث أدوار المعلم ضرورة، إذ هو فرد من أفراد مجتمع المعرفة، لتعكس عليه خصائص مجتمعه تأثراً وتأثيراً، فيذكر (ريان، ٢٠١٦) أن الفرد المنتمي لمجتمع المعرفة لا بد من تربيته ليتميز ببعض الخصائص، منها: الوعي بطبيعة المعرفة المطلوبة والاهتمام بالبحث من مصادر المعرفة الجديدة، والتعامل بالأساليب العلمية في معالجة المعلومات وحل المشكلات وإدراك التفاعل بين العلم والتكنولوجيا والمجتمع، والمهارة في التعامل مع معطيات التكنولوجيا، والمشاركة المجتمعية بما لديه من مهارات علمية وعملية . (ريان، ٢٠١٦: ٦٨٧)

وبتركيز أكثر على دور المعلم في التربية والتعليم في مجتمع المعرفة، أشارت (أبو المجد، ٢٠١٦)

إلى بعض الخصائص المطالب بها المعلم، ومنها:

١. أن يكون قادراً على البحث واستخدام مهارات التفكير العلمي و التفكير الناقد.
٢. أن يكون مداوماً على اكتساب المعرفة مع التخلص من سلبية استقبال المعرفة والتحول إلى الجابية البحث والاستكشاف، وقابلية تطبيقها واقعياً.
٣. أن يكون صامداً أمام الصعب والغامض والمشوش مثبتاً لقدرته على ابتكار الحلول.
٤. أن يكون مستخدماً للمعرفة في مواقف التعلم .

(أبو المجد، ٢٠١٦: ٨٠٥)

تظهر هذه المتطلبات إشباعاً لاستيعاب المعرفة في مجتمع المعرفة، وقد وقع دور العلم في مجتمع المعرفة بين حق الحصول على المعرفة والتمتع بها، وواجب توليد و نشر و توظيف المعرفة، ولا يتأتى ذلك إلا بتزويده بقيم البحث العلمي ومعارفه ومهاراته.

### - متطلبات مجتمع المعرفة:

لا بد من توفر بعض المتطلبات من أجل بناء مجتمع المعرفة وتمثل في الآتي :

١. كل مؤسسات الدولة مدعوة للإسهام في التمهيد وتيسير الطريق نحو المجتمع المعرفي وذلك بمساهمة كافة قطاعات المجتمع من دون استثناء على ألا تكون المعرفة حكراً على فئة بعينها.
٢. وضع سياسات تتسم بالشفافية وتشجع على المنافسة في بعض المجالات المهمة مثل التعليم والتدريب وإقامة مراكز بحثية لإنتاج وابتكار أفكار جديدة.



٣. إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم والانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى من خلال تشجيع وتحفيز جهود الترجمة من وإلى وجود ثقافة معرفية متميزة في المجتمع تساندها وتشجعها وتبرزها وتحترم قدرات التفكير والإبداع.
٤. توطين العلم في جميع النشاطات المجتمعية بوضع أهداف طموحة بما يسهم في تقوية ودعم التماسك والتجانس في المجتمع وتأهيل أفراد المجتمع من أجل استثمارها استخدامها في المعرفة.
٥. الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأجهزة الحاسوب وشبكة استثمارها و الإنترنت وإتاحته للأفراد والمؤسسات والأجهزة الحكومية بتكاليف معقولة واستغلالها في مجالات اقتصاديات المعرفة والتجارة الإلكترونية العالمية والحكومة الإلكترونية.
٦. تشجيع المشاركة الإيجابية للشباب وتسليحهم بالمعارف والمهارات وتوفير التعليم ولتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل إعدادهم للمشاركة الكاملة والفعالة في مجتمع المعرفة.
٧. تعزيز فعالية السياق التنظيمي لإنتاج المعرفة بما يضمن قيام نسق للابتكار يقوم على الإدارة التي تركز على الكفاءة والتأهيل العالي لنقل التقنية واستيعابها وزيادة الإنتاج المعرفي.
٨. تعتمد قدرة كل بلد بالاستفادة من مجتمع المعرفة على مدى السرعة التي يمكن من خلالها أن يتحول إلى مجتمع تعليمي، حيث يكون الأفراد والشركات قادرين على إنتاج الثروة حسب قدرتهم على التعلم والمشاركة في الإبداع والتنمية البشرية.
٩. إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده و إجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة، انطلاقاً من المدرسة الابتدائية وصولاً إلى التعليم العالي والتعليم المتواصل، مع توجيه الاهتمام نحو مراكز البحث العلمي.

(تقرير التنمية الانسانية، ٢٠٠٣: ٨٣)

#### - العوامل التي أدت إلى ظهور مجتمع المعرفة:

هناك عوامل عدة أدت إلى ظهور مجتمع المعرفة وساهمت في انتشاره نذكرها فيما يأتي:

(القفعي، ٢٠١١: ٢٤-٢٥)

#### ١. العولمة:

هي عبارة عن تدفق التقنيات والاقتصاد والمعرفة والقيم والأفكار عبر الحدود بين الدول حيث تؤثر العولمة في كل دولة بطريقة مختلفة بحسب تاريخ شعبها وتقاليد، وثقافته، وأولوياته، وقد أصبحت الأسواق والمنتجات أكثر عالمية، وأصبحت الشعوب أكثر اتصالاً ببعضها.

## ٢. المنافسة المتزايدة

انتشار الشركات وإيجاد طرق جديدة؛ لزيادة الكفاءة بما في ذلك استخدام طرق وأسواق جديدة، وتغيير أماكن إنتاجية معينة لتقليل التكاليف.

## ٣. الثورة المعرفية

وتتمثل في الزيادة الهائلة في حجم الإنتاج الفكري والمعرفي الإنساني بمختلف تخصصاته وأشكاله ومصادره، وكل هذا يرجع إلى تزايد التطورات البحثية والإبداعية، وشبكات المعرفة مع تنامي مكون المعرفة ورأس المال البشري في نواتج مختلفة الأنشطة حيث أصبحت المعرفة هي الأساس المحرك لمختلف الفعاليات داخل المجتمع.

## ٤. الثورة التقنية:

إن التقدم التكنولوجي والتقني فرض تحولات جذرية على أساليب الحياة المعاصرة، ومختلفة عما كان سابقاً حيث شمل جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كما أثر وأحدث تغيرات واسعة على مستوى النظم والمؤسسات المختلفة، ويكون تقدم هذا المجتمع من مختلف الجوانب من خلال استخدامه للتقنيات الحديثة التي تزيد بسرعة مذهلة. (مسلم، ٢٠١٥: ٦٣)

## - أبعاد مجتمع المعرفة:

أصبح لمجتمع المعرفة أبعاداً مختلفة ومتشابكة، يجب استغلالها كما ينبغي حتى لا تصبح على هامش المجتمع الدولي ومن أهم هذه الأبعاد:

١- **البعد الاجتماعي:** يأتي التكيف مع المتغيرات المتواصلة والسريعة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وتقنياً، والتي من غير المرجح أن تتباطأ وتيرتها، وستبقى تفرض ضغوطاً على الأفراد والمؤسسات، وأن المهارة المعرفة اللازمة للتوافق على المتغيرات السريعة ضرورية ليس فقط للقيادات النخبوية، بل للعامة جمعاء، كما أن الحاجة إلى تعليم يفوق التعليم الأكاديمي والذهني أمر بارز في هذا التحدي. (دياب، ٢٠١٤: ٦٧)

وفي الحقيقة ستتغير صورة المجتمع المعهودة، حيث ستتسلم الهيئات البحثية والمختبرات الصناعية ومحطات التجارب والجامعات قيادة المجتمع الجديد بدلاً من رجال الأعمال والشركات، حيث يتحول قدر كبير من الإنتاج إلى مجرد عمل روتيني، وهكذا أصبحت الأعمال الفكرية المرتكزة على المعرفة وعلى المعلومات بمثابة المؤشر الدال والمحددة لمكانة الفرد في هذا المجتمع الجديد، وعلى هذا فإن المعيار الذي يتم عن طريقه تحديد مكانة ومنزلة الأفراد في المجتمع ليس امتلاك الفرد لمؤسسة كبيرة أو لبناء

على كونه موظفاً صغيراً يعمل في تلك المؤسسة ولكن المعيار المجتمعي المعلوماتي الجديد هو قدرة أفراده على تحصيل المعلومات. ومن ثم توظيف تلك المعلومات والاستفادة منها لتحقيق والوصول إلى المعرفة التي تهيء له مكانته الاجتماعية المرموقة. (لإكس، ٢٠١٢: ٢٦٦)

كما يعمل مجتمع المعرفة على تحقيق العدل الاجتماعي من خلال إتاحة الفرص المتكافئة لكل فرد لكي ينمو ويتعلم وفقاً لقدراته واستعداداته وميوله واحتياجاته الخاصة بلا تمييز أو تهميش أو استبعاد، ومن ثم يشعر جميع الأفراد بأنهم سيستظلون بنوع من العدل الاجتماعي التي تتحسر في ظلها التمايزات القبلية أو الطائفية أو الطبقية، فيما يشعر معه الجميع بالرضا والدعم النفسي والاجتماعي والانتماء الوطني، مما يرفع من كفاءة رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري، وهذا بدوره يوفر مناخاً نفسياً واجتماعياً وثقافياً داعماً للمسئولية الاجتماعية التي تقوم على تبادل المعرفة والتكنولوجيا والخبرات والمهارات والتعاون كأساس مهم في بناء الفرد والمجتمع. (الزيات، ٢٠١١: ٥٩٧)

اعترف مجتمع المعرفة بدور الفرد وحقه في الحياة، وحرية في التعبير عن رأيه واختياره لمن يمثله التبادل التجاري وفتح الأسواق الجديدة ويسلم مجتمع المعرفة بكافة حقوق الفرد من المعارف والتكنولوجيا الحديثة وعائد عادل من ثروات المجتمع مقابل جهوده النوعية لمجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة من حيث كونه إنساناً يملك إمكانات وطاقات تستحق التفعيل والتوظيف وله احتياجات أساسية متباينة ومتنوعة ومتطلبات تدعم نموه الإنساني لكي يسهم بإيجابية وفاعلية في تحقيق رفاهيته واختياره كفرد في تقدم المجتمع الذي ينتمي إليه كي يمارس متطلبات مجتمع المعرفة. كفرد في تقدم المجتمع الذي ينتمي إليه كي يمارس متطلبات مجتمع المعرفة.

ويوصف مجتمع المعرفة بدروانية" مجتمع المعرفة حيث البقاء منه من نصيب الأعمى، القادر على تنمية موارده الذهنية، وتوظيف المعرفة القائمة بالفعل لحل مشكلاته، ويمضي تسلسل الدروانيات ليلبغ ذروته، إذ يصبح البقاء من نصيب "الأبدع القادر على ابتكار معارف جديدة أو إعادة صياغة معارف قديمة في صورة غير مألوفة، فالإبداع لم يعد مقصوراً على البناء من العدم، فكثيراً ما يكون الإبداع وليد إعادة تنظيم المعلومات وتوظيف المعرفة بصورة مبتكرة، إن هذه النزعة الابتكارية ذات التمرکز المعلوماتي فقد فتحت الباب على مصراعيه أمام ممارسة الإبداع خصوصاً بعد أن أتاح الإنترنت فرصاً لا حصر لها لإقامة حوار خلاق بين الإنسان وكم هائل من المعلومات متنوعة ودائمة التجدد، تلك هي إذا دروانية مجتمع المعرفة التي تفوق في ضرورتها كل ما سبق والتي تتطلب إعداد القرد ذهنياً ووجدانياً وبدنياً بدءاً

من طفولته المبكرة وحتى شيخوخته المتأخرة وتتطلب إعداد المجتمع بأسره لكي يصبح قادراً على أن يصنع عقول أفرادها عقلاً جمعاً تفوق حصيلة هذه العقول إن هي عملت منفردة .

(علي، ٢٠٠٩: ١١)

وترجع أهمية المعلومات إلى دورها الكبير في تنمية قدرات الدول على الاستفادة من المعلومات المتاحة، والخبرات التي تحققت في الدول الأخرى نتيجة لتوافر رصيد ضخم من المعلومات العلمية والتقنية، ومن ثم ترشيد وتنسيق ما تبذله الدول من جهد في البحث والتطوير، على ضوء ما هو متاح من معلومات وتوفير البدائل والأساليب الحديثة لحل المشاكل الفنية، وضمان القرارات السليمة في جميع القطاعات وعلى مختلف مستويات المسؤولية.

إن قيمة المعلومات وتأثيرها على المجتمع يتوقف على مدى رواجها وكثرة تطبيقاتها، فلا بد من مداولتها بين المختصين للحصول على أكبر فائدة ممكنة لخدمة الفرد وبناء المجتمع ومؤسساته. إن الاهتمام بالمعلومات نابع من مدى أهميتها في تطور الشعوب ورفقيها، والشعوب المتخلفة اليوم هي تلك التي لم تدخل الثورة الصناعية، أو إنها دخلتها متأخرة، في حين أن الشعوب المتخلفة غداً التي لم تدخل ثورة المعلومات حتى اليوم، فالمعلومات هي القوة التي تحفظ للشعوب استقلالها، وتعد المعلومات قوة حضارية ضرورية لتطور الشعوب وتقدمها ، بوصفها تحتل المرتبة الأولى أهمية بين عناصر البناء والإنتاج، كما أن النمو الاقتصادي يرتبط ارتباطاً طردياً بكمية المعلومات، ونوعيتها، والطريقة التي يتم الإلمام بها، وتطبيق ما جاء فيها.

٢- **البعد الثقافي:** بات من المؤكد أن الثقافة العلمية بصفة عامة تشكل لبنة من لبنات مجتمع المعرفة وأن العلاقة بين التقدم العلمي والثقافي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية باتت علاقة متينة حيث أن المجتمعات تنتظر الكثير من العلم والتقنية والبحث والتجديد والإبداع الثقافي والتقدم المعرفي ذلك أن لكل هذه القطاعات تأثيراً إيجابياً في توضيح معالم المستقبل، بالرغم من الإشكاليات التي يمكن أن تفرزها كل مكوناته من المعارف الأساسية علمية كانت أو ثقافية، فالأساس هو أن أعضاء مجتمع المعرفة يتمكنون من أساسيات العلم والهدف الأسمى هو ديمقراطية المعرفة وجعلها في متناول الجميع محولة كل فرد إلى عنصر فاعل يؤثر ويتأثر سلباً وإيجاباً مع باقي مكونات المجتمع ومع البيئة المحيطة. (المنواوي، ٢٠١٣: ١١٩)

يسعى ولقد أبرز مجتمع المعرفة أهمية ضمان الحرية على المستوى الفردي وكذلك الجماعي، ويقصد بذلك ضمان الحرية الثقافية، أي حق المجتمع في أن يصون ثقافته ويصوغ النموذج الملائم للتنمية المستدامة الذي يتلاءم مع هدف الثقافة وضرورة التصدي لذلك التيار الجارف للتجنيس الثقافي، الذي بلا هوادة لفرض نمط ثقافي عام واخلاق عالمية تحت دعوى أن هذا التوجه الثقافي بعد من الشروط الأساسية في إطار العولمة الحالية للارتقاء بالمجتمع الإنساني إلى مجتمع المعرفة.

(علي، ٢٠٠٩: ١٥)

وبالإضافة إلى ذلك يعمل مجتمع المعرفة على إنتاج المعرفة وتشجيع الإبداع والابتكار والتطور العلمي والبحثي والتقني والأدبي، مع توفير في الوقت ذاته حماية خصوصية المعرفة وحقوق الملكية الفكرية وما تتطلبه من تشريعات وقوانين وإجراءات إدارية تتبنى أخلاقها، فضلاً عن إنهاء الرقابة الإدارية وسطوة أجهزة الأمن على إنتاج المعرفة ونشرها . (النشار، ٢٠١٢: ١٦٠)

كما يعد نشر التعليم والاهتمام في التعليم من أساسيات المجتمع المعرفي فالاهتمام بالتعليم يجعل القاعدة المعرفة كبيرة تساهم بها مراحل الدراسة منذ الدراسة الابتدائية والاهتمام بالموهب واعداد برامج التعليم وإتاحة فرص التعليم للجميع بما يساهم للفئات العمرية كافة المشاركة وبالتالي القضاء على أمية الحاسوب، فضلاً عن رفع مستوى كافة مراحل التعليم بما يحقق مسار الحداثة والتميز والإبداع والارتقاء بالمعرفة والثقافة أسوة بالدول المتقدمة . (عبد الحي، ٢٠١٣: ١٦)

ويواجه التعليم في مجتمع المعرفة مجموعة من التحديات أهمها الوصول إلى المعلومات باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإلغاء عامل المسافة بين المتعلم والمؤسسة التعليمية، المشاركة بتشجيع الاشتراك بين المتعلمين والأساتذة داخل وخارج الجامعة توطيد العامل الاجتماعي بربط المتعلمين على اختلاف هويتهم، وتوفير برامج للمتعلمين الكبار التعليم عن بعد وتطوير المناهج بما يتفق مع التكنولوجيا الحديثة، مع استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يحد من تكاليف التعلم الجامعي، وتمكين الجامعة من تخريج دفعات من الطلاب ذوي المهارات المعلوماتية لمواجهة تحديات محو الأمية المعلوماتية.

(Y.Inoue,2009:16)

لم يعد بإمكان الإنسان المعاصر في ظل الثورة التقنية أن يحصل على الوظيفة التي يبقى فيها حتى سن التقاعد إلا نادراً بل أصبح عليه الاستعداد لتغيير عمله والتكيف مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل فعليه أن يتعلم باستمرار، وازدادت أهمية التعليم الإلكتروني في الوقت الراهن بسبب الحاجة الملحة

إلى التنمية البشرية وإعداد كوادر بشرية لسوق العمل وتهيئة الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص لتطوير وتحديث معلوماتهم وقدراتهم من خلال التعليم والتدريب المستمرين.

(الطائي، ٢٠٠٦: ١٠٠)

ويراهن المهتمون لأهمية التعليم عن بعد بأنه سيوفر الكثير من المبادئ المطروحة من الخبراء مثل: مبدأ الإتاحة والعدالة والمساواة في الفرص التعليمية لكي يستفيد منها المتسربين في التعليم وربات البيوت من النساء والعاملون بأجور زهيدة مع إمكانية تدريب العمالة من خلال التعليم المستمر واطلاع العاملون على التطورات التقنية في سوق العمل، كما سيسنقيد القطاع الخاص من إعادة تأهيل موظفيه من خلال التعليم عن بعد التي لا تتوافر في مناطق إقامة منظماتهم أو لا تسمح ظروف العمل الالتحاق به، وتساهم هذه التوجهات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتقنية . (العصيمي، ٢٠٠٤: ٣٤)

٣- البعد الاقتصادي: تشير التقديرات الحديثة للبنك الدولي إن ٧٠٪ إلى ٨٠٪ من النمو الاقتصادي يرجع إلى الإنتاج المعرفي الجديد، ويترتب على ذلك أن تقدم المجتمعات في المستقبل القريب مرهون بقدرة المجتمع على الاستثمار في المعرفة من خلال التعليم والتعلم والبحث العلمي والمعرفة، ولقد كانت تكنولوجيا المعلومات وثورة الاتصالات هي التي أحدثت هذا التحول الهائل في تقدم المجتمعات، وذلك يرجع إلى طبيعة التكنولوجيا التي تساعده في عملية الإنتاج المعرفي .

(البكري، ٢٠١٣: ١٩٠)

يساعد الانتقال إلى عصر التكنولوجيا والاتصال الرقمي على انتشار بيئات إعلامية جديدة تتفاعل مع بعضها وتسمح بمهام متنوعة تتم بواسطة الأجهزة الالكترونية مثل: كمبيوتر المنزل، والتلفزيون وغيرها، وأوضح كلاً من ماندروف و لا يرد (Mundrof & Lard) أن إدخال التكنولوجيا أدى إلى زيادة الاتصال والتواصل الاجتماعي، وأن الصناعات الالكترونية الاستهلاكية يمكن لمستخدمها استعمال الجهاز الواحد في أكثر من وظيفة فيمكنه استخدامها للعمل أو في المنزل وللحوار والتواصل أو في تسليّة الأطفال والتسوق المباشر، وعمليات الصرف وتحويل الأموال .

( Jennings Bryant & Susan Thompson, 2002:368 )

وبات العنصر الأساسي المميز لهذا المجتمع هو إنتاج المعرفة وعده إحدى الركائز الأساسية للاقتصاد الجديد "اقتصاد المعرفة الذي يحل فيه المعرفة محل العمل ورأس المال لتصبح هي العمل وهي

رأس المال، أي أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من أساليب ونظم التقنية المتقدمة إلى جانب العنصر البشري عمالة المعرفة تلعب الدور الرئيسي في اقتصاديات المعرفة، وبانت المعرفة ركيزة مجتمع المعرفة بخصائصه ومقوماته كما أنها تحل محل التنظيم كمصدر أساسي للإنتاج حيث يمكن تقويم السلعة ليس فقط حسب ما يدخل في تكوينها من مواد خام، أو ما بذل في إنتاجها من مجهود أو ما أنفق عليها من رأس المال، بل اعتمادا على ما تتضمنه من مكونات معرفية، فالذي يحدد قيمة السلعة المعرفية هو الابتكار والفكر الكامن وراء الإنتاج للسلعة أو الخدمة وما ينطوي عليه من فوائد وليس رأس المال أو الجهد المبذول في العمل. (الزيات، ٢٠١١: ٥٦)

ومما لا شك فيه أن توافر المعلومات يساعد الإنسان على نقل خبراته للآخرين واستيفائها من الآخرين؛ ليستعين بها على إدارة شؤنه وتطوير وسائل إنتاجه وتمكنه من القدرة على القيام بإنتاجية مبتكرة ومتجددة، فالإنتاج القومي يركز على المادة والطاقة والمعلومات مع أن الأخيرة أصبحت معدلات نمو الاقتصاد القومي ترتبط ارتباطا طرديا بكمية المعلومات التي بحوزة الدولة أو المؤسسة المنتجة وتطبيقها وتوظيفها في كل عناصر الإنتاج. (حوات، ٢٠٠٢: ٦٣)

٤- **البعد التكنولوجي:** إن المعرفة هي منتج من منتجات الإنسان، التي تتولد عن التعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا والابتكار والإبداع والتطوير، وتساعد المعرفة والمعلومات الأفراد في إعادة تشكيل العالم وتميته لتحقيق أعلى مستوى من الحضارة.

غيرت الممارسات والتقنيات الحديثة بعض خصائص مجتمع المعرفة فلم يعد ضرورياً التواجد في نفس المكان الجغرافي كما توفرت تقنيات هامة أتاحت التشارك في المعرفة وحفظها واستعادتها على امتداد الزمان والمكان، تعد التطورات التكنولوجية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سريعة للغاية وتتخلل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجميع المجالات في المجتمعات المعاصرة التجارية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، فإنها تعزز نجاح الشركات الحديثة، وتزود الحكومات بنية تحتية وفي الوقت نفسه ترتقي بعمليات التعلم وكفاءته، وفي تنظيم وإدارة المؤسسات التعليمية، فتعد الإنترنت قوة دافعة للتطوير والابتكار في كل من الدول المتقدمة والنامية، على حد سواء، لذا يجب أن تكون البلدان قادرة على الاستفادة من التطورات التكنولوجية التي تؤدي إلى تغييرات في قطاعها الاقتصادي "اقتصاد معتمد على المعرفة، والتكنولوجيا تتطور بسرعة وتصبح بالية لذا تتطلب مهارات ومعرفة جديدة ليتم التحكم بها والتكيف معها والاعتماد على فهم سليم لمبادئ ومفاهيم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.



وتشمل تكنولوجيا المعلومات في مجتمع المعرفة خصوصية الأفراد وأمن البيانات في الحاسب الآلي، وعلى شبكة الإنترنت وتوافر برامج التشغيل للحاسب من أجل حماية البيانات في حالة اعتراض طريقها، وفي هذا السياق تتعلق الخصوصية بالتحكم في نشر واستخدام البيانات، بما في ذلك المعلومات المعلنة عن قصد وكذلك البيانات التي تكشف عنها بغير قصد كنتيجة مترتبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات ذاتها ويتعلق من المعلومات بسلامة أنظمة التخزين ومعالجة وإرسال البيانات وتشمل أوجه الاهتمام بصلاحيات مكونات وبرامج الحاسب الآلي وعمليات الحماية من اقتحام أو سرقة معدات الحاسب الآلي ومقاومة أنظمة التسلل للمستخدمين غير المسموح لهم، وكذلك عملية التشفير وترميز البيانات.

(الهلواني، ٢٠٠٦: ٧٨)

وفي مجتمع المعرفة فنحن نمتلك أساساً علمياً لفهم المعلومات ونستطيع أن نبحث فيما يتطلبه تحويل هذه المعلومات إلى معرفة ذلك أننا في النهاية لا نستعمل المعلومات، بل نستعمل المعرفة التي استنتجناها بعد حصولنا على المعلومات، ومع تقدمنا المطرد نحو مجتمع المعرفة واعتمادنا المتعاظم على المعلومات وعلى تكنولوجيا المعلومات فإن مظاهر حياتنا سوف تعتمد على ما يبدو أنه مجرد أشتات معلومات . (دفلين، ٢٠٠١: ٣١)

٥- **البعد السياسي:** من الواضح إن توفير الدولة للبنية الأساسية لن يكفي وحده في ظل مجتمع المعرفة، فالسبيل إلى ذلك يكمن في المشاركة النشطة والمساهمة في بناء بنك المعلومات والمعارف الرقمية القومية، مثل قواعد البيانات القومية مثل: الرقم القومي للمواطن والرقم القومي للمنشآت الاقتصادية والرقم القومي العقاري وقواعد البيانات الاقتصادية وقواعد بيانات الموارد البشرية، وبعد بناء هذه القواعد تكون الدولة مطالبة بإتاحة المعلومات للمنظمات، وإزالة الحواجز التي تمنع تبادل المعلومات مع احترام حقوق ومسئوليات الأفراد والمؤسسات التي تؤكد خصوصية المعلومات ووحدتها .

(سالم، ٢٠٠٢: ١٥٢)

ويقوم مجتمع المعرفة على حرية الإبداع والفكر ، ولذلك لا توجد أي عمليات لتقييد تلك الحرية تحت مسمى مثل المصلحة الوطنية أو الدين أو الأخلاق أو المجتمع وغير ذلك من مبررات عمليات القمع الفكري وهيمنة الرقابة الجامدة على الإبداع بألوانه المختلفة حيث قلما توجد ممارسات الأجهزة الرقابية للدولة في مجالاتها المتعددة إلا في حالات قليلة طارئة واستثنائية، ولذلك يمكن الزعم أن مجتمع



المعرفة يعكس مجتمع الإبداع الحقيقي لعدم وجود الاستبداد السياسي والتعصب الديني والجمود الفكري والتخلف العلمي والتراتب الاجتماعي الصارم. (إبراهيم، ٢٠١٠: ١١٨)

٥. البعد التربوي: ويتمثل في امتلاك المجتمع للموارد البشرية التي تمتلك المعرفة بدلا من الموارد المالية ويهتم هذا البعد بكون الفرد هو رأس المال الحقيقي للمجتمع، حيث إنه هو من يبدع، ويبتكر، ويفكر، وينتج المعرفة، وبالتالي سيكون هو المحور الأساسي والجوهري لحركة التنمية والتطوير في هذا المجتمع. (توفيق و موسى، ٢٠٠٧: ٢٠)

## المحور الثاني / دراسات سابقة :

### أولاً : دراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية :

جدول (١) يبين دراسات سابقة محلية التي تناولت الاحتياجات التدريبية :

#### جدول (١)

#### - دراسات محلية :

١. دراسة (عطية، ٢٠٢٠) :

الباحث	سعدى جاسم عطيه
عنوان الدراسة	الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال من وجهة نظرهن
مكان الدراسة	العراق
هدف الدراسة	للتعرف الى الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال من وجهة نظرهن
منهج الدراسة	وصفي
اداة الدراسة	مقياس
عينة الدراسة	٢٥٠ معلمة
نتائج الدراسة	وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على الاداة تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح (سنوات الخدمة الاقل) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات افراد العينة على الاداة تعزى لمتغير التفاعل بين المؤهل العلمي وسنوات الخدمة ) .

٢. دراسة (دهلة، ٢٠٢١) :

الباحث	إيمان جابر فزع الدهلة
عنوان الدراسة	الاحتياجات التدريبية الأساسية لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظرهم
مكان الدراسة	العراق
هدف الدراسة	للتعرف الى الاحتياجات التدريبية الأساسية لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظرهم
منهج الدراسة	وصفي تحليلي
اداة الدراسة	الاستبانة
عينة الدراسة	١٤٣ معلماً ومعلمة
نتائج الدراسة	أن معلمي الصفوف الأولى لديهم احتياجات تدريبية أساسية في جميع مجالات الاستبانة حيث تراوحت

الأوساط المرجحة للمستوى العام لكل مجال (٢.٣٦-٢.٦٠٩) وأوزانها المنوية (٠.٧٨٦٠-٠.٨٦٩) وبناءً على ما توصلت اليه الدراسة من نتائج.
--

٣.دراسة ( المعموري، ٢٠٢٢) :

الباحث	كرار حسين كاظم عيدان المعموري
عنوان الدراسة	الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مدارس العميد التعليمية والمدارس الحكومية على وفق النظرية المعرفية وما وراء المعرفية
مكان الدراسة	العراق
هدف الدراسة	لتتعرف الى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مدارس العميد التعليمية والمدارس الحكومية على وفق النظرية المعرفية وما وراء المعرفية
منهج الدراسة	وصفي
اداة الدراسة	الاستبانة
عينة الدراسة	٦٣ مدرسة حكومية
نتائج الدراسة	ضرورة تدريب معلمي المواد الاجتماعية على وفق النظرية المعرفية وما وراء المعرفية وذلك نتيجة للاستبيان الذي أظهر أهمية الاحتياج التدريبي وفق النظريتان أعلاه.

- دراسات العربية :

١.دراسة (نجم، ٢٠١٨)

الباحث	منور عدنان نجم
عنوان الدراسة	الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة
مكان الدراسة	فلسطين
هدف الدراسة	لتتعرف الى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة
منهج الدراسة	وصفي التحليلي
اداة الدراسة	الاستبانة
عينة الدراسة	١٩٤ معلماً
نتائج الدراسة	أظهرت نتائج تحليل بيانات كل محور من محاور الدراسة أن جميع متوسطات المحاور كانت متقاربة من

<p>حيث أوزانها النسبية، أما الدرجة الكلية ككل فقد حصلت على وزن نسبي مقداره (٥٧.٢%). وبينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظة غزة تعزى للمتغيرات التالية (سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية، تخصص الثانوية العامة).</p>
---

٢.٢ دراسة (المكاوي، ٢٠١٩):

إسماعيل خالد علي المكاوي	الباحث
الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الابتدائية الدامجة في مصر	عنوان الدراسة
مصر	مكان الدراسة
للتعرف الى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الابتدائية الدامجة في مصر	هدف الدراسة
وصفي	منهج الدراسة
الاستبانة	اداة الدراسة
١١٨ معلماً ومعلمة	عينة الدراسة
وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين في احتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغير السكن، وتبعاً لسنوات الخبرة.	نتائج الدراسة

٣.٢ دراسة (لنواصره، ٢٠٢٢)

عندليب إبراهيم صادق النواصره	الباحث
الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى بمدارس لواء الرصيفة في الأردن لتوظيف مبادئ التصميم الشامل من وجهة نظرهم	عنوان الدراسة
الأردن	مكان الدراسة
للتعرف الى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى بمدارس لواء الرصيفة في الأردن لتوظيف مبادئ التصميم الشامل من وجهة نظرهم.	هدف الدراسة
وصفي مسحي	منهج الدراسة
الاستبانة	اداة الدراسة
١٥٠ معلماً ومعلمة	عينة الدراسة
وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في تقدير الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة أقل من ١٠ سنوات. بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.	نتائج الدراسة

## ثانياً: دراسات التي تناولت مجتمع المعرفة

### جدول (٢)

يبين دراسات سابقة محلية التي تناولت مجتمع المعرفة

-دراسات محلية :

١.دراسة (الخالدي،٢٠١٧)

الباحث	صالح شاكر حسين الخالدي
عنوان الدراسة	دور الجامعة في إنتاج مجتمع المعرفة دراسة ميدانية في جامعة القادسية
مكان الدراسة	العراق
هدف الدراسة	للتعرف الى دور الجامعة في إنتاج مجتمع المعرفة دراسة ميدانية في جامعة القادسية
منهج الدراسة	وصفي
اداة الدراسة	الاستبانة
عينة الدراسة	٣٢٨مبحوثاً
نتائج الدراسة	<p>١- إن الجامعة تقوم بتدريب أفراد المجتمع ورفعته بالكوادر البشرية المتخصصة والمؤهلة على أساليب الإنتاج الحديثة ، واستثمار التقنيات العلمية المتاحة لنشر وتوزيع المعرفة وتطبيقها ، وهذا له دور قوي في إنتاج مجتمع المعرفة .</p> <p>٢- إن الجامعة من المنابع الرئيسة لإنتاج المعرفة ، وتزويد المستفيدين منها سواء من أعضاء الهيئة التدريسية أو طلبتها ، ومن أهدافها هو إتاحة الفرصة لأعداد كبيرة من الأفراد لتحسين مستوياتهم ومهاراتهم العلمية والمعرفية والمهنية .</p> <p>٣- تؤكد بيانات الدراسة على أن الجامعة تقوم بتنمية شعور الأفراد بالانتماء للوطن والمحافظة عليه وتطويره ، وهذا له دور قوي في إنتاج مجتمع المعرفة</p> <p>٤- تؤكد بيانات الدراسة على أن هناك دور قوي للجامعة في دعم الباحثين وتسهيل مهمتهم في إنجاز البحث العلمي ، مما يدل أن الجامعة تهتم بالبحوث العلمية الأساسية والتطبيقية .</p> <p>٥- تؤكد بيانات الدراسة أن على الجامعة أن تبني علاقات قوية وشراكة فاعلة مع المجتمع ومؤسساته المختلفة ، قائمة على تبادل المنفعة من أجل الارتقاء بالمجتمع إلى مجتمع المعرفة .</p>

٢.دراسة (زيدان، ٢٠١٨)

إحسان عدنان زيدان	الباحث
الادارة الجامعية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة	عنوان الدراسة
العراق	مكان الدراسة
للتعرف الى متطلبات مجتمع المعرفة ومعرفة أمكانية تطوير الإدارة الجامعية في ضوء المتطلبات الإدارية والالكترونية لمجتمع المعرفة .	هدف الدراسة
وصفي	منهج الدراسة
الاستبانة	اداة الدراسة
٦٥ فرداً	عينة الدراسة
١ - الجانب الإداري (١٢) فقرة، وجميع الفقرات قد تجاوزت المعيار المتبنى في الدراسة الحالية ولكن بنسب واوزان متباينة، وحازت الفقرة تسلسل (١) والتي تنص على (اعتماد القيادة الإدارية بالمؤسسة الجامعية استمرارية التخطيط على أعلى وسط مرجح مقداره (٤.٢٠) ووزن منوي مقداره (٨٤) ، وحازت الفقرة تسلسل (١٢) والتي تنص على (دخول صنع القرار ضمن الهيئات الهيكلية للإدارة الإلكترونية على ادنى وسط مرجح مقداره (٣) ووزن منوي مقداره (٦٠) ٢ - الجانب الالكتروني (١٢) فقرة، وجميع الفقرات قد تجاوزت المعيار المتبنى في الدراسة الحالية وبنسب واوزان متباينة، وحازت الفقرة تسلسل (١٣) والتي تنص على استخدام الإنترنت كأحد مؤشرات التحول باتجاه عصر المعلومات والمعرفة بالجامعات على أعلى وسط مرجح مقداره (٤.٢٠) ووزن منوي مقداره (٨٦) ، وحازت الفقرة تسلسل (٢٤) والتي تنص على (مراعاة المعلومات وتراعي التوثيق) على ادنى وسط مرجح مقداره (٣٠.١٢) ووزن منوي مقداره (٦٠.٢٤).	نتائج الدراسة

٣.دراسة (رحيم، ٢٠٢١):

اسيل حميد رحيم	الباحث
التعليم الالكتروني وتعزيز مجتمع المعرفة	عنوان الدراسة
العراق	مكان الدراسة
التعرف الى التعليم الالكتروني وعلاقته بتعزيز مجتمع المعرفة	هدف الدراسة
وصفي	منهج الدراسة
الاستبانة	اداة الدراسة

٤٣٠مفردة	عينه الدراسة
إن هناك ضرورة ملحه لمجابهة الطلب المتزايد والرغبة في التعليم العالي في العراق، ولكن بنظرة جديدة، كتحويل تلك الجامعات العاملة بالنظام التقليدي إلى جامعات إلكترونية قوامها التكنولوجية الحديثة ذات الجودة العالمية شريطة ان تكون قادرة على مواكبة الأساليب التعليمية الحديثة في دول العالم المتقدم، ولا بد من البحث عن الصعوبات والعقوبات التي تواجهه توظيف التعليم الإلكتروني، وصعوبات تحويل الجامعات للنظام التكنولوجي الحديث، فضلاً عن أهمية التعليم التكنولوجي لمواكبة الثورة المعلوماتية والمعرفية.	نتائج الدراسة

### - دراسات عربية :

١.دراسة (القفعي، ٢٠١١)

خبيس عبد الرحمن خميس القفعي	الباحث
الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة	عنوان الدراسة
مملكة العربية السعودية	مكان الدراسة
للتعرف الى الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة	هدف الدراسة
وصفي تحليلي	منهج الدراسة
الاستبانة	اداة الدراسة
١٢٠مشرف تربوي	عينه الدراسة
وجاءت أبرز نتائج الدراسة على النحو التالي : أن التدريب على مهارة التفكير العلمي ومهارة التفكير الناقد ومهارة حل المشكلات وإتقان لغات أجنبية (اللغة الانجليزية) من الاحتياجات التدريبية لمديرات مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في ضوء مجتمع المعرفة الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مجال توليد المعرفة كما كشفت الدراسة عن حاجتهم للتدريب على مهارات الاتصال مثل الحوار وتقبل الآخر ومناقشة الأفكار. وكذلك التدريب على النشر العلمي في المجلات والدوريات العلمية التربوية والإمام بطرق نشر محتوى معرفي إلكترونياً وذلك في مجال نشر المعرفة ، أما في مجال توظيف المعرفة فقد ظهرت حاجة المشرفين التربويين إلى التدريب على القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المشرفين والمعلمين كما اظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات المشرفين التربويين تعزى لمتغير الخبرة.	نتائج الدراسة

٢.دراسة (الفالح، ٢٠١٨) :

الباحث	مشاعل بنت ناصر الفالح
عنوان الدراسة	الاحتياجات التدريبية لمديرات مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في ضوء مجتمع المعرفة
مكان الدراسة	مملكة العربية السعودية
هدف الدراسة	للتعرف الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في ضوء مجتمع المعرفة
منهج الدراسة	وصفي مسحي
اداة الدراسة	الاستبانة
عينة الدراسة	٥٧ مشرفة تدريب
نتائج الدراسة	<p>وجاءت أبرز نتائج الدراسة على النحو التالي :</p> <p>١- من أبرز الاحتياجات التدريبية التي حصلت على موافقة أفراد مجتمع الدراسة في مجال إنتاج المعرفة هي القدرة على إنتاج المعرفة في مركز التدريب التربوي والقدرة على تحفيز الموظفين على التفكير ومهارة حل المشكلات.</p> <p>٢- من أبرز الاحتياجات التدريبية التي حصلت على موافقة أفراد مجتمع الدراسة في مجال توظيف المعرفة هي القدرة على تبسيط.</p> <p>المعرفة الجديدة وفق احتياجات الموظفين ومهارة الاتصال الفعال ، ومباراة النشر العلمي.</p> <p>٣- ومن أبرز الاحتياجات التدريبية التي حصلت على موافقة أفراد مجتمع الدراسة في مجال نشر المعرفة هي القدرة على تحويل الأفكار لخطط عمل ، والقدرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل مركز التدريب التربوي ومهارة الاستفادة من المعرفة الضمنية التي تمتلكها الموظفات في مركز التدريب التربوي.</p>

٣.دراسة (معشي، ٢٠١٩) :

الباحث	زهراء يحيى محمد معشي
عنوان الدراسة	دور القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في بناء مجتمع المعرفة
مكان الدراسة	مملكة العربية السعودية
هدف الدراسة	للتعرف إلى دور القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في بناء مجتمع المعرفة



منهج الدراسة	وصفي مسحي
اداة الدراسة	الاستبانة
عينة الدراسة	٣٦٣ عضو هيئة تدريس
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود موافقة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس بدرجة متوسطة على دور القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في بناء مجتمع المعرفة في الأبعاد توليد المعرفة، ونشر المعرفة، وتوظيف المعرفة.

## - موازنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

يتضمن لقاء الضوء على التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والبحث الحالي من حيث:

### ١- أهداف الدراسة:

تنوعت أهداف الدراسات السابقة بين دراسة (عطية، ٢٠٢٠) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن و دراسة (فزع الدهلة، ٢٠٢١) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظرهم و دراسة (المعموري، ٢٠٢٢) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مدارس العميد التعليمية والمدارس الحكومية على وفق النظرية المعرفية وما وراء المعرفة.

و دراسة (نجم، ٢٠١٨) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة و دراسة (المكاوي، ٢٠١٩) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الابتدائية الدامجة و دراسة (لنواصره، ٢٠٢٢) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى بمدارس لواء الرصيفة في الأردن لتوظيف مبادئ التصميم الشامل من وجهة نظرهم.

أما دراسة (الخالدي، ٢٠١٧) التي هدفت إلى دور الجامعة في إنتاج مجتمع المعرفة دراسة ميدانية في جامعة القادسية و دراسة (زيدان، ٢٠١٨) التي هدفت إلى الإدارة الجامعية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و دراسة (رحيم، ٢٠٢١) التي هدفت إلى التعليم الإلكتروني وعلاقته بتعزيز مجتمع المعرفة.

وما دراسة (القفعي، ٢٠١١) التي هدفت إلى الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة و دراسة (الفالح، ٢٠١٨) الاحتياجات التدريبية لمديرات مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في ضوء مجتمع المعرفة ودراسة (معشي، ٢٠١٩) التي هدفت إلى دور القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في بناء مجتمع المعرفة بينما هدف البحث الحالي للتعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين .

## ٢- منهج الدراسة:

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الوصفي المسحي، اما البحث الحالي اتبعت المنهج الوصفي، فهي بذلك اتفقت مع الدراسات السابقة التي استخدمت الاسلوب نفسه.

## ٣- مكان الدراسة:

تباينت الدراسات السابقة في مكان إجرائها، كدراسة (نجم، ٢٠١٨) في فلسطين ودراسة (المكاوي، ٢٠١٩) في مصر و(لنواصره، ٢٠٢٢) في الأردن و (القفعي، ٢٠١١) و(الفالح، ٢٠١٨) و(المعشي، ٢٠١٩) في المملكة العربية السعودية اما الدراسات التي جريت في العراق كدراسة ( عطية ٢٠٢٠،) و( الدهلة، ٢٠٢١) و(المعموري، ٢٠٢٢) و (الخالدي ، ٢٠١٧) و(زيدان، ٢٠١٨) و(رحيم، ٢٠٢١) اما البحث الحالي فقد اجري في العراق .

## ٤- عينة الدراسة :

اتفقت البحث الحالي مع أغلب الدراسات في اختيار عينة معلمي الصفوف الأولى كدراسة ( الدهلة، ٢٠٢١) و (نجم، ٢٠١٨) و(المكاوي، ٢٠١٩) و (لنواصره، ٢٠٢٢) واختلفت مع باقي الدراسات السابقة كدراسة (جواد و ناجي، ٢٠١٩) و دراسة ( عطية ، ٢٠٢٠) و دراسة (المعموري، ٢٠٢٢) و(القفعي ٢٠١١،) و(الفالح، ٢٠١٨) و دراسة (معشي ، ٢٠١٩).

## ٥- أداة الدراسة :

اتفقت البحث الحالي مع الدراسات السابقة باعتماد الاستبانة أداة للدراسة

## ٦- نتائج الدراسة:

نأتي لها لاحقاً.

### ثالثاً- جوانب الإفادة من الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وجد بعض الجوانب التي يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة على نحو الآتي :

١. أعطت الدراسات تصوراً واضحاً للباحث عن موضوع الاحتياجات التدريبية ومجتمع المعرفة وذلك من خلال الاطار النظري الذي تطرقوا إليه في دراساتهم .
٢. بلورة مشكلة البحث الحالي وأهميتها وذلك عن طريق الاطلاع على هذه الدراسات.
٣. التعرف على الإجراءات البحثية التي اتبعتها الدراسات .
٤. الإفادة من الوسائل الإحصائية المناسبة المستعملة في الدراسات السابقة لمعالجة البيانات .
٥. الإفادة من كيفية التي تمكن الباحث من عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وتقديم التوصيات والمقترحات.

# الفصل الثالث

## منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

ثانياً: مجتمع البحث

ثالثاً: عينة البحث

رابعاً: أداة البحث

• الصدق

• الثبات

• تطبيق أداة البحث

خامساً: الوسائل الإحصائية

## الفصل الثالث

### منهج البحث وإجراءاته

#### أولاً- منهج البحث:

المنهج يعني "اتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات أو الظواهر ومعالجة القضايا العلمية للوصول إلى اكتشاف الحقيقة" (عبدالله ، ومحمد ، ١٩٩٩:١٠٧) ، فإن هذا يعني أن لكل بحث منهاجاً خاصاً يتبع لحل مشكلته، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي منهاجاً للبحث الراهن؛ نظراً لملاءمة للبحث ، و يعرف المنهج الوصفي بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كماً بوساطة جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" ( الجابري ، ٢٠١١:٢٧٨).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي "إن المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي يستخدم في الدراسات التي تحتاج الى تقديم أدلة لتبرهن على اوضاع راهنة " . (العساف ، ٢٠١٣:١٨٠)

#### ثانياً- مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث وهو مجموعة من المشرفين التربويين في مديرية تربية محافظة ميسان للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والسبب في اختيار هذا المجتمع؛ لخبراتهم المهنية مما يكتسبون من خبرات تقويمية متعددة لمعلمي الصفوف الاولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة ، ومجتمع البحث: "ذلك المجتمع الذي يجري اختياره على وفق قواعد واصول علمية صحيحة"(الزهيري،٢٠١٧: ١٣٩) ، ويتألف المجتمع الخاص بهذا البحث من (١١٨) مشرفاً وكان عدد الذكور (٧٤) مشرفاً ، اما عدد الاناث (٤٤) مشرفة . وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)  
مجتمع البحث

النسبة المئوية %	العدد	الفئات
٩٣.٢٢%	١١٠	عينة البحث
٦.٧٨%	٨	العينة المستبعدة
١٠٠%	١١٨	المجموع

ثالثاً- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وهم من المشرفين التربويين في مديرية تربية محافظة ميسان للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) ، وبلغ عددهم (١١٠) مشرفاً ومثلوا الجزء الأكبر من مجتمع البحث الكلي الذي مثل نسبة مئوية (٩٣.٢٢%) ، وتم استبعاد (٨) منهم بسبب انشغالهم الوظيفي في الاشراف التربوي ، والعينة هي "جزء من مجتمع البحث تتوافر فيه خصائص المجتمع نفسها (الأسدي ، ٢٠٠٨:١٠٤). وجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤)  
عينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
٦٠%	٤٨	ذكور
٤٠%	٣٢	اناث
١٠٠%	٨٠	المجموع

وقد قسم الباحث العينة على النحو الآتي :

- عينة البحث الاستطلاعية : تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة من المشرفين التربويين في مديرية تربية محافظة ميسان للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) ، وبلغ عددهم (٣٠) مشرفاً وكان عدد الذكور (١٨) مشرف ، أما عدد الإناث (١٢) مشرفة ، وهي تمثل نسبة مئوية (٢٧.٢٧٪) من إجمالي (١١٠) مشرفاً.
- عينة البحث الرئيسية : تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة من المشرفين التربويين في مديرية تربية محافظة ميسان للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) ، وبلغ عددهم (٨٠) مشرفاً وكان عدد الذكور (٤٨) مشرفاً ، أما عدد الإناث (٣٢) مشرفة ، وهي تمثل نسبة مئوية (٧٢.٧٣٪) من إجمالي (١١٠) مشرفاً.

#### رابعاً- أداة البحث:

تختلف أدوات البحث التربوي المستعملة ووسائله من بحث الى آخر، ويتحدد نوعها المناسب على وفق مشكلة وأهداف البحث ، وأدوات البحث "هي الوسائل التي يستعملها الباحث في استقصائه وحصوله على المعلومات المطلوبة من المصادر المعنية في بحثه (عباس وآخرون ، ٢٠١١:٢٣٧) ، ولغرض التحقق من أهداف البحث لابد من توافر أداة لجمع المعلومات؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين وفيما يأتي تفصيل لأعداد الأداة .

- أداة البحث: استبانة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة، وتكونت من (٤١) فقرة مقسمة على (٣) محاور وهي (توليد المعرفة ، نشر المعرفة ، توظيف المعرفة)، واستعملت في التطبيق على عينة البحث البالغ عددها (٨٠) مشرفاً.
- وصف الأداة: هي استبانة أعدها الباحث لقياس ومعرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين، مقسمة على (٣) محاور أساسية (محاور الأداة) وهي (توليد المعرفة، نشر المعرفة، توظيف المعرفة)،

وتحتوي على (٤١) فقرة بصيغتها الأولية كما في ملحق (٤)، وتتكون من خمسة بدائل ، وأعلى تقدير يمكن أن يحصل عليه المستجيب في هذا الأداة هو (٢٠٥)، وأقل درجة هي (٤١).

## - الخطوات العلمية لبناء أداة البحث استبانة (الاحتياجات التدريبية):

لبناء هذه الاداة تتطلب والاستعانة ببعض الخطوات التالية:

### ٢. تحديد هدف أداة البحث استبانة الاحتياجات التدريبية:

بعد أن قام الباحث بتحديد فكرة الأداة تم تحديد هدفها المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء الأداة وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على التقدير الكمي من خلال معرفة مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين في مديرية تربية ميسان وتتضمن إجراءات بناء الخطوات التي تم اتباعها بغية الحصول على أداة تتوافر فيها شروط الخصائص السايكومترية كالصدق والثبات.

### ٣- مصادر اشتقاق فقرات استبانة الاحتياجات التدريبية:

تم اشتقاق فقرات استبانة الاستبانة بالاطلاع على:

- **البحوث والدراسات السابقة :** البحوث والدراسات السابقة التي اجريت في مجال الاحتياجات التدريبية ، كدراسة (النواصرة ، ، ٢٠٢٢ ) ، ودراسة (الفالح ، ، ٢٠١٨)، وقد اعتمد الباحث على دراسة (القفي، ٢٠١١) في اعداد الاستبانة للبحث العلمي.
- **استبانة استطلاعية:** تم عرضها على المشرفين التربويين لمعرفة الاحتياجات التدريبية لدى معلمي الصفوف الأولى في مديرية تربية محافظة ميسان . كما في ملحق (٣).

### ٤- تحديد صلاحية محاور أداة البحث استبانة (الاحتياجات التدريبية):



عرض الباحث (٣) محاور في الاحتياجات التدريبية وهي (توليد المعرفة ، نشر المعرفة ، توظيف المعرفة) على ذوي الخبرة والاختصاص ضمن اختصاص طرائق التدريس والاختبار والقياس وكان عددهم (٢٠) خبيراً ومختصاً كما في ملحق رقم (٥)، وذلك لتحديد أو تعديل أو إضافة المحاور المناسبة وبيان صلاحيتها وإبداء أية ملاحظات. وبعد تحليل الإجابات وذلك باستخدام قانون (مربع كأي) لاتفاق رأي الخبراء اذ أسفر التحليل النهائي على قبول جميع المحاور التي حددت من قبل الباحث ، وإنّ درجة مربع كأي المحسوبة تساوي (١٢.٨٠٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٣.٨٤) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (١٨) خبير من أصل (٢٠) خبيراً، وجدول (٥) يبين ذلك.

### جدول (٥)

يبين مربع كأي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على محاور استبانة الاحتياجات التدريبية

ت	المحاور	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كأي <sup>٢</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة والقبول
١	توليد المعرفة	٢٠	صفر	٢٠.٠٠٠	* ٠.٠٠٠٠	مقبولة
٢	نشر المعرفة	١٨	٢	١٢.٨٠٠	* ٠.٠٠٠٠	مقبولة
٣	توظيف المعرفة	١٩	١	١٦.٢٠٠	* ٠.٠٠٠٠	مقبولة

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كأي<sup>٢</sup>) تحت مستوى الدلالة (٠.٠٥).

### ٥- صياغة وتحديد صلاحية فقرات استبانة الاحتياجات التدريبية:

بعد الانتهاء من تحديد صلاحية المحاور ، تم إعداد وصياغة فقرات استبانة الاحتياجات التدريبية بصيغتها الأولية ، والذي احتوت على (٤١) فقرة ، قام الباحث بما يأتي :

❖ تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية ملحق (٤) على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال طرائق التدريس والبالغ عددهم (٢٠) خبير، كما في الملحق (٥) وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية الفقرات ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له، فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون . وأبداء رأيهم حول اتجاه الفقرة من

حيث كونها إيجابية أو سلبية ، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول الاستبانة بشكل عام ، وحول استخدام الميزان الخماسي لتقدير درجات أفراد العينة ، فضلاً عن عدد البدائل واوزانها وانتمائها لمحاور استبانة الاحتياجات التدريبية قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وتعديلها التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها وأسفر التحليل النهائي على قبول واستبعاد بعض الفقرات عند استخدام (مربع كاي) المحسوبة تساوي (٥.٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ودرجة حرية (١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٣.٨٤) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (١٥) خبيراً من أصل (٢٠) خبيراً ، وهي تمثل نسبة (٧٥%) ، وقد اسفرت النتائج على حذف (٣) فقرات من استبانة الاحتياجات التدريبية وهي الفقرة (٤) من توليد المعرفة ، والفقرتين (٩،١٢) من محور توظيف المعرفة ، وبهذا الإجراء أصبحت الأداة الاستبانة بصورتها النهائية كما في ملحق (٦) مؤلفة من (٣٨) فقرة ، وجدول (٦) يبين ذلك .

### جدول (٦)

يبين (مربع كاي) على كل فقرة من استبانة الاحتياجات التدريبية

المحور الاول : توليد المعرفة					
الفقرة	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كاي <sup>٢</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
١	١٩	١	١٦.٢٠٠	*٠.٠٠٠٠	دال ومقبول
٢	٢٠	صفر	٢٠.٠٠٠	*٠.٠٠٠٠	دال ومقبول
٣	٢٠	صفر	٢٠.٠٠٠	*٠.٠٠٠٠	دال ومقبول
٤	١٤	٦	٣.٢٠	٠.٠٧	غير دال
٥	١٦	٤	٧.٢٠٠	*٠.٠٠٠٧	دال ومقبول
٦	١٥	٥	٥.٠٠٠	*٠.٠٢٥	دال ومقبول
٧	١٩	١	١٦.٢٠٠	*٠.٠٠٠٠	دال ومقبول
٨	٢٠	صفر	٢٠.٠٠٠	*٠.٠٠٠٠	دال ومقبول

دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٢.٨٠٠	٢	١٨	٩
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٢.٨٠٠	٢	١٨	١٠
دال ومقبول	*٠.٠٠٢	٩.٨٠٠	٣	١٧	١١
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٦.٢٠٠	١	١٩	١٢
دال ومقبول	*٠.٠٢٥	٥.٠٠٠	٥	١٥	١٣
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٢.٨٠٠	٢	١٨	١٤
دال ومقبول	*٠.٠٠٢	٩.٨٠٠	٣	١٧	١٥

المحور الثاني : نشر المعرفة

الفقرة	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا <sup>٢</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
١	١٨	٢	١٢.٨٠٠	*٠.٠٠٠	دال ومقبول
٢	١٧	٣	٩.٨٠٠	*٠.٠٠٢	دال ومقبول
٣	١٩	١	١٦.٢٠٠	*٠.٠٠٠	دال ومقبول
٤	١٥	٥	٥.٠٠٠	*٠.٠٢٥	دال ومقبول
٥	٢٠	صفر	٢٠.٠٠٠	*٠.٠٠٠	دال ومقبول
٦	١٨	٢	١٢.٨٠٠	*٠.٠٠٠	دال ومقبول
٧	١٥	٥	٥.٠٠٠	*٠.٠٢٥	دال ومقبول
٨	١٨	٢	١٢.٨٠٠	*٠.٠٠٠	دال ومقبول
٩	١٧	٣	٩.٨٠٠	*٠.٠٠٢	دال ومقبول
١٠	١٩	١	١٦.٢٠٠	*٠.٠٠٠	دال ومقبول

المحور الثالث : توظيف المعرفة

الفقرة	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا <sup>٢</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
--------	-----------------------	---------------------------	-------------------------------	---------------	---------

دال ومقبول	*٠.٠٠٢	٩.٨٠٠	٣	١٧	١
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٦.٢٠٠	١	١٩	٢
دال ومقبول	*٠.٠٢٥	٥.٠٠٠	٥	١٥	٣
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	٢٠.٠٠٠	صفر	٢٠	٤
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٢.٨٠٠	٢	١٨	٥
دال ومقبول	*٠.٠٢٥	٥.٠٠٠	٥	١٥	٦
دال ومقبول	*٠.٠٠٢	٩.٨٠٠	٣	١٧	٧
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٦.٢٠٠	١	١٩	٨
غير دالة	٠.٣٧	٠.٨٠	٨	١٢	٩
دال ومقبول	*٠.٠٠٢	٩.٨٠٠	٣	١٧	١٠
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٦.٢٠٠	١	١٩	١١
غير دالة	٠.١٨	١.٨٠	٧	١٣	١٢
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	٢٠.٠٠٠	صفر	٢٠	١٣
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٢.٨٠٠	٢	١٨	١٤
دال ومقبول	*٠.٠٠٠	١٢.٨٠٠	٢	١٨	١٥
دال ومقبول	*٠.٠٠٢	٩.٨٠٠	٣	١٧	١٦

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا<sup>٢</sup>) تحت مستوى الدلالة (٠.٠٥).

#### ٦- إعداد تعليمات استبانة الاحتياجات التدريبية:

من أجل اكتمال صورة الاستبانة وتطبيقها على عينة البحث ، فقد وضعت التعليمات الخاصة بالاستبانة؛ لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح (وجيه محجوب ، ١٩٨٨ : ١٤٣) ، لذلك روعي فيها أن تكون سهلة ومفهومة ، وإن توجي للعينة حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصرحة والثقة ، كما طلب من العينة ضرورة الإجابة عن الفقرات

جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وإن إجاباتهم ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي وجدول (٧) يبين ذلك.

### جدول (٧)

يبين ملخص الجداول السابقة لعدد فقرات الاستبانة بشكلها الأولي ، وعدد الفقرات المقبولة وعدد الفقرات غير المقبولة بعد اجراء التحليل الإحصائي عليها

ت	محاوِر الاحتياجات التدريبية	عدد الفقرات التي عرضت على الخبراء	ارقام الفقرات غير المقبولة	عدد الفقرات النهائية
١	توليد المعرفة	من ١ الى ١٥	٤	١٤
٢	نشر المعرفة	من ١ الى ١٠	—	١٠
٣	توظيف المعرفة	من ١ الى ١٦	٩, ١٢	١٤
	العدد الكلي للاستبانة	٤١	٣	٣٨

### ٧- احتساب أوزان بدائل استبانة الاحتياجات التدريبية:

اعتمد الباحث سلم التقدير الخماسي في استبانة الاحتياجات التدريبية الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة وهي عبارة (كبيرة جداً) أعطيت الوزن (٥) درجة، (كبيرة) أعطيت الوزن (٤) درجة، (متوسط) أعطيت الوزن (٣) درجة، (ضعيفة) أعطيت الوزن (٢) درجة، (لا تمثل حاجة) أعطيت الوزن (١) درجة ، وان فقرات الاستبانة تتضمن الفقرات الايجابية فقط ، لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات البحث ، وكما مبين في جدول (٨).

### جدول (٨)

يبين بدائل استبانة الاحتياجات التدريبية لمهارات التدريس الفعال وأوزانها

البدائل	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا تمثل حاجة
التقدير	٥	٤	٣	٢	١
درجة الاحتياج					

## ٨- التطبيق الاستطلاعي لأداة استبانة الاحتياجات التدريبية (التحليل الإحصائي):

تم إجراء التطبيق الاستطلاعي على عينة مكونة من (٣٠) مشرفاً من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الرئيسة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وتم تطبيق الأداة في يوم (الاربعاء) الموافق ١ / ٢٠٢٣/٣ ولغاية يوم (الاثنين) الموافق ٢٠ / ٢٠٢٣/٣ ، وكان الهدف منها هو:

- أ- التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات الاستبانة .
- ب- التعرف على ميدان البحث وضبط العينة والاتصال بأفرادها.
- ج- التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث.
- د- قياس الخصائص السيكومترية لأداة البحث (الاستبانة).

## ٩- الخصائص السيكومترية لأداة البحث استبانة الاحتياجات التدريبية:

تكشف الخصائص السيكومترية قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجلها وان التحليل المنطقي لا يكفي للكشف عن صدق هذه الفقرات؛ لكونه يعتمد على الفحص الظاهري للفقرات وان الكشف عن قدرة وكفاءة الاستبانة يتم من خلال تحليل فقراتها (أحمد، ١٩٩٨١: ٢٠٠)، ويقصد بتحليل الفقرات "هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها ، وحذف، أو تعديل، أو إبدال، أو إضافة، أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت صادق مناسب من حيث الطول والصعوبة لذلك فحساب القوة التمييزية للفقرات خطوة أساسية ومهمة في خطوات بناء المقاييس ، إذ يشير (الزامل، ٢٠٠٩) الى ضرورة اختيار الفقرات ذات القوة التمييزية العالية وتضمينها في المقياس بصيغته النهائية " (الزامل وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٤) ، و يتطلب بناء الاستبانة توافر شروط أساسية ومهمة لضمان سلامة بناء الاستبانة ، ومن أهم تلك الشروط الصدق والثبات.

## أولاً: صدق استبانة الاحتياجات التدريبية:

يُعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية والمهمة في تقويم أدوات القياس فهو "الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع من أجله" (زكريا وآخرون، ١٩٩٩: ٩٠) ، فالاختبار الصادق هو

الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها، بحيث لا يقيس شيئاً بدلاً عنها أو بالإضافة إليها" (علاوي ورضوان ، ٢٠٠٨ : ٢٥٥)، وقد اعتمد الباحث نوعين من الصدق هما:

### أ . صدق ظاهري (Content Validity) :

هنالك مؤشران أولهما لصدق الظاهري (Face Validity) الذي يشير الى مدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه. ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً" (علام، ٢٠٠ : ٥١) وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء كما في ملحق رقم (٥) للحكم على مدى صلاحية الفقرات ، وقد اجمعوا على اغلب الفقرات صالحة لذلك.

أما المؤشر الثاني وهو الصدق المنطقي (Logical Validity) فيتحقق بقدرة المقياس على قياس بُعد محدد من السلوك ، "إلا أن هذا النوع من الصدق يتحقق من خلال التعريف بالمجال السلوكي الذي يقيسه المقياس ومن خلال التصميم والتخطيط المنطقي للفقرات لتغطي المجالات المهمة للمجال السلوكي"، فعندما يكون المحور أو المجال أو البعد محدداً ومعروفاً يصبح بالإمكان تغطيته بعدد محدد من الفقرات تمثله تمثيلاً جيداً " (Freeman، ٢٠١٠ : ٩٠) ' وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم استبانة الاحتياجات التدريبية وتحديد محاورها وفقراتها بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال طرائق التدريس والاختبارات والقياس .

### ب . صدق البناء (Construct Validity) :

ويطلق عليه أيضاً (صدق التكوين الفرضي) أو (صدق المفهوم)؛ لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات الاستبانة للمفاهيم أو الافتراضات التي اعتمد عليها الباحث في بنائه والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها، وقد تحقق الباحث من صدق البناء في الاستبانة الحالي بالطرائق الآتية :

#### ١. إيجاد القدرة التمييزية لفقرات استبانة الاحتياجات التدريبية:

إنّ الصدق الظاهري لفقرات استبانة الاحتياجات التدريبية لا يعطي مدلولاً عن دقة تمييزها فيما بين المستجيبين عليها ، وعليه عمد الباحث إلى إيجاد ذلك؛ لتحقيق التشخيص في قياس الظاهرة المبحوثة التي صُمم المقياس من أجل قياسها ، إذ إن القدرة التمييزية لفقرات هو من أحد أهم مؤشرات صدق البناء التكويني للمقاييس ، وتم التحقق من إيجادها لكل فقرة في محاور استبانة الاحتياجات التدريبية ، وذلك بتطبيقها على العينة البالغ عددهم (٣٠) مشرفاً ، بمراعاة التسلسل المنطقي لهذه الإجراءات وتم ذلك باعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين لهذه العينة وذلك بعد ترتيب الدرجات على كل فقرة تنازلياً وتحديد نسبة (٥٠٪) لتكون المجموعة العليا ونسبة (٥٠٪) لتكون المجموعة الدنيا ، التي بلغت (١٥) مشرفاً في كل من المجموعتين العليا والدنيا ، وتمت المعالجة الإحصائية فيما بين نتائج المجموعتين الطرفيتين باستخدام قانون (T-test) للعينات غير المترابطة ، وكما مبين في جدول رقم (٦)، إذ يذكر فريد البشتاوي "أن دلالة قيمة اختبار (T) المحسوبة فيما بين نتائج المجموعتين المتطرفتين من عينة التحليل الإحصائي هي العامل الحاسم في قبول تمييز الفقرة والإبقاء عليها".

(البشتاوي ، ٢٠١٤ : ٥٥)

### جدول (٩)

#### يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات استبانة الاحتياجات التدريبية

المحور الأول : توليد المعرفة								
الفقرات	ن	المجموعة	س	$\pm$ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدالة	التمييز
١	١٥	العليا	٤.١٧٠	٠.٨٠٣	٦.٣٤٣	*٠.٠٠٠	دالة	مميزة
	١٥	الدنيا	١.٩٥٠	٠.٧٦٢				
٢	١٥	العليا	٤.٠٩٠	٠.٧٤٩	٦.٣٥٥	*٠.٠٠٠	دالة	مميزة
	١٥	الدنيا	٢.٠٥٠	٠.٦٨٥				
٣	١٥	العليا	٤.٠٦٠	٠.٧٥٠	٥.٩٢٢	*٠.٠٠٠	دالة	مميزة
	١٥	الدنيا	٢.١٢٠	٠.٧١٥				
٤	١٥	العليا	٣.٨٦٧	٠.٩١٥	٥.١٥٩	*٠.٠٠٠	دالة	مميزة



				٠.٥١٦	٢.٤٦٧	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٤.٠٢٥	١.٠٣٣	٣.٧٣٣	العليا	١٥	٥
				٠.٥١٦	٢.٥٣٣	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٥.٦٧٢	٠.٩١٥	٣.٨٦٧	العليا	١٥	٦
				٠.٦٧٦	٢.٢٠٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٦.٨٧٤	٠.٧٥٦	٤.٠٠٠	العليا	١٥	٧
				٠.٦٧٦	٢.٢٠٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٦.٥٠٠	٠.٧٥٦	٤.٠٠٠	العليا	١٥	٨
				٠.٧٠٤	٢.٢٦٧	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٦.٠١٣	٠.٧٤٣	٣.٨٦٧	العليا	١٥	٩
				٠.٧٧٥	٢.٢٠٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٤.٧٥٢	٠.٨٨٤	٣.٩٣٣	العليا	١٥	١٠
				٠.٦٣٢	٢.٦٠٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٥.٩٢٤	٠.٧٤٨	٤.٠٧٠	العليا	١٥	١١
				٠.٧٩٨	٢.٠٢٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٦.٠٠٦	٠.٦٧٧	٣.٩٩٠	العليا	١٥	١٢
				٠.٧١٥	٢.١٢٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٧.٤٤٣	٠.٨٠٦	٤.١٦٠	العليا	١٥	١٣
				٠.٥٩٠	١.٨١٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	١٦.٩٦	٠.٧٥	٤.٤٧	العليا	١٥	١٤
				٠.٥٠	١.٨٥	الدنيا	١٥	

المحور الثاني : نشر المعرفة

التميز	الدالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٥.١٤٥	٠.٦٧٩	٣.٩٤٠	العليا	١٥	١
				٠.٨٣٥	٢.١٩٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠	٥.١٩٧	٠.٥٨٠	٣.٨٦٠	العليا	١٥	٢

				٠.٨٣٥	٢.١٩٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٥.١٣٨	٠.٥٦٨	٣.٨٣٠	العليا	١٥	٣
				٠.٨٣٥	٢.١٩٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٥.٢٧٨	٠.٩٥٠	٣.٨٩٠	العليا	١٥	٤
				٠.٤٩٥	٢.٤٣٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٥.٠٨٧	٠.٩٩٣	٣.٩٥٧	العليا	١٥	٥
				٠.٥٠٠	٢.٤٩٧	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٥.٥١٦	٠.٩٥٠	٣.٨٩٠	العليا	١٥	٦
				٠.٥٩١	٢.٢٩٧	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٦.٧٦١	٠.٧٩٣	٤.٠٢٣	العليا	١٥	٧
				٠.٥٩١	٢.٢٩٧	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٧.٠٢٧	٠.٧٧٧	٤.١٥٧	العليا	١٥	٨
				٠.٦١١	٢.٣٦٣	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٦.٣١٦	٠.٧٩٣	٤.٠٢٣	العليا	١٥	٩
				٠.٧٠١	٢.٢٩٧	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٥.٨٣٦	٠.٧٠٢	٤.٠٣٠	العليا	١٥	١٠
				٠.٧٢٣	٢.١٧٠	الدنيا	١٥	

المحور الثالث : توظيف المعرفة

التميز	الدالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٧.٣٩٧	٠.٦٣٥	٣.٩٩٠	العليا	١٥	١
				٠.٧١٧	١.٧٥٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٧.١٤٣	٠.٦٣١	٣.٩٦٠	العليا	١٥	٢
				٠.٦٧٧	١.٨٧٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*٠.٠٠٠٠	٦.٧٢٨	٠.٦٦٢	٤.٠٣٠	العليا	١٥	٣
				٠.٧٢٦	١.٩٤٠	الدنيا	١٥	

مميزة	دالة	*.....	١.٣٥٧	١.٠٦٤	٢.٨٢٠	العليا	١٥	٤
				٠.٥٣١	٢.٣٩٨	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٥.٥٨٨	٠.٩٨٦	٤.٠٨٧	العليا	١٥	٥
				٠.٥٤٠	٢.٤٦٥	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٥.٦٢٠	٠.٩٨٩	٣.٩٥٣	العليا	١٥	٦
				٠.٦١٣	٢.٢٦٥	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٦.٥٠٠	٠.٦٦٥	٣.٩٠٠	العليا	١٥	٧
				٠.٧١٠	١.٩٠٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٧.٤٤١	٠.٦٣٦	٣.٩٤٠	العليا	١٥	٨
				٠.٦٢٦	١.٨٤٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٧.١٧٤	٠.٨٣٠	٤.٣٨٩	العليا	١٥	٩
				٠.٥٣٤	٢.٥٦١	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٧.٩٢٠	٠.٧٤٦	٤.٤٥٦	العليا	١٥	١٠
				٠.٦٥٣	٢.٤٢٨	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٨.٢٥٨	٠.٧٤٦	٤.٤٥٦	العليا	١٥	١١
				٠.٥٣٨	٢.٤٩٥	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٦.٥٠١	٠.٩٧٦	٤.٣٢٣	العليا	١٥	١٢
				٠.٦٤٢	٢.٣٦١	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٦.٩٢٩	٠.٦٤٥	٤.٠١٠	العليا	١٥	١٣
				٠.٧٢٧	١.٨٨٠	الدنيا	١٥	
مميزة	دالة	*.....	٥.٩٢٤	٠.٧٤٨	٤.٠٧٠	العليا	١٥	١٤
				٠.٧٩٨	٢.٠٢٠	الدنيا	١٥	

درجة الحرية (ن+١-٢) = ٢٨ مستوى الدلالة (٠.٠٥) دلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig)  $\geq$  (٠.٠٥)

من ملاحظة جدول (٩) يتبين بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات استبانة الاحتياجات التدريبية ، والتي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (T) المحسوبة إذ كانت درجة مستوى الدلالة

اصغر (٠.٠٥) عند درجة حرية (٢٨) وعليه فان جميع الفقرات عُدت دالة احصائياً بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢.٠٥) ، وبهذا الإجراء تبقى الاستبانة مؤلفة من (٣٨) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (٣٨-١٩٠) درجة وبوسط فرضي (١١٤) درجة.

### ١. إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات استبانة الاحتياجات التدريبية:

يستلزم في بناء الاستبانة التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانساً بارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة الأداة الكلية ودرجة وزن كل فقرة مع درجة المجال وكذلك درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للأداة في استبانة الاحتياجات التدريبية؛ لكون الفقرات في هذه الاستبانة منفصلة ، اذ يهتم بمعرفة كون كل فقرة من فقرات الاستبانة تسير بنسق الفقرات بمسار الاستبانة نفسها (الكبيسي ، ٢٠١١ : ٢٠٧) ، وعليه تحقق الباحث من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٣٠) مشرفاً واستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية ولغرض تجنب أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق سيما وإن الاداة من مقاييس الورقة والقلم كما تم ذكره ، إذ تم التحقق من هذا الاتساق بإيجاد هذه العلاقات بالمعالجة الإحصائية وذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط (person) إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة ، وجدول (١٠) يُبين قيم معاملات الارتباط التي تُعبر عن الاتساق الداخلي .

### جدول (١٠)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لاستبانة الاحتياجات التدريبية

ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة	مستوى الدلالة	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة	مستوى الدلالة	ت
١	٠.٦٨٧	*٠.٠٠٠	٢٠	٠.٧٠٩	*٠.٠٠٠	دالة
٢	٠.٧٤٥	*٠.٠٠٠	٢١	٠.٧٧٤	*٠.٠٠٠	دالة
٣	٠.٧٣٥	*٠.٠٠٠	٢٢	٠.٧٨٣	*٠.٠٠٠	دالة
٤	٠.٧٩٨	*٠.٠٠٠	٢٣	٠.٧٠١	*٠.٠٠٠	دالة

ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة	مستوى الدلالة	الدلالة	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة	مستوى الدلالة	الدلالة
٥	٠.٦٦٤	* ٠.٠٠٠	دالة	٢٤	٠.٧١٨	* ٠.٠٠٠	دالة
٦	٠.٧٣٠	* ٠.٠٠٠	دالة	٢٥	٠.٧٢٩	* ٠.٠٠٠	دالة
٧	٠.٦٩٨	* ٠.٠٠٠	دالة	٢٦	٠.٧٣٥	* ٠.٠٠٠	دالة
٨	٠.٧٥٥	* ٠.٠٠٠	دالة	٢٧	٠.٧٣٩	* ٠.٠٠٠	دالة
٩	٠.٧٨٨	* ٠.٠٠٠	دالة	٢٨	٠.٧٢٠	* ٠.٠٠٠	دالة
١٠	٠.٧٣٠	* ٠.٠٠٠	دالة	٢٩	٠.٧٥٣	* ٠.٠٠٠	دالة
١١	٠.٧٤٥	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٠	٠.٧٤٩	* ٠.٠٠٠	دالة
١٢	٠.٧٤٥	* ٠.٠٠٠	دالة	٣١	٠.٧٠٧	* ٠.٠٠٠	دالة
١٣	٠.٧٣٤	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٢	٠.٧٠٠	* ٠.٠٠٠	دالة
١٤	٠.٧٢٢	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٣	٠.٧٢٦	* ٠.٠٠٠	دالة
١٥	٠.٧٨٧	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٤	٠.٧٤٢	* ٠.٠٠٠	دالة
١٦	٠.٦٦٥	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٥	٠.٦٧٣	* ٠.٠٠٠	دالة
١٧	٠.٦٣٥	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٦	٠.٦٥٥	* ٠.٠٠٠	دالة
١٨	٠.٧٠٦	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٧	٠.٧٤٩	* ٠.٠٠٠	دالة
١٩	٠.٧١٣	* ٠.٠٠٠	دالة	٣٨	٠.٦٩٨	* ٠.٠٠٠	دالة

ن=٣٠، درجة الحرية ن-٢=٢٨ ، \* دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (٠.٠٠٥)$ .

يتبين من جدول (١٠) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات استبانة الاحتياجات التدريبية التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن كل فقرة والدرجة الكلية للأداة ، إذ كانت قيم جميع درجات مستوى الدلالة هي أصغر من (٠.٠٠٥) ، وعليه فإن جميع الفقرات عُدت دالة احصائياً بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٠.٣٦١) عند درجة حرية (٢٨) ، أي أن جميع الفقرات تحقق هذه الشروط في الاتساق الداخلي للاستبانة فضلاً عن ان هذه الفقرات لا تحتاج إلى تعديل بحسب

شروط أتساق الفقرات ، وبهذا الإجراء تبقى الأداة مُؤلفة من (٣٨) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (٣٨) - (١٩٠) درجة وبوسط فرضي (١١٤) درجة .

### جدول (١١)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات ودرجة المحور الذي تنتمي اليه في استبانة الاحتياجات التدريبية

المحور الأول : توليد المعرفة			
ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة	الدلالة
١	٠.٧٧٤	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٢	٠.٧٠٤	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٣	٠.٦٩٨	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٤	٠.٧١١	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٥	٠.٨١٧	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٦	٠.٧٣٦	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٧	٠.٧٣١	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٨	٠.٧٩٠	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٩	٠.٨٠٣	* ٠.٠٠٠٠	دالة
١٠	٠.٧٣٣	* ٠.٠٠٠٠	دالة
١١	٠.٧٠٥	* ٠.٠٠٠٠	دالة
١٢	٠.٧٥٢	* ٠.٠٠٠٠	دالة
١٣	٠.٦٩٨	* ٠.٠٠٠٠	دالة
١٤	٠.٧٣٣	* ٠.٠٠٠٠	دالة

المحور الأول : توليد المعرفة			
ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثاني : نشر المعرفة			
ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة	الدلالة
١	٠.٧٢٠	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٢	٠.٧٤٤	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٣	٠.٦٩٠	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٤	٠.٧٧٦	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٥	٠.٧١٥	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٦	٠.٨٢٢	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٧	٠.٧٤٩	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٨	٠.٦٩٤	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٩	٠.٧٤٦	* ٠.٠٠٠٠	دالة
١٠	٠.٧٢٧	* ٠.٠٠٠٠	دالة
المحور الثالث : توظيف المعرفة			
ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة	الدلالة
١	٠.٧٢١	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٢	٠.٦٥٦	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٣	٠.٦٨٩	* ٠.٠٠٠٠	دالة
٤	٠.٧٠٤	* ٠.٠٠٠٠	دالة

المحور الأول : توليد المعرفة			
ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة	الدلالة
٥	٠.٧٢٦	* ٠.٠٠٠	دالة
٦	٠.٧٨٣	* ٠.٠٠٠	دالة
٧	٠.٧٤٤	* ٠.٠٠٠	دالة
٨	٠.٧٥٢	* ٠.٠٠٠	دالة
٩	٠.٧٨٦	* ٠.٠٠٠	دالة
١٠	٠.٧٤٥	* ٠.٠٠٠	دالة
١١	٠.٧٥٩	* ٠.٠٠٠	دالة
١٢	٠.٧٣٥	* ٠.٠٠٠	دالة
١٣	٠.٧١٢	* ٠.٠٠٠	دالة
١٤	٠.٧٤٩	* ٠.٠٠٠	دالة

ن = (٣٠) ، درجة الحرية ن - ٢ = (٢٨) ، \* دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (٠.٠٥)$

يتبين من جدول (١١) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات استبانة الاحتياجات التدريبية التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن كل فقرة ودرجة كل مجال في الأداة ، إذ كانت قيم جميع درجات مستوى الدلالة اصغر (٠.٠٥) ، وعليه فإن جميع الفقرات عُدت دالة إحصائياً بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٠.٣٦١) عند درجة حرية (٢٨) ، أي أن جميع الفقرات تحقق هذه الشروط في الاتساق الداخلي للاستبانة فضلاً عن ان هذه الفقرات لا تحتاج إلى تعديل بحسب شروط أتساق الفقرات ، وبهذا الإجراء تقيس كل فقرة من فقرات الاستبانة في المجال الذي تنتمي إليه وتبقى الأداة مؤلفة من (٣٨) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (٣٨ - ١٩٠) درجة وبوسط فرضي (١١٤) درجة .



### جدول (١٢)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية للأداة

ت	المحاور	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة	مستوى الدلالة	الدلالة
١	توليد المعرفة	٠.٧٥٨	* ٠.٠٠٠	دالة
٢	نشر المعرفة	٠.٧٨٩	* ٠.٠٠٠	دالة
٣	توظيف المعرفة	٠.٧٤٢	* ٠.٠٠٠	دالة

ن = (٣٠) ، درجة الحرية ن - ٢ = (٢٨) ، \* دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq$  (٠.٠٥)

يتبين من جدول (١٢) بأنه تم الإبقاء على جميع مجالات استبانة بطاقة الملاحظة لمهارات التدريس الفعال التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن كل مجال مع الدرجة الكلية للأداة ، إذ كانت قيم جميع درجات مستوى الدلالة أصغر (٠.٠٥) ، وعليه فإن جميع الفقرات عُدت دالة إحصائياً بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٠.٣٦١) عند درجة حرية (١٨) ، وبهذا الإجراء تبقى مجالات الاستبانة مؤلفة من (٣) محاور تقيس درجة الاحتياجات التدريبية ككل.

ثانياً : ثبات استبانة الاحتياجات التدريبية:

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات واعتماد نتائجها و يعرف الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها " (احمد ، وفتحي ، ١٩٩٣ : ١٩٤) .

وهناك عدة طرائق تم من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحث من بينها طريقتين

هما:

#### ١ - طريقة إلفا كرونباخ :

تم استخراج الثبات من خلال تطبيق معادلة الفا كرونباخ ، اذ تقوم فكرة هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات فقرات الاستبانة جميعها على أساس إن الفقرة بحد ذاتها عبارة عن مقياس قائم ، أي التجانس بين فقرات الأداة ، فضلاً عن انها من اكثر الطرائق شيوعاً، لما تمتاز به من الدقة وإمكانية الوثوق بنتائجها على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) ، تبين أن قيمة معامل الثبات لجميع فقرات مجالات الاستبانة هي (٠.٧٧٠) ، وهو معامل ثبات عال ، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار . (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ : ٣٥٤)

#### ٢ - طريقة التجزئة النصفية:

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية؛ لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات الاستبانة ، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات استبانة الاحتياجات التدريبية المتضمنة (٣٨) فقرة إذ تم تقسيم الاستبانة على جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (١٩) فقرة ، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية وبواقع (١٩) فقرة ، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (٠.٨١٣) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (٠.٨٩٧) ، وبذلك يعد معامل ثبات مقبول ويمكن اعتماد الأداة في البحث (التل واخرون ، ٢٠٠٧ : ١٤٣) ، وجدول (١٣) يبين ذلك.

## جدول (١٣)

يبين معامل ثبات استبانة مجالات الاحتياجات التدريسية الفعال بمعادلة التجزئة النصفية وسييرمان براون

ت	محاور الاحتياجات التدريسية	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	
			ارتباط الجزئين	سييرمان براون
١	توليد المعرفة	١٤	٠.٨٢٠	٠.٩٠١
٢	نشر المعرفة	١٠	٠.٨١٦	٠.٩٠٠
٣	توظيف المعرفة	١٤	٠.٨٠٣	٠.٨٩١
	الدرجة الكلية للاستبانة	٣٨	٠.٨١٣	٠.٨٩٧

\* دال تحت مستوى الدلالة (٠.٠٥)

## ١٠- الوصف النهائي لاستبانة الاحتياجات التدريسية:

تكونت الأداة بصورتها النهائية من (٣٨) فقرة كما في ملحق (٦) ، كما تضمنت عدداً من البدائل واعتمد الباحث سلم التقدير الخماسي في استبانة الاحتياجات التدريسية التي أعطت بدائل الإجابة الخمسة وهي عبارة (كبيرة جداً) أعطت الوزن (٥) درجة، (كبيرة) أعطت الوزن (٤) درجة، (متوسطة) أعطت الوزن (٣) درجة، (ضعيفة) أعطيت الوزن (٢) درجة، (لا تمثل حاجة) أعطت الوزن (١) درجة ، وعند احتساب درجات الأداة الكلية ، إذ إن أعلى درجة لها هي (١٩٠) وأقل درجة (٣٨) وبوسط فرضي (١١٤) درجة ، وان فقرات الاستبانة تتضمن الفقرات الإيجابية فقط ؛ لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات البحث ، وكما مبين في جدول (١٤).

## جدول (١٤)

يبين الوصف النهائي لأداة البحث استبانة الاحتياجات التدريبية

الوسط الفرضي	اقل درجة للمجال	اعلى درجة للمجال	عدد الفقرات	المحاور	ت
٤٢	١٤	٧٠	١٤	توليد المعرفة	١
٣٠	١٠	٥٠	١٠	نشر المعرفة	٢
٤٢	١٤	٧٠	١٤	توظيف المعرفة	٣
١١٤	٣٨	١٩٠	٣٨	العدد الكلي للاستبانة	

## خامساً- الوسائل الإحصائية:

أستعمل الباحث بالحقيبة الإحصائية (SPSS) في تحليل البيانات وقد أستعمل الوسائل الإحصائية الآتية:

١. النسبة المئوية:

أستعمل الباحث النسبة المئوية لأستخراج الصدق الظاهري لمعرفة أتفاق المحكمين على الفقرات التابعة لكل مجال.

٢. الوسط الحسابي:

أستعمل الباحث الوسط الحسابي لوصف النتائج البحث.

٣. الانحراف المعياري :

أستعمل الباحث الانحراف المعياري لوصف النتائج البحث.

٤. اختبار ( t.test ) للعينات غير المترابطة (المستقلة):

أستعمل الباحث اختبار ( t.test ) وذلك لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية للمشرفين التربويين حسب متغير الجنس (ذكور - أناث).

**٥. معامل الارتباط البسيط (بيرسون):**

أستعمل الباحث معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لحساب صدق الالتساق الداخلي لأدوات البحث من خلال استخراج معامل الارتباط بين الفقرات ومجالها والفقرات والمجموع الكلي .

**٦. معادلة سبيرمان - براون :**

أستعمل الباحث معادلة سبيرمان - براون ذلك لتصحيح درجة معامل ارتباط بيرسون للثبات.

**٧. معامل الفا كرونباخ :**

أستعمل الباحث الفا كرونباخ لأستخراج معامل الثبات لفقرات أداة البحث.

**٨. قانون مربع كاي :**

أستعمل الباحث مربع كاي ذلك لحساب نسبة أتفاق السادة المحكمين على فقرات أداة البحث.

**٩. الوسط الفرضي :**

أستعمل الباحث الوسط الفرضي للمقارنة بين الوسط الحسابي لنتائج البحث لقبولها أو رفضها.

**١٠. الوزن النسبي :**

أستعمل الباحث الوزن النسبي لوصف كل فقرات الاستبانة ومعرفة درجاتها وترتيبها بالنسبة الى الفقرات الأخرى.

**١١. المدى :**

أستعمل الباحث المدى لتحديد المستويات المعيارية.

**١٢. الوسط الحسابي المرجح :**

أستعمل الباحث الوسط الحسابي المرجح لمعرفة مستوى فقرات المقياس وتحديد الاحتياجات التدريبية.

## الفصل الرابع

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

أولاً : عرض النتائج

ثانياً : تحليل النتائج

ثالثاً : الاستنتاجات

رابعاً : التوصيات

خامساً : المقترحات

## الفصل الرابع

### عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

- اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف- سمرنوف (1-Sample k-s) لأداة البحث (الاحتياجات التدريبية) لدى عينة البحث:

سنعرض اختبار كولمجروف - سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي او لا؟ وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات ؛ لأن معظم الاختبارات العلمية تشترط ان يكون توزيع البيانات طبيعياً، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل مكون أكبر من (٠.٠٥) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية ، وجدول (١٥) يوضح ذلك .

#### جدول (١٥)

يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لأداة البحث (الاحتياجات التدريبية)

(Sample Kolmogorov-Smirnov)

رقم المكون	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة
١	توليد المعرفة	١٤	٠.٢٢١	٠.٢٧٧	طبيعي
٢	نشر المعرفة	١٠	٠.٢٥١	٠.٢٩٣	طبيعي
٣	توظيف المعرفة	١٤	٠.١٧٩	٠.٢٥٥	طبيعي
٦	درجة الاستبانة ككل	٣٨	٠.١٥٩	٠.٢٤١	طبيعي

\* طبيعي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig) اكبر من (٠.٠٥) (محمد حسين ، ٢٠٠٢ : ١٣)

- المحك المعتمد في البحث:

بعد أن قام الباحث بتطبيق اداة البحث والتحقق من نتائج البحث في الفصل الثالث، ولكي تتحقق اهداف البحث وهو التعرف على مستوى محاور استبانة الاحتياجات التدريبية فضلاً عن الفروق بين

متغيرات الدراسة ، وللوصول الى نتائج أكثر دقة وشاملة وممثلة، عمد الباحث إلى تطبيق الاداة على عينة التطبيق الرئيسية البالغة (٨٠) مشرفاً.

اذ تم تحديد المحك المعتمد في الأداة (استبانة الاحتياجات التدريبية) من خلال حساب طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي ، من خلال (وليد ، ٢٠٠٨ : ٢٦) حساب المدى بين الدرجات (٥-١=٤) ، ومن ثم تقسيمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (قسمة ٤/٥ = ٠.٨٠) ، وبعد ذلك اضافة هذه القيمة الى اقل قيمة في المقياس (بداية المقياس) ، وهي الواحد صحيح ، وذلك لتحديد الحد الاعلى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا، ويصبح التوزيع حسب جدول (١٦) .

### جدول (١٦)

#### المحك المعتمد في اداة البحث استبانة (الاحتياجات التدريبية)

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	مستوى الحاجة
١.٨٠ - ١.٠٠	من ٣٦ % فأقل	لا تمثل حاجة
٢.٦٠ - ١.٨١	اكثر من ٣٦% - ٥٢%	ضعيفة
٣.٤٠ - ٢.٦١	اكثر من ٥٢% - ٦٨%	متوسطة
٤.٢٠ - ٣.٤١	اكثر من ٦٨% - ٨٤%	كبيرة
٥.٠٠ - ٤.٢١	اكثر من ٨٤% - ١٠٠%	كبيرة جداً

### أولاً- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

سيتم عرض النتائج على وفق تسلسل أسئلة البحث وكالاتي:

- الوصف الاحصائي لعينة الدراسة :

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات العامة لعينة الدراسة من حيث متغير

الجنس ، المؤهل العلمي ، الدورات التدريبية ، سنوات الخدمة ، كما في جدول (١٧) .

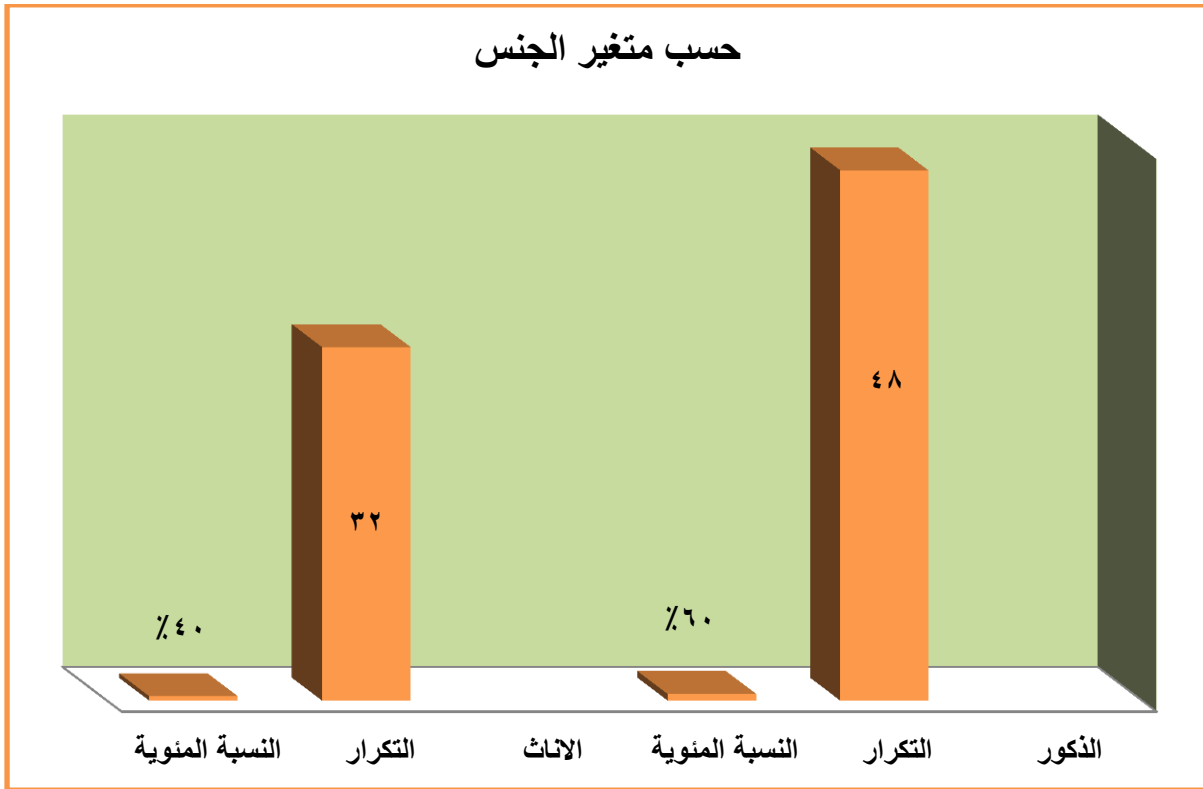


جدول (١٧)

توزيع عينة البحث (حسب متغير الجنس)

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس	الفئات
٦٠%	٤٨	ذكور	الاولى
٤٠%	٣٢	اناث	الثانية
١٠٠%	٨٠	المجموع	

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث في هذا المطلب تبعاً لمتغير الجنس ، كما موضح في الشكل (٢) .



شكل (٢)

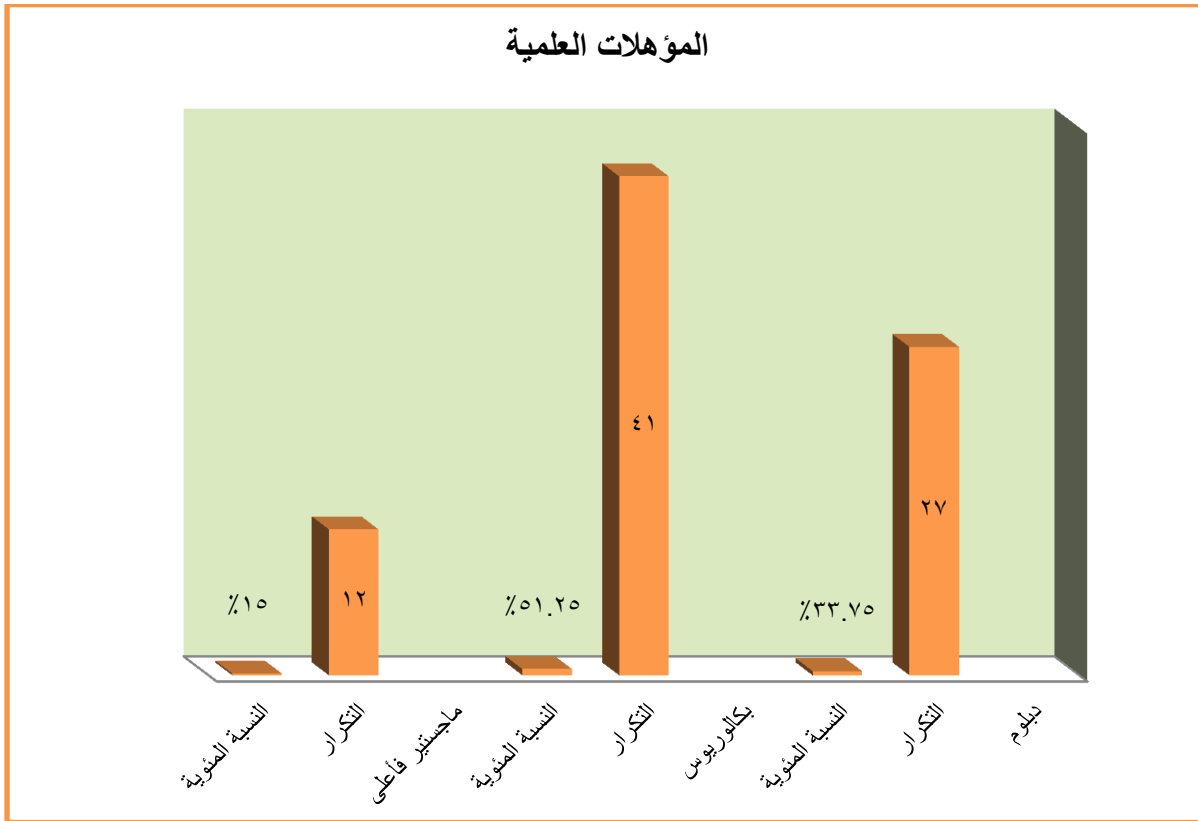
يوضح التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث (حسب متغير الجنس)

جدول (١٨)

توزيع عينة البحث (حسب متغير المؤهل العلمي)

الفئات	المؤهلات العلمية	التكرار	النسبة المئوية %
الأولى	دبلوم	٢٧	٣٣.٧٥ %
الثانية	بكالوريوس	٤١	٥١.٢٥ %
الثالثة	ماجستير فأعلى	١٢	١٥ %
المجموع		٨٠	١٠٠ %

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسب الفئات الأولى والثالثة من عناصر العينة تمثل نسب أقل من نسبة الفئة الثانية (بكالوريوس) في هذا المطلب تبعاً لمتغير المؤهلات العلمية ، وكما موضح في الشكل (٣) .



شكل (٣)

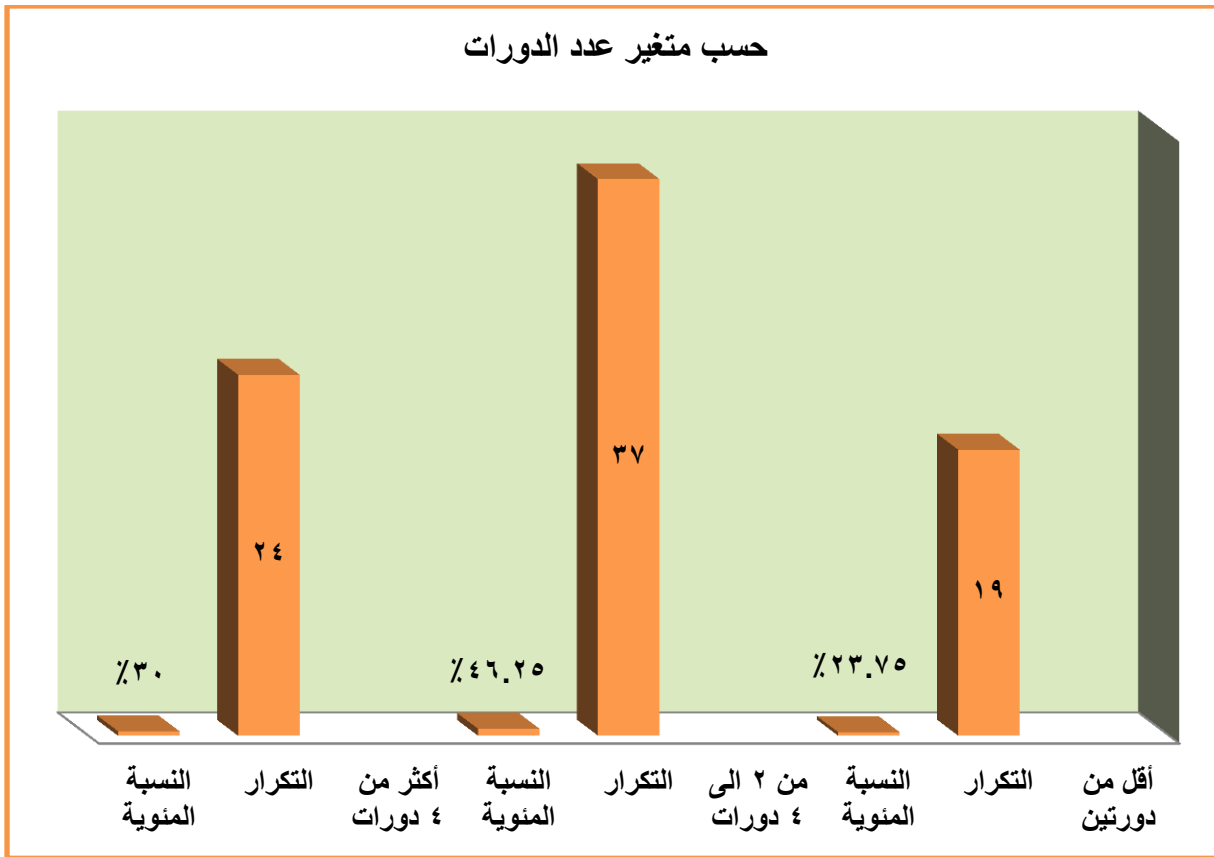
يوضح التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث حسب متغير (المؤهلات العلمية)

جدول (١٩)

توزيع عينة البحث حسب متغير (عدد الدورات)

النسبة المئوية %	التكرار	عدد الدورات	الفئات
٢٣.٧٥ %	١٩	أقل من دورتين	الأولى
٤٦.٢٥ %	٣٧	من ٢ الى ٤ دورات	الثانية
٣٠ %	٢٤	أكثر من ٤ دورات	الثالثة
١٠٠ %	٨٠	المجموع	

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان نسب الفئات الأولى والثالثة من عناصر العينة تمثل نسب أقل من نسبة الفئة الثانية (من ٢ الى ٤ دورات) في هذا المطلب تبعاً لمتغير عدد الدورات ، وكما موضح في الشكل (٤) .



شكل (٤)

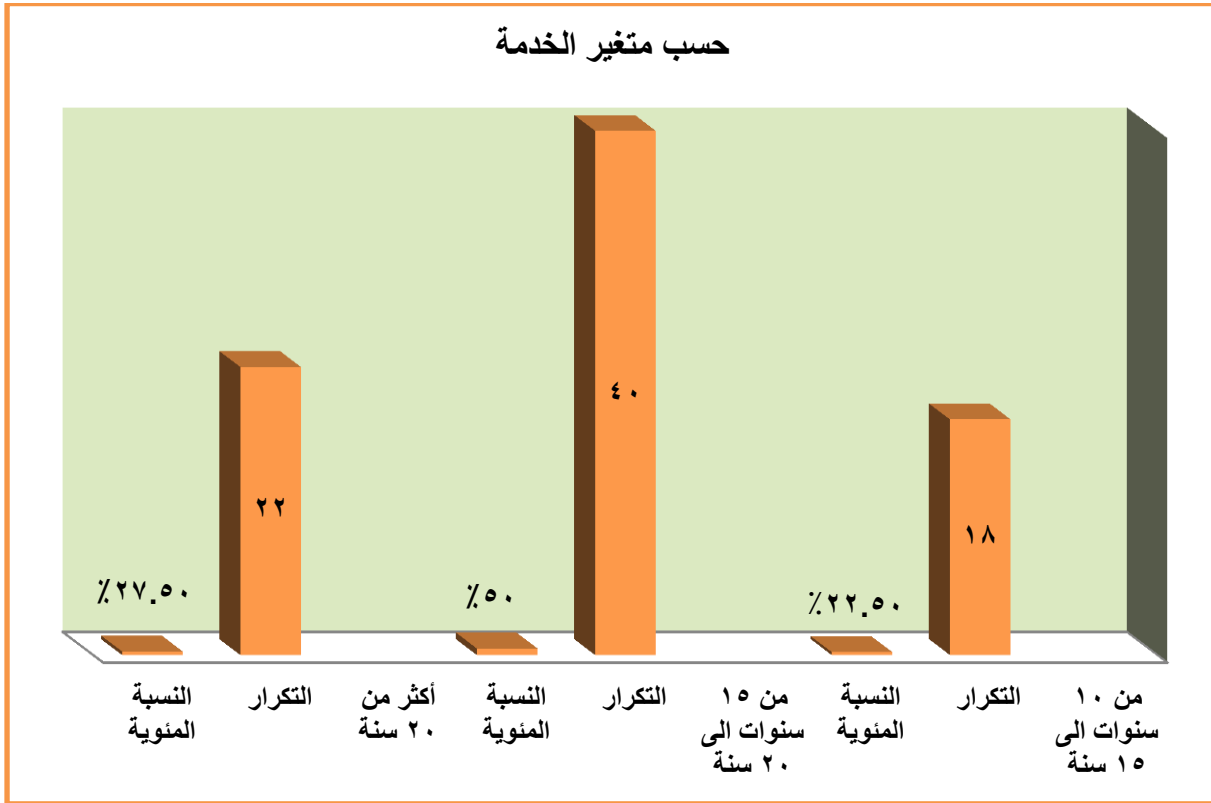
يوضح التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث (حسب متغير عدد الدورات)

جدول (٢٠)

توزيع عينة البحث (حسب متغير سنوات الخدمة)

الفئات	سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية	التكرار	النسبة المئوية %
الاولى	من ١٠ - ١٥ سنة	١٨	٢٢.٥٠ %
الثانية	من ١٥ - ٢٠ سنة	٤٠	٥٠ %
الثالثة	أكثر من ٢٠ سنة	٢٢	٢٧.٥٠ %
المجموع		٨٠	١٠٠ %

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسب الفئات الاولى والثالثة من عناصر العينة تمثل نسب أقل من نسبة الفئة الثانية (من ١٥ سنوات الى ٢٠ سنة) في هذا المطلب تبعاً لمتغير الخدمة في الوظيفة الحالية ، وكما موضح في الشكل (٥) .



شكل (٥)

يوضح التكرار والنسب المئوية في توزيع عينة البحث (حسب متغير الخدمة)

- في هذا المطلب سيتم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل النتائج التي حصل عليها الباحث من جراء تطبيق أداة الاستبانة للاحتياجات التدريبية على أفراد العينة والمكونة من (٣٨) فقرة ، وقد تمت الاستعانة في ذلك ببرنامج الحزم الاحصائية (spss)، كما في الجداول الآتية :
- عرض وتحليل نتائج مستوى محاور استبانة الاحتياجات التدريبية:
  - عرض نتائج قيمة (T) المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل محور في استبانة الاحتياجات التدريبية:

### جدول (٢١)

يبين قيمة (T) المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل محور استبانة الاحتياجات التدريبية

ت	المحاور	عدد فقرات المحور	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
١	توليد المعرفة	١٤	٤٢	٥٦.٠٠٠	٤.٦٩٠	١٣.٣٤٨	٠.٠٠٠٠*	دال
٢	نشر المعرفة	١٠	٣٠	٣٧.٨٦	٤.٢٩٥	٨.١٧٣	٠.٠٠٠٠*	دال
٣	توظيف المعرفة	١٤	٤٢	٥٣.٢٢	٣.٩٩٨	١٢.٥٨٣	٠.٠٠٠٠*	دال
	درجة الاستبانة ككل	٣٨	١١٤	١٤٧.٠	٧.١٧٤	٢٠.٦٣٥	٠.٠٠٠٠*	دال

\* دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (٠.٠٥)$

يتضح من جدول (٢١) أن عدد فقرات محور (توليد المعرفة) (١٤) فقرة ، وبمتوسط فرضي (٤٢) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (٢٦.٠٠٠) وبانحراف معياري (٤.٦٩٠) ، اذ بلغت قيمة (T) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (١٣.٣٤٨) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠٠) ،

مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وجدنا أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية لصالح المتوسط الحسابي ، وهذا يدل على أن معلمي الصفوف الأولى بحاجة تدريبية الى مهارة توليد المعرفة.

يتضح من جدول (٢١) أن عدد فقرات محور (نشر المعرفة) (١٠) فقرات ، وبمتوسط فرضي (٣٠) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (37.863) وبانحراف معياري (٤.٢٩٥) ، اذ بلغت قيمة (T) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (٨.١٧٣) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وجدنا أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي ، وهذا يدل على أن معلمي الصفوف الأولى بحاجة تدريبية الى مهارة نشر المعرفة.

يتضح من جدول (٢١) أن عدد فقرات محور (توظيف المعرفة) (١٤) فقرة ، وبمتوسط فرضي (٤٢) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (٥٣.٢٢٥) وبانحراف معياري (٣.٩٩٨) ، اذ بلغت قيمة (T) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (١٢.٥٨٣) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي ، وهذا يدل على أن معلمي الصفوف الأولى بحاجة تدريبية الى مهارة توظيف المعرفة.

ويتضح من جدول رقم (١٩) أن عدد فقرات (استبانة الاحتياجات التدريبية) ككل (٣٨) فقرة ، وبمتوسط فرضي (١١٤) درجة ، بينما كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (١٤٧.٠٨٨) وبانحراف معياري (٧.١٤٧) ، اذ بلغت قيمة (T) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (٢٠.٦٣٥) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وجدنا أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية لصالح المتوسط الحسابي ، وهذا يدل على أن معلمي الصفوف الأولى بحاجة تدريبية الى استبانة الاحتياجات التدريبية ككل .

- عرض نتائج التقييم والمتوسطات المرجحة والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمحاور استبانة الاحتياجات التدريبية:

## جدول (٢٢)

يبين درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمحاور استبانة الاحتياجات التدريبية

ت	المحاور	عدد فقرات المحور	درجة التقييم	الوسط المرجح	الوزن النسبي	مستوى الاحتياج	الترتيب
١	توليد المعرفة	١٤	٤٤٨٠	٤.٠٠٠	%٨٠.٠٠٠	كبيرة	١
٢	نشر المعرفة	١٠	٣٠٢٩	٣.٧٨٦	%٧٥.٧٢٥	كبيرة	٣
٣	توظيف المعرفة	١٤	٤٢٥٨	٣.٨٠٢	%٧٦.٠٠٤	كبيرة	٢
	درجة الاستبانة ككل	٣٨	١١٧٦٧	٣.٨٧١	%٧٧.٤٢	كبيرة	

يتضح من جدول (٢٢) ما يلي :

- إن محور (توليد المعرفة) حصل على المرتبة الأولى بدرجة تقييم (٤٤٨٠) وبوسط حسابي مرجح (٤.٠٠٠) ، أما وزنه النسبي (%٨٠.٠٠٠) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، ويرى الباحث أن الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأولى في مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين في مديرية تربية ميسان في مجال توليد المعرفة جاءت بشكل مرتفع ويعزو الباحث هذه النتيجة الى قلة الانفاق على التعليم ، وقلة في توافر وسائل التكنولوجيا الحديثة ، وقلة الحوافز وكثرة الاعباء الكتابية والتدريسية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العتبي ، ٢٠١٢) والتي توصلت الى حاجة مديرية التربية والتعليم ومساعدتهم الى برامج تنمية مهنية في مجتمع المعرفة ، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الفالح ، ٢٠١٨) والتي توصلت إلى إدراك إمدريات ومشرفات التدريب بأن مراكز التدريب التربوي تشكل بيئة خصبة لإنتاج المعرفة .

- إن محور (توظيف المعرفة) حصل على المرتبة الثانية بدرجة تقييم (٤٢٥٨) وبوسط حسابي مرجح (٣.٨٠٢) ، أما وزنه النسبي (%٧٦.٠٠٤) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، ويرى الباحث أن الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأولى في مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين في مديرية تربية ميسان في مجال توظيف المعرفة جاءت بشكل مرتفع ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قلة التدريب على استعمال وسائل التكنولوجيا وكثرة العبء التدريسي لمعلم الصفوف

الأولى والكم المعرفي الذي تحويه المناهج التعليمية ، لذا فان طاقات المعلم موجهة إلى الواجبات الكتابية أكثر من البحث عن أساليب جديدة في التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الغيثي ، ٢٠٠٩) ومع ما ذكر في الخلفية النظرية، (متطلبات مجتمع المعرفة) ، وكما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الفالح ، ٢٠١٨) التي توصلت إلى حاجة المديرية للتدريب هو وعي المديرات بضرورة الاستفادة من المعرفة المتوافرة لدى المديرات لتوظيفها في عمل مركز التدريب التربوي .

- إن محور (نشر المعرفة) : حصل على المرتبة الثالثة بدرجة تقييم (٣٠٢٩) وبوسط حسابي مرجح (٣.٧٨٦) ، أما وزنه النسبي (٧٥.٥٢٥٪) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، ويرى الباحث ان الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأولى في مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين في مديرية تربية ميسان في مجال نشر المعرفة جاءت بشكل مرتفع ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى غياب الحوافز المادية وعدم تشجيع أعضاء هيئة التعليم على البحث العلمي وعدم اشتراكهم الفعال في الندوات والمؤتمرات العلمية وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القفعي ، ٢٠١١) و(العتبي ، ٢٠١٢) و (جرادات ، ٢٠١٤) كما تتفق مع ما أشرنا إليه في الخلفية النظرية إلى أن التعرف على طرق النشر العلمي أمر مهم لنشر المعرفة بطريقة علمية موثقة .

- وإن الأداة ككل (استبانة الاحتياجات التدريبية): حصلت على درجة تقييم (١١٧٦٧) وبوسط حسابي مرجح (٣.٨٧١)، أما وزنها النسبي (٧٧.٤٢٪) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، ويرى الباحث ان الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية ككل لمعلم الصفوف الأولى في مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين في مديرية تربية ميسان جاءت بشكل مرتفع ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى غياب الاحتياجات التدريبية مما تترك فجوة بين ما يمتلكه معلم الصفوف الأولى وما يجب أن يمتلكه من مهارات ومعلومات واتجاهات من الواجب توافرها؛ لجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين ادائهم الوظيفي الذي يسهم بدوره في تحسين نوعية التعليم، تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من العوامل المهمة لتدريب المعلمين لتحقيق الأهداف المنشودة من خلال وجود نشاط مخطط يقوم على دراسة علمية وعملية للتعرف على الحاجات التدريبية .

(المطرودي ، ٢٠١١ : ٣٣٠) ، (ديب ، ٢٠٠٦ : ٤٤٠)

- عرض وتحليل نتائج مستوى فقرات محور (توليد المعرفة) لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين:



جدول (٢٣)

يبين درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات محور (توليد المعرفة)

ت	الفقرات	درجة التقييم	الوسط المرجح	الوزن النسبي %	مستوى الاحتياج	الترتيب
١	يلم بطرائق ابتكار المعرفة	٣٢٢	٤.٠٢٥	%٨٠.٥٠	كبيرة	٧
٢	يتدرب على مهارات التفكير الابداعي	٣٢٧	٤.٠٨٨	%٨١.٧٥	كبيرة	٦
٣	يلم بمهارات التفكير الناقد العلمي	٢٥٩	٣.٢٣٨	%٦٤.٧٥	متوسطة	١٤
٤	يتدرب على استخدام اسلوب حل المشكلات	٣٢٨	٤.١٠٠	%٨٢.٠٠	كبيرة	٥
٥	يلم بمهارات التفكير فوق المعرفية (تخطيط،مراقبة، تقييم)	٣٢١	٤.٠١٣	%٨٠.٢٥	كبيرة	٨
٦	يتدرب على معرفة أساليب تطوير المعرفة العلمية ( التخصصية والتربوية)	٢٩٦	٣.٧٠٠	%٧٤.٠٠	كبيرة	١٢
٧	يتدرب بشكل مستمر اثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية	٣٥٥	٤.٤٣٨	%٨٨.٧٥	كبيرة جداً	٣
٨	يتدرب على مهارات التعليم المستمر خلال فترة الخدمة الاكاديمية	٣١٠	٣.٨٧٥	%٧٧.٥٠	كبيرة	١١
٩	يتدرب على اساليب العمل الجماعي	٣٦٢	٤.٥٢٥	%٩٠.٥٠	كبيرة جداً	٢
١٠	يتقن اللغة (الانكليزية) للتواصل العالمي	٣٣٠	٤.١٢٥	%٨٢.٥٠	كبيرة	٤
١١	يلم بإجراءات البحث العلمي والتربوي	٣١١	٣.٨٨٨	%٧٧.٧٥	كبيرة	١٠
١٢	يتدرب على استخدام المكتبات	٢٧٦	٣.٤٥٠	%٦٩.٠٠	كبيرة	١٣

ت	الفقرات	درجة التقييم	الوسط المرجح	الوزن النسبي %	مستوى الاحتياج	الترتيب
	كمصادر تعلم					
١٣	يلم بأساليب الوصول الى لمعرفة من خلال وسائل التواصل	٣٦٨	٤.٦٠٠	%٩٢.٠٠	كبيرة جداً	١
١٤	يتدرب على التفاعل الايجابي مع مواقع التواصل الاجتماعي في ابتكار المعرفة	٣١٥	٣.٩٣٨	%٧٨.٧٥	كبيرة	٩
	الدرجة الكلية للمحور	٤٤٨٠	٤.٠٠٠	%٨٠.٠٠	كبيرة	

#### يتضح من جدول (٢٣) ما يأتي:

- الفقرة (١) التي تنص (يلم بطرائق ابتكار المعرفة) ، اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٠٢٥) وبوزن نسبي (٨٠.٥٠%) التي حصلت على المرتبة السابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة الى أهمية دور المعلم باعتباره عصب العملية التعليمية والتربوية وأداء نجاحها، وأن جودة التعليم ومدى تحقيق الأهداف التربوية والارتقاء بمستوى الأداء مرهون بمستوى أداء المعلم وبمقدار الفعالية والكفاءة التي يتصف بها في أداء وظيفته ، لذلك كان لزاما على كل معلم ناجح وقيادي فعال في مؤسساته التعليمية أن يكون ملماً في المعلومات وخلق المعارف الجديدة .
- الفقرة (٢) التي تنص (يتدرب على مهارات التفكير الابداعي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٠٨٨) وبوزن نسبي (٨١.٧٥%) التي حصلت على المرتبة السادسة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ويعزو الباحث هذه النتيجة الى نقص الخبرات في مهارات التفكير الابداعي المقدمة في أنشطة وبرامج المرحلة الابتدائية حيث يمارس المعلم طرائق واساليب لا تتجاوز التقليد والمحاكاة وتركز على الحفظ والتلقين مما يجعل المتعلم عند مستويات التفكير الدنيا ، وكما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية الدور الذي يلعبه مهارات التفكير الإبداعي في رفع العملية التعليمية والسير بها نحو تحقيق الأهداف التربوية والارتقاء بها للوصول إلى أعلى درجات الإتقان مما ينعكس إيجاباً على تحصيل المتعلمين.

- الفقرة (٣) التي تنص (يلم بمهارات التفكير الناقد العلمي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٢٣٨) وبوزن نسبي (٦٤.٧٥٪) ولتي حصلت على المرتبة الرابعة عشر ، وهي بمستوى حاجة متوسط ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة الى عدم اهتمام القائمين على تأهيل معلمى الصفوف الأولى وإنمائهم مهنيا في أثناء الخدمة في مجال تنمية التفكير الناقد ومهاراته المختلفة، مما انعكس سلباً على إلمامهم بتلك المهارات وتمكنهم منها .
- الفقرة (٤) التي تنص (يتدرب على استخدام اسلوب حل المشكلات) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.١٠٠) وبوزن نسبي (٨٢.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة الخامسة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي يعزو الباحث هذه النتيجة عدم تدريب المعلمين على مهارة حل المشكلات بأسلوب علمي صحيح لكسبهم الثقة بأنفسهم والاعتماد عليها في حل مشكلاتهم دون اللجوء إلى الآخرين في حلها ، أي أصبح التعامل مع أية مشكلات يتطلب معرفة متصلة من حقول معرفية متعددة، الأمر الذي مهد إلى تعاظم الحاجة إلى منهجيات وأساليب علمية جديدة تمكن من الاستفادة من المعرف الكثيرة في التعامل مع الظواهر والمشاكل في تعقيداتها الجديدة، وإشكالياتها المتجددة.
- الفقرة (٥) التي تنص (يلم بمهارات التفكير فوق المعرفية (تخطيط، مراقبة، تقييم)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٠١٣) وبوزن نسبي (٨٠.٢٥٪) والتي حصلت على المرتبة الثامنة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة تحديد عدد من المهارات العليا التي تقوم بإدارة نشاطات التفكير وتوجيهها عندما ينشغل الفرد في موقف حل المشكلة واتخاذ القرار.
- الفقرة (٦) التي تنص (يتدرب على معرفة أساليب تطوير المعرفة العلمية التخصصية والتربوية)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٧٠٠) وبوزن نسبي (٧٤.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة الثانية عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين هم عمال معرفة حيث يجب أن يمتلكوا قدرًا كبيراً من المعرفة في مجال تخصصهم سواء العلمي أو المعرفة التربوية.
- الفقرة (٧) التي تنص (يتدرب بشكل مستمر اثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٤٣٨) وبوزن نسبي (٨٨.٧٥٪) التي حصلت على المرتبة الثالثة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة جداً ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن

المعلمين بحاجة إلى تدريب مستمر أثناء الخدمة؛ لأن العلم والمعرفة في تطور مستمر وعمال المعرفة هم من يطورون المعرفة وينتجونها، والذي ينتج المعرفة هو من يمتلك القوة في هذا العصر.

• الفقرة (٨) التي تنص (يتدرب على مهارات التعليم المستمر خلال فترة الخدمة الأكاديمية) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٨٧٥) وبوزن نسبي (٧٧.٥٠٪) والتي حصلت على المرتبة الحادية عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، ويعزو الباحث هذه النتيجة ويرى الباحث أن التعليم المستمر أحد طرق توليد المعرفة، فهو يصب في نمو المعلم المهني والمعرفي، وهو يعكس نوعاً من الانفتاح في التحول في التعليم ويمثل نقطة ارتكاز لتنمية عمال المعرفة، ومن الأولويات التدريب على مهاراته وأدواته ضرورة لمجتمع المعرفة مع الانفجار المعرفي الهائل.

• الفقرة (٩) التي تنص (يتدرب على أساليب العمل الجماعي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٥٢٥) وبوزن نسبي (٩٠.٥٠٪) التي حصلت على المرتبة الثانية ، وهي بمستوى حاجة كبيرة جداً ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه يجب أن يقوم المعلم بالعمل في فريق بشري ملائم بهذا العمل ولكي يكون العمل منتجاً ، يجب أن تؤدي الأعمال في مجتمع المعرفة من خلال أسلوب الفريق المناسب، ليصبح عمال توليد المعرفة فاعلين .

• الفقرة (١٠) التي تنص (يتقن اللغة الانكليزية للتواصل العالمي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.١٢٥) وبوزن نسبي (٨٢.٥٠٪) التي حصلت على المرتبة الرابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي يعزو الباحث هذه النتيجة أن الترجمة لم تعد الخيار الأفضل مع العدد الضخم والمتزايد للمعرفة باللغات الأجنبية فكان تعلم اللغات هو الخيار الأفضل للتفاعل والتعامل مع المعرفة، والطريق لإنتاج معرفة جديدة.

• الفقرة (١١) التي تنص (يلم بإجراءات البحث العلمي والتربوي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٨٨٨) وبوزن نسبي (٧٧.٧٥٪) التي حصلت على المرتبة العاشرة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن البحث العلمي من أهم طرق توليد المعرفة ويتطلب ذلك اكتساب مهارات منها : الملاحظة، والتفكير العلمي و البحث عن المعلومة، ومهارات العرض والتسجيل للمعلومة، ومهارات التعاون والاتصال مع فريق البحث،

ومهارات توثيق المعلومة ومناهج البحث، ومهارات إجراءات البحوث واستخلاص النتائج، ويتطلب ذلك كله التدريب عليها وتمكين المعلم منها .

- الفقرة (١٢) التي تنص (يتدرب على استخدام المكتبات كمصادر تعلم) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٤٥٠) وبوزن نسبي (٦٩.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة الثالثة عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن للمكتبات ومصادر التعلم دوراً بارزاً في توفير المعرفة، واكتسابها ، وتوليد معارف جديدة من خلالها.
- الفقرة (١٣) التي تنص (يلم بأساليب الوصول الى لمعرفة من خلال وسائل التواصل) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٦٠٠) وبوزن نسبي (٩٢.٠٠٪) والتي حصلت على المرتبة الاولى، وهي بمستوى حاجة كبيرة جداً ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تقنية المعلومات وشبكات الحاسب مصدرا من مصادر توليد المعرفة واقتصادها، فمن جانب هي وسائط تستخدم لنقل المعرفة وتداولها بشكل ميسر وسريع ومن جانب آخر؛ هي معرفة ومصدر رئيس ومشارك بارز في الاقتصاد المعرفي.
- الفقرة (١٤) التي تنص (يتدرب على التفاعل الايجابي مع مواقع التواصل الاجتماعي في أبتكار المعرفة) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٩٣٨) وبوزن نسبي (٧٨.٧٥٪) والتي حصلت على المرتبة التاسعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن ما يحدث من تفاعلات فكرية وثقافية وعلمية داخل شبكات العمل الداخلية والخارجية هي مصدر مهم من مصادر توليد الأفكار والمعرفة وتنميتها.
- وأن درجة المحور الكلية (توليد المعرفة) ، بلغ الوسط الحسابي المرجح له (٤.٠٠) وبوزن نسبي (٨٠.٠٠٪) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي .

- عرض وتحليل نتائج مستوى فقرات محور (نشر المعرفة) لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين:

جدول (٢٤)

يبين درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات محور (نشر المعرفة)

ت	الفقرات	درجة التقييم	الوسط المرجح	الوزن النسبي %	مستوى الاحتياج	الترتيب
١	يستخدم اجهزة الكمبيوتر في نشر المعرفة (البحوث العلمية والموسوعات والنشرات التربوية)	٣٥٢	٤.٤٠٠	%٨٨.٠٠	كبيرة جداً	١
٢	يستخدم تقنية الانترنت من الجيل الأول (مواقع الشخصية ، مشاركة ملفات البريد الالكتروني)	٣١٦	٣.٩٥٠	%٧٩.٠٠	كبيرة	٥
٣	يستخدم تقنية الأنترنت من الجيل الثاني (المدونات، الفيس بوك)	٢٧٨	٣.٤٧٥	%٦٩.٥٠	كبيرة	٨
٤	يستخدم برامج الكمبيوتر الاساسية (الويندوز، الاوفيس، الاكسل)	٣٢٤	٤.٠٠٥	%٨١.٠٠	كبيرة	٣
٥	يلم بطرائق نشر المحتوى المعرفي الكترونياً(برنامج التأليف الالكتروني)	٢٧٠	٣.٣٧٥	%٦٧.٥٠	متوسطة	٩
٦	يتدرب على نشر المحتوى المعرفي بواسطة الوسائط المتعددة(النص، الصوت، الصور المتحركة الفيديو ، التطبيقات)	٢٨٥	٣.٥٦٣	%٧١.٢٥	كبيرة	٧
٧	يتقن المعلمين مهارات اللازمة للتدريب عن بعد	٢٥٠	٣.١٢٥	%٦٢.٥٠	متوسطة	١٠
٨	يتدرب على أعداد البرامج التدريبية للمعلمين في المجال التربوي	٣٢٠	٤.٠٠٠	%٨٠.٠٠	كبيرة	٤
٩	يتدرب على استخدام أساليب التدريس لنشر المعرفة	٣٠٤	٣.٨٠٠	%٧٦.٠٠	كبيرة	٦
١٠	يتقن مهارات الاتصال (الحوار ، تقبل الآخر ، مناقشة الافكار) كمصادر تعلم	٣٣٠	٤.١٢٥	%٨٢.٥٠	كبيرة	٢
	الدرجة الكلية للمحور	٣٠٢٩	٣.٧٨٦	٧٥.٧٢٥ %	كبيرة	

يتضح من جدول (٢٤) ما يأتي:

- الفقرة (١) التي تنص (يستخدم أجهزة الكمبيوتر في نشر المعرفة ( البحوث العلمية والموسوعات والنشر التربوية)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٤٠٠) وبوزن نسبي (٨٨.٠٠٪) والتي حصلت على المرتبة الأولى ، وهي بمستوى حاجة كبيرة جداً ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الكمبيوتر ضروري للمعلم ويوفر من خلاله ما ينشر به من المعرفة ويوفر لنا اليوم إمكانية كبيرة في الاطلاع على المعلومة ونشرها ويستخدم كذلك لتوفير البحوث العلمية المعدة سابقاً أو إعدادها لتكون جاهزة للنشر .
- الفقرة (٢) التي تنص (يستخدم تقنية الانترنت من الجيل الأول (مواقع الشخصية ، مشاركة ملفات البريد الإلكتروني)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٩٥٠) وبوزن نسبي (٧٩.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة الخامسة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم استخدام بعض المعلمين الانترنت والبريد الإلكتروني وفي الاطلاع على المعارف ولبحوث ومشاركتها من شخص الى آخر والذي يعد من أهم الوسائل التي يستخدمها المعلم في التواصل ونشر المعرفة وتعد عنصراً أساسياً في المناهج والمؤسسات التعليمية.
- الفقرة (٣) التي تنص (يستخدم تقنية الانترنت من الجيل الثاني (المدونات ، الفيس بوك)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٤٧٥) وبوزن نسبي (٦٩.٥٠٪) التي حصلت على المرتبة الثامنة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى الطرق المتعبة في تعلمها وضعف الإفادة من مستحدثات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الذي اثر سلباً على نشر المعرفة والإحداث من خلال استخدام التطبيقات الإلكترونية بشكل مناسب لدى المعلمين والمؤسسات التعليمية .
- الفقرة (٤) التي تنص (يستخدم برامج الكمبيوتر الأساسية (الويندوز ، الأوفيس ، الاكسل) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٠٥) وبوزن نسبي (٨١.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة الثالثة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن البرامج الكمبيوتر الويندوز ، الأوفيس ، الاكسل له أهمية كبيرة في طباعة البحوث والتقارير ، وخطابات المعلمين والأدريين ، أي كان من الضروري في الوقت الحاضر أن يُتقن المعلم استخدام برامج الكمبيوتر الأساسية لتنظيم أعماله المدرسية ما بين الإدارية والفنية، ويعد هذه البرامج من أساسيات

استخدام الحاسب الآلي، حيث تقدم الدورات التي تتضمن تعليمه إجبارياً لكل موظف في المؤسسات التعليمية .

• الفقرة (٥) التي تنص (يلم بطرائق نشر المحتوى المعرفي إلكترونياً(برنامج التأليف الإلكتروني)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٣٧٥) وبوزن نسبي (٦٧.٥٠٪) التي حصلت على المرتبة التاسعة ، وهي بمستوى حاجة متوسطة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى تدريب المعلمين على المحتوى الرقمي أحد أهم عناصر العمل لدى المؤسسات في عصر الاقتصاد المعرفي، كما أصبح نجاح المؤسسات مرتبط بقدرتها على بناء ونشر محتواها الرقمي لخدمة ودعم عملياتها، لقياس مدى مساهمة محتواها الرقمي في الوصول إلى أهدافها الرئيسية.

• الفقرة (٦) التي تنص (يتدرب على نشر المحتوى المعرفي بواسطة الوسائط المتعددة(النص، الصوت، الصور المتحركة الفيديو ، التطبيقات)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٥٦٣) وبوزن نسبي (٧١.٢٥٪) التي حصلت على المرتبة السابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى البرامج الحالية والتي يستخدمها المعلم في مؤسسته التعليمية كبرامج (Excel – Power Point– Word) وغيرها لا تعتبر كافية للمعلم الذي يعايش عصر التحولات التكنولوجية الكبيرة في شتى مجالات الحياة، وهو الأمر الذي يتطلب ضرورة أن يحرص المعلم على التنمية الذاتية المتواصلة، ويتحول من معلم إلى متعلم يحصل على كل ما هو جديد من معلومات باستمرار سواء بتدريب ذاتي أو الالتزام بالدورات المقررة، ولتكن برامج الوسائط المتعددة منطلقاً لتكوين مهارات جديدة لهذه التنمية الذي لا غنى عنها للمعلم، ومن ثم يجب الاهتمام بضرورة امتلاك المهارات الإلكترونية المتمثلة بإلمام برامج الحاسب الآلي الحديثة في ظل في عصر المعرفة.

• الفقرة (٧) التي تنص (يتقن المعلمين مهارات اللازمة للتدريب عن بعد) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.١٢٥) وبوزن نسبي (٦٢.٥٠٪) التي حصلت على المرتبة العاشرة ، وهي بمستوى حاجة متوسطة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن انخفاض مهارات التدريب عن بعد إلى عدم الإشراف على الدورات التدريبية للمعلمين وهو أمر يتعارض مع فلسفة التدريب أثناء الخدمة وكذلك يرجع إلى قصور في استخدام وسائل الاتصال الحديثة في عمل



الدورات، فقد غلب أسلوب المحاضرة في الدورات التدريبية، ويندر التنوع استخدام الأساليب التدريبية الحديثة المعتمدة على التكنولوجيا المطورة.

- الفقرة (٨) التي تنص (يتدرب على إعداد البرامج التدريبية للمعلمين في المجال التربوي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٠٠٠) وبوزن نسبي (٨٠.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة الرابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعز الباحث هذه النتيجة إلى ضعف في أعداد والتأهل والتدريب التربوي لدى المعلمين ؛وذلك لعدم تلقية دورات الكافية والفعالة في أعداد وتصميم البرامج التدريبية .
- الفقرة (٩) التي تنص (يتدرب على استخدام أساليب التدريس لنشر المعرفة) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٨٠٠) وبوزن نسبي (٧٦.٠٠٪) التي حصلت على المرتبة السادسة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى حاجة المعلمين إلى التدريب على كثير من مجالات العملية التعليمية وحاجتهم للقيام بالعديد من الإجراءات والأساليب وأستراتيجيات التدريس حديثة في الغرفة الصفية من أجل إكساب المتعلمين الخبرات التربوية المستهدفة بما تشتمل عليه من معارف ومهارات واتجاهات وقيم وأنماط سلوكية عديدة.
- الفقرة (١٠) التي تنص (يتقن مهارات الاتصال (الحوار ، تقبل الآخر ، مناقشة الأفكار) كمصادر تعلم) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.١٢٥) وبوزن نسبي (٨٢.٥٠٪) التي حصلت على المرتبة الرابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة للاتصال في الميدان التربوي أهمية كبرى؛ لأنه ينمي في نفوس المتعلمين أهمية الحوار وتقبل الآخر، ومناقشة الأفكار التي تتم من أجل الوصول إلى المعرفة والتوصل إليها.
- إن درجة المحور الكلية (نشر المعرفة) ، بلغ الوسط الحسابي المرجح له (٣.٧٨٦) وبوزن نسبي (٧٥.٧٢٥٪) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي .

عرض وتحليل نتائج مستوى فقرات محور (توظيف المعرفة) لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين:

جدول (٢٥)

يبين درجة التقييم والوسط الحسابي المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات محور (توظيف المعرفة)

ت	الفقرات	درجة التقييم	الوسط المرجح	الوزن النسبي %	مستوى الاحتياج	الترتيب
١	يتدرب على توظيف المعرفة الجديدة من خلال إدارة المعرفة	٣١٤	٣.٩٢٥	٪٧٨.٥٠	كبيرة	٤
٢	يتعرف على أساليب تنمية التفكير العلمي لدى التلاميذ	٣٠٦	٣.٨٢٥	٪٧٦.٥٠	كبيرة	٧
٣	يتدرب بشكل ايجابي مع المراكز البحثية والدراسات والجامعات المحلية والعالمية	٣٠٩	٣.٨٦٣	٪٧٧.٢٥	كبيرة	٦
٤	يستخدم المعرفة العلمية لحل مشكلات التربية	٣١٨	٣.٩٧٥	٪٧٩.٥٠	كبيرة	٣
٥	يلم بالوسائل التعليمية لتوظيف اساليب تدريس حديثة قائمة على النظريات البنائية والمعرفية	٢٨٥	٣.٥٦٣	٪٧١.٢٥	كبيرة	١١
٦	يتدرب على توظيف اساليب التدريس الالكترونية ( النشرات التربوية ،القراءات الموجهة)	٢٨٨	٣.٦٠٠	٪٧٢.٠٠	كبيرة	١٠
٧	يتقن إدارة التعليم الالكتروني (إدارة التعليم، إدارة المحتوى، إدارة المقررات)	٢٩٥	٣.٦٨٨	٪٧٣.٧٥	كبيرة	٩
٨	يستخدم تقنية المعلومات والاتصالات في مجال التدريس ( البوابات الالكترونية، المنتديات التربوية )	٣٦٢	٤.٥٢٥	٪٩٠.٥٠	كبيرة جداً	١
٩	يتدرب المعلم على استخدام البيئات الافتراضية و يتفاعل معها بشكل ايجابي	٣١١	٣.٨٨٨	٪٧٧.٧٥	كبيرة	٥
١٠	يلم بطرائق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير وأساليبه	٣٠١	٣.٧٦٣	٪٧٥.٢٥	كبيرة	٨
١١	يلم بطرائق تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمعلم	٣٣١	٤.١٣٨	٪٨٢.٧٥	كبيرة	٢

ت	الفقرات	درجة التقييم	الوسط المرجح	الوزن النسبي %	مستوى الاحتياج	الترتيب
١٢	يلم بطرائق رعاية القدرات الابداعية والابتكارية لدى المعلمين	٢٨٠	٣.٥٠٠	%٧٠.٠٠٠	كبيرة	١٣
١٣	يتعرف على خيارات التقويم(البنائي ، التشخيصي ،الختامي)	٢٨٣	٣.٥٣٨	%٧٠.٧٥	كبيرة	١٢
١٤	يلم بأنواع التصاميم التدريسية	٢٧٥	٣.٤٣٨	%٦٨.٧٥	كبيرة	١٤
	الدرجة الكلية للمحور	٤٢٥٨	٣.٨٠٢	%٧٦.٠٤	كبيرة	

يتضح من جدول (٢٥) ما يلي :

- الفقرة (١) التي تنص (يتدرب على توظيف المعرفة الجديدة من خلال إدارة المعرفة) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٩٢٥) وبوزن نسبي (٧٨.٥٠%) والتي حصلت على المرتبة الرابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن إدارة المعرفة تساعد المعلم على إنشاء نظام متكامل يوفر الحلول توظيف المعرفة الجديدة للمتعلم؛ لأنها تسهل التعلم والتدريب والتجديد التقني والخبرة خلال العمل ولديها القدرة كذلك على تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة ، وعلاقات الموظفين والتطوير والابتكار .
- الفقرة (٢) التي تنص (يتعرف على أساليب تنمية التفكير العلمي لدى التلاميذ) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٨٢٥) وبوزن نسبي (٧٦.٥٠%) والتي حصلت على المرتبة السابعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم تدريب بعض المعلمين على مهارات التفكير العلمي التي تعمل على تزويد التلاميذ بطرق البحث والتفكير والتجريب والاستقصاء التي تساعدهم على فهم الحقائق العلمية ، وتمدهم بإمكانية إثبات صحتها أو خطئها.
- الفقرة (٣) التي تنص (يتدرب بشكل ايجابي مع المراكز البحثية والدراسات والجامعات المحلية والعالمية) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٨٦٣) وبوزن نسبي (٧٧.٢٥%) والتي حصلت على المرتبة السادسة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن يمكن استفادة المعلم من المراكز البحثية عن طريق نشرها وتطبيقها في المجال

التربوي والتنسيق المستمر بين تلك المؤسسات التربوية والتعليم كما يمكن الاستفادة من الجامعات المحلية والعالمية بتدريب الكوادر التدريسية على البحث العلمي بفرق بحثية مشتركة.

- الفقرة (٤) التي تنص (يستخدم المعرفة العلمية لحل مشكلات التربية) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٩٧٥) وبوزن نسبي (٧٩.٥٠٪) والتي حصلت على المرتبة الثالثة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة أي حاجة المعلم إلى تطوير أساليب حديثة يتم بموجبها التخلص من التفكير الخطي، وتنهض على أساس التفكير الشامل والتفكير المتشعب والإحاطة بما رواء حدود التخصصات المعرفية المختلفة، وتحقيق توجهها أكبر نحو وحدة المعرفة وتكامل مجالاتها، ومع ظهور الأساليب العلمية والمنهجية الجديدة سقطت فكرة الحتمية في حل المشكلات، وفكرة النماذج الجاهزة .

- الفقرة (٥) التي تنص (يلم بالوسائل التعليمية لتوظيف أساليب تدريس حديثة قائمة على النظريات البنائية والمعرفية) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٥٦٣) وبوزن نسبي (٧١.٢٥٪) التي حصلت على المرتبة الحادي عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى حاجة المعلمين إلى ما يساعدهم في عملية التعليم، وقد حظيت هذه الوسائل أهمية كبيرة في مجال التربوي التي تهتم بكل ما يخدم المعلم والمتعلم، وما يساعدهما في إنجاح العملية التعليمية، هدفها الأساسي في تقريب الحقيقة للمتعلم، وإكسابه كفاءات تمكنه من توظيفها في حياته اليومية وفق النظريات التي تركز على المتعلم تركيزا مقصودا في أثناء عملية التعلم، حيث تصبح عملية التعلم أكثر فعالية، ويصبح المتعلم أكثر إيجابية ونشاطا أثناء هذا التعلم الفعال.

- الفقرة (٦) التي تنص (يتدرب على توظيف اساليب التدريس الالكترونية ) النشرات التربوية ،القراءات الموجهة)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٦٠٠) وبوزن نسبي (٧٢.٠٠٪) والتي حصلت على المرتبة العاشرة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة حاجة المعلم الى اساليب تدريس النشرات التربوية والقراءات قلة استخدامها في المجال التربوي أ التوجيهات أو الأمور التربوية التي يرغب المعلم (معلم مادة معينة ) من المعلمين الإطلاع عليها قد تتضمن معلومات عن المادة الدراسية ما يحذف وما يختصر منها أو بياناً يمكن أدائه وتنفيذه من الأنشطة التعليمية أو توصيات جديدة واستخدام الإنترنت في ذلك يتيح فرصة إطلاع جميع المعلمين

عليها وقراءتها واستيعابها كما يمكن فتح المجال لتبادل المقترحات والأفكار بين المعلمين فيما بينهم من جهة وبين المعلمين والمشرفين التربويين من جهة أخرى.

• الفقرة (٧) التي تنص (يتقن إدارة التعليم الإلكتروني (إدارة التعليم، إدارة المحتوى، إدارة المقررات)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٦٨٨) وبوزن نسبي (٧٣.٧٥٪) والتي حصلت على المرتبة التاسعة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى إن التعلم الإلكتروني أشمل من مجرد مجموعة المقررات التي تقدم من خلال المواقع الإلكترونية ، ويتعدى ذلك إلى العمليات التي يتم من خلالها إدارة عملية التعلم بكاملها ، بما تسجيل دخول الطلاب ، وتتبع تقدمهم ، وتسجيل البيانات وأعداد التقارير حول أدائهم ، وبذلك يركز التعليم الإلكتروني بشكل رئيسي على النظم الحاسوبية لإدارة عمليات التعليم الإلكترونية وتعرف بنظم إدارة التعلم.

• الفقرة (٨) التي تنص (يستخدم تقنية المعلومات والاتصالات في مجال التدريس) البوابات الإلكترونية، المنتديات التربوية)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.٥٢٥) وبوزن نسبي (٩٠.٥٠٪) والتي حصلت على المرتبة الأولى ، وهي بمستوى حاجة كبيرة جداً ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى ن أوجه تطبيق التقنية الحديثة في الإشراف التربوي البوابات الإلكترونية، وبرامج قواعد البيانات للمعلمين، كحصر شاغلي الوظائف التعليمية، والتبادل الإلكتروني، والبوابة الإلكترونية، والبوابة المعرفية التابعة الى وزارة التربية على شبكة الإنترنت لمواكبة الحكومة الإلكترونية، وقد قامت وزارة التربية والتعليم بتكليف كل إدارة تعليم وإدارة إشراف تربوي بإنشاء بوابات إلكترونية، ومواقع لكل إداراتها وهذه خطوة جيدة في مجال التحول لمجتمع معرفي تدعمه تقنية المعلومات والاتصالات .

• الفقرة (٩) التي تنص (يتدرب المعلم على استخدام البيئات الافتراضية و يتفاعل معها بشكل ايجابي) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٨٨٨) وبوزن نسبي (٧٧.٧٥٪) والتي حصلت على المرتبة الخامسة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى قلة المعلمين في استخدام البيئة الافتراضية تستطيع ومن خلال المؤثرات المصاحبة لها خلق جو تعليمي تفاعلي يجذب الطالب بل ويغمره في هذا الجو ليتعامل مع الأشياء الموجودة فيها بطريقة طبيعية. ومما يسهل هذه العملية تزويد الطالب بإرشادات صوتية أو على شكل رسوم متحركة تسهل عليه الانخراط في هذه البيئة، فإذا ما تم الإعداد لها بطريقة مناسبة وتم استغلال

الإمكانات المتاحة بطريقة سليمة وبالتالي بناءها بالشكل المطلوب ويحصل التلميذ على فرصة تعليمية عظيمة من شأنها تعزيز وصل قدراته الاستكشافية فتبني لديه مفاهيم وإجراءات تساعده في تعلم وتنمية المهارات المطلوبة.

• الفقرة (١٠) التي تنص (يلم بطرائق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير وأساليبه) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٧٦٣) وبوزن نسبي (٧٥.٢٥٪) والتي حصلت على المرتبة الثامنة ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي يعزو الباحث هذه النتيجة أنه لا بد من مواكبة الاقتصاد المعرفي في عمليتي التعلم والتعليم، ويجب أن نتبنى استراتيجيات تعليمية تساعد على تنمية التفكير والعمل الجماعي في العملية التربوية.

• الفقرة (١١) التي تنص (يلم بطرائق تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمعلم) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٤.١٣٨) وبوزن نسبي (٨٢.٧٥٪) والتي حصلت على المرتبة الثانية ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعرفة الخفية تعتمد على الخبرة، وتحتاج إلى تدوين وتوثيق، وتحويلها إلى معرفة صريحة يمكن نقلها للآخرين ، وأن التدوين والتقارير تلعب دوراً هاماً في عمل ونشاط وخبرات الأفراد أو المؤسسات، حيث يتم بواسطتها تبادل البيانات والمعلومات والمعرفة، وتتطلب مهارات وقدرات عالية وعلمية ينبغي تدريب الأفراد العاملين في مجال الإشراف التربوي عليها، حيث أن المشرف التربوي يمر بخبرات كثيرة على المستوى الشخصي أو الملاحظة والمشاهدة لدى الغير وهو ناقل للخبرة للميدان التربوي ويحتاج إلى تلك المهارات.

• الفقرة (١٢) التي تنص (يلم بطرائق رعاية القدرات الابداعية والابتكارية لدى المعلمين) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٥٠٠) وبوزن نسبي (٧٠.٠٠٪) والتي حصلت على المرتبة الثالثة عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي ، يعزو الباحث هذه النتيجة من خلال تدريب المعلمين على تحسين مهاراتهم المتعلقة بكيفية تحويل الأفكار الإبداعية إلى خطط تنفيذية ناجحة.

• الفقرة (١٣) التي تنص (يتعرف على خيارات التقويم البنائي ، التشخيصي ، الختامي)) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٥٣٨) وبوزن نسبي (٧٠.٧٥٪) والتي حصلت على المرتبة الثانية عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي يعزو الباحث هذه النتيجة أن

التطوير المهني للعاملين في التعليم بمختلف مستوياتهم من معلمين ومشرفين تربويين ومديري مدارس في مختلف مجالات القياس والتقويم التربوي وبدائله الحديثة وتضمين برامج مؤسسات إعداد المعلم لمهارات التقويم التربوي المطلوبة، مطلب تربوي مهم من متطلبات التربية في مجتمع المعرفة، مع تغير طرق واستراتيجيات التدريس والإشراف التربوي، وتطور التوجه التربوي الحديث.

- الفقرة (١٤) التي تنص (يلم بأنواع التصاميم التدريسية) ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (٣.٤٣٨) وبوزن نسبي (٦٨.٧٥٪) والتي حصلت على المرتبة الرابعة عشر ، وهي بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضرورة إمام المعلم بأنواع تصاميم التدريسية لنقله للميدان التربوي والاستعداد للتعلم ومخططاً للمواقف التعليمية ومنتقناً لمهارات وكفايات التخطيط والتنفيذ والتقويم الإداري والتربوي .

- عرض نتائج الفروق إن درجة المحور الكلية (توظيف المعرفة) ، بلغ الوسط الحسابي المرجح له (٣.٨٠٢) وبوزن نسبي (٧٦.٠٤٪) ، وهو بمستوى حاجة كبيرة ، حسب مقياس ليكارت الخماسي .
- تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس ، المؤهل العلمي ، الدورات التدريبية ، سنوات الخبرة) وتفسيرها :

#### أولاً: عرض نتائج الفروق تبعاً لمتغير (الجنس) وتفسيرها :

للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى بين استجابات الذكور والإناث استخدم الباحث قانون (T-Test) للعينات غير المترابطة (المستقلتين) عند استخراج متغير الجنس، ومعالجتها إحصائياً بواسطة الحزمة الإحصائية (spss) وكما مبين في جدول (٢٦)، وموضح في الشكل (٢).

جدول (٢٦)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج الذكور والاناث في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل

الاستبانة	الذكور		الاناث		(T) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الاحتياجات التدريبية	١٤٦.٠٠٠	٩.٢١٤	١٤٨.١٨٠	٤.٤٩٨	٠.٦٧٢	٧٨	٠.٥١٠	غير دال

(\* معنوي احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (٠.٠٥)$  ، درجة الحرية (ن ١ + ٢ - ٢) (٧٨ = ٢ - ٣٢ + ٤٨)

من خلال عرض جدول (٢٦) ، نتائج الذكور والإناث لاستبانة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى ، يتضح لنا بأن المتوسط الحسابي قد بلغ (١٤٦.٠٠٠) درجة لدى عينة الذكور ، وبانحراف معياري بلغ (٩.٢١٤) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى عينة الاناث (١٤٨.١٨٠) درجة ، وبانحراف معياري (٤.٤٩٨).

وعند استخدام قانون (T-Test) للعينات غير المترابطة (المستقلتين) ، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (٠.٦٧٢) وبمستوى دلالة (٠.٥١٠) ، مما يدل على عدم معنويتها عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وبدرجة حرية (٧٨) وبذلك يكون الفرق غير دال اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المشرفين التربويين تبعاً لمتغير (الجنس) للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى.

- تفسير نتائج الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى تبعاً لمتغير الجنس:

تبين النتائج في جدول (٢٦) الفروق بين الذكور والاناث في مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى تبعاً لمتغير الجنس ، إذ بلغت قيمة (T) بينهما (٠.٦٧٢) وهي قيمة غير دالة ، مما يدل على عدم وجود فروق بين استجابات المشرفين التربويين تبعاً لمتغير (الجنس) للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إن معلمي الصفوف الأولى بحاجة إلى التطوير؛ للحصول على مراكز أعلى في التعليم لكلا الجنسين، وهذا يأتي من خلال التحاقهم بالدورات التدريبية، فضلاً عن إن أفراد العينة يعيشون في ظروف تعليمية تكاد تكون متشابهة، كل ذلك أفرز نوعاً من التناسق



بين وجهات النظر من قبل المشرفين التربويين حول الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وبالتالي لم تظهر فروق دالة إحصائية ، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (الخطيب ، الاشقر ، ٢٠١٣ ) ، ودراسة (بخش ، ٢٠٠٥) التي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الجنس ، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (جولتان ، ٢٠١٣) ، ودراسة (محمود ، عاطف ، ٢٠١٧) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح جنس الذكور .

### ثانياً- عرض نتائج الفروق تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي) وتفسيرها :

للكشف عما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين تبعاً للمؤهل العلمي (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير فأعلى) " استخدم الباحث اختبار (F) تحليل التباين بين المجاميع وداخلها ، ومعالجتها إحصائياً بواسطة الحزمة الإحصائية (spss) وكما مبين في الجدول (٢٧)، وموضح في الشكل (٣) .

### جدول (٢٧)

يبين تحليل التباين في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعاً للمؤهل العلمي (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير فأعلى)

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	٠.٨٩٤	٠.١١٢	٥.٦٤٩	٢	١١.٢٩١	بين المجموعات
			٥٠.٢٣٧	٧٧	٣٨٦٨.٢٢١	داخل المجموعات
				٧٩	٣٨٧٩.٥١٢	المجموع

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (٠.٠٥)$ )

يتضح من جدول (٢٧) إن مجموع المربعات بين المجاميع بلغ (١١.٢٩١) وداخل المجاميع بلغ (٣٨٦٨.٢٢١) أما المجموع العام فقد بلغ (٣٨٧٩.٥١٢) وإن متوسط المربعات بين المجاميع بلغ (٥.٦٤٩) تحت درجة حرية (٢) اما داخل المجاميع فقد بلغ (٥٠.٢٣٧) تحت درجة حرية (٧٧) وعند احتساب قيمة (F) وجدنا إنها بلغت (٠.١١٢) تحت مستوى الدلالة (٠.٨٩٤) وهذا يدل على أن الفرق

غير دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الفئات الثلاث في النتائج المتحققة في استبانة (الاحتياجات التدريبية)، كما مبين في جدول (٢٧) .

تفسير نتائج الفروق في استبانة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

تبين النتائج في جدول (٢٧) الفروق في استبانة الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة (F) بينهما (٠.١١٢) وهي قيمة غير دالة، مما يدل على عدم وجود فروق بين الفئات الثلاث في مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الخبرة العلمية والعملية الواضحة التي تكاد تكون متشابهة أكاديمياً وتربوياً الأمر الذي أتاح لهم فرص تنمية كفاياتهم التعليمية في وضع المدخلات الأساسية في عملية التخطيط والادارة والتنفيذ والتقييم والتي يعتمد عليها المعلم في تخطيطه، وكذلك يكون قادراً على وضع الاهداف العملية وتحليل محتوى المادة المراد تعليمها وتحديد الطريقة المثلى لتقديم المادة العلمية بشكل أفضل، وبالتالي يصل لخطة متقنة للدرس الذي سيقدمه داخل الصف، ويرى آخرون "في أن أهمية التدريب تكمن في كونه نشاطاً مستمراً يزود المعلمين بالخبرات والاتجاهات والمهارات التي تمكنهم من تطوير كفاياتهم المهنية وتزيد من كفاياتهم الانتاجية مما ينعكس ايجاباً على تعليم الطلبة وتحصيلهم" (جودت عزت، ٢٠٠١: ٢٠٤)، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (الخطيب، الاشقر، ٢٠١٣)، ودراسة (فحجان، ٢٠١٠) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (محمود، عاطف، ٢٠١٧) التي اظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح الماجستير فأعلى.

### ثالثاً- عرض نتائج الفروق تبعاً لمتغير ( عدد الدورات التدريبية ) وتفسيرها :

للكشف عما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين تبعاً لعدد الدورات التدريبية (أقل من دورتين، من ٢ الى ٤ دورات، أكثر من ٤ دورات) " استخدم الباحث اختبار (F) تحليل التباين بين المجاميع وداخلها، ومعالجتها إحصائياً بواسطة الحزمة الإحصائية (SPSS) وكما مبين في جدول (٢٨)، وموضح في الشكل (٤) .

جدول (٢٨)

يبين تحليل التباين في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعاً لعدد الدورات التدريبية (أقل من دورتين ، من ٢ - ٤ دورات ، أكثر من ٤ دورات)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	٢٩٢١.٧٣٦	٢	١٤٦٠.٨٦٨	١١٧.٤٤٣	*٠.٠٠٠	دال
داخل المجموعات	٩٥٧.٧٧٦	٧٧	١٢.٤٣٩			
المجموع	٣٨٧٩.٥١٢	٧٩				

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (٠.٠٥)$ )

يتضح من جدول (٢٨) إن مجموع المربعات بين المجاميع بلغ (٢٩٢١.٧٣٦) وداخل المجاميع بلغ (٩٥٧.٧٧٦) أما المجموع العام فقد بلغ (٣٨٧٩.٥١٢) وإن متوسط المربعات بين المجاميع بلغ (١٤٦٠.٨٦٨) تحت درجة حرية (٢) أما داخل المجاميع فقد بلغ (١٢.٤٣٩) تحت درجة حرية (٧٧) وعند احتساب قيمة (F) وجدنا أنها بلغت (١١٧.٤٤٣) تحت مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهذا يدل على أن الفرق دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الفئات الثلاثة في النتائج المتحققة في استبانة (الاحتياجات التدريبية) تبعاً لعدد الدورات التدريبية (أقل من دورتين ، من ٢ الى ٤ دورات ، أكثر من ٤ دورات). ولمعرفة أي الفئات أكثر استجابة في استبانة (الاحتياجات التدريبية) ، استخدم الباحث قيمة أقل فرق معنوي (L.S.D) كما مبين في جدول (٢٩) .

جدول (٢٩)

يبين نتائج (L.S.D) لمعرفة اقل فرق معنوي في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعاً لعدد الدورات التدريبية (أقل من دورتين ، من ٢ - ٤ دورات ، أكثر من ٤ دورات)

الفئات المقارن بينها	الايوساط الحسابية	الفرق بين الايوساط	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
الفئة الاولى - الفئة الثانية	١٣٧.٧٣٧ - ١٤٧.١٩٥	٩.٤٥٨	*٠.٠٠٠	دال ولصالح الفئة الثانية
الفئة الاولى - الفئة الثالثة	١٣٧.٧٣٧ - ١٥٤.٣٣٣	١٦.٥٩٦	*٠.٠٠٠	دال ولصالح الفئة الثالثة
الفئة الثانية - الفئة الثالثة	١٤٧.١٩٥ - ١٥٤.٣٣٣	٧.١٣٨	*٠.٠٠٠	دال ولصالح الفئة الثالثة

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (٠.٠٥)$ )

يبين لنا جدول رقم (٢٩) إن قيمة الفرق في الأوساط الحسابية بين فئات عدد الدورات التدريبية ، وكان الفرق بين (الفئة الاولى والفئة الثانية) قد بلغ (٩.٤٥٨) تحت مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود فروق دالة بينهما ولصالح الفئة الثانية ، وإن قيمة الفرق في الأوساط الحسابية بين (الفئة الأولى والفئة الثالثة) بلغت (١٦.٥٩٦) تحت مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود فروق دالة بينهما ولصالح الفئة الثالثة ، بينما بلغت قيمة الفرق في الأوساط الحسابية بين (الفئة الثانية والفئة الثالثة) بلغت (٧.١٣٨) تحت مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود فروق دالة بينهما ولصالح الفئة الثالثة . نستنتج من ذلك إن الفئة الثالثة (أكثر من ٤ دورات) حققت فروقاً واضحة وهذا يدل على إنها الأكثر استجابة في الاحتياجات التدريبية من بين الفئات الثلاث .

• تفسير نتائج الفروق في استبانة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الاولى تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية:

تبين النتائج في جدول (٢٩) الفروق في استبانة الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية ، إذ بلغت قيمة (F) بينهما (١١٧.٤٤٣) وهي قيمة دالة ، مما يدل على وجود فروق بين الفئات الثلاث في مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى ولصالح الفئة الثالثة (أكثر من ٤ دورات) ويعزو الباحث ذلك إلى حاجة المعلم الماسة للبرامج التدريبية التي تساعده على اكتساب المهارات

اللازمة له لتنفيذ طريقة التدريس بنجاح وخاصة طرائق التدريس الحديثة والصعوبات التي تحول دون استخدام هذه الطرائق ، وقدرته على حل المشكلات ومواكبة الاتجاهات الحديثة في التدريس، ان معظم الدورات التي يتلقاها المعلمون تركز على اكتساب مهارات التدريس والتقويم واستخدام الوسائل التعليمية من حيث المحتوى ، وهذا يعني وجود الدورات والندوات التعليمية التي تهتم بزيادة وعي المعلم في مفهوم مجتمع المعرفة وخصائصه ، "إن معرفة الاحتياجات التدريبية وتحديد ما يعد مبدءاً مهم من المبادئ التي يستند عليها أي نشاط تدريبي ناجح وتعد اساساً يبنى عليه تصميم البرامج التي تؤدي الى زيادة الكفاءة الحقيقية للمعلمين" (محيري ، ٢٠٠٥ : ٦٩) ، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (محمود ، عاطف ، ٢٠١٧) ، والتي اظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير عدد الدورات ، ولصالح الفئة الثالثة (أكثر من ٤ دورات).

#### رابعاً- عرض نتائج الفروق تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة) وتفسيرها :

للكشف عما اذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة ، من ١٥ سنة إلى ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة) " استخدم الباحث اختبار (F) تحليل التباين بين المجاميع وداخلها ، ومعالجتها إحصائياً بواسطة الحزمة الإحصائية (SPSS) وكما مبين في جدول (٣٠)، وموضح في الشكل (٥).

#### جدول (٣٠)

يبين تحليل التباين في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعاً لمتغير

سنوات الخدمة (من ١٠ - ١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	٣٥١٥.٠٠٦	٢	١٧٥٧.٥٠٣	١٠٩.٧٤٢	*٠.٠٠٠	دال
داخل المجموعات	١٢٣٣.١٤٦	٧٧	١٦.٠١٥			
المجموع	٤٧٤٨.١٥٢	٧٩				

(\* دالاً احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq 0.05$ )

يتضح من جدول (٣٠) إن مجموع المربعات بين المجاميع بلغ (٣٥١٥.٠٠٦) وداخل المجاميع بلغ (١٢٣٣.١٤٦) أما المجموع العام فقد بلغ (٤٧٤٨.١٥٢) وإن متوسط المربعات بين المجاميع بلغ (١٧٥٧.٥٠٣) تحت درجة حرية (٢) اما داخل المجاميع فقد بلغ (١٦.٠١٥) تحت درجة حرية (٧٧) وعند احتساب قيمة (F) وجدنا أنها بلغت (١٠٩.٧٤٢) تحت مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهذا يدل على إن الفرق دال عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) بين الفئات الثلاث في النتائج المتحققة في استبانة (الاحتياجات التدريبية) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة ، من ١٥ سنة الى ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة).

ولمعرفة أي الفئات أكثر استجابة في استبانة (الاحتياجات التدريبية) ، استخدم الباحث قيمة أقل فرق معنوي (L.S.D) كما مبين في جدول (٣١) .

### جدول (٣١)

يبين نتائج (L.S.D) لمعرفة اقل فرق معنوي في استبانة الاحتياجات التدريبية ككل بين الفئات الثلاث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠-١٥ سنة ، من ١٥ - ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة)

الفئات المقارن بينها	الايوساط الحسابية	الفرق بين الاوساط	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
الفئة الاولى - الفئة الثانية	١٣٦.٥٢٦ - ١٤٧.٣٥٧	١٠.٨٣٠	*٠.٠٠٠	دال ولصالح الفئة الثانية
الفئة الاولى - الفئة الثالثة	١٣٦.٥٢٦ - ١٥٤.٧٠٨	١٨.١٨٢	*٠.٠٠٠	دال ولصالح الفئة الثالثة
الفئة الثانية - الفئة الثالثة	١٤٧.٣٥٧ - ١٥٤.٧٠٨	٧.٣٥٢	*٠.٠٠٠	دال ولصالح الفئة الثالثة

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (٠.٠٠٥)$ )

يبين لنا جدول (٣١) إن قيمة الفرق في الأوساط الحسابية بين فئات عدد الدورات التدريبية ، وكان الفرق بين (الفئة الاولى والفئة الثانية) بلغ (١٠.٨٣٠) تحت مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود فروق دالة بينهما ولصالح الفئة الثانية ، وان قيمة الفروق في الأوساط الحسابية بين (الفئة الأولى والفئة الثالثة) بلغت (١٨.١٨٢) تحت مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود فروق دالة بينهما ولصالح

الفئة الثالثة ، بينما بلغت قيمة الفروق في الأوساط الحسابية بين (الفئة الثانية والفئة الثالثة) بلغت (٧.٣٥٢) تحت مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود فروق دالة بينهما ولصالح الفئة الثالثة .

نستنتج من ذلك بأن الفئة الثالثة (أكثر من ٢٠ سنة) حققت فروق واضحة وهذا يدل على انها الأكثر استجابة في الاحتياجات التدريبية من بين الفئات الثلاث .

**تفسير نتائج الفروق في استبانة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى تبعاً لمتغير**

**سنوات الخدمة:**

تبين النتائج في جدول (٣١) الفروق في استبانة الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، إذ بلغت قيمة (F) بينهما (١٠٩.٧٤٢) وهي قيمة دالة ، مما يدل على وجود فروق بين استجابات الفئات الثلاث (المشرفين التربويين) في مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى ولصالح الفئة الثالثة (أكثر من ٢٠ سنة) ويعزو الباحث ذلك إلى أن بعض معلمي الصفوف الأولى تلقوا تدريباً أثناء الخدمة لتنمية كفاياتهم التعليمية من وجهة نظر (المشرفين التربويين) والبعض الآخر لم يتلقوا دورات تدريبية تغني احتياجاتهم التدريبية حسب الاحتياج الحقيقي لكل معلم أثناء الخدمة لتنمية الكفايات التعليمية لتحقيق ما يطمحون اليه من مستوى عالٍ، "ان اعداد المعلم بين الحين والآخر ، لتمكين المعلمين قبل انخراطهم في المهنة على اتقان المهارات والكفايات التي اصبح منها امر استخدامها ضرورياً ؛ لأنها تساعدهم في تقديم ايضاحات مهمة للطلبة وعلى اثارهم للتعلم ، (سهيلة محسن كاظم ، ٢٠٠٤ : ٢٨) ، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (الحديدي ، دهمش ، ٢٠١٢ ) ، ودراسة (بركات ، ٢٠١٠) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (القحطاني ، ٢٠١٢) والتي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة .

**أولاً- الاستنتاجات:**

١. عمل دورات تدريبية لمعلمي الصفوف الأولى قائمة على تنمية القدرات الابداعية لدى التلاميذ.
٢. ضرورة العمل على تفعيل أداء المشرفين التربويين من خلال ربط أدائهم بوزارة التربية والتعليم، وإعطائهم فرصة التدريب على البرامج الحديثة التي عملت عليها الوزارة بهدف رفع مستوى أداء معلمي الصفوف الأولى لتطوير وتحسين مهاراتهم وفق مفهوم مجتمع المعرفة، وبالتالي تطوير العملية التعليمية.

٣. إعطاء معلمي الصفوف الأولى فرصة للاطلاع على تجارب الدول العربية والأجنبية الناجحة التي تميزت في مجال تطوير أداء معلمي المرحلة الابتدائية وتحسينها وفق مفهوم مجتمع المعرفة من خلال الدور الفعال الذي يقوم به المشرفون التربويون.

### ثانياً - التوصيات:

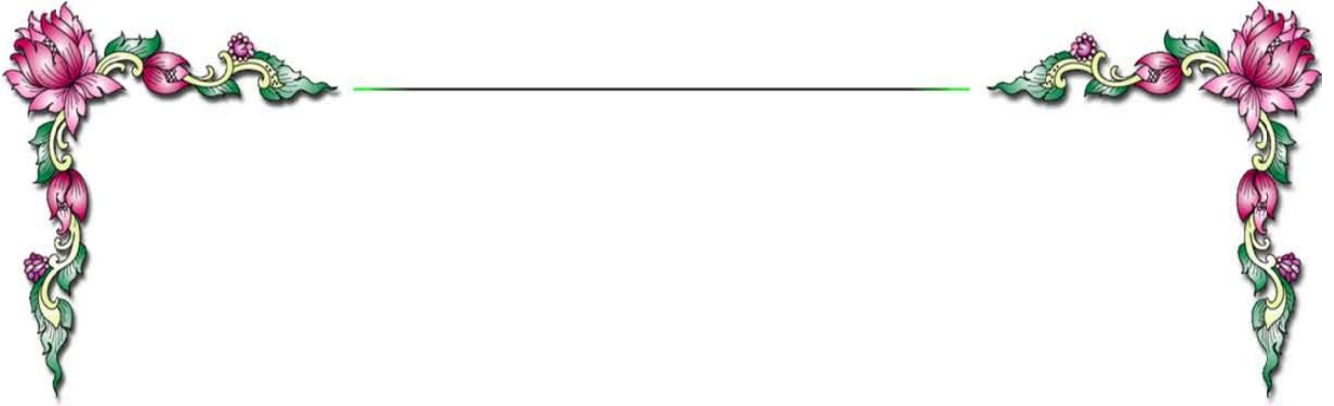
في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

١. عقد دورات تدريبية لمعلمي الصفوف الأولى بشكل مستمر حول كيفية توظيف الأنشطة لتعزيز الحاجات المعرفية للطلاب، والاطلاع على أحدث المستجدات في مجال التطور التكنولوجي .
٢. العمل علي اكساب المعلمين بعض مهارات استخدام التكنولوجيا، مثل مهارة الحاسوب، ومهارة الأنترنت ، وذلك من خلال عقد بعض الدورات التدريبية بالمراكز المخصصة التي تساعدهم على صقل مهاراتهم في هذا المجال.
٣. عقد ندوات وحوارات بين كل من معلمي الصفوف الأولى والمشرفين التربويين تطرح وتناقش الأفكار التي تسهم في تطوير الأداء وفق مفهوم مجتمع المعرفة.

### ثالثاً - المقترحات:

١. إجراء دراسات أخرى مماثلة تتناول باقي المعلمين في التخصصات الأخرى والمراحل الأخرى (الثانوية، الجامعية) التي لم تتطرق لها البحث الحالي.
٢. إجراء دراسة حول تقويم أداء معلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين.
٣. إجراء دراسة ميدانية للمعوقات التي تؤثر في دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الصفوف الأولى.





# المصادر



## المصادر

القرآن الكريم :



### أولاً- المصادر العربية :

١. - أبو كشك، رغد (٢٠١٣): "الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٢. إبراهيم ، مجدى عزيز (٢٠١٠): "التربية والعولمة هل يمكن لتجليات التربية أن تقابل تحديات العولمة"، دار المعارف، الإسكندرية، مصر.
٣. ابن كثير، الحافظ أبي الفداء إسماعيل(١٩٨٧): "البداية والنهاية" الجزء ٩ تحقيق على شيري، الطبعة الاولى ، دار إحياء التراث العربي بيروت، لبنان.
٤. أبو المجد، مها،(٢٠١٦) "إعداد المعلم لمجتمع المعرفة الدواعي والمتطلبات"، المؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات مجلد ٢، أبها جامعة الملك خالد كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
٥. أبو النصر ، مدحت محمد(٢٠٠٩): "مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية"، الطبعة الثانية المجموعة العربية للنشر والتوزيع ،القاهرة، مصر .
٦. أبو قويدر، سلام عزام عبد المعطي (٢٠١٩): "الاحتياجات التدريبية المعلمي اللغة الإنكليزية في ضوء دمج التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم في لواء القويسمة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الأردن.
٧. أبو لبد، سبيع (١٩٨٢): "مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي"، الجامعة الاردنية ، عمان الاردن.
٨. أحمد ،محمد عبد السلام (١٩٨١): "القياس النفسي والتربوي"، الطبعة الثانية ، المجلد الاول ،مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ،مصر.
٩. الأسدي ،سعد جاسم (٢٠٠٨): "أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الانسانية والتربوية"، مؤسسة وارث الثقافية ،العراق.

١٠. البحيري، محمد: (٢٠١١): "احتياجات الأستاذ الجامعي التدريبية في مجال التعلم الإلكتروني كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك خالد"، مجلة القراءة والمعرفة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد (١١٥).
١١. بدر، أحمد أنور (٢٠١١): "مجتمع المعرفة بين الاطار الفكري والتطبيقات العملية " القاهرة الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر التوزيع ، مصر .
١٢. بربر، كامل (٢٠١٢): " إدارة الموارد البشرية - اتجاهات وممارسات " ، الطبعة الأولى، دار المنيل اللبناني.
١٣. بركات زياد (٢٠١٠) : " الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين"، ورقة بحث علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان « تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة».
١٤. البشتاوي ، فريد (٢٠١٤): "دليل بناء المقاييس النفسية"، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان، الاردن.
١٥. بكري ، سعد علي الحاج (٢٠٠٥): "التحول الى مجتمع المعرفة "، الطبعة الاولى ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٦. البكري ، فؤاده عبد المنعم (٢٠١٣): "الاتصال الثقافي " المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، مصر.
١٧. تركماني، عبدالله (٢٠٠٩): "مجتمع المعرفة في العالم العربي" مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية.
١٨. تقرير التنمية الانسانية العربية (٢٠٠٣): " نحو اقامة مجتمع معرفة " برنامج الامم المتحدة الانمائي ، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ،عمان، الاردن.
١٩. توفيق ، صلاح الدين محمد ، وموسى، هاني محمد يونس (٢٠٠٧) : "دور التعليم الإلكتروني في بناء مجتمع المعرفة العربي : دراسة استشرافية" ،مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية المتوفية ، مجلد ٢٢ (٣)، مصر .
٢٠. توفيق ،عبد الرحمن (٢٠٠٢): " العملية التدريبية"، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر .
٢١. توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٩): "موسوعة التدريب اصولة ومبادئ"، الطبعة الاولى ،مركز الخبرات المهنية، عمان، الاردن .

٢٢. التويجري، عبد القادر عطا سعيد (٢٠١٧) تقويم اداء معلمي اللغة العربية سلوك تلاميذ المرحلة الابتدائية في الاساليب التقويمية للرسول محمد (صل الله عليه واله وسلم )، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة ديالي - كلية التربية الأساسية، العراق.
٢٣. الجابري، كاظم كريم (٢٠١١): "مناهج البحث في التربية وعلم النفس "، مكتب النعيمي ، بغداد، العراق.
٢٤. جامل، عبد الرحمن عبد السلام ، ومحمد عبد الرازق إبراهيم(٢٠٠٦): "التعليم الالكتروني كالية لتحقيق مجتمع المعرفة ( دراسة تحليلية)"، بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض الدولي الأول لمركز التعليم الالكتروني (التعلم الالكتروني حقبة جديدة في التعلم والثقافة)، جامعة البحرين، ١٧-١٩ نيسان.
٢٥. جولتان، حجازي حسن (٢٠١٣) : فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلماتغرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، مجلد (٩) عند (٤).
٢٦. حبيب، مجدي عبد الكريم (٢٠٠٠): "المنهج في مجتمع المعرفة"، بيروت: دار الفكر العربي ، عمان، الأردن.
٢٧. حجازي ،هيثم(٢٠٠٥): "إدارة المعرفة : مدخل تطبيقي"، الطبعة الاولى ،الأهلية للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن .
٢٨. الحديدي، محمود ودهمش ليندا .(٢٠١٣): " الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الاردنية من وجهة نظرهن"، مجلة جامعة النجاح للابحاث والعلوم الانسانية، المجلد ٢٧.
٢٩. الحر ، عبد العزيز محمد(٢٠١٠): "ادوات مدرسة المستقبل :التنمية المهنية"، الطبعة الاولى ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ،الرياض ، المملكة العربية السعودية .
٣٠. حسنين ،أحمد جابر(٢٠١٦):التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية"، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
٣١. حسنين، حسبن محمد(٢٠٠٤): "طرائق إبداعية في التعليم والتدريب " مجدلأوي للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
٣٢. حسنين، حسين محمد (٢٠٠١) : "أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية"، مجدلأوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٣٣. حسنين، حسين محمد(٢٠٠٥):"الاحتياجات التدريبية موارد وأدوات " مجداولي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣٤. حسنين، هشام بركات شبر (٢٠٠٦):" تدريب المعلم في مجتمع المعرفة".
٣٥. الحلواني ، ماجي (٢٠٠٦):" الإعلام وقضايا المجتمع، سلسلة العلوم الاجتماعية"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر.
٣٦. حوات ، محمد علي(٢٠٠٢):" العرب والعولمة شجون الحاضر و غموض المستقبل"، مكتبة مدبولي، القاهرة ، مصر.
٣٧. الخالدي ،صالح شاكر (٢٠١٧):"دور الجامعة في إنتاج مجتمع المعرفة دراسة ميدانية في جامعة القادسية "(رسالة ماجستير غير منشورة )، جامعة القادسية ،كلية الآداب، العراق.
٣٨. الخشاب ،عبد الإله(٢٠٠٠):" الجامعة في خدمة مجتمع المعرفة " بحث مطبوع على الحاسبة الالكترونية ،عمان الأردن.
٣٩. خلف ،فليح حسن (٢٠١٧):" اقتصاد المعرفة "، عالم الكتب الحديث ، عمان، الاردن .
٤٠. خليفة، يحيى زكريا حسن (٢٠١٧):"تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب"، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر ،القاهرة، مصر .
٤١. درويش، محمد(٢٠١٢):" قاموس سعيد أسماعيل علي في التربية "،مكتبة دار الشروق ،القاهرة ، مصر .
٤٢. دقلين ،كيت (٢٠٠١):"الإنسان والمعرفة في عصر المعلومات كيف تحول المعلومات إلى معرفة"، ترجمة شادن اليافي، مكتبة العبيكان، الرياض ،المملكة العربية السعودية .
٤٣. دهلة ،أيمان جابر (٢٠٢١):" مدى توافق البرامج التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى مع الاحتياجات التدريبية "، (رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التربية الاساسية ، جامعة ميسان ، العراق .
٤٤. دياب، قايد(٢٠١٤):" المعرفة كرأس مال"التعليم والتقدم الاقتصادي في قرن الحادي والعشرين الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر.
٤٥. ديب أوصاف (٢٠٠٦):" الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم"، مجلة جامعة دمشق ،مجلد ٢٢ العدد (٢).

٤٦. الديبان ، عبد العزيز بن محمد (٢٠٠٨): "الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في الرياض المملكة العربية السعودية" ، (رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التربية ،جامعة المنصورة، الرياض ،المملكة العربية السعودية.
٤٧. رحيم ،أسيل حميد(٢٠٢١): "التعليم الإلكتروني وتعزيز مجمع المعرفة" ،(رسالة ماجستير غير منشورة ) ، جامعة القادسية ، كلية الآداب ،العراق.
٤٨. رزق حنان عبد الحليم (٢٠٠١): "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي أثناء الخدمة في ضوء كفاياتهم المهنية"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
٤٩. رشوان ، حسين عبد الحميد (٢٠٠٨): "نظرية المعرفة والمجتمع"دراسة في علم اجتماع المعرفة ،مؤسسة شباب الجامعة ،الطبعة الثانية ، الاسكندرية، مصر .
٥٠. رشيد، محمد حسين (٢٠٠٢): "الاحصاء في التربية"، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
٥١. ريان ، محمد ،(٢٠١٦): "إعداد معلم التعليم الأساسي لمجتمع المعرفة. "المؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة الفرص والتحديات مجلد ٢، جامعة الملك خالد، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
٥٢. الزامل، علي عبد الجاسم وآخرون(٢٠٠٩): " مفاهيم وتطبيقات في القياس والتقويم "، ط ١ ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
٥٣. زايد، نبيل (٢٠٠٤): "النمو الشخصي والمهني للمعلم" ،مكتبة الانجو للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
٥٤. الزهيري، حيدر عبد الكريم محسن (٢٠١٧): "مناهج البحث التربوي"، مركز دبيونو لتعليم التفكير ،عمان ، الأردن.
٥٥. الزياد ،فتحي (٢٠١١): "اقتصاد المعرفة نحو منظور أشمل للأصول المعرفية "الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية أصولاً معرفية، دار النشر للجامعات القاهرة ، مصر.
٥٦. الزيادات ، محمد عواد (٢٠٠٨): "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة " ، طبعة الاولى ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن .

٥٧. زيدان ، صلاح عبد الحميد (٢٠١٨): "التوجيه الفني تنظيراً تطبيقاً"، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، مصر .
٥٨. زيدان، احسان (٢٠١٨) "الادارة الجامعية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة ديالى ،كلية التربية للعلوم الانسانية ،العراق.
٥٩. الساعدي ، مؤيد نعمة(٢٠١٣): "كيف تدار منظمات الألفية الثالثة : مدخل في فلسفة التعلم التنظيمي"، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٦٠. الساعدي، مؤيد نعمة(٢٠١١): "مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
٦١. سالم ،محمد صلاح(٢٠٠٢):"العصر الرقمي وثورة المعلومات دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع"، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة ، مصر .
٦٢. السيد ،علا عاصم (٢٠٠٨):"التخطيط للاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء متطلبات نموهم المهني"، (رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التربية، جامعة المنصور، المملكة العربية السعودية.
٦٣. الصيرفي، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٩): "التدريب الإداري والمدربون والمتدربون وأساليب التدريب"، الطبعة الاولى ، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
٦٤. الصيرفي، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٩): "التدريب الإداري والمدربون والمتدربون وأساليب التدريب"، الطبعة الثانية ، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
٦٥. الطائي ، جعفر حسن جاسم(٢٠٠٤):" التطبيقات الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات"، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ،الاردن .
٦٦. الطعاني حسن احمد (٢٠٠٧):"التدريب الاداري المعاصر"، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان الأردن .
٦٧. الطعاني، حسن أحمد، (٢٠١٤) : "التدريب الأدري وفق رؤية تطويرية"، دار وائل لنشر، عمان، الأردن.
٦٨. عايش ،أحمد(٢٠١٠):"تطبيقات في الاشراف التربوي"، الطبعة الثانية دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

٦٩. عايش، أحمد (٢٠٠٨): "تطبيقات في الإشراف التربوي"، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، الأردن.
٧٠. عباس، محمد خليل، وآخرون (٢٠١١): "مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس"، دار المسيرة، عمان، الأردن.
٧١. عبد الحي، رمزي أحمد (٢٠١٣): "التربية العربية وبناء مجتمع المعرفة"، ردمك، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
٧٢. عبد الستار، وآخرون (٢٠٠٦): "المدخل الى ادارة المعرفة"، دار المسيرة، عمان، الأردن.
٧٣. عبد الوهاب، ياسر، (٢٠٠٨)، "الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات مصر"، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، دار المنظومة القاهرة، مصر.
٧٤. عبدالله، الكندي، ومحمد عبد الدايم (١٩٩٩): "مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم"، الطبعة الثانية، مطبعة الفلاح، الكويت.
٧٥. عبيد، علي (٢٠٢٢): "بناء برنامج تدريبي لمعلمي الصفوف الاولى في ضوء احتياجاتهم التدريسية المهنية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الاساسية، جامعة ميسان، العراق.
٧٦. العزاوي، نجم عبد الله وجواد عباس حسين (٢٠١٠): "الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية"، الطبعة العربية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٧٧. العساف، صالح حمد (٢٠٠٩): "المدخل الى البحث في العلوم السلوكية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
٧٨. العساف، صالح حمد (٢٠١٣): "المدخل الى البحث في العلوم السلوكية"، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٧٩. العساف، صالح حمد (٢٠١٤): "المدخل الى البحث في العلوم السلوكية"، ط ٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٨٠. العصيمي، عبد المحسن بن أحمد (٢٠٠٤): "الآثار الاجتماعية للإنترنت دار قرطبة للإنتاج الفني"، الرياض، المملكة العربية السعودية.



٨١. عطية ،سعدى جاسم (٢٠٢٠):"الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال من وجهة نظرهن " (رسالة ماجستير غير منشورة ) ،جامعة المستنصرية ،كلية التربية الاساسية ، العراق .
٨٢. علام ، صلاح الدين محمود(٢٠٠٠):" الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية الأبارامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية ، ط١، دار الفكر العربي ، مصر .
٨٣. علاوي ، محمد حسن، ومحمد نصرالدين(٢٠٠٨):"القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي"، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ،القاهرة ، مصر .
٨٤. العلواني،حسن (٢٠٠٩):إدارة المعرفة المفهوم والمدخل والنظرية"، المؤتمر العربي الثاني ، عمان الاردن .
٨٥. العلي ، عبد الستار، وآخرون (٢٠٠٦):"المدخل الى إدارة المعرفة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،الطبعة الاولى، عمان ،الاردن .
٨٦. علي ، نبيل (٢٠٠٩):" العقل العربي ومجتمع المعرفة مظاهر الأزمة واقتراحات بالحلول (الجزء الأول)، العدد ٣٦٩، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
٨٧. علي، أحمد(٢٠١٢):" مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة" ، مجلة جامعة دمشق ، مجلد٢٨العدد (٢٨).
٨٨. العلي، عبد الستار ، وآخرون (٢٠٠٩):" المدخل الى إدارة المعرفة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،الطبعة الثانية ، عمان ،الاردن .
٨٩. عليان، ربحي(٢٠٠٨):"إدارة المعرفة"، دار الصفاء للنشر والتوزيع،عمان الأردن.
٩٠. عليوة، السيد (٢٠٠٢):" تحديد الاحتياجات التدريبية "، دار ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
٩١. العنزي ، سعد علي ، وآخرون(٢٠٠٩):" ادارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال" ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
٩٢. عودة ، أحمد سلمان وخليل يوسف الخليلي (١٩٨٨):"الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية" ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
٩٣. عودة ،أحمد وفتحي الملكاوي (١٩٩٣):"أساسيات البحث العلمي" ،الطبعة الثانية ،مكتبة الكنانى ، عمان الأردن.

٩٤. الغامدي، خلف محمد(٢٠٠٨): "إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، المملكة العربية السعودية .
٩٥. الفالح ، مشاعل (٢٠١٨): "الاحتياجات التدريبية لمديرات مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في ضوء مجتمع المعرفة"، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد ٢ العدد ١٧.
٩٦. القفعي ، خميس عبد الرحمن(٢٠١١): "الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة"، (رسالة ماجستير غير منشورة )، جامعة ام القرى ، المملكة العربية السعودية.
٩٧. قيطة، نهلة عبد القادر(٢٠١١): " دور الجامعات الفلسطينية في بناء مجتمع المعرفة وسبل تفعيله"، (رسالة ماجستير غير منشورة )، قسم الادارة التربوية ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية، غزة ، فلسطين.
٩٨. الكبيسي، صلاح الدين عواد كريم(٢٠١٤): "ادارة المعرفة"، دار السيسبان، بغداد، العراق.
٩٩. الكبيسي، صلاح الدين (٢٠١٥): "إدارة المعرفة"، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر .
١٠٠. الكبيسي، عبدالواحد(٢٠١١): "القياس والتقويم"، دار جرير للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
١٠١. لاكس ، ستيفن(٢٠١٢): "الإعلام وتكنولوجيا الاتصال"، ترجمة: سندس عاصم، دار النشر للجامعات، القاهرة ، مصر.
١٠٢. مبارك ، عبد القادر حسن (٢٠٠٥): "فلسفة التعليم الجامعي في الوطن العربي بين انتاج المعرفة واستهلاكها (كلية التربية نموذجاً)"، مجلة جامعة الزقازيق، كلية التربية، مجلد ١٥ العدد(٦٠) يناير.
١٠٣. محجوب ، وجيه(١٩٨٨): "طرائق البحث العلمي ومناهجه"، الطبعة الثانية ، دار الكتب للطباعة والنشر الموصل ، العراق.
١٠٤. محمد، خميس، ناصر(٢٠٠٦): " اثر إدارة المعرفة في الإبداع والتنافسية دراسة تشخيصية مقارنة ". اطروحة دكتوراة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، العراق.
١٠٥. محمد، محمد هاني (٢٠١٤): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية ، دار المعزز للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
١٠٦. محمود، زكريا ، وآخرون (١٩٩٩): "مبادئ التقويم والقياس في التربية"، مكتبة دار الثقافة والنشر، عمان، الأردن.

١٠٧. مسلم ،عبدالله حسن (٢٠١٥):"إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات"، دار المعتر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١٠٨. المطرودي ،خالد بن إبراهيم(٢٠١١):"الاحتياجات التدريبية في الجانب التدريسي لمعلمي القرآن في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض"،مجلة جامعة الملك سعود، المجلد ٢٣، العدد(٢)
١٠٩. معشي ، زهراء يحيى (٢٠١٩) : " دور القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في بناء مجتمع المعرفة"،المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات ،المجلد ٨، العدد(١٤) .
١١٠. معمار، صلاح صالح (٢٠١٠):"التدريب الاسس والمبادئ"، دار دبيونو للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن.
١١١. المعموري، كرار حسين(٢٠٢٢):"الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مدارس العميد التعليمية والمدارس الحكومية على وفق النظرية المعرفية وما وراء المعرفية"،(رسالة ماجستير غير منشورة )،جامعة بابل ،كلية التربية الاساسية ، العراق .
١١٢. مؤتمر التعليم الرقمي بالمؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب بالقاهرة، في ١/٩/٢٠١٩، تم الاطلاع ٥/٥/٢٠٢٣
١١٣. المؤتمر الدولي حول التعليم في عصر التكنولوجيا الرقمية، طرابلس، من ٢٢ - ٢٤/٤/٢٠١٦ ، تم الاطلاع ٦/٥/٢٠٢٣.
١١٤. مؤتمر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطوير الأداء في المؤسسات التعليمية، بعمان، الأردن، في الفترة من ٢٩ - ٣١/١٠/٢٠١٣، تم الاطلاع ٥/٥/٢٠٢٣.
١١٥. نابتي ، سامي (٢٠٠٩): "دور برنامج الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة بالمؤسسة"، دراسة حالة بالمركز الجامعي ، قسطينية، الجزائر .
١١٦. نجم ، منور عدنان (٢٠١٨)"الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة"،(رسالة ماجستير غير منشورة )، الجامعة الاسلامية ، كلية التربية ، فلسطين.
١١٧. نجم، عبود نجم (٢٠٠١):" إدارة العمليات النظم الأساليب والاتجاهات الحديثة"، الطبعة الاولى ، معهد الإدارة العامة، عمان ، الاردن .
١١٨. نجم، عبود نجم (٢٠٠٨):" إدارة المعرفة المفاهيم الاستراتيجية المعلومات"، الطبعة الثانية ، معهد الإدارة العامة، عمان ، الاردن .

١١٩. النشار ، السيد (٢٠١٢): "أساسيات إدارة المعرفة، دار الثقافة العلمية"، الإسكندرية، مصر.
١٢٠. النواصرة ، عندليب إبراهيم (٢٠٠٢): "الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى بمدارس نواء الرصيفة في الأردن لتوظيف مبادئ التصميم الشامل من وجهة نظرهم " ،مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد ٦ العدد (٣٩).
١٢١. هلال، إبراهيم(٢٠٠١): "اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو دور المرشد الطلابي في حل مشكلاتهم الاجتماعية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود الرياض ، المملكة العربية السعودية.
١٢٢. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨): "دليل المشرف التربوي" ، ط١، الرياض : شركة المدينة المنورة للطباعة للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
١٢٣. وليد ،عبد الرحمن خالد(٢٠٠٨): "تحليل بيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss" ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية .

#### ثانياً- المصادر الاجنبية:

1. Alivi, M. & Leidner, D., (2001), knowledge management and knowledge management system conceptual foundation and research issues, MIS Quarterly Review, 25(1).
2. Boudreau, A. & Couillard, G. (1999), Systems Integration and Knowledge Management Information Systems Management.
3. Coakes, Elayne (2003): "Knowledge Management", Current Issues and challenges, Idea Group Publishing: U.S.A.
4. Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 , P 90.
5. Giselle , E.E. et al , Measurement Theory for Behavioral Sciences , San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 1981 , P. 43.
6. Jennings Bryant & Susan Thompson, Fundamentals of Media effects, McGraw Hill, Boston, 2002.

7. Jonathan Anderson, Tom van Weert, Information and Communication Technology in Education A Curriculum For and Programme OF Thatcher Development, UNESCO France 2002.
8. Kamask R. & Hulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation, European lumers Review.
9. Ling-hsing Chang Tung and C. Lin, (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process, Journal of Knowledge Management, Vol. 19 Iss 3, 2015.
10. Marquardt. Michael J. (2002) Building the Learning Organization. Mastering the five Elements for corporate Leaming. Davis- Black Publishing Company. U.S.
11. Rocci Iupplicini, (2010)The knowledge society techno ethics and the evolving knowledge society : Ethical Issues in technological Design Research, Development, and innovation, IGI Global,Canada.
12. Sousa, Celio & Hendriks, Paulh (2007). That Obsure Object of Desire: The Management of Academic Knowledge, Minerva: A Review of Science Learning and policy, Springer. Vol. (45), No. (3).
13. Stephen Iax, Media and communication technologies "A critical Introduction", 1<sup>st</sup> Published, Palgrave Macmillan, New York, 2009.
14. Towards knowledge societies. UNESCO world Report, UNESCO publishing, United nation educational scientific and cultural organization, 2005.
15. Vail, edmond F. (1999). Knowledge mapping Getting standard with knowledge management , Ism.
16. Y. Inoue, Adult Education and Adult Learning Processes with ICT, Section in: Encyclopedia of Information Communication Technology, Information Science reference, IGI Global, New York. 2009.



# الملاحق





ملحق (١)

كتاب تسهيل مهمة

Higher Education And Scientific Research  
Misan University  
The Basic Education College  
Graduate Studies

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ميسان  
كلية التربية الأساسية  
الدراسات العليا

No :

Date :

٢٠٢٣ / ١ / ٢٠

العدد :  
التاريخ :



إلى / المديرية العامة لتربية ميسان  
م / تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات

يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / الماجستير (علي جاسم زيارة) أحد طلبة كليتنا في السنة الثانية (البحثية) للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣) لغرض إكمال اجراءات بحثه عن رسالته الموسومة ((الاحتياجات التدريسية لعلمي الصفوف الاولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين)) مع طائق التقدير والاحترام ...

عبدالمجيد لبرون في ميسان  
١١٨  
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا  
٢٠٢٣ / ١ / ٢٠

نسخه منه إلى //

الصادرة

Iraq - Misan - Al Kahla Road

E-mail : drasat.miuni.bec@gmail.com

العراق - ميسان - طريق الكحلاء

ملحق (٢)

المديرية العامة لتربية محافظة ميسان  
قسم الاعداد / شعبة البحوث والدراسات  
العدد: ٤٨/٣/٤  
التاريخ: ١٤/٣/٢٠٢٣

بسمه تعالى



جمهورية العراق / وزارة التربية

جمهورية العراق  
وزارة التربية



الى / قسم الاشراف التربوي  
قسم التخطيط التربوي/شعبة الاحصاء

م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة...  
يراد تسهيل مهمة السيد ( **علي جاسم زيارة** ) احد طلبة الدراسات العليا/جامعة  
ميسان/كلية التربية الاساسية من اجل اكمال متطلبات بحثه الموسوم (الاحتياجات  
التربوية لمعلمي الصفوف الاولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر  
اشرفين التربويين) وحسب الامكانيات المتوفرة لديكم مع التقدير...  
حسن كاظم جاسم  
معاون المدير العام للشؤون الفنية  
٢٠٢٣/٣/١٤

صورة عنه الى :

- مكتب السيد المدير العام... للتعامل بالعلم مع التقدير
- مكتب السيد معاون... للتعامل بالعلم مع التقدير
- شعبة البحوث والدراسات... مع الاوليات
- الارشيف





ملحق (٣)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية

الدراسات العليا / الماجستير

مناهج وطرائق تدريس عامة

م / استبانة مفتوحة

أخي المشرف ، اختي المشرفة

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (الاحتياجات التدريسية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين) بعد الاطلاع على بعض الدراسات والادبيات لتحديد الاحتياجات التدريسية وبالنظر لما تعهد الباحث فيكم من خبرة وعلمية وسعة اطلاع في هذا المجال في أبداء آرائكم وملاحظاتكم بشأن تحديد الاحتياجات التدريسية لمعلمي الصفوف الأولى، علماً أن هذا البحث لا يستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر والامتنان



ملحق (٤)

استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية بصيغتها الاولى

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية

قسم معلم الصفوف الأولى

الدراسات العليا / الماجستير

مناهج وطرائق تدريس عامة



م / استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية

الاستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة

بين ايديكم استبانة مقدمة لإعداد بحث لنيل درجة الماجستير في مناهج وطرائق تدريس عامة بعنوان: ( الاحتياجات التدريبية لعلمي الصفوف الاولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين ) أرجو من سيادتكم التفضل بالاطلاع عليها وابداء آرائكم في محاور الاستبانة من حيث: ١. سلامة اللغة ووضوحها. ٢. ارتباط المحاور بالعنوان المذكور. ٣. إجراء تعديل (حذف / إضافة) لما ترونه مناسباً. حتى تصبح الاستبانة دقيقة وصادقة ومحقة للهدف. وجزاكم الله خيراً" ...

اسم المحكم:                      القب العلمي:                      التخصص:                      مكان العمل:

طالب الماجستير  
علي جاسم زيارة

مشرفة هذا البحث  
أ.م. د أسمهان عنبر لازم

المحور الأول : توليد المعرفة				
ت	الفقرات	ملائمة	غير ملائمة	تحتاج الى تعديل
١.	الانما بطرق انتاج المعرفة .			
٢.	التعرف على طرق التفكير الابداعي .			
٣.	التعرف على مهارات التفكير الناقد .			
٤.	التعرف على مهارات التفكير العلمي .			
٥.	التدرب على استخدام اسلوب حل المشكلات			
٦.	التعرف على مهارات التفكير فوق المعرفة (التخطيط ، المراقبة ، التقييم) .			
٧.	تعرف على طرق تطوير المعرفة العلمية (المهنية والتربوية) .			
٨.	التدريب المستمر أثناء الخدمة لتعزيز التطور المعرفي .			
٩.	اتقان مهارات التعلم المستمر مدى الحياة .			
١٠.	التعرف على اساليب العمل الجماعي .			
١١.	اتقان اللغة (الانكليزية ) للتواصل العالمي .			
١٢.	التعرف على طرق البحث العلمي المستخدمة في التعليم .			
١٣.	التدريب على استخدام المكتبات و مصادر المعلومات .			
١٤.	التعرف على طرق الحصول على المعرفة من خلال وسائل الاتصال .			
١٥.	التواصل الايجابي مع مواقع التواصل الاجتماعي .			
المحور الثاني : نشر المعرفة				
ت	الفقرات	ملائمة	غير ملائمة	تحتاج الى تعديل
١.	استخدام اجهزة الكمبيوتر لنشر المعرفة والبحث العلمي والموسوعات والنشرات التربوية			
٢.	استخدام تقنية الانترنت من الجيل الأول (مواقع الشخصية ، مشاركة ملفات البريد الالكتروني)			
٣.	استخدام تقنية الانترنت من الجيل الثاني (المدونات ، الفيس بوك ، الويكي)			
٤.	استخدام برامج الكمبيوتر الاساسية البسيطة (الويندوز ، الاوفس ، الاكسل)			

			معرفة طرق نشر المحتوى المعرفي الكترونيا	٥.
			نشر المحتوى المعرفي بواسطة الوسائط المتعددة (النص، الصوت، الصور المتحركة الفيديو، التطبيقات)	٦.
			اتقان مهارات التدريب عن بعد	٧.
			القدرة على انشاء البرامج التدريبية للمعلمين في المجال التربوي الكترونيا	٨.
			استخدام اساليب التدريس لنشر المعرفة	٩.
			القدرة على النشر البحوث العلمية في المجالات والدوريات التربوية	١٠.
			نشر المواقع الالكترونية للكتب لنشر المعرفة	١١.
			اكتساب مهارات الاتصال والحوار وتقبل الاخر ومناقشة الافكار	١٢.

المحور الثالث : توظيف المعرفة

ت	الفقرات	ملائمة	غير ملائمة	تحتاج الى تعديل
١.	القدرة على الاحتفاظ بالمعرفة واسترجاعها عبر ادارة المعرفة			
٢.	معرفة أساليب تنمية التفكير العلمي لدى الطلبة			
٣.	التفاعل الايجابي مع المراكز البحثية والدراسات والجامعات المحلية والعالمية			
٤.	استخدام المعرفة العلمية لحل القضايا التربوية			
٥.	معرفة اساليب التدريس الحديثة القائمة على النظريات البنائية والمعرفية			
٦.	القدرة على استخدام الاساليب التعليمية الالكترونية (النشرات التربوية، القراءات الارشادية)			
٧.	التمكن من ادارة التعليم الالكتروني (ادارة التعليم، ادارة المحتوى، ادارة المقررات)			
٨.	استخدام تقنية المعلومات والاتصالات في مجال التدريس (البوابات الالكترونية، المنتديات التربوية)			
٩.	القدرة على تكوين مجتمعات معرفية تخصصية تجمع المعلمين على شبكة الانترنت			
١٠.	التفاعل الايجابي مع البيئات الافتراضية			

			١١. الامام بطرق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير وأساليبه
			١٢. الامام بمهارات بناء العمل الجماعي
			١٣. الامام بطرق تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمعلم
			١٤. الامام بطرق رعاية القدرات الابداعية والابتكارية لدى المعلمين
			١٥. التعرف الى خيارات التقويم (البنائي ، التشخيصي ، الختامي)
			١٦. الامام بطرق تصميم التدريس

ملحق (٥)

أسماء الخبراء مرتبة حسب اللقب العلمي و الحروف الهجائية				
ت	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	مكان العمل	التخصص
١.	أحمد عبد المحسن كاظم	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	مناهج وطرائق تدريس عامة
٢.	أقبال مطشر عبد الصاحب	أ. د	جامعة المستنصرية / كلية التربية	طرائق تدريس اجتماعيات
٣.	اكرم ياسين محمد الالوسي	أ. د	جامعة الانبار / كلية التربية	مناهج وطرائق تدريس عامة
٤.	امل مهدي جبر	أ. د	جامعة البصرة / كلية التربية للبنات	مناهج وطرائق تدريس عامة
٥.	أنوار صباح عبد المجيد	أ. م	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	طرائق تدريس الرياضيات
٦.	أنوار عبد القادر ماشي	أ. د	جامعة البصرة / كلية التربية للبنات	مناهج وطرائق تدريس عامة
٧.	آيات محمد جبر	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية	طرائق تدريس الرياضيات
٨.	حيدر عبد الزهرة علوان	أ. م	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	طرائق تدريس الرياضيات
٩.	داود عبد السلام صبري	أ. د	جامعة بغداد / كلية التربية ابن الرشيد	مناهج وطرائق تدريس عامة
١٠.	رملة جبار كاظم	أ. م. د	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	مناهج وطرائق تدريس عامة
١١.	رنا صبيح عبود	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	إحصاء
١٢.	سعاد سلمان حسن	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية	طرائق تدريس اجتماعيات
١٣.	سعدون صالح مطر	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	مناهج وطرائق تدريس عامة
١٤.	سلام ناجي باقر	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	مناهج وطرائق تدريس عامة
١٥.	ضياء عويد حربي العرنوسي	أ. د	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	طرائق تدريس اللغة العربية
١٦.	غسان كاظم جبر	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	مناهج وطرائق تدريس عامة
١٧.	مشرق محمد مجول	أ. د	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	مناهج وطرائق تدريس عامة
١٨.	ناهدة عبد الزهرة بدر	أ. م. د	جامعة البصرة / كلية التربية للبنات	اختبارات وقياس
١٩.	نجم عبدالله غالي	أ. د	جامعة ميسان / كلية التربية	مناهج وطرائق تدريس عامة
٢٠.	نزار كاظم عباس	أ. م	جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية	طرائق تدريس الرياضيات

ملحق (٦)

استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية بصيغتها النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية

قسم معلم الصفوف الأولى

الدراسات العليا / الماجستير

مناهج وطرائق تدريس عامة

م / استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية

أخي المشرف ، اختي المشرفة

تحية طيبة

يَرومُ الباحثُ إجراءَ بَحْثِهِ الموسوم (الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى وفق مفهوم مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين)، وَيَضَعُ بَيْنَ أَيْدِيكُمْ هَذِهِ الاستبانةَ الَّتِي تَضُمُّ ثلاثةَ محاور (توليد المعرفة ، نشر المعرفة ، توظيف المعرفة ) وذلك من أجل الحصول على معلومات تسهم في الوصول إلى توصيات إجرائية تخدم العملية التربوية والتعليمية ، علماً أن هذه الأداة معدة لأغراض البحث العلمي فقط ، يُرجى الإجابة عنها بوضع علامة (√) أمام أحد البدائل الخمسة الَّتِي تَرَوْنَهُ يمثل حاجة تدريبية (كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، لا تمثل حاجة ) من وجهة نظرِكُم أمام كُلِّ فقرةٍ من الفقراتِ، مَعَ مُراعَاةِ عَدَمِ تَرْكِ أَيِّ فقرةٍ خَالِيَةٍ مِنَ الإجابةِ وَتَقَبُّلُوا شُكْرَ الباحثِ وامْتِنَانِهِ.

ملاحظة: يرجى الإجابة عن الاتي:

الاسم الثلاثي :

الجنس : الخيرة: المؤهل العلمي : الوقت :

طالب الماجستير

علي جاسم زيارة

المشرفة على البحث

أ.م. د أسمهان عنبر لازم



المحور الاول : توليد المعرفة						
ت	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا تمثل حاجة
١.	يلم بطرائق ابتكار المعرفة.					
٢.	يتدرب على مهارات التفكير الابداعي.					
٣.	يلم بمهارات التفكير الناقد والتفكير العلمي .					
٤.	يتدرب على استخدام اسلوب حل المشكلات.					
٥.	يلم بمهارات التفكير فوق المعرفية ( تخطيط ، مراقبة ، تقييم).					
٦.	يتدرب على معرفة أساليب تطوير المعرفة العلمية ( التخصصية والتربوية).					
٧.	يتدرب بشكل مستمر أثناء الخدمة لتحقيق التنمية المعرفية .					
٨.	يتدرب على مهارات التعليم المستمر خلال فترة الخدمة الاكاديمية .					
٩.	يتدرب على اساليب العمل الجماعي.					
١٠.	يتقن اللغة (الانكليزية) للتواصل العالمي.					
١١.	يلم بإجراءات البحث العلمي والتربوي.					
١٢.	يتدرب على استخدام المكتبات كمصادر تعلم .					
١٣.	يلم بأساليب الوصول الى معرفة من خلال وسائل التواصل .					
١٤.	يتدرب على التفاعل الايجابي مع مواقع التواصل الاجتماعي في ابتكار المعرفة .					

المحور الثاني : نشر المعرفة						
ت	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا تمثل حاجة
١.	يستخدم اجهزة الكمبيوتر في نشر المعرفة ( البحوث العلمية والموسوعات والنشرات التربوية،....).					
٢.	يستخدم تقنية الانترنت من الجيل الأول (مواقع الشخصية ، مشاركة ملفات البريد الالكتروني،....).					
٣.	يستخدم تقنية الأنترنت من الجيل الثاني (المدونات ، الفيس بوك)					
٤.	يستخدم برامج الكمبيوتر الاساسية (الويندوز، الاوفس ، الاكسل).					
٥.	يلم بطرائق نشر المحتوى المعرفي الكترونياً (برنامج التأليف الالكتروني).					
٦.	يتدرب على نشر المحتوى المعرفي بواسطة الوسائط المتعددة(النص ، الصوت، الصور المتحركة الفيديو ، التطبيقات).					
٧.	يتقن المعلمون المهارات اللازمة للتدريب عن بعد.					
٨.	يتدرب على أعداد البرامج التدريبية للمعلمين في المجال التربوي.					
٩.	يتدرب على استخدام أساليب التدريس لنشر المعرفة.					
١٠.	يتقن مهارات الاتصال (الحوار ، تقبل الآخر ، مناقشة الافكار، ...) كمصادر تعلم.					
المحور الثالث : توظيف المعرفة						
ت	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا تمثل حاجة

					١. يتدرب على توظيف المعرفة الجديدة من خلال إدارة المعرفة.
					٢. يتعرف على أساليب تنمية التفكير العلمي لدى التلاميذ.
					٣. يتدرب بشكل ايجابي مع المراكز البحثية والدراسات والجامعات المحلية والعالمية.
					٤. يستخدم المعرفة العلمية لحل مشكلات التربية.
					٥. يلم بالوسائل التعليمية لتوظيف اساليب تدريس حديثة قائمة على النظريات البنائية والمعرفية.
					٦. يتدرب على توظيف اساليب التدريس الالكترونية (النشرات التربوية ، القراءات الموجهة).
					٧. يتقن إدارة التعليم الالكتروني ( إدارة التعليم ، ادارة المحتوى ، ادارة المقررات).
					٨. يستخدم تقنية المعلومات والاتصالات في مجال التدريس ( البوابات الالكترونية ، المنتديات التربوية ).
					٩. يتدرب المعلم على استخدام البيئات الافتراضية ويتفاعل معها بشكل ايجابي.
					١٠. يلم بطرائق التدريس الحديثة المعتمدة على تنمية التفكير وأساليبه.
					١١. الالمام بطرق تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة بتوثيق التجارب والخبرات التي تمر بالمعلم
					١٢. يلم بطرائق رعاية القدرات الابداعية والابتكارية لدى المعلمين.
					١٣. يتعرف على خيارات التقويم (البنائي ، التشخيصي ، الختامي)
					١٤. يلم بأنواع التصاميم التدريسية



---

## ***Research abstract***

The research aims to identify:

-This research aims to explore the training needs of first-grade teachers according to the concept of the knowledge society from the perspective of educational supervisors. To achieve this goal, the researcher used a descriptive methodology, which relies on collecting and interpreting data about the phenomenon. The research population consisted of (118) male and female supervisors from the total population of elementary school supervisors. The researcher randomly selected a sample of (80) male and female supervisors from elementary school supervisors. The researcher used a questionnaire as a tool for collecting information, which included the following fields of the knowledge society : knowledge generation, knowledge dissemination, and knowledge utilization. The initial questionnaire consisted of (42) items, which were reduced to (32) items after being reviewed by a group of experts in teaching methods to ensure their validity and reliability. The questionnaire was applied to a sample of (30) male and female supervisors. The final version of the tool was analyzed using statistical methods such as percentages, mean, standard deviation, and t-test. Based on the results and data analysis of the training needs, the following findings were revealed:

1. The training needs of first-grade teachers according to the concept of the knowledge society from the perspective of educational supervisors were of a high level of need.
2. The level of training needs for each field of the questionnaire (knowledge generation, knowledge dissemination, knowledge utilization) was of a high level of need.

***In light of the findings, the researcher recommends the following:***

1. Conducting continuous training courses for first-grade teachers on how to employ activities to enhance students' cognitive needs and stay up-to-date on the latest technological developments.
2. Providing teachers with training on using technology skills, such as computer and internet skills, through specialized training centers that help them develop their skills in this area.

***Furthermore, the researcher suggests the following proposals for future studies:***

1. Conducting similar studies that address other teachers in different specialties and stages (secondary, university) that were not covered in the current study.

Conducting a study on evaluating the performance of first-grade teachers according to the concept of the knowledge society from the perspective of educational supervisors. The researcher also provided suggestions for future research, such as conducting a similar study on other dependent variables like different thinking styles (reflective, visual, analytical, etc.) and scientific orientations and problem-solving. All thinking styles heavily rely on basic scientific processes, and they cannot be developed in isolation from them. Additionally, conducting a similar study on different academic stages and for both genders is recommended.

*The Republic of Iraq*  
*Ministry of Higher Education and Scientific Research*  
*University of Miysan /College of Basic Education*  
*Teachers Department of First Grade*  
*Post-graduate Studies*



*The training needs of first-grade teachers according to  
the concept of the knowledge society from the  
perspective of educational supervisors*

*The council of the College of Basic Education  
Misan University of the Requirements for  
Obtaining the Certificate of Master in Curricula  
and General Methods of Teaching*

*Submitted by:*

***Ali Jassim Ziyara***

*Supervised by:*

***Asst.Prof. Dr. Asmahan Anbar lazim***

2023 A.D

1445A.H