الفصل الأول

الإطار العام للبحث

١،١ المقدمة

تعتني الحكومات والمؤسسات بتطوير وتدريب العاملين تحت مظلتها في شتى المجالات التدريبية، فيعد التطوير أحد أولويات الحكومات والمؤسسات في خططها السنوية، ويعطى التدريب الأولوية في الرصد المالي وتوفير الاحتياجات والأدوات والبرامج التدريبية وتبادل الخبرات مع المراكز التدريبية المتخصصة لتوفير المدربين الأكفاء ذوي المهارات والكفاءة في تنمية الموارد البشرية، ويدخل التدريب ضمن ساعات العمل ونطاق المسؤوليات والمهام وتحسب من ساعاته في الجهد والبذل والعطاء (السعدية، ٢٠١٠).

إن عناية المؤسسات والحكومات بالتدريب نتيجة تفرضها القيم البشرية في تنمية القدرات والمهارات للعاملين والموظفين بما يحقق أهداف المؤسسة، فالفرد هو العنصر المحرك للعملية التنظيمية والإدارية والعنصر الفاعل في إحداث التغيير الإيجابي لتطلعات وأهداف المؤسسة، ويعد التغيير الإيجابي لتلك الأهداف حاجة ملحة تفرضها المستجدات التكنولوجية المطردة مع التقدم المستمر في مجالات السلك الوظيفي للمؤسسة. وبقدر امتلاك المؤسسات للعنصر البشري المتجدد والفاعل تكون فاعلية المؤسسة على المجتمع ظاهرة في سلم الإنتاج والخدمات والأنشطة التنظيمية وانعكاسات المستفيدين من نتاجها، فالتدريب والتنمية البشرية تحقق أهدافا للفرد والمؤسسة والمستفيدين على حد سواء، وتقدم أنموذجا للمؤسسة الخدمية المتميزة والإبداعية في الخدمات والإنجازات، فتعد التنمية البشرية والتدريب نتيجة حتمية يفرضه الواقع ويتطلبه العمل في جميع

دول العالم (السكارنة و اليعقوبي، ٢٠١١).وتعد سلطنة عمان أحد الدول المعنية في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية، ولقد انعكس هذا الاهتمام على جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة، ففي كل وحدة حكومية قسم يختص بتنمية الموارد البشرية التابعين لها وتدريبهم وتوفير البرامج التدريبية وفق المهام والمسؤوليات المدرجة ضمن الوصف الوظيفي. وإن التحول الرقمي الذي تبنته الاستراتيجية الإدارية في سلطنة عمان أبرزت أهمية التدريب والتنمية البشرية للأداء الوظيفي واستعمال التكنولوجيا الحديثة للحكومة الرقمية لأجل تقديم الخدمات اللازمة في ظل التنوع الجغرافي والتركيبة السكانية وضرورة الإنجاز السريع والعاجل للخدمات الحكومية، ما حدا بأقسام التنمية البشرية وتدريب العاملين إلى مسايرة العصر الرقمي واستعمال التكنولوجيا الحديثة لتوفير الخدمات اللازمة مختصرة بذلك الزمن والجهد. وقد وضعت الأولوية في الاستحقاق بالتنمية والتدريب المواطنين العاملين على وجه الخصوص بهدف تعمين الوظائف المهمة في الدولة، فالوحدات الإدارية في سلطنة عمان تقوم بتدريب العاملين في أطر ومعايير وظيفية وزمنية تلامس الاحتياجات التدريبية لكل موظف حسب اختصاصاته (بخيت، ٢٠١٠؛ القاسمي، ٢٠٠٤).

وإن وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان من الوحدات الحكومية الفاعلة في تقديم الخدمات التدريبية وتنمية الموارد البشرية، وبموجب ذلك أنشئت دائرة تنمية الموارد البشرية بأقسامها المختلفة، وتتبع الدائرة إداريا المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية، ومن أهم خدماتها دراسة الاحتياجات التدريبية الفعلية بما يتطابق والمهام الوظيفية لكل موظف؛ وذلك بهدف تصميم أو توفير البرامج التدريبية المناسبة. فضلا عن ذلك؛ فإن من مسؤوليات دائرة الموارد البشرية متابعة سير العملية التدريبية ورصد احتياجاتها البشرية والمالية وتقويمها وإبراز الأثر التدريبي في تطوير الحاجات لدى المتدربين؛ لذا فإن دائرة تنمية الموارد البشرية من مسؤولياتها الأساسية تحديد الاحتياجات التدريبية وترشيح المتدربين والتنسيق والمتابعة لتقديم البرامج التدريبية وتقويم فاعليتها (القاسمي، ٢٠٠٤ ؛ السعدي، ٢٠١٧ب).

ويذكر القاسمي (٢٠٠٤) أن تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية تحتاج إلى المزيد من الدراسة والتحديد الدقيق وفق أساليب البحث العلمي، لأن الاحتياجات التدريبية هي الأسس التي تبنى عليها البرامج التدريبية، فيجب أن يكون هنالك ارتباط بين تلك الأسس وبين البرامج التدريبية. فإيجاد قاعدة بيانات تشمل الاحتياجات التدريبية والإحصاءات الأساسية الكمية والكيفية لكل موظف تساعد في تحديد البرامج المطلوبة وتسهل عملية الفرز وتحديد البرامج التدريبية ونوعية التدريب ومدته واحتياجاته البشرية والمادية، ويشير مدير دائرة تنمية الموارد البشرية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية (الحجري، ٢٠١٨) إلى أن البرامج التدريبية التي تنفذها وزارة الأوقاف تهدف إلى تغذية الكفايات الشخصية والمهنية الواردة في بطاقة الوصف الوظيفي، وأن الحاجة ماسة للدراسات الأكاديمية التي تحدد الاحتياجات التدريبية بما يتلاءم والمهام والمسؤوليات الوظيفية في ضوء التقنيات التربوية الحديثة ومتطلبات العصر التكنولوجية.

وتذكر وزارة الأوقاف والشؤون الدينية (٢٠١٧أ) أن معلمات القرآن الكريم الموظفات التابعات لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية هن من الفئات المستهدفة بالتدريب والتنمية البشرية، ويتم توظيفهن وفقا للقواعد والإجراءات التي تنص عليها أحكام قانون وزارة الخدمة المدنية ولائحته التنظيمية، وتشير وزارة الأوقاف والشؤون الدينية (٢٠١٧ب) إلى أنه يتعين على معلمات القرآن الكريم التقيد والالتزام بحضور الدورات والورش التدريبية التي تنفذها الوزارة، لأنها تعكس المهام والأدوار المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي، ولما لها من أثر ايجابي في الجانب المهني في تحسين الأداء التدريسي وتعزيز الدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي للطلبة وتطوير المهارات التدريسية للمعلمة.

ويرى الغدوني (٢٠١٧) أن موضوع التدريب على المهارات التدريسية من المواضيع المهمة في الحقل التربوي؛ نظرا لارتباط المهارات التدريسية بقدرات المعلم الذاتية التي تمكنه من إدارة العملية التدريسية داخل

الصف، وقدرته على نقل المحتوى التعليمي والمقرر الدراسي إلى الطلاب بسهولة التنفيذ وبذل الجهد وتميز في الأداء والإنجاز، وتعد تنمية المهارات التدريسية والخصائص المهنية من المهام المحورية للمعلم قبل الخدمة وأثنائها لتحقيق أعلى درجات الإنجاز في الجانب التعليمي؛ إذ إن تحسين المستوى التحصيلي للطلاب مرتبط بدرجة امتلاك المعلم للمهارات التدريسية اللازمة والخصائص المهنية المطلوبة، ويذكر الغدوني أن بمعلمات العلوم الشرعية حاجة ماسة لتنمية مهاراتهن التدريسية والمهنية لمواكبة التطور المعرفي والتكنولوجي المستمر في الجانب التربوي.

وتشير الدراسات إلى وجود الارتباط الوثيق بين الاحتياجات التدريبية والخصائص المهنية والمهارات التدريسية من جهة وبين جودة الأداء التدريسي من جهة أخرى، فقد قام عداوي وبطانية (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتياجات التدريبية على بعد الممارسات الإدارية وجودة الأداء التدريسي لدى قائدات مدارس محافظة صبيا من وجهة نظر المعلمات، وقد أظهرت النتائج أن درجة الاحتياجات التدريبية كانت كبيرة بجميع أبعاد الممارسات الإدارية وعلى مقياس جودة الأداء المدرسي، ودلت النتائج على وجود علاقة طردية موجبة بين الممارسات الإدارية وجودة الأداء المدرسي.

ويرى ديسلر (Dessler,١٩٩٧) وستريسنو (Sutrisno, ٢٠١٢) إمكانية قياس جودة الأداء التدريسي للمعلم بالنظر إلى العوامل الوظيفية والمهنية المطلوب القيام بها. ومن أهم العوامل التي من المحتمل أن تؤثر في جودة الأداء التدريسي السمات الشخصية والمهنية؛ كالقدرات المعرفية المتصلة بمهنة التدريس، ومن العوامل المؤثرة ممارسة المعلم للمهارات التدريسية؛ كالتخطيط، ومهارات الاتصال، وتقنيات التعليم، والتقويم (Gewasari, et al ٢٠١٧).

ويشير عبد حميد وسعد حسان واسماعيل (Abd Hamid, Syed Hassan, & Ismail, ٢٠١٢) إلى أن جودة الأداء التدريسي لدى المعلم يمكن التنبؤ به على القدرات المهنية الفعلية والمهارات التدريسية

الفاعلة التي تتحكم في تحقيق الأهداف العملية التعليمية؛ إذ تشترك العوامل الشخصية والمهنية مع العوامل المتصلة بالمهارات التدريسية في القدرة التنبؤية لجودة الأداء التدريسي، فمما يؤثر إيجابا في مستوى الأداء التدريسي امتلاك المعلم للقدرات المعرفية والمعارف المتصلة بالمقرر التعليمي والسمات الشخصية الفاعلة تزامنا مع مستوى المهارات التدريسية التي تساعد في استعمال تكنولوجيا التعليم والتواصل الفعال والتخطيط والتقويم، ويشير عبد حميد وزملاؤه إلى أن الخصائص المهنية والمهارات التدريسية والقدرة على ضبط الفصول الدراسية مكونات رئيسة لتحفيز الطلاب على التعلم.

ولقد تبنت العديد من الدراسات أبعادا مختلفة ومجالات متعددة في دراسة الاحتياجات التدريبية للمهارات التدريسية والخصائص المهنية وجودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم، فتشير العلي (٢٠٠٧) إلى اعتماد بعدين في المهارات التدريسية (القدرة على التواصل الاجتماعي، وتنمية القدرات الإبداعية لدى الطالبات)، وثلاثة أبعاد في الخصائص المهنية (التمكن من المادة العلمية، والكفاءة في التدريس، والسمات الشخصية لمعلم القرآن الكريم). واعتمدت دراسة المطرودي (٢٠١١) ثلاثة أبعاد لقياس الاحتياجات التدريبية للمهارات التدريسية لدى معلمات القرآن الكريم (التخطيط، وتقنيات التعليم، والتقويم)، وبعدين اثنين لقياس جودة الأداء التدريسي، (إدارة الصف، والتنفيذ)، واعتمدت دراسة عيسى(٢٠١٢) ثلاثة أبعاد لقياس الاحتياجات التدريبية في الخصائص المهنية (السمات الشخصية والعلاقات العامة، التمكن من مادة التخصص، وتطوير الأداء التدريبي)، وبعدا واحدا للاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية (التخطيط)، وبعدين اثنين في جودة الأداء التدريسي (تنفيذ الدرس، وإدارة الصف). أما دراسة العتيبي(٢٠١٢) فقد تبنت أربعة أبعاد لدراسة الاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية (التخطيط، والتعامل مع الطلاب، وتقنيات التعليم، والتقويم)، وبعدين اثنين في جودة الأداء التدريسي(التنفيذ، وإدارة الصف). واعتمدت دراسة زرقان (٢٠١٦) بعدا واحدا في دراسة جودة الأداء

التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم (التدريس الفعال)، وثلاثة أبعاد في المهارات التدريسية (التقويم، واستعمال الوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، والاتصال الفعال)، وبعدين اثنين في الخصائص المهنية (البحث العلمي، والممارسات الادراية والقيادية).

وتشير الدراسات إلى العلاقة الارتباطية بين امتلاك المعلم للمهارات والخصائص التدريسية والمهنية وبين جودة الأداء التدريسي، فقد توصلت دراسة عبد حميد وزملائه (Abd Hamid, et al ٢٠١٢) ودراسة جواساري ومالولانج وسابويا (Gewasari, Manullang, & Sibuea, ٢٠١٧) وجود العلاقة الارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي من جهة وبين الاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية، والخصائص المهنية من جهة أخرى. وقد أثبتت الدراسات التجريبية وجود العلاقة الارتباطية؛ إذ توصلت دراسة عبد العزيز (Abdelaziz, ٢٠١٢) ودراسة أكالين وسايجلو (Akalin & Sucuoglu, ٢٠١٥) إلى دور البرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية المهارات المرتبطة بالتدريس في تحسين الأداء التدريسي، وحول طبيعة العلاقة الارتباطية؛ تؤكد دراسة أندو (Andoh, ٢٠١٢)، ودراسة العصيمي (٢٠١٤)، ودراسة عداوي وبطانية (٢٠١٩) أن طبيعة العلاقة بين المهارات التدريسية والخصائص المهنية وبين جودة الأداء التدريسي علاقة إيجابية طردية.

ولقد تضمنت البرامج التدريبية التي تنفذها وزارة الأوقاف والشؤون الدينية على معلمات القرآن الكريم عناصر ومواضيع ساعدت في التمكن من المادة العلمية وطرق التعليم وبعض المهارات المهنية والتدريسية، وإن مجمل البرامج التدريبية تحتاج إلى النظر فيها وفق متطلبات التوظيف التي لا تشترط التأهيل التربوي أو التخصص أو المؤهل العلمي، فضلا عن حاجتها إلى إعادة صياغتها بما يتوافق والمهام والمسؤوليات الوظيفية والأهداف التعليمية العامة للوظيفة.

١،٢ مشكلة الدراسة

تؤكد الدراسات السابقة بضرورة دراسة وتقييم الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم، وذلك بهدف التنمية والتحسين في مستوى الأداء المهني والمهارات التدريسية ومواكبة التطور التكنولوجي والتعليمي؛ فقد أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها المطرودي (٢٠١١) أن الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم تراوحت بين المتوسطة والكبيرة، وقد أظهرت النتيجة نفسها في الدراسة التي قام بها العتيبي (٢٠١٢) على معلمات القرآن الكريم؛ أن الاحتياجات التدريبية تراوحت بين المتوسطة والكبيرة، وأظهرت دراسة عيسى (٢٠١٢) الحاجة التدريبية الكبيرة؛ إذ إن مستوى الأداء كان ضعيفا جدا في أغلب المهارات التدريسية.

ونظرا للواقع الميداني، وبحكم طبيعة العمل المهني لدى الباحث أنه لاحظ تذبذبا في حضور الطلاب، والإقبال المتقطع وغير المستقر لمدارس القرآن الكريم، وهذا يتطلب دراسة العوامل المؤثرة في سير العملية التعليمية، وانتظام الطلاب، واستمرارية الانضباط الصفي. ويفترض الباحث تفسيرات أربع لهذه الظاهرة وهي:

١. القوانين المنظمة للمعلمين والطلاب تحتاج إلى مراجعات.
٢. نمط الإشراف والتوجيه والإدارة يحتاج إلى إجراء التصحيحات والتعديلات بما يتناسب وطبيعة العمل.
٣. المناخ التعليمي والصفي غير ملائم ويحتاج إلى تحسين.
٤. الكفاءات المهنية والمهارات التدريسية للمعلمات تحتاج إلى مزيد من التطوير والتدريب.

ونظرا لعدم اطلاع الباحث على مؤشرات رسمية يمكن الاعتماد عليها لترجيح أحد الافتراضات المفسرة للظاهرة، قام بمقابلة المسؤولين المباشرين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، فأكد اختصاصي التدريب والتأهيل بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن بمعلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان حاجة كبيرة إلى

التدريب، وتنمية القدرات التدريسية والتربوية؛ نظرا للتطور التكنولوجي المتسارع، وتقدم التقنيات الحديثة في طرق التدريس، ووسائل التعليم، ويجب على المسؤولين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية تقديم الدعم الفعلي والمستمر في تدريب معلمات القرآن الكريم، وتصميم برامج تدريبية مناسبة مع المهام والأدوار الوظيفية الواردة في بطاقة الوصف الوظيفي، ومقابلة المسؤولين المباشرين والمشرفين، وذلك لا يتحقق إلا بالدراسات العلمية للاحتياجات التدريبية الفعلية (السعدي، ٢٠١٧أ).

وبما أن متطلبات التوظيف لا تشترط التأهيل التربوي، أو التخصص، أو المؤهل العلمي، والبرامج الحالية لا تراعي تفاوت القدرات الشخصية، والمهارات التدريسية، والخصائص المهنية، والتي من المحتمل تأثيرها في كمية الاحتياجات التدريبية المطلوبة لدى معلمات القرآن الكريم؛ فإن الباحث سوف يسلط الضوء على بحث الجوانب المهنية، والمهارات التدريسية، باعتبارها عوامل مؤثرة في العملية التعليمية.

وتشير الطويرقي (٢٠١١) أن معلمات القرآن الكريم يواجهن صعوبات في الخصائص المهنية والمهارات التدريسية تتعلق باحتياجتهن للتدريب في مستوى الإجادة والدراية بطرق التدريس، ومهارات التعليم، والتخطيط، وإدارة الفصول الدراسية. ويوصي بضرورة عقد دورات تدريبية، وتنفيذ برامج تدريسية لتحسين طرق التدريس، والتدريب على الأساليب التربوية، والاتصال الفعال بين المعلم والطلاب، ومهارات إدارة الصف. ويشير إلى أهمية إكساب معلمات القرآن الكريم المعارف المتعلقة بتجويد القرآن وتلاوته، وتحسين الجانب المعرفي بالمادة الدراسية المناسبة، ويختم توصياته بضرورة تدريب معلمات القرآن الكريم باستعمال الوسائل التكنولوجية، والبرامج التعليمية في تعليم القرآن الكريم.

ومن ناحية أخرى؛ يؤكد اختصاصي التدريب والتأهيل بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية؛ أن دراسة الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم مرتبطة بعوامل ومتأثرة بمتغيرات؛ ومن أبرز العوامل المؤثرة هي المدة الزمنية في ممارسة مهنة التعليم، إذ إن التفاوت في سنوات الخبرة يعطي نتائج متباينة في الاحتياجات

التدريبية، ومن المتغيرات الأخرى التي من المحتمل أن تؤثر في درجة الاحتياجات التدريبية؛ عدد الدورات التدريبية التي تلقتها معلمة القرآن الكريم؛ فالاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم تتطلب التحكم والضبط لهذه المتغيرات، ومعرفة مدى تأثيرها في دراسة الاحتياجات التدريبية (السعدي، ٢٠١٧أ)؛ لذا فإن الدراسة الحالية تحاول التحقق من مستوى الأداء المهني والتدريسي، الذي يعد أحد العوامل المؤثرة في جودة الأداء التدريسي، ومن ثم تساعد في كشف الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؛ استنادا على المهام والأدوار الوظيفية، فضلا عن أن الدراسة الحالية تبحث في أثر سنوات الخبرة التدريسية، وعدد الدورات التدريبية، التي تلقتها معلمات القرآن الكريم.

ولقد أفادت دراسة المطرودي، (٢٠١١)، وعيسى(٢٠١٢)، وزرقان (٢٠١٦) الدراسة الحالية بأبعاد الخصائص المهنية للاحتياجات التدريبية وهي: التمكن في مادة التخصص، وإدارة الوقت، والممارسات الإدارية، والبحث العلمي. وأفادت دراسة دراسة المطرودي، (٢٠١١)، والعتيبي(٢٠١٢)، وزرقان (٢٠١٦) بأبعاد الاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية وهي: التخطيط، ومهارات الاتصال، وتقنيات التعليم، والتقويم. ومما أفادت به دراسة المطرودي، (٢٠١١)، وزرقان (٢٠١٦) الدراسة الحالية في تحديد الأبعاد لجودة الأداء التدريسي وهي: التدريس الفعال، وإدارة الصف، فالدراسة الحالية تهدف إلى تقييم الاحتياجات التدريبية في الخصائص المهنية والمهارات التدريسية؛ نظرا لأهميتها في تصميم وإعداد البرامج التدريبية بما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التي تنتمي إليها معلمات القرآن الكريم.

وتأتي هذه الدراسة امتدادا لما تضمنته الدراسات السابقة من مقترحات وتوصيات؛ إذ تقترح دراسة العتيبي (٢٠١٢) ضرورة إجراء دراسات علمية تختص بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي ومعلمات القرآن الكريم وتحليل الاحتياجات التدريبية وفق الأطر المهنية لهذه الفئة، ويقترح المطرودي (٢٠١١) إجراء المزيد من الدراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمي القرآن الكريم، وتوصي

دراسة الطويرقي (٢٠١١) بأهمية تصميم البرامج التدريبية المناسبة لمعلمات القرآن الكريم ودراسة الاحتياجات التدريبية الفعلية وفق أسس علمية ومدروسة، وتوصي دراسة شحاته (٢٠٠٦) بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم تحديدا دقيقا وعلميا حتى تحقق البرامج التدريبية أهدافها. وفضلا عن ذلك فإن وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان من خلال التعميم الوزاري رقم ٩ / ٢٠١٧ (٢٠١٧ب) يقضي بضرورة تنفيذ البرامج التدريبية في ضوء بطاقة الوصف الوظيفي للموظف لمطابقة ضمان الجودة المعتمدة في العمل المؤسسي؛ لذا فإن هذه الدراسة تهدف إلى تقييم الاحتياجات التدريبية المتمثلة في المهارات والخصائص المهنية والتدريسية وفق معيار جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

١،٣ أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الحالية في جانبها الميداني الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما دور الاحتياجات التدريبية (التمكن في التخصص، والبحث العلمي، والتخطيط، ومهارات الاتصال، وتقنيات التعليم، وأساليب التقويم) في جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟

٢. ما دور الخصائص المهنية (التمكن في مادة التخصص، إدارة الوقت، الممارسات الإدارية، البحث العلمي) في جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟

٣. ما العلاقة القائمة بين المهارات التدريسية (التخطيط، مهارات الاتصال، تقنيات التعليم، أساليب التقويم) من ناحية وبين جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان من ناحية أخرى؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للخصائص المهنية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟

٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمهارات التدريسية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟

٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الأداء التدريسي تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟

١،٤ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة وتقييم الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم حسب جودة الأداء التدريسي؛ وذلك من خلال التحقق من دور الخصائص المهنية والمهارات التدريسية (الاحتياجات التدريبية) في تفسير جودة الأداء التدريسي ما يسهم في تفسير مشكلة البحث، ويتفرع عن هذا الهدف العام الأهداف الآتية:

١. تحليل العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وبين جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٢. تقييم العلاقة بين الخصائص المهنية وبين جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٣. معرفة نوع العلاقة بين المهارات التدريسية وبين جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٤. الكشف عن الدور الفاعل لسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في الاحتياجات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٥. معرفة التأثيرات المحتملة لسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في الخصائص المهنية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٦. تحليل المهارات التدريسية على مرتكزي سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٧. البحث عن أثر سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

١،٥ أهمية الدراسة

الدراسة الحالية تمتلك أهمية في جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي؛ إذ اكتسبت الدراسة الأهمية من الأسس المنهجية في تكوين متغيرات الدراسة، والأنموذج النظري الذي تم اعتماده، والأساليب الإحصائية المستعملة، والحاجة الوظيفية والمؤسسية والشخصية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

١،٥،١ الأهمية النظرية

يقدم أنموذج الفجوة لدوجان ليرد للمختصين والمدربين نظرة شمولية في دراسة وقياس المدى بين الأداء الفعلي والمطلوب لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؛ إذ استندت الدراسة في تحديد الخصائص المهنية والمهارات التدريسية وتحديد أبعاد المتغيرات؛ على الدراسات السابقة التي تتطابق مع المهام والمسؤوليات الواردة ببطاقة الوصف الوظيفي لمعلمة القرآن الكريم التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان. وتشير الدراسات إلى دور الأبعاد المتعلقة بالخصائص المهنية والمهارات التدريسية في تعزيز

الجودة بالأداء التدريسي؛ إذ اتفقت دراسة عبد حميد وزملائه (Abd Hamid, et al ٢٠١٢) ودراسة جواساري وزملائه (Gewasari, et al ٢٠١٧) بوجود علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي من جهة وبين الاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية، والخصائص المهنية من جهة أخرى. وقد أثبتت الدراسات التجريبية وجود العلاقة الارتباطية؛ إذ توصلت دراسة عبد العزيز (Abdelaziz, ٢٠١٢) ودراسة أكالين وسايجلو (Akalin & Sucuoglu, ٢٠١٥) إلى دور البرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية المهارات المرتبطة بالتدريس في تحسين الأداء التدريسي.

وسوف تسهم أبعاد الخصائص المهنية والمهارات التدريسية في تمثيل الأداء الفعلي لمعلمات القرآن الكريم الذي يعكس النظرة الواقعية للأداء الوظيفي. ومن جانب آخر سوف يسهم متغير جودة الأداء التدريسي في إبراز المستوى القياسي للأداء الذي يعكس الأداء الوظيفي المطلوب من معلمة القرآن الكريم القيام به. فضلا عن افتراض الأنموذج ونتائج الدراسات السابقات (عبد حميد وزملائه (Abd Hamid, et al ٢٠١٢) ودراسة جواساري وزملائه (Gewasari, et al ٢٠١٧)) بوجود علاقة ارتباطية بين الخصائص المهنية والمهارات التدريسية وبين جودة الأداء التدريسي؛ فمن المفترض حسب الأنموذج النظري أن الأداء الوظيفي المطلوب يجب أن يكون أعلى من مستويات الأداء الفعلي، وهذا يفسّر أهمية العلاقة الارتباطية الايجابية الطردية؛ إذ تؤكد دراسة أندو (Andoh, ٢٠١٢)، ودراسة العصيمي (٢٠١٤)، ودراسة عداوي وبطانية (٢٠١٩) أن طبيعة العلاقة بين المهارات التدريسية والخصائص المهنية وبين جودة الأداء التدريسي علاقة إيجابية طردية، وفي حالة تحققت افتراضات الأنموذج النظري فسوف تسهم الدراسة في تحديد المستويات الأدائية الفعلية والقياسية؛ ومن ثم تمكن المختصين والمدربين من معرفة التقديرات الدقيقة للاحتياجات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم.

١،٥،٢ الأهمية التطبيقية

تكتسب الدراسة الحالية الأهمية التطبيقية من كونها سوف تسد بعض الثغرات التي قصرت الدراسات السابقة من تطويرها من خلال الممارسة المنهجية والاحصائية في تقييم الاحتياجات التدريبية، فقد توصلت دراسة فيريرو وأبيد (٢٠١٣) Ferreiro & Abbad التي هدفت إلى تقييم واقع الأطر النظرية التي يتم ممارستها في تحليل الاحتياجات التدريبية، توصلت إلى ضآلة الدراسات التي اعتمدت المنهجية السليمة التي من خلالها يمكن قياس الاحتياجات التدريبية، فضلا عن أن معظم النماذج النظرية المستعملة في تحليل الاحتياجات التدريبية تدرس العلاقات التفاعلية بين المتغيرات ولا تأخذ في الاعتبار تحليل العوامل مجتمعة أو المستويات المتعددة بطريقة استباقية وقابلة بالتنبؤ المستقبلي، علاوة على ذلك يوجد في كثير من الدراسات الغموض حول التعريف الاصطلاحي للمفاهيم المرتبطة بالنظرية. وتوصي دراسة فيريرو وأبيد Ferreiro & Abbad بأهمية دراسة الفجوات في الكفاءات البشرية والقابلة للقياس من خلال تحليل المستويات المتعددة لأبعاد الخاصية قيد الدراسة، كما يجب الأخذ في الاعتبار تحليل العوامل الخارجية والداخلية المؤثرة في الظاهرة والتي يمكن أن تكون ذات تأثير وأهمية مستقبلا؛ وذلك جنبا إلى جنب مع تحليل الأدوار الأدائية الفردية، وتوصي الدراسة كذلك بضرورة التعريف بالمصطلحات والمفاهيم وضبط الأدوار بالعمل وأبعاد الاحتياجات التدريبية وتحديد الأساليب المستعملة والنظرية العلمية.

ويأمل الباحث من خلال النتائج والتفسيرات التي تقدمها الدراسة أن توجد قاعدة بيانات للاحتياجات التدريبية؛ تساعد المختصين والمدربين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في تطوير وتنمية المهارات التدريسية والخصائص المهنية لدى معلمات القرآن الكريم. إلى جانب أن قاعدة البيانات سوف تساعد في اختيار الموضوعات التي تمس الحاجات الوظيفية، واختيار الأدوات والاستراتيجيات المناسبة للتدريب والتطوير. وفضلا عما تقدمه الدراسة من أهمية في جانبها النظري من خلال التفسيرات المنطقية لجودة

الأداء التدريسي وأثر ذلك في تحديد الاحتياجات التدريبية؛ فإن الأساليب الإحصائية المستعملة تتمتع بقدرة تنبؤية مستقبلية حول مسار الاحتياجات التدريبية في الخصائص المهنية والاحتياجات التدريبية في حالة تم الحصول على درجات من عينات أخرى، ما يوفر الجهد ويختصر الزمن للمختصين والمدربين في رصد الاحتياجات التدريبية لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

١،٦ حدود الدراسة

تتحدد الدراسة بالمحددات الآتية:

١. الحدود الموضوعية: اعتمدت الدراسة أبعاد الخصائص المهنية، والمهارات التدريسية، وجودة الأداء التدريسي من خلال بطاقة الوصف الوظيفي، والمقابلات الشخصية، والدراسات السابقة.

٢. الحدود الجغرافية: تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة؛ ممثلة لجميع معلمات القرآن الكريم التابعات لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان.

٣. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة ٢٠١٨/٩/١ وحتى ٢٠١٩/٢/٣٠.

٤. الحدود البشرية: تم تنفيذ الدراسة على المجتمع الدراسي لمعلمات القرآن الكريم البالغ عددهن (١٢٦٤) معلمة، وذلك من خلال عينة عشوائية عددها (٢٤٩) معلمة.

١،٧ فرضيات الدراسة

١. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ لأبعاد الاحتياجات التدريبية (التمكن في التخصص، والبحث العلمي، والتخطيط، ومهارات الاتصال، وتقنيات التعليم، وأساليب التقويم) مجتمعة في جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٢. لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ لأبعاد الخصائص المهنية المتمثلة في (التمكن في مادة التخصص، إدارة الوقت، الممارسات الإدارية، البحث العلمي) مجتمعة من جهة وبين جودة الأداء التدريسي من جهة أخرى لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٣. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ لأبعاد المهارات التدريسية (التخطيط، مهارات الاتصال، تقنيات التعليم، أساليب التقويم) مجتمعة في جودة الأداء التدريسي لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ للاحتياجات التدريبية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية مجتمعين لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ للخصائص المهنية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية مجتمعين لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ للمهارات التدريسية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية مجتمعين لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ لجودة الأداء التدريسي تبعا لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية مجتمعين لدى معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.

١،٨ مصطلحات الدراسة

١،٨،١ الاحتياجات التدريبية (Training Needs)

وهي "مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في الأداء ومن ثم

زيادة فاعليتهم في العمل" (الخطيب، ١٩٨٩). ويعرفها الباحث اجرائيا بأنها: "المهارات والسلوكيات المتصلة بالمهارات التدريسية والخصائص المهنية المراد تنميتها وتطويرها عند معلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان والتي تمثل فارقا بين الواقع والمأمول".

١،٨،٢ الخصائص المهنية (Characteristics of Professional Teaching)

وهي مجموعة من القدرات والمهارات التي تساعد المعلم والمعلمة على الأداء التدريسي بجودة وفاعلية والقيام بمتطلبات العمل بمهنية وكفاءة (الطائي و الطائي، ٢٠٠٨). ويعرفها الباحث اجرائيا بأنها: "القدرات المهنية والمواصفات الشخصية اللازم امتلاكها لدى المعلمة لممارسة مهنة تدريس القرآن الكريم".

١،٨،٣ المهارات التدريسية (Teaching Skills)

وهي: "مجموعة السلوكيات التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل وخارج حجرة الدراسة لتحقيق أهداف منهج معين، ويقصد بها القدرة على القيام بأداء محدد يتعلق بإحدى مهام أو وظائف المعلم في الموقف التدريسي" (شحاته و النجار، ٢٠٠٣). ويعرفها الباحث اجرائيا بأنها: "القدرات والإمكانيات المتعلقة بفن التدريس لدى معلمة القرآن الكريم لأداء التدريس بكفاءة ودقة وإتقان".

١،٨،٤ جودة الأداء التدريسي (The Quality of Teaching Performance)

وهي: "القدرات المعرفية والخصائص الشخصية التي يمتلكها المعلم التي تمكنه من إدارة الفصول الدراسية، وتحمل المسؤوليات التدريسية والالتزام المهني" (Abd Hamid et al. ٢٠١٢: ٨٥). ويعرف الباحث جودة الأداء التدريسي اجرائيا بأنها "العناصر المثالية للتدريس التي تشكل الأداء القياسي والمعياري في مستوى الأداء التدريسي؛ إذ يتم مقارنة الأداء الفعلي للاحتياجات التدريبية والخصائص المهنية والمهارات التدريسية لدى المعلم بناء عليه".

١،٨،٥ معلمة القرآن الكريم

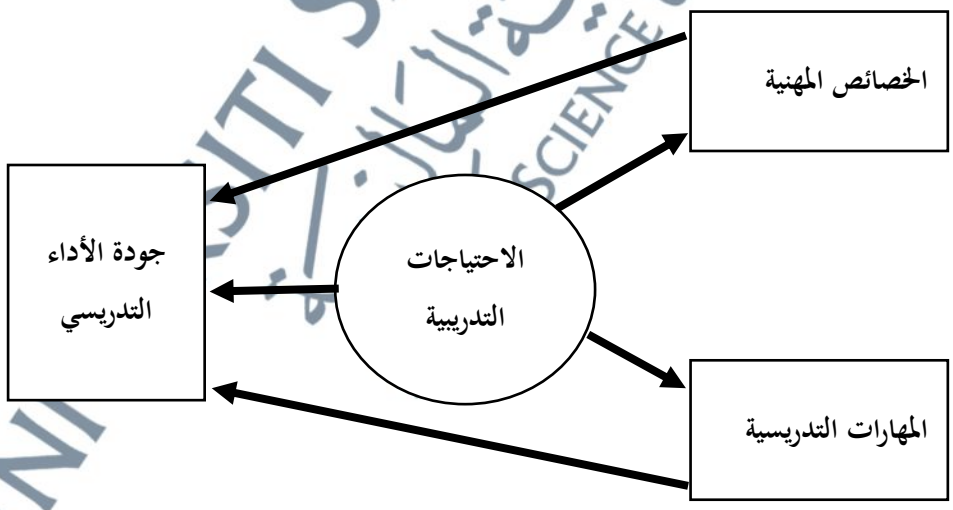
وهي الموظفة في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان وتقوم بتعليم القرآن الكريم وتحفيظه بمسمى مدرسة القرآن الكريم (وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ٢٠١٧أ). ويعرف الباحث معلمة القرآن الكريم اجرائيا بأنها: "بالموظفة التابعة إداريا ووظيفيا لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان التي تقوم بتدريس القرآن الكريم وتعليمه".

١،٨،٦ بطاقة الوصف الوظيفي

وهي "البيان الذي يعرف بالوظيفة ويظهر عوامل تقويمها من خلال الواجبات والمسؤوليات والحد الأدنى من الشروط اللازمة لشغل الوظيفة" (وزارة الأوقاف والشؤون الدينية ب). ويعرفها الباحث بأنها: "التعليمات والقوانين المنظمة لوظيفة معلمة القرآن الكريم والتي توضح المهام والمسؤوليات والأدوار الوظيفية".

١،٩ متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: الاحتياجات التدريبية (الخصائص المهنية، والمهارات التدريسية). المتغير التابع: جودة الأداء التدريسي.والشكل الآتي يوضح أنموذج البحث في دراسة المتغيرات:



الشكل ١، ١: أنموذج الدراسة

المصدر: تصميم الباحث.