



الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

أ/ عبد الله صلاح أحمد محمد

واعظ عام بمنطقة وعظ المنيا

باحث ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية
بالقاهرة - جامعة الأزهر.

د/ عبدالرحمن أحمد عبدالخالق

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد - كلية التربية بالقاهرة -
جامعة الأزهر.

د/ أحمد محمد إبراهيم السيد معين

مدرس المناهج وطرق التدريس - كلية التربية بنين بتفهننا
- جامعة الأزهر. الأشراف

الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف

في ضوء بعض المتغيرات

عبدالله صلاح أحمد محمد، عبدالرحمن أحمد عبدالخالق، أحمد محمد إبراهيم

قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، مصر

البريد الإلكتروني للباحث الثالث: ahmedaraby687@azhar.edu.eg

مستخلص البحث:

استهدف البحث تعرف الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات؛ ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت أداة البحث في استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين، وتم تطبيقها على عدد (128) من المتخصصين في العلوم الشرعية وخاصة الفقه وأصوله، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية، و(20) من الخبراء، و(91) من أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، وتمثلت أهم نتائج البحث في التوصل إلى قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف والتي تضمنت (123) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا، مندرجة تحت (5) مجالات رئيسية. وفي التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير فئة العمل، حيث بلغت قيمة ف (0,388) وهي قيمة دالة إحصائيًا، وفي التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (0,902) وهي قيمة دالة إحصائيًا، وفي ضوء هذا تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف.



The Required Training Needs for the fatwa Committees Members in Al-Azhar Al-Sharif in Light of some Variables

Abdullah Salah Ahmed, Abdul Rahman Ahmed Abdul KhaleK,
Ahmed Mohamed Ibrahim*.

Department of Curricula and Teaching Methods, Faculty of Education
in Cairo, Al-Azhar University.

*Corresponding author E-mail: salahabdalla681@gmail.com.

Abstract

The purpose of the current research was to identify the required training needs for members of the Fatwa Committees in Al-Azhar Al-Sharif in light of some variables; To attain the purpose of the research, the researcher utilized the descriptive approach. Instrument of the study was a questionnaire to determine the required training needs for the Fatwa Committees members in Al-Azhar Al-Sharif according to experts and specialists, then it was applied to a number (128) specialists in Sharia sciences, especially jurisprudence and its origins, curriculum, and instruction (Islamic Studies), (20) experts, and (91) members of the Fatwa Committees in Al-Azhar Al-Sharif. Consequently, the most important results of the research were represented in determining a list of the necessary training needs for members of the fatwa committees in Al-Azhar Al-Sharif, which included (123) sub-training needs, falling under (5) main areas. Results also revealed that there was no statistically significant difference between the mean scores of the members on the total score for the importance of training needs according to the variable of the group of work, where the (p) value was (0.388), which is a statistical significance. In addition, results revealed that there was no statistically significant difference between the mean scores of the members on the total score for the importance of training needs according to the variable of Fatwa Committees members' specialization in Al-Azhar Al-Sharif, where the (p) value was (0.902), which is statistically significant. In light of this, a set of recommendations were presented, and a set of research suggestions related to the topic of the research were presented.

Key Words: Training Needs, Fatwa Committees Members

مقدمة:

مما لا شك فيه أن مقام الإفتاء من المناصب الجليلة العظيمة التي لها شأن كبير في الإسلام؛ ولها أهميتها وضرورتها للناس، وأن شأنها عظيم ومقدارها جليل، والناس في أشد الحاجة إليها في جميع شؤونهم؛ وذلك لأن المفتي خليفة رسول الله -صلى الله عليه وسلم- في هذا المنصب، وهو موقع عن رب العالمين كما يصفه الإمام ابن القيم؛ حيث قال في كتابه إعلام الموقعين: "إذا كان منصب التوقيع عن الملوك بالمحل الذي لا يُنكر فضله، ولا يُجهل قدره، وهو من أعلى المراتب السنيات، فكيف بمنصب التوقيع عن رب الأرض والسموات" (ابن القيم، 1973، 4/189) ⁽¹⁾.

وإنما برزت عظمة هذا المنصب من أهمية ما يصدر عنه من فتاوى "تبين حقائق الإسلام، وتفند أباطيل خصومه، وتؤكد أن الشريعة الإسلامية صالحة لكل زمان ومكان، وصالحة لتنظيم مختلف نواحي الحياة الخاصة والعامة على أتم الوجوه وأعدلها" (الأمانة العامة لدور وهيئات الإفتاء في العالم، 2020).

والمراجع للتاريخ الإسلامي فيما يتعلق بقضية الفتوى يجد اهتمامًا بالغًا من الدولة الإسلامية لهذه القضية؛ وهذا لتعلقها وتأثيرها في شئون الناس وأمورهم الدينية والدنيوية؛ لذلك كان النبي -صلى الله عليه وسلم- يتصدر لها بنفسه، يقف عن الله -تعالى- بوجهه المبين، وإذا كلف النبي -صلى الله عليه وسلم- أحدًا من الصحابة بهذا المنصب الخطير كان لا يطمئن -صلى الله عليه وسلم- حتى يفعل ما يمكن أن نعهده تقويمًا للأداء؛ نجد ذلك في تقويمه لأداء معاذ بن جبل -رضي الله عنه- مستخدمًا أداة المقابلة، حينما بعثه إلى اليمن قاضيًا ومفتيًا سائلًا إياه: "كيف تقضي إذا عرض لك قضاء؟"، قال: أقضي بكتاب الله، قال: فإن لم تجد في كتاب الله؟، قال: فبسنة رسول الله -صلى الله عليه وسلم-، قال: فإن لم تجد؟، قال: أجهد رأيي ولا ألو؛ فضرب رسول الله -صلى الله عليه وسلم- صدره وقال: الحمد لله الذي وفق رسول رسول الله لما يرضاه رسول الله" ⁽²⁾.

وبعد انتقال النبي -صلى الله عليه وسلم- إلى الرفيق الأعلى اهتم الصحابة -رضوان الله عليهم- في عصر الخلفاء الراشدين بضبط الفتوى وتقويم أداء المتصدرين لها، ولم يتصدر جميع الصحابة للإفتاء لمجرد أنهم أصحاب رسول الله -صلى الله عليه وسلم- مع ما كانوا يمتازون به من الاتزان ورجاحة العقل والفكر وطهارة النفس ومصاحبة النبي -صلى الله عليه وسلم-؛ وإنما كان ذلك مختصًا بالجاملين للقرآن، العارفين بناسخه ومنسوخه ومتشابهه ومحكمه وسائر دلالاته بما تلقوه من النبي -صلى الله عليه وسلم- (ابن خلدون، 1984، 446).

تعتمد الدراسة أسلوب توثيق الجمعية الأمريكية لعلم النفس الإصدار السابع ⁽¹⁾.

(2) أخرجه أبو داود في السنن، كتاب الأفضية، باب اجتهاد الرأي في القضاء، رقم 3592. قال شعيب الأرنؤوط ومحمد قره بللي: إسناده ضعيف لإبهام أصحاب معاذ وجهالة الحارث بن عمرو، لكن مال إلى القول بصحته غير واحد من المحققين من أهل العلم منهم الفخر البزدوي في أصوله والجويني في البرهان وأبو بكر بن العربي في عارضة الأحوذى والخطيب البغدادي في الفقيه والمتفقه وابن تيمية في مجموع الفتاوى وابن كثير في مقدمة تفسيره وابن القيم في إعلام الموقعين نافين جهالة أصحاب معاذ والحارث بن عمرو، (444/5).

وفي العصر الأموي انتهت الدولة إلى أهمية ضبط الفتوى وتكليف من يملك مهاراتها بالتصدر لها؛ فكان يُنادى في الحج: لا يفتي الناس إلا عطاء بن أبي رباح، فإن لم يكن عطاء فعبد الله بن أبي نجيح. (ابن الجوزي، 2012، 376)

وفي العصر العباسي كان كل قطر من الأقطار الإسلامية يشتهر فيه رجل بالعلم، يُعول عليه في الفتوى، وترتضيه الدولة لهذا المنصب الجليل لامتلاكه أدوات الإفتاء. كالليث بن سعد في مصر. (عبد الوهاب، 1946، 1/199)، ومالك بن أنس في المدينة، والشافعي في العراق في مصر.

وقد كثرت التأليفات في العصر العباسي والعصور التي تلتها في ضوابط الإفتاء وشروطه وآداب المفتي والمستفتي، مثل: كتاب "أدب المفتي والمستفتي" للصيمري (ت 386هـ). وكتاب "الفتوى والمفتي" للخطيب البغدادي (ت 463هـ).

كل هذا الاهتمام من الدولة الإسلامية وعلمائها بضبط الفتوى وتحديد الشروط اللازم توافرها في المتصدر لها كان إجراء احترازيًا وضروريًا لمنع تصدر غير المؤهلين، ولمنع تفشي الفتاوى الشاذة التي تؤذي المسلم في دينه ودنياه، وتؤدي إلى تشويه صورة الإسلام وزعزعة استقرار المجتمع وثباته، وتعرض الناس للضرر في أنفسهم وأموالهم وأعراضهم وتعطيل مصالحهم (اليمينان، 2008، 64).

ولهذا لما تفتشت الأفكار والفتاوى الشاذة والمنحرفة خلال العقد الأخير في مصر طالبت مؤسسات حكومية وباحثون وإعلاميون بضرورة قصر التصدر للفتوى على المتخصصين والمؤهلين لذلك، مثل: وزارة الأوقاف المصرية التي دعت إلى ضرورة إعداد تصور لقانون ينظم شؤون الفتوى، وعرضه على هيئة كبار العلماء؛ من أجل ردع المتطاولين على ساحة الدعوة والإفتاء، والمتعدين على أهل التخصص. (فايز، 2014)، والباحثة لمياء محمد متولي التي طالبت باحترام مبدأ التخصص في علم الفتوى كما هو محترم في غيره من التخصصات. (متولي، 2014، 1915)، والإعلامي مكرم محمد أحمد الذي طالب بضرورة تحديد المرجعية الدينية لمن لهم حق الإفتاء. (أحمد، 2017)

وقد حكمت محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة في شهر يونيو من عام 2021م حكمًا نهائيًا بحظر الإفتاء على غير المتخصصين، ورأت وجوب اشتراط شروط صحة في المجتهد.

(عبد القادر، 2021)

وأوصت مؤتمرات عديدة بضرورة تأهيل المتصدر للفتوى وتدريبه، والعمل على إعداده الإعداد العلمي والمهني الجيد، وإكسابه مهارات الإفتاء أو صقلها، ومنها المؤتمر الذي عقدته دار الإفتاء المصرية بمدينة القاهرة يومي 17 و18/8/2015 بعنوان "الفتوى ... إشكاليات الواقع وآفاق المستقبل": حيث أوصى في البيان الختامي بضرورة تحديد المباحث التي يحتاج إليها المفتي في علوم الواقع كالإدارة والاجتماع والاقتصاد والإعلام وعلم النفس. (الأمانة العامة لدور وهيئات الإفتاء في العالم، 2015)

ولهذا الغرض -ضبط الفتوى وتأهيل المتصدرين لها- بادر الأزهر الشريف إلى إنشاء الأكاديمية المهنية لتدريب الوعاظ والأئمة وباحثي الفتوى في تاريخ 2018/7/10، بهدف صقل مهارات الوعاظ والدعاة والأئمة وباحثي الفتوى، وإكسابهم الخبرات والأساليب اللازمة لهم لرفع

مستواهم العلمي؛ ليكونوا قادرين على مواجهة القضايا المختلفة بفاعلية، بما يبين الحكم وفق صحيح الدين، وبما يبين سماحة الإسلام ووسطيته في كل زمان ومكان. (اللائحة التعليمية لأكاديمية الأزهر، 2018، 1).

ومن بين المنتصدين للفتوى رسمياً بمصر أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف الذين تقتصر مهمتهم في بيان الأحكام المقررة في الشرع والدين دون الاجتهاد، ويبلغ عددهم (609) عضواً حتى وقت كتابة البحث⁽¹⁾، ويتوزع كل اثنين أو ثلاثة منهم على اللجان الرئيسية بمناطق وعظ المحافظات واللجان الفرعية الموزعة على كل مراكز المدن المصرية.

وقد كلفت الأمانة العامة المساعدة للدعوة والإعلام الديني هؤلاء الأعضاء بمهمة الإفتاء بعد إجراء اختبار تحريري وشفوي للمتقدمين لهذه المهمة من وعاظ الأزهر الشريف واختيار الأعلى درجة في نتيجة الاختبار.

وتشترط الأمانة العامة المساعدة للدعوة والإعلام الديني في عضو لجنة الفتوى بعض الشروط، مثل: أن يكون معروفاً بالورع والتقوى، وأن لا يكون قد صدر منه ما يمس الشرف، وأن يكون من خريجي الكليات الأزهرية المتخصصة في الدراسات الإسلامية أو ما يعادلها، وتحظر عليه الفتوى في بعض المسائل، مثل: الإفتاء في الطلاق بدون حضور الزوج، وتفسير الأحكام. (لائحة نظام العمل بلجان الفتوى بالأزهر الشريف، 2 و3)

ويلتحق أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف بأكاديمية الأزهر العالمية لتدريب الأئمة والوعاظ وباحثي الفتوى من أجل التعرض للبرامج التدريبية التي تقدمها لهم بنوع التدريب قصير الأجل؛ حيث يتفرغ عضو لجنة الفتوى كلياً للتدريب مدة من أسبوع إلى ستة أسابيع مدفوعة الأجر.⁽²⁾

وتتعدد مداخل الارتقاء بمستوى أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، فإلى جانب خضوعهم لبرامج تدريبية تعليمية تعدها وتنظمها أكاديمية الأزهر المهنية العالمية للتدريب من أجل صقل مهاراتهم؛ يُعد تحديد احتياجاتهم التدريبية من أجل اعتبارها في برامجهم التدريبية من أهم هذه المداخل.

فالتدريب لا يحقق أهدافه إلا إذا تم بصورة مخططة ومدروسة، وتخطيط التدريب وتنظيمه يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية، وينتهي بالتقويم الذي يحدد إلى أي مدى تمت مقابلة الاحتياجات التدريبية المحددة للمتدربين، حيث يتم تشخيص المشكلات الحقيقية التي تعيق أداء العمل بالصورة المطلوبة، وبالتالي فأى برنامج تدريبي لا يُبنى على تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية للمتدرب لا يكون مؤثراً، وقد يكون إهداراً للإمكانات البشرية والمادية. (موسى، 2016، 4).

وقد حددت الأمانة العامة لمجمع البحوث الإسلامية مجموعة من المهام الوظيفية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف- يمكن أن تمثل منطلقاً لتحديد الاحتياجات التدريبية لهم- تتمثل في الآتي:

⁽¹⁾ ملحق رقم (2) بيان بعدد أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، وتوزيعهم.

⁽²⁾ ملحق رقم (3) نموذج يوضح مدة البرامج التدريبية التي يتعرض لها عضو لجنة الفتوى بالأزهر الشريف

- 1- الاستفتاءات التي يطلب الرد فيها وفق مذهب معين يكون الجواب عنها وفق أرجح الآراء في فقه هذا المذهب، وفي غير ذلك يجب أن تكون الفتوى موافقة للكتاب والسنة أو إجماع الفقهاء أو القياس الصحيح الموافق لقواعد الدين العامة الملائم لصالح المسلمين.
- 2- المسائل التي تتصل بالعقيدة وما يتبعها يكون الجواب فيها وفق قواعد الدين العامة مشتملة على البراهين الصحيحة من الكتاب والسنة، وعلى الأدلة العقلية.
- 3- إذا كانت الإجابة متعلقة بأمر فقهي ينص فيها على مرجعها من كتب المذهب أو المذاهب التي اعتمدت عليها الفتوى.
- 4- الالتزام بقرارات وتوصيات مؤتمرات مجمع البحوث الإسلامية أو مجلس المجمع.
- 5- الرد على الأسئلة الشفهية مباشرة لصاحب الشأن مباشرة أو غيره سواء بالحضور أو بالتليفون ما عدا قضايا الطلاق فيلزم حضور الزوج بنفسه. (لائحة نظام العمل بلجان الفتوى بالأزهر الشريف، 3 و4)

وقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بتحديد شروط المفتي-التي تمثل احتياجات تدريبية في حالة عدم توافرها- مثل: دراسة القليطي(2022)، ودراسة الزحيلي(2018)، ودراسة لطفي(2013)، ودراسة الصالح(2009)، ودراسة السوسوه(د.ت).
وقد أوصت العديد من الدراسات السابقة بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لكافة الجوانب في المؤسسة، والاهتمام بتقويم البرامج التدريبية بشكل موضوعي، وأسلوب علمي دقيق، مثل دراسة (عيدان، 2012) ودراسة (رفاعي، 2017) ودراسة (الحري، 2007) ودراسة (موسى، 2016).

كما هدفت الكثير من الدراسات إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالمؤسسات المختلفة للوقوف على مدى تغطيتها للاحتياجات التدريبية للمتدرب وملائمتها لها، مثل دراسة (نانا، 2012) ودراسة (موسى، 2016) ودراسة (المطيري، 2017) ودراسة (الموسي، 2018) ودراسة (papanastasiou and Conway، 2001).

وفي إطار الاستجابة لتلك التوصيات، ومحاولة لتحقيق تلك الأهداف، واستثمارًا لتلك الأهمية، وانطلاقًا من المهام الوظيفية لعضو لجنة الفتوى بالأزهر الشريف، وشروط المفتي بصفة عامة؛ يمكن القيام بعمل بحث لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات، حتى يمكن اعتبارها في تخطيط وتنظيم برامج تدريبهم؛ من أجل الارتقاء بمستواهم، وضبط عملية الإفتاء.

الإحساس بمشكلة البحث:

نبع الإحساس بمشكلة البحث من خلال ما يلي:

- 1- كثرة الجهود المبذولة من قبل الأزهر الشريف في تدريب أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ الأمر الذي يستلزم تحديد الاحتياجات التدريبية لهم؛ حتى يتم التدريب بصورة مخططة ومدروسة؛ من أجل تحقيق الأهداف، ومعالجة المشكلات الحقيقية التي تعيق أداء العمل بالصورة المطلوبة؛ خاصة بعد قيام الباحث بتحليل برامج تدريب أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء بعض الاحتياجات التدريبية التي تم استطلاع رأي أعضاء لجان الفتوى عليها، فتبين عدم تلبيتها بدرجة كبيرة في تلك البرامج.

- 2- ضرورة تدريب أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف على المواضيع التي تضمنتها المهام الوظيفية لأعضاء لجان الفتوى، والتي تبين أن بعضها لم يُلبَّ في برامج تدريبهم بعد تحليل الباحث لمحتوى تلك البرامج في ضوء هذه المهام الوظيفية.
- 3- الدراسات السابقة التي أوصت بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات المختلفة، مثل دراسة (الحيدري وآخرون، 2021)، ودراسة (الثويبي، 2021)، والتي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والعديد من فئات المجتمع، والعاملين في المؤسسات المختلفة، وخلا ميدانها من وجود أية دراسة عنيت بتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ الأمر الذي دعا الباحث للقيام ببحث يستهدف تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ بما يلي تلك الاحتياجات التي يرون أنهم في حاجة إليها.
- 4- الخبرة الذاتية للباحث: حيث لاحظ الباحث من خلال عمله واعظا بالأزهر الشريف وجود تشابه يكاد يكون تاماً بين المادة العلمية لبرنامج تدريبي خضع له الوعاظ بالأزهر الشريف تحت عنوان "الفقه والقضايا الفقهية المعاصرة" وبين المادة العلمية لبرنامج تدريبي خضع له أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تحت عنوان "إعداد المفتي المعاصر" حيث خضع الباحث للبرنامج الأول، وخضع زميل له يعمل عضواً في لجنة فتوى "ديرمواس" بالمنيا للبرنامجين ولم يجد بينهما اختلافاً؛ الأمر الذي يتطلب تحديد احتياجات المتدربين؛ من أجل بناء البرامج التدريبية في ضوءها، كما لاحظ الباحث وجود ضعف لدى بعض أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في بعض الجوانب العلمية والمهنية، مثل: المعرفة بالقواعد الفقهية، والتعامل مع الفئات المختلفة؛ الأمر الذي يُشعر بوجود ضعف في مدى تلبية البرامج التدريبية للحاجات التدريبية اللازمة لهم.

تحديد مشكلة البحث:

- تكمن مشكلة هذا البحث في أنه على الرغم من عناية الأزهر الشريف بتدريب أعضاء لجان الفتوى، وجهوده المبذولة في هذا الشأن؛ والمتمثلة في إنشائه أكاديمية متخصصة لتدريبهم، والتي تقدم العديد من البرامج التدريبية لهم، وظهور عدم تلبية تلك البرامج لبعض الاحتياجات التدريبية المستطلع عليها، إلا أنه لا توجد حتى اليوم أية دراسة عنيت بتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف- في حدود علم الباحث- وهو ما دعا الباحث للقيام ببحث يستهدف: تعرف الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات، ويتأتى حل تلك المشكلة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:
- 1- ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين؟.
 - 2- ما درجة أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين؟.
 - 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تعزى لمتغير فئة العمل (الخبراء، والمتخصصين، وأعضاء لجان الفتوى أنفسهم)؟.
 - 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تعزى لمتغير

تخصصهم (شريعة إسلامية، أصول دين ودعوة، لغة عربية، تربية دراسات إسلامية)؟.

حدود البحث: اقتصر البحث على الحدود الآتية:

- 1- مجموعة من أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف المتدربين في أكاديمية الأزهر العالمية للتدريب.
 - 2- مجموعة من الخبراء في الفتوى من رؤساء لجان الفتوى ومشرفي الفتوى بها.
 - 3- مجموعة من المتخصصين في العلوم الشرعية، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية.
- أهمية البحث:** تكمن أهمية البحث فيما يقدمه للفئات الآتية:
- 1- **أكاديمية الأزهر العالمية للتدريب:** تقدم قائمة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ومن وجهة الخبراء المتخصصين يمكن الاستفادة منها في إعداد برامج التدريب، وتحسين جودة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف.
 - 2- **أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف:** تبصرهم باحتياجاتهم التدريبية ومواطن ضعفهم من خلال قائمة الاحتياجات من أجل العمل على التحسين والتطوير من أنفسهم، كما أن الاستفادة الأكاديمية الأزهر العالمية للتدريب من قائمة الاحتياجات وتحسين جودة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف ينعكس إيجاباً على أدائهم.
 - 3- **الباحثين:** تفيد الباحثين بالأدوات المستخدمة في البحث وبناتجها، وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة لبناء البرامج التدريبية للمتدربين للفتوى والوعظ.

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات، والوصول إلى نتائج الدراسة وتنظيمها وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها واستخلاص التعميمات والاستنتاجات منها.

فرضيا البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تبعاً لمتغير فئة العمل (أعضاء لجان الفتوى- خبراء- متخصصين).
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تبعاً لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف (شريعة إسلامية، أصول دين، لغة عربية، تربية دراسات إسلامية).

إجراءات البحث:

في ضوء أسئلة البحث تم اتباع الخطوات الإجرائية الآتية:

- 1- إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، وذلك من خلال الاعتماد على عدد من المصادر.
- 2- ضبط القائمة من خلال عرضها على المحكمين، ومراعاة اقتراحاتهم وتعديلاتهم.

- 3- تطبيق القائمة في صورة استبانة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في العلوم الشرعية، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية، ومجموعة من أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف.
- 4- التحقق من صحة فرضا البحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة دلالة الفروق One-Way ANOVA، واختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق Scheffe .test
- 5- تحليل النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

مصطلحات البحث:

أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف:

هم فئة من خريجي الكليات الشرعية والعربية الأزهرية، معينين من قبل الحكومة المصرية ومتصدرين للفتوى رسميًا من أجل بيان الأحكام المقررة في الشرع دون الاجتهاد، تابعين إداريًا للأمانة العامة المساعدة للدعوة والإعلام الديني التابعة لمجمع البحوث الإسلامية التابع للأزهر الشريف، ويتوزع كل اثنين أو ثلاثة منهم على اللجان الرئيسة بمناطق وعظ المحافظات واللجان الفرعية الموزعة على كل مراكز المدن المصرية.

الاحتياجات التدريبية:

تعرف إجرائيًا بأنها: جملة المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوب إكسابها لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف بهدف رفع كفاءاتهم وجعلهم أكثر فعالية في أداء مهامهم المطلوبة بما يتوافق مع الأهداف المنشودة، ويتواءم مع التطور.

الخبراء:

هم رؤساء لجان الفتوى بمناطق الوعظ بالمحافظات، ومشرفو الفتوى بها.

المتخصصون:

هم أساتذة ومدرسو العلوم الشرعية؛ خاصة الفقه وأصوله، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية بجامعة الأزهر الشريف وغيرها من الجامعات.

الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث:

أولاً: مفهوم الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات لغةً:

جاء في المعجم الوسيط: (حاج)-حَيْجًا: افتقر. (مجمع اللغة العربية، 2008، 210). وفي القاموس المحيط: وقد حاج واحتاج وأحْوَجَ، وأحْوَجْتُهُ، و_ بِالضَّم: الفَقْر. (الفيروز أبادي، 2008، 418)، وفي المنجد: حاجٌ حَوْجًا: افتقر، وأحْوَجَ إليه: افتقر، وأحْوَجُهُ: جعله محتاجًا، واحتاج إليه: افتقر، وحوائج: مما يحتاج إليه، والمحاويج: المحتاجون. (معلوف، 2008، ج 2، 160)



الاحتياجات اصطلاحًا:

عُرفت بأنها: عبارة عن شروط لم تتم تلبيتها؛ مع أنها ضرورية من أجل السماح بالعيش أو التصرف في ظروف عادية، ومن أجل تحقيق الذات أو بلوغ الأهداف. (D. Hainaut, 1988، بن تريدي، 2010، 157)

الاحتياجات التدريبية اصطلاحًا:

عرفتها Hiten (2003، 38) بأنها: الفرق الحاصل بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي لدى المعلم، ويمكن تحديدها من خلال تعرف أوجه النقص والقصور في أداء المعلمين، ومن ثم تحديد الفجوة بين ما هو في الميدان، وما يجب أن يكون عليه المعلم في أداء مهنته.

وعرفها Andre @ Watkins (1996، 52) بأنها: الفرق بين الواقع والنتائج المرغوبة، أو بعبارة أخرى الفرق بين ما هو كائن وما يجب أن يكون.

وعرفها فلية والزكي (2004، 48)-تعريفًا جمع بين ماهية هذه الاحتياجات، وأسباب نشأتها، ومؤشراتها، والهدف من التدريب عليها- بأنها: معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة فنية أو سلوكية يراد تنميتها أو تعديلها أو تغييرها، إما بسبب تغيرات تنظيمية، أو تكنولوجية، أو إنسانية، أو بسبب ترقبات، أو تنقلات، أو لمواجهة التوسعات ونواحي تطوير معينة، أو حل مشكلات متوقعة، وغيرها من الظروف التي تقتضي إعداد ملائم لمواجهتها، وهي تشير أيضًا إلى نواحي ضعف أو نقص فنية، أو إنسانية واقعية أو محتملة في قدرات العاملين، أو معلوماتهم، أو اتجاهاتهم، أو مشكلات محددة يراد حلها.

من خلال التعريفات السابقة يتبين أن الاحتياجات التدريبية هي عبارة عن افتقار في معلومات أو مهارات أو اتجاهات لدى العامل؛ يمثل فجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون؛ مما يظهر نقصًا أو قصورًا ينبغي سده من خلال البرامج التدريبية، لتطوير الأداء وتحسينه، والارتقاء بمستوى الخدمات.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الاحتياجات التدريبية إجرائيًا بأنها: جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ لرفع كفاءاتهم، وزيادة فعاليتهم في أداء مهامهم المطلوبة بما يتوافق مع الأهداف المنشودة، ويتواكب مع التطور.

ثانيًا: أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط الآتية: (معمار، 2010، 45)

- 1- توفر معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع مخطط البرامج التدريبية.
- 2- تقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب.
- 3- تساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج.
- 4- تؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل.
- 5- تساعد في تحديد نوعية التدريب.

- 6- تساعد في توفير معلومات عن العاملين من حيث العدد، والعمر، والاهتمامات، والخلفيات الأكاديمية والعملية، والوظائف، والمسؤوليات والاتجاهات فيما يتعلق بالتدريب.
 - 7- تساعد في توفير وثائق ومواد التدريب.
 - 8- تساعد المديرين على تصميم برامج تدريب تلبي احتياجات المتدرب.
- وأضاف فلاتة (1988، 42):
- 1- تساعد المتدربين على زيادة ثقتهم بأنفسهم وفي البرامج التدريبية من خلال مشاركتهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
 - 2- تساعد على اختيار المتدربين الذين هم في حاجة ماسة إلى التدريب.
 - 3- تساعد على توزيع المتدربين إلى فئات متجانسة.
 - 4- توفر الوقت والجهد والمال؛ حيث لا يقدم في البرنامج إلا ما تستدعي الحاجة إليه.
 - 5- تساعد على وضع معايير دقيقة لتقويم أداء العاملين.
- وأضاف النجدي (2005، 399):

- 1- تعين في الكشف عن المشكلات ومعوقات العمل بالنسبة للعاملين.
 - 2- تساعد في تحديد النقص المطلوب تعويضه لدى العاملين عن طريق التدريب.
- وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في تقويم البرامج التدريبية؛ لمواكبة التغيرات السريعة المعقدة في العلم والمعرفة والتكنولوجيا باستمرار، وتعديل وتطوير البرامج التدريبية في ضوءها، وتلافي الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب من العاملين، مثل: دراسة (فلاتة، 1988)، ودراسة (بايعشوت، 2009)، ودراسة (زهران، 2016)، ودراسة (الأسمرى، 2019)، ودراسة (الحيدري وآخرون، 2021).

وكان من بعض توصيات هذه الدراسات:

- 1- دراسة احتياجات معلمي العلوم الجدد وملاحقة كل جديد.
- 2- ضرورة عقد دورات تدريبية خاصة؛ هدفها إيجاد هذه الاحتياجات لمعلمي العلوم، ويمتد هذا التدريب إلى تقويم مناهج العلوم. (الأسمرى، 2019، 247)
- 3- الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات التدريبية لمديري ووكلاء المدارس الثانوية التي برزت من خلال الدراسة.
- 4- إقامة دورات تدريبية في المجالات التي حصلت على درجة تلبية متوسطة وأقل بحسب المقياس الذي اتخذه الباحث. (الحيدري وآخرون، 2021، 262)
- 5- تنوع البرامج التدريبية وزيادة عددها، وأن تمثل موضوعات التدريب الاحتياجات التدريبية الفعلية. (زهران، 2016، 177)

ثالثاً: أنواع الاحتياجات التدريبية:

تعددت التصنيفات المحددة لأنواع الاحتياجات التدريبية، ومنها: (حيدر، 2020، 79-80)

- 1- حسب الفترة الزمنية:
 - أ- احتياجات عاجلة أنية غير مخططة. ب- احتياجات قريبة المدى مخططة.
 - ج- احتياجات مستقبلية تطويرية بخطة بعيدة المدى.

2- حسب حجم التدريب:

أ- احتياجات فردية.

ب- احتياجات جماعية.

3- حسب طريقة التدريب:

أ- احتياجات عملية تطبيقية.

ب- احتياجات نظرية معرفية.

وأضاف معمار (2010، 49-50) التصنيفات الآتية:

1- حسب الفئة:

أ- احتياجات لفئة متجانسة.

ب- احتياجات لفئة غير متجانسة.

2- حسب القطاع:

أ- احتياجات إدارية.

ب- احتياجات صحية.

ج- احتياجات تربوية.

د- احتياجات نفسية.

هـ- احتياجات اجتماعية.

و- احتياجات عسكرية.

ز- احتياجات مهنية.

ح- احتياجات فكرية.

ط- احتياجات تروحية.

ويمكن إضافة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالثقافة العامة ضمن هذا التصنيف الأخير.

وقد توصلت دراسة زهران (2016) إلى احتياجات تدريبية مهنية، وأخرى تربوية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص، وتوصلت دراسة الحيدري وآخرون (2020) إلى احتياجات تدريبية لمدرّاء وكلاء المدارس الثانوية في محافظة أبن باليمن خاصة بالتخطيط واتخاذ القرار، والتنظيم، والمهارات الإدارية، والمهارات الفنية، والتوجيه والتقييم، والاتصال والعلاقات الإنسانية، وشئون الطلاب، والمناهج الدراسية، وتكنولوجيا التعليم.

ويمكن تحديد أنواع الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في النقاط الآتية:

1- احتياجات تدريبية مهنية متعلقة بالفتوى.

2- احتياجات تدريبية تكنولوجية.

3- احتياجات تدريبية متعلقة بعلوم الآلة.

4- احتياجات تدريبية تربوية.

5- احتياجات تدريبية نفسية.

6- احتياجات تدريبية اجتماعية.

رابعاً: مسئولية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تشير الدراسات والأبحاث في مجال تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديدتها إلى أنه من الممكن لجهة واحدة أو أكثر من الجهات التالية الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية: (حيدر، 2020، 78-79 وعبدالوهاب، 2008، 7-8)

1- المتدرب: ويُعد مصدرًا أساسيًا في تحديد الاحتياجات التدريبية؛ حيث إنه الشخص الذي يعرف تفاصيل العمل وجزئياته، ويواجه مشكلاته اليومية.

2- المدير أو الرئيس المباشر: حيث إنه يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية، ويعرف طبيعة عمله وعلاقته بالأعمال الأخرى، وما يلزم له من معلومات ومهارات لأداء العمل على الوجه المطلوب.

3- اختصاصي التدريب بالمنظمة.

4- مستشار خارجي أو خبير متخصص.

5- الإدارة العليا: وذلك بحكم إشرافها العام على المتدرب.

6- مراكز التدريب المتخصصة.

ويمكن الاعتماد على الدراسات السابقة: وهي البحوث والأدبيات التي يمكن أن تشير إلى بعض الاحتياجات التدريبية اللازمة لفئات معينة من العاملين.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية في تحديد الاحتياجات التدريبية مصدر الخبراء والمتخصصين، والمتدربين المتمثلين في أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، ومديري عموم مناطق الوعظ باعتبارهم خبراء وأعضاء لجان فتوى ورؤساء لها.

وقد اتفق البحث الحالي في الاعتماد على مصدر المتدربين مع دراسة شارب(2021)، واتفقت في الاعتماد على مصدر المديرين مع دراسة الشرع(2018)، واتفقت في الاعتماد على مصدر الخبراء والمتخصصين مع دراسة هجران(2004)، واختلفت مع دراسة بريخ(2012) التي اعتمدت على مصدر المشرفين التربويين.

خامساً: أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية وأدواتها:

هناك مجموعة من الأساليب والأدوات التي يمكن الاستعانة بها أو ببعضها في تحديد الاحتياجات التدريبية، من أهمها:

1- المقابلة الشخصية:

هي عبارة عن لقاء شخصي أو مواجهة بين مسؤول التدريب والمتدربين؛ بهدف التعرف إلى احتياجاتهم التدريبية، وتتم بطريقة مقصودة، وتُحدد فيها الأسئلة، وتُرتب ترتيباً منطقياً يساعد على الوصول إلى المعلومات المطلوبة بسهولة.(الهبشامي، 2003 في الأسمرى، 2017، 233)

وتتميز المقابلة بأنها تُظهر شعور الأفراد نحو أسباب المشكلات والحقائق المتعلقة بها وطرق حلها، وتعطي فرصة كافية لإبداء الآراء وتقديم الاقتراحات في حرية تامة، ويؤخذ عليها أنها تتطلب وقتاً طويلاً، ولا يمكن تطبيقها إلا على عدد محدود من الناس، وقد تتمخض عن نتائج يصعب تحديدها، بالإضافة إلى أنها يمكن أن تثير لدى الفرد الإحساس بالحرج وأنه في مأزق سيتوقف عليه مستقبله.(أبو النصر، 2009، 87)

2- الاستبانة:

وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة تُوجه إلى العاملين، وتتضمن واجبات العمل ومسؤولياته، والوسائل اللازمة له، ومتطلباته من معارف ومهارات وسلوكيات؛ ومن خلال الإجابات يتبين مدى الإحاطة بهذه الواجبات والمسؤوليات والوسائل والمتطلبات، فإن كان هناك قصور في هذه الإحاطة عُدت احتياجاً تدريبياً يمكن معالجته عن طريق التدريب.(محمد، 2015، 167)

وقد تتضمن الاستبانة الموضوعات التي يراها مسؤول التدريب مهمة ويجب تدريب العاملين عليها؛ بحيث يقوم العاملون بترتيب هذه الموضوعات وفق أولوياتها وأهميتها بالنسبة لهم، وفي هذه الحالة يمكن توجيه الاستبانة للرؤساء المباشرين أيضاً.(موسى، 2014، 23)

وتتميز الاستبانة بقلة تكلفتها والجهد والوقت المبذول فيها، وعدم احتياجها إلى فريق عمل لجمع البيانات(حيدر، 2020، 85)، كما تتميز بأنها تصل إلى أكبر عدد من الفئة المستهدفة، وإعطائها فرصة للتعبير دون ضغط أو إكراه، وتقديمها لبيانات مركزة وواضحة وملخصة، ويؤخذ عليها صعوبة إعدادها، وقلة فاعليتها في الوصول إلى أسباب المشاكل والحلول الممكنة، وعدم إعطائها دليلاً كافياً للتعبير الحر عن الإجابات غير المنتظرة.(أبو النصر، 2009، 87)

3- استشارة الخبراء: (جبران، 2006، 45)

ويتضمن هذا الأسلوب الحصول على المعلومات من الأشخاص الذين تؤهلهم خبرتهم ومعرفتهم أو مراكزهم- الرسمية أو غير الرسمية- من معرفة الحاجات التدريبية لمجموعة معينة من المتدربين.

ويتميز هذا الأسلوب بأنه بسيط نسبياً، وغير مكلف، ويقوي التواصل بين المشاركين في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، ويتيح التفاعل بين عدد من الأفراد لكل منهم وجهة نظر مختلفة في تلك الحاجات، ويؤخذ عليه بأنه قد ينطوي على نوع من التحيز، وقد ينتج عنه ظهور جزء واحد من صورة الحاجات التدريبية.

4- الوسائل المطبوعة: (جبران، 2006، 46)

يمكن تحديد الحاجات التدريبية من خلال قراءة المجلات المهنية والنشرات والأخبار والمنشورات الداخلية؛ فيمكن من خلال قراءة كتاب، أو بحث في مجلة، أو مقالة في دورية، أو رسالة علمية تتناول الحاجات التدريبية لفئة معينة مثل الوعاظ بالأزهر الشريف؛ أن نستنبط حاجات مشابهة لأئمة وزارة الاوقاف، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يوفر معلومات عن الاحتياجات التدريبية الحديثة والمستقبلية، ووسيلة لتبادل الخبرات، إلا أن الوسائل المطبوعة قد لا تكون متاحة للجميع.

وقد استعان البحث الحالي بالاستبانات في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف.

واتفق هذا البحث مع دراسة الأسمرى (2019) ودراسة الوادعي (2019) ودراسة زهران (2016) ودراسة الكوري (2006) ودراسة يونس (2004)، في الاستعانة بالاستبانة، بينما اختلف مع دراسة مرعي (1981) التي استخدمت أسلوب النظم لتحديد الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية عند معلم المدرسة الابتدائية في الأردن، ودراسة العتيبي (1993) التي استخدمت أسلوب النظم- أيضاً- لتحديد الاحتياجات التدريبية لأفراد قوات الأمن الخاصة بالرياض.

وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار عدد من المعايير عند اختيار أسلوب تحديد الاحتياجات التدريبية وأدائها، مثل: أن تكون اقتصادية قدر الإمكان من حيث الوقت والتكلفة، وأن تُستخدم دون حدوث اضطراب أو تعطيل في مكان العمل، وأن تكون نتائجها موضوعية، وأن تصل إلى عدد الأفراد الملائم الممثل للمجتمع الإحصائي، وأن تراعي شروط الراحة النفسية الممكنة للفئة المستهدفة من حيث توفير السرية، وعدم الإحراج، وعدم إثارة الحساسية، وغير ذلك، وأن تتوافر الخبرة الكافية لدى من يقوم باستخدامها. (جبران، 2006، 39)

سادساً: خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بأربع خطوات رئيسية، هي: (جبران، 2006، 32)

- 1- تحديد الفجوة بين الواقع والمتوقع.
- 2- ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب الأولوية والأهمية.
- 3- تحديد الأسباب التي أدت إلى وجود الاحتياجات التدريبية والفرص الحالية لتلبيتها.
- 4- تحديد الحلول الممكنة والفرص المتوقعة.

سابعاً: معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك مجموعة من المعوقات التي يمكن أن تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، من أهمها ما يلي: (الطوخي، 2008، 34)

- 1- عدم صياغة الاحتياجات التدريبية التي يتم رصدها في شكل أهداف تدريبية محددة.
- 2- عدم القدرة على التفرقة بين الحاجة التدريبية وبين غيرها من الحاجات غير التدريبية والتي لا يمكن تلبيتها بالتدريب.
- 3- الاعتقاد بصعوبة جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية وتحليلها.
- 4- عدم وعي الإدارات بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، والتسرع في تحديدها. وأضاف عبد الوهاب (2008، 13-14):

- 1- إسناد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لغير المتخصصين أو غير المهتمين.
- 2- عدم الأخذ بالأساليب الحديثة في جمع المعلومات ومعالجتها.

إجراءات البحث:

إعداد قائمة الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف:

(1) هدف القائمة:

هدفت القائمة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ بهدف تقويم البرامج التدريبية المقدمة لديهم في ضوء هذه الاحتياجات.

(2) مصادر بناء القائمة:

- تم الاعتماد في بناء القائمة على العديد من المصادر والمراجع، يتمثل أهمها في الآتي:
- 1- دراسة طبيعة أعضاء لجان الفتوى، وخصائصهم، ومؤهلاتهم الدراسية، ومتطلبات إعدادهم وتطورهم.
 - 2- دراسة طبيعة المجتمع المصري، وخصائصه، وأهدافه، ومشكلاته.
 - 3- دراسة طبيعة العمل الإفتائي.
 - 4- المقابلات مع أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، ورؤساء لجان الفتوى الرئيسية، والمتخصصين في العلوم الشرعية ومناهجها وطرق تدريسها.
 - 5- الكتابات ذات الصلة، مثل: ابن الصلاح(1987)، والنووي(1988)، والميمان(2008)، والبيانان الختاميان لمؤتمري الأمانة العامة لدور وهيئات الإفتاء في العالم(2015) و(2017)، والدراسات السابقة، مثل: الكلثم(2013)، ومتولي(2014).

(3) الصورة الأولية للقائمة:

تكونت قائمة الاحتياجات التدريبية في صورتها الأولية من(6) مجالات رئيسية يندرج تحتها عدد من الاحتياجات التدريبية الفرعية، وسؤال مفتوح عن احتياجات تدريبية أخرى ينبغي إضافتها للقائمة، على النحو الآتي:



م	المجال	الاحتياجات التدريبية الفرعية	المجموع
الأول	الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بالفتوى	يتضمن (19) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا.	19
الثاني	الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	يتضمن (13) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا.	13
الثالث	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة	يتضمن (24) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا.	24
الرابع	الاحتياجات التدريبية التربوية	يتضمن (7) احتياجات تدريبية فرعية.	7
الخامس	الاحتياجات التدريبية النفسية	يتضمن (3) احتياجات تدريبية فرعية.	3
السادس	الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	يتضمن (7) احتياجات تدريبية فرعية.	7
المجموع			73

سؤال مفتوح: ما الاحتياجات التدريبية التي ترون إضافتها للقائمة؟

(4) ضبط القائمة:

بعد الانتهاء من بناء الصورة الأولية للقائمة تم عرضها على (10) محكمين من الخبراء والمتخصصين⁽¹⁾ لإبداء الرأي فيها من حيث: مناسبة القائمة للهدف الذي وُضعت له، ومناسبة الاحتياجات التدريبية الرئيسية التي تتكون منها القائمة وما يندرج تحتها من احتياجات تدريبية فرعية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، ومجالات أو احتياجات تدريبية يرون تعديل صياغتها، أو إضافتها، أو حذفها. وتمثلت أبرز آراء المحكمين حول القائمة في الآتي:

أولاً: التعديلات:

- 1- اقترح بعض المحكمين ضم الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية في مجال واحد.
- 2- أشار بعض المحكمين إلى حذف بعض الاحتياجات التدريبية الفرعية؛ لتداخلها مع احتياجات فرعية أخرى، مثل الاحتياج التدريبي: (تعرف أنواع علوم القرآن ودورها في فهم وتفسير كتاب الله -تعالى-)؛ لتداخله مع الاحتياج التدريبي: (التعرف على قواعد فهم النص القرآني)، كما أشار بعض المحكمين إلى حذف بعض الاحتياجات التدريبية الفرعية لعدم الاحتياج إليها، مثل الاحتياج التدريبي: (تعلم أحكام التجويد لكتاب الله نظريًا وعمليًا).

(1) ملحق رقم (1) قائمة السادة المحكمين على مواد البحث وأدواته.

وأشار آخرون إلى حذف بعض الاحتياجات التدريبية الفرعية المدرجة تحت مجالات أو احتياجات رئيسية، وإدراجها تحت احتياجات تدريبية رئيسية أخرى؛ لكونها أكثر ارتباطاً بها، مثل حذف الاحتياج التدريبي: (الفتوى والأقليات المسلمة في البلاد غير المسلمة) من الاحتياجات المهنية، وإدراجها تحت الاحتياجات المتعلقة بعلوم الآلة بصيغة: (فقه الواقع: مفهومه، وأهدافه، وخصائصه، وأدواته، وضوابطه، والقواعد الفقهية المتعلقة به، ونماذج تطبيقية له).

3- أشار بعض المحكمين إلى دمج بعض الاحتياجات التدريبية الفرعية مع بعضها لترادفها، مثل دمج الاحتياج التدريبي: (العلم بقواعد التيسير في الشريعة الإسلامية وضوابطها) مع الاحتياج التدريبي: (دراسة قاعدة المشقة تجلب التيسير من القواعد الفقهية الخمس الكبرى).

4- اقترح بعض المحكمين تعديل صياغة بعض العبارات، مثل: (التمكن من شرح الأحاديث النبوية واستنباط ما ترشد إليه) إلى (منهجية فهم نصوص السنة النبوية)، ومثل: (المعاملات في الإسلام) إلى (قضايا معاصرة في المعاملات).

ثانياً: الإجابة عن السؤال المفتوح:

اقترح بعض المحكمين إضافة احتياجات تدريبية فرعية لمجال الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة؛ تتعلق بعلم أصول الفقه، والقواعد الفقهية، والمقاصد الشرعية، واختلاف الفقهاء، وفقه الموازنات والأولويات، وفقه الواقع، وفقه المآلات، وفقه الأقليات، والسنة النبوية، والنحو والبلاغة، وعلم الاقتصاد؛ إلى جانب إضافة احتياجات تدريبية فرعية مهنية واجتماعية.

وتم مناقشة هذه التعديلات والاقتراحات مع المحكمين، وُوعي منها ما يتناسب مع طبيعة البحث والفئة المستهدفة به.

(5) تطبيق القائمة:

بعد الانتهاء من إعداد قائمة الاحتياجات التدريبية تم عرضها في صورة استبانة على عدد (20) من الخبراء و(128) من المتخصصين في العلوم الشرعية وخاصة الفقه وأصوله، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية، وعدد (91) من أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ لتعرف درجة أهمية كل احتياج تدريبي بالنسبة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين.

وتم الاتفاق على الإبقاء على الاحتياج التدريبي الذي يحظى على اتفاق العينة بنسبة (75%) فأكثر، وذلك لكثرة المجالات وتنوع الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ فتم الاعتماد على الموضوعات التي تحظى بنسبة اتفاق عالية، وقد أيدت هذه النسبة العديد من الدراسات، مثل: دراسة سخيل (2018)، ودراسة معين (2019).

وتم حساب استجابة العينة لاستخراج النسبة المثوية لكل احتياج تدريبي طبقاً لمقياس ثلاثي موزع على النحو الآتي: مهم (3)، متوسط الأهمية (2)، غير مهم (1).



وتم الاتفاق على استخدام المتوسطات الموزونة والمرجحة للمقياس الخماسي؛ لحساب مستوى النسبة المئوية التي حظي بها الاحتياج التدريبي في استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، وفق الجدول الآتي:

جدول (2)

معيار حساب مستوى النسبة المئوية للاحتياجات التدريبية

النسبة المئوية	مستوى النسبة المئوية
0.00%	لا يوجد
0.1%-25%	ضعيف جداً
25.1%-50%	ضعيف
50.1%-75%	متوسط
75.1%-100%	كبير

وقد اعتمدت العديد من الدراسات هذا المعيار، مثل: دراسة شارب (2019)، ودراسة خليفة (2020)، ودراسة الوادعي (2021).

نتائج البحث ومناقشتها:

الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث:

ونصه: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين؟

تم إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية كما هو موضح في إجراءات البحث⁽¹⁾، والجدول الآتي يشتمل على وصف القائمة:

جدول (3)

وصف قائمة الاحتياجات التدريبية بعد إجراء تعديلات المحكمين

م	المجال	الاحتياجات التدريبية الفرعية	المجموع
الأول	الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بالفتوى	يتضمن (23) احتياجاً تدريبياً فرعياً.	23
الثاني	الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	يتضمن (13) احتياجاً تدريبياً فرعياً.	13

(¹) ملحق رقم (2) قائمة الاحتياجات التدريبية بعد إجراء تعديلات السادة المحكمين.

م	المجال	الاحتياجات التدريبية الفرعية	المجموع
الثالث	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة	يتضمن (83) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا	83
الرابع	الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية	يتضمن (10) احتياجات تدريبية فرعية.	10
الخامس	الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	يتضمن (9) احتياجات تدريبية فرعية.	9
المجموع			138

الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث:

ونصه: ما درجة أهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين؟

بعد الانتهاء من إعداد قائمة الاحتياجات التدريبية تم تطبيقها في صورة استبانة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في العلوم الشرعية وخاصة الفقه وأصوله، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية، وأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف: لتعرف درجة أهمية كل احتياج تدريبي بالنسبة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، كما هو موضح في إجراءات البحث.

والجدول الآتي يوضح النسب المئوية للاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين:

جدول (4)

النسبة المئوية ومستواها للاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين

المجال الرئي س	م	الاحتياجات التدريبية الفرعية	النسبة المئوية	المستوى
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالفتوى المهنية	1	تعريف الفتوى والمفاهيم المرتبطة بها (الاستفتاء - والمستفتي والمفتي - لغة واصطلاحًا).	93,3%	كبير
	2	الفرق بين الفتوى والقضاء والفقه.	93,7	كبير
	3	تاريخ الفتوى في الإسلام.	75,7%	كبير
	4	مشروعية الفتوى وحكمها وخطورة التجرد عليها.	98,3%	كبير
	5	مصادر الفتوى ومسالكها.	97,9%	كبير
	6	أهمية الفتوى والحاجة إليها.	96,2%	كبير
	7	مجالات الفتوى وأقسامها.	86,2%	كبير



المجال الرئيسي س	م	الاحتياجات التدريبية الفرعية	النسبة المئوية	المستوى
	8	أركان الفتوى.	85,8%	كبير
	9	المفتي حقيقته وشروطه وأدابه وصفاته وواجباته.	96,2%	كبير
	10	المستفتي حقيقته وأدابه.	76,2%	كبير
	11	مراحل إصدار الفتوى وصيغتها.	88,3%	كبير
	12	الفتوى الفقهية الجماعية والجزئية.	87,4%	كبير
	13	أسباب الخطأ في الفتوى.	93,7%	كبير
	14	أثر الخطأ في الفتوى على (المفتي- والمستفتي - والمجتمع).	98,3%	كبير
	15	تغير الفتوى، معناه ومجاله وأسبابه، وتغير مناطه وضوابطه.	95%	كبير
	16	الوسطية في الفتوى والتيسير فيها.	92,1%	كبير
	17	تنظيم الفتوى.	84,9%	كبير
	18	الفتوى في وسائل الإعلام.	80,3%	كبير
	19	ضوابط الفتوى في المسائل المستجدة.	99,2%	كبير
	20	التدريب على مهارات البحث في مصادر الفقه الإسلامي.	95,8%	كبير
	21	التدريب على مهارات التعامل مع كتب التراث الفقهية.	95,8%	كبير
	22	التدريب على الفتوى من خلال الاحتكاك بأعضاء لجنة الفتوى الرئيسية بالجامع الأزهر.	86,2%	كبير
	23	تعرف الجوانب الإدارية الخاصة بلجان الفتوى.	50,6%	متوسط
	24	التعامل مع جهاز الحاسب الآلي.	91,6%	كبير
	25	البحث على الشبكة العنكبوتية.	80,8%	كبير
	26	التمييز بين المنصات المعتدلة والمتطرفة.	92,1%	كبير
	27	التواصل مع منصات دور الإفتاء للدول المختلفة.	79,5%	كبير
	28	التواصل مع منصة المقر الرئيسي للفتوى بالجامع الأزهر.	91,2%	كبير
	29	تخريج الأحاديث النبوية من خلال الشبكة العنكبوتية.	56,6%	متوسط
	30	استخدام المدونات والمكتبات الإلكترونية.	80,3%	كبير
	31	إنشاء مواقع الكترونية خاصة.	62,8%	متوسط
	32	إنتاج وتصميم بوسترات إفتائية موافقة لمعايير تصميم البوسترات.	51,5%	متوسط
	33	إنتاج وتصميم فيديوهات إفتائية موافقة لمعايير	59,4%	متوسط

المجال الرئي س	م	الاحتياجات التدريبية الفرعية	النسبة المئوية	المستوى
		تصميم الفيديوهات.		
	34	المحافظة على الخصوصية عند استخدام المستحدثات التكنولوجية.	89,5%	كبير
	35	الاشتراك الفعال في الندوات والدورات العلمية العالمية المتعلقة بمجال الإفتاء عبر الشبكة العنكبوتية.	84,9%	كبير
	36	تجنب سلبيات استخدام المستحدثات التكنولوجية.	91,2%	كبير
	37	الحكم الشرعي.	96,7%	كبير
	38	الأدلة الشرعية.	95,8%	كبير
	39	كيفية استنباط الحكم الشرعي من الأدلة الشرعية.	97,9%	كبير
	40	المحكوم فيه والمحكوم عليه.	96,2%	كبير
	41	التقليد.	78,2%	كبير
	42	الأمر بمقاصدها.	97,9%	كبير
	43	الضرر يُزال.	96,2%	كبير
	44	العادة محكمة.	94,1%	كبير
	45	المشقة تجلب التيسير.	95,4%	كبير
	46	اليقين لا يزول بالشك.	97,5%	كبير
	47	مراتب المقاصد "ضروريات وحاجيات وتحسينات".	95,8%	كبير
	48	علل الأحكام.	94,1%	كبير
	49	حكم الأحكام وغاياتها.	93,7%	كبير
	50	أسباب اختلاف الفقهاء.	91,6%	كبير
	51	ثمرة اختلاف الفقهاء.	88,3%	كبير
	52	كتاب مختصر يذكر المذاهب المختلفة في المسألة الواحدة مثل: كتاب رحمة الأمة في اختلاف الأئمة لمحمد بن عبدالرحمن بن الحسين الشافعي.	85,4%	كبير
	53	مفهوم فقه الأولويات.	93,7%	كبير
	54	أهداف فقه الأولويات.	90,4%	كبير
	55	خصائص فقه الأولويات.	91,6%	كبير
	56	أدوات فقه الأولويات.	90,4%	كبير
	57	ضوابط فقه الأولويات.	91,6%	كبير
	58	القواعد الفقهية المتعلقة بفقه الأولويات.	94,6%	كبير

الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة



المجال الرئيسي س	م	الاحتياجات التدريبية الفرعية	النسبة المئوية	المستوى
	59	نماذج تطبيقية لفقه الأولويات.	%93,3	كبير
	60	مفهوم فقه المآلات.	%95,8	كبير
	61	أهداف فقه المآلات.	%89,1	كبير
	62	خصائص فقه المآلات.	%91,6	كبير
	63	أدوات فقه المآلات.	%93,3	كبير
	64	القواعد الفقهية المتعلقة بفقه المآلات.	%97,1	كبير
	65	نماذج تطبيقية لفقه المآلات.	%92,1	كبير
	66	مفهوم فقه الواقع.	%97,9	كبير
	67	أهداف فقه الواقع.	%96,2	كبير
	68	خصائص فقه الواقع.	%95,4	كبير
	69	ضوابط فقه الواقع.	%96,2	كبير
	70	معايير التحقق من الواقع المؤثر في الأحكام الموازن الخمسة عند الإمام الغزالي".	%92,9	كبير
	71	القواعد الفقهية المتعلقة بفقه الواقع.	%93,3	كبير
	72	نماذج تطبيقية لفقه الواقع.	%92,9	كبير
	73	مفهوم فقه الأقليات.	%90	كبير
	74	أهداف فقه الأقليات.	%87	كبير
	75	خصائص فقه الأقليات.	%89,1	كبير
	76	أدوات فقه الأقليات.	%87,9	كبير
	77	ضوابط فقه الأقليات.	%90,8	كبير
	78	القواعد الفقهية المتعلقة بفقه الأقليات.	%91,2	كبير
	79	نماذج تطبيقية لفقه الأقليات.	%88,7	كبير
	80	مسائل متعلقة بمبحث الإلهيات.	%93,3	كبير
	81	مسائل متعلقة بمبحث النبوات.	%92,9	كبير
	82	مسائل متعلقة بمبحث السمعيات.	%90,8	كبير
	83	المذاهب والتيارات المناقضة للعقيدة الإسلامية الصحيحة.	%94,1	كبير
	84	منهجية الرد على شبهات حول العقيدة الإسلامية.	%94,1	كبير
	85	المسائل المجمع عليها في الفقه الإسلامي.	%97,9	كبير
	86	ما انتهت إليه المجمع الفقهية في المسائل المستجدة.	%96,7	كبير
	87	ما عليه الفتوى في مصر بقرارات وتوصيات مؤتمرات مجمع البحوث الإسلامية و مجلس المجمع.	%96,2	كبير

المجال الرئيسي س

المجال الرئي س	م	الاحتياجات التدريبية الفرعية	النسبة المئوية	المستوى
	88	قضايا معاصرة في باب العبادات.	97,9%	كبير
	89	قضايا معاصرة في باب المعاملات.	97,5%	كبير
	90	أحكام الأسرة والأحوال الشخصية في الإسلام.	98,3%	كبير
	91	قانون الأحوال الشخصية للدولة المصرية.	96,2%	كبير
	92	الجنايات والعقوبات في الإسلام.	95%	كبير
	93	منهجية الرد على شبهات حول الفقه الإسلامي.	97,5%	كبير
	94	وجوه القراءات التي تؤثر في الأحكام.	91,6%	كبير
	95	غريب القرآن الكريم.	83,3%	كبير
	96	قواعد فهم النص القرآني.	95,8%	كبير
	97	منهجية الرد على شبهات حول القرآن الكريم.	92,9%	كبير
	98	منهجية فهم النصوص السنة النبوية.	97,9%	كبير
	99	منهجية الرد على شبهات حول السنة والسيرة النبوية والتاريخ الإسلامي.	94,1%	كبير
	100	النحو التطبيقي.	84,9%	كبير
	101	البلاغة التطبيقية.	77%	كبير
	102	أهداف المجتمع الاقتصادي.	68,2%	متوسط
	103	المشكلة الاقتصادية: طبيعتها، وأركانها، وأنماط حلها.	66,1%	متوسط
	104	الطلب والعرض والسعر التوازني.	55,2%	متوسط
	105	الإنتاج: مفهومه، وعوامله، وأشكاله.	55,2%	متوسط
	106	أنواع الأسواق.	56,1%	متوسط
	107	الناتج والدخل والإنفاق القومي.	57,7%	متوسط
	108	النقود والسياسة النقدية.	67,8%	متوسط
	109	البنوك المركزية والتجارية: أدوارها، وأنواع معاملاتها.	78,7%	كبير
	110	التضخم والبطالة.	71,1%	متوسط
	111	الواقع الاقتصادي للمجتمع المصري.	79,1%	كبير
	112	مبحث التصورات في المنطق.	72,4%	متوسط
	113	مبحث التصديقات.	74,1%	متوسط
	114	مبحث الاستدلال.	79,5%	كبير
	115	قواعد المناظرة والجدل.	78,7%	كبير
	116	شروط المناظرة والجدل.	79,5%	كبير
	117	آداب المناظرة والجدل.	81,6%	كبير
	118	مهارات المحاجة.	80,3%	كبير

المجال الرئيسي س	م	الاحتياجات التدريبية الفرعية	النسبة المئوية	المستوى	
الاحتياجات التدريبية والتربوية والنفسية	119	المنهجية العامة للرد على الشبهات.	89,1%	كبير	
	120	التدريب على مهارات التواصل والاستماع للفتوى.	91,6%	كبير	
	121	التدريب على مهارات التفكير.	92,5%	كبير	
	122	التدريب على مهارات حل المشكلات.	95%	كبير	
	123	التدريب على مهارات إدارة الجلسة.	93,7%	كبير	
	124	تعرف الخصائص السيكولوجية لمراحل المراهقة، والرشد المبكر، والرشد المتأخر والشيخوخة.	87%	كبير	
	125	تعرف طرق التعامل مع أنماط الشخصية المختلفة.	91,2%	كبير	
	126	تعرف نظريات ومجالات وأساليب الإرشاد النفسي.	83,3%	كبير	
	127	تعرف السلوك الإنساني: مفهومه، وأنواعه، ومميزاته، ومحدداته.	82%	كبير	
	128	تعرف الدوافع: مفهومها، وأنواعها، وطرق قياسها، ونظرياتها، وتأثيرها على السلوك.	78,2%	كبير	
	129	تعرف الفروق الفردية: مفهومها، أنواعها، أسبابها.	78,2%	كبير	
	130	تعرف الأسرة كنظام اجتماعي.	83,3%	كبير	
	131	تعرف وظائف الأسرة.	83,7%	كبير	
	132	تعرف الأنماط المتغيرة في حياة الأسرة.	84,1%	كبير	
	133	تعرف الأسرة والعمليات الاجتماعية.	83,7%	كبير	
	134	تعرف المشكلات الأسرية.	90,4%	كبير	
	الاحتياجات التربوية والاجتماعية	135	تعرف خصائص الأسرة المصرية.	87,4%	كبير
		136	التدريب على المهارات الاجتماعية الآتية: التحاور، والسيطرة على المشاعر الانفعالية في مواقف الإثارة، والتعامل مع الرسائل المتناقضة، والتعامل مع توجيه الاتهام وضغط الجماعة، واتخاذ القرار في الوقت المناسب، والتركيز على أداء مهمة معينة، والتعامل مع الآخرين، وإصدار التوجيهات والتعليمات، والمحافظة على الخصوصيات.	90,4%	كبير
137		تعرف خصائص البيئة المصرية الاجتماعية: العادات، والتقاليد، والأعراف، والمذاهب والاتجاهات والأفكار السائدة.	92,1%	كبير	
138		تعرف الواقع الثقافي للمجتمع المصري.	92,5%	كبير	

(أ) نتائج التحليل الكمي:

- يتضح من نتائج الجدول السابقة أن نسبة اتفاق العينة من الخبراء والمتخصصين وأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تتمثل في الآتي:
- 1- الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بالفتوى تراوحت بين (50,6% - 99,2) بوسيط 93,3%، وتم استبعاد الاحتياج التدريبي (تعرف الجوانب الإدارية الخاصة بلجان الفتوى)؛ لحصوله على نسبة (50,6%).
 - 2- الاحتياجات التدريبية التكنولوجية تراوحت بين (51,5% - 92,2%) بوسيط 80,8%، وتم استبعاد الاحتياجات التدريبية الآتية؛ لحصولها على نسبة أقل من (75%): تخريج الأحاديث النبوية من خلال الشبكة العنكبوتية، وإنتاج وتصميم بوسترات إفتائية موافقة لمعايير تصميم البوسترات، وإنتاج وتصميم فيديوهات إفتائية موافقة لمعايير تصميم الفيديوهات، وإنشاء مواقع إلكترونية خاصة.
 - 3- الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة تراوحت بين (55,2% - 98,3%) بوسيط 92,9%، وتم استبعاد الاحتياجات التدريبية الآتية؛ لحصولها على نسبة أقل من (75%): مبحث التصورات، ومبحث التصديقات، وأهداف المجتمع الاقتصادي، والمشكلة الاقتصادية: طبيعتها، وأركانها، وأنماط حلها، والطلب والعرض والسعر التوازني، والإنتاج: مفهومه، وعوامله، وأشكاله، وأنواع الأسواق، والنتاج والدخل والإنفاق القومي، والنقود والسياسة النقدية، والتضخم والبطالة.
 - 4- الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية تراوحت بين (78,2% - 95%) بوسيط 89,1%.
 - 5- الاحتياجات التدريبية الاجتماعية تراوحت بين (83,3% - 92,5%) بوسيط 87,4%.
- أي أن النسبة المثوية للاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء آرائهم وآراء الخبراء والمتخصصين تراوحت-إجمالاً- بين (50,6% - 99,2%) بوسيط 91,55%، وبذلك تجاوزت النسبة المحددة سلفاً، وهي (75%).

(ب) التحليل الكيفي:

- وبالتحليل الكيفي تبين أن غالبية استجابات أفراد العينة لأهمية الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف كانت (مهم)، وبعضها (متوسط الأهمية)، وقليل (غير مهم)؛ مما يؤكد أهمية هذه الاحتياجات التدريبية المحددة غير المستبعدة بالنسبة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف.
- وتعميماً لفهم النتائج الكمية بتعرف الأسباب المؤدية لها، تم إجراء مقابلة مع عدد (6) من المتخصصين في الفقه وأصوله، ومناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية، وقد ضمت استمارة المقابلة صفحة تسجل بها بيانات المستجيب، والسؤال المطلوب الإجابة عنه، بالإضافة إلى نسخة من جدول النتائج الكمية، وقد دارت المقابلات والمناقشات حول الإجابة عن السؤال الآتي:
- ما هي الأسباب التي أدت إلى ارتفاع نسبة اتفاق العينة على أهمية هذه الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ حيث تراوحت هذه النسبة بين (50,6% - 99,2%) بوسيط 91,55%؛ مما يؤكد أهمية هذه الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف-من الناحية الكمية- من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين؟

- وقد أسفرت المناقشات حول هذا السؤال عن نتائج كيفية توضح الأسباب التي أدت إلى هذه النتائج الكمية، وتعمق فهمها، وتلخص هذه الأسباب في الآتي:
- 1- تراوح نسبة اتفاق العينة على الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بالفتوى بين (50,6%-99,2) بوسيط 93,3%. يرجع إلى الأسباب الآتية:
- أ- أنه ينبغي تدريب أعضاء لجان الفتوى على هذا المجال من أجل التزام الوسطية في الفتوى والتيسير فيها، وتعرف الفرق بين الفتوى والفقهاء، وبين الفتوى والقضاء، وإدراك أسباب الخطأ في الفتوى وأثره على المفتي والمستفتي والمجتمع، ووقوع البعض في إطلاق فتاوى شاذة أثرت على استقرار كثير من المجتمعات، وإدراك أن الفتوى تتغير بتغير الأزمان والأماكن والأشخاص والأحوال؛ منعًا من التحجر والتضييق واختزال الآراء، وإدراك الفرق بين الفتوى الجزئية والجماعية، وتعرف مراحل وعمليات ومهارات التعامل مع المسألة الإفتائية الواردة، وأهمية الاحتكاك والممارسة والخبرة العملية في صقل صناعة الإفتاء لدى المفتي.
- ب- اشتمال هذا المجال على تعريفات وأحكام وشروط وآداب مهمة مرتبطة بعملية الإفتاء.
- 2- تراوح نسبة اتفاق العينة على الاحتياجات التدريبية التكنولوجية (51,5%-92,2%) بوسيط 80,8%. يرجع إلى الأسباب الآتية:
- أ- أن التكنولوجيا أصبحت لغة العصر ومتطلب ضروري لأي عمل.
- ب- أهمية الارتباط والتواصل بالمقر الرئيسي للفتوى بالأزهر الشريف للاستئناس والمشاورة والمراجعة.
- ج- أهمية الاستئناس بالفتاوى الموجودة على منصات دور الإفتاء في العالم.
- 3- تراوح نسبة اتفاق العينة على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة بين (55,2%-98,3%) بوسيط 92,9%. يرجع إلى الأسباب الآتية:
- أ- أن هذه الاحتياجات التدريبية تمثل جزءًا كبيرًا من التكوين العلمي الذي لا بد منه لعضو لجنة الفتوى.
- ب- اشتمال هذا المجال على موضوعات تدعو عضو لجنة الفتوى إلى عدم التحجر على رأي واحد أو مذهب معين في الإجابة على المسألة الإفتائية الواردة، مثل موضوعات: فقه الواقع، والموازنات والأولويات، والمآلات، والأقليات؛ الأمر الذي يبين مرونة الشريعة الإسلامية ووسطيتها ويسرها.
- ج- اشتمال هذا المجال على موضوعات تساعد عضو لجنة الفتوى على القدرة على مناقشة ومحاورة السائلين من أصحاب الأفكار الضارة من الإلحاديين والعلمانيين والقرآنيين ومدعي النبوة، مثل موضوعات: المنهجية العامة للرد على الشبهات، ومنهجية الرد على شبهات حول القرآن الكريم والعقيدة والفقهاء والسنة والسيرة النبوية والتاريخ الإسلامي، ومباحث منطقية، وقواعد المناظرة وشروطها وآدابها، ومهارات المحاجة.
- د- اشتمال هذا المجال على موضوعات تساعد عضو لجنة الفتوى على الفهم الدقيق لنصوص القرآن والسنة، مثل موضوعات: أصول الفقه، وقواعد فهم النص القرآني،

ووجوه القراءات التي تؤثر في الأحكام، ومنهجية فهم نصوص السنة النبوية، والنحو والبلاغة التطبيقية.

هـ- اشتغال هذا المجال على موضوعات تساعد عضو لجنة الفتوى على عدم تناقض فتواه مع ما عليه الفتوى في مصر وما أخذ به القانون المصري: تطبيقاً للقاعدة الفقهية: حكم الحاكم يرفع الخلاف، مثل موضوعات: ما عليه الفتوى في مصر، وما أخذ به قانون الأحوال الشخصية للدولة المصرية.

و- اشتغال هذا المجال على موضوعات اقتصادية مهمة تساعد عضو لجنة الفتوى على موافقة الصواب في مسائل المعاملات، مثل موضوعات: أدوار البنوك المركزية والتجارية وأنواع معاملاتها، والواقع الاقتصادي للمجتمع المصري.

4- تراوح نسبة اتفاق العينة على الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية بين (78,2% - 95%) بوسيط 89,1% يرجع إلى الأسباب الآتية:

أ- اشتغال هذا المجال على موضوعات تمكن عضو لجنة الفتوى من اكتساب منهجية تربوية في حل مشكلات المستفتين، مثل موضوعات: مهارات التفكير وحل المشكلات.

ب- اشتغال هذا المجال على موضوعات تمكن عضو لجنة الفتوى من إيصال رسالته الإفتائية بوضوح إلى المستفتين، مثل موضوعات: مهارات التواصل وإدارة الجلسة، وأنواع الفروق الفردية؛ لأن الفتوى تختلف باختلاف الأشخاص.

ج- اشتغال هذا المجال على موضوعات تمكن عضو لجنة الفتوى من إقناع المستفتين ونصحهم وتعديل سلوكهم، مثل موضوعات: السلوك الإنساني ودوافعه، والخصائص السيكولوجية لكل مرحلة عمرية، وطرق التعامل مع أنماط الشخصية المختلفة، ونظريات الإرشاد النفسي ومجالاته وأساليبه.

5- تراوح نسبة اتفاق العينة على الاحتياجات التدريبية الاجتماعية بين (83,3% - 92,5%) بوسيط 87,4% يرجع إلى الأسباب الآتية:

أ- اشتغال هذا المجال على موضوعات تمكن عضو لجنة الفتوى من القدرة على حل المشكلات الأسرية التي ترد بكثرة على لجان الفتوى، مثل موضوعات: وظائف الأسرة، وخصائصها، ومشكلاتها، والأنماط المتغيرة في حياتها.

ب- اشتغال هذا المجال على موضوعات تدعو عضو لجنة الفتوى إلى اعتبار الأعراف السائدة في البيئات الاجتماعية المصرية المختلفة عند الإجابة عن أسئلة المستفتين، تطبيقاً للقاعدة الفقهية: المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً ما لم يخالف دليلاً شرعياً ولم يُحل محرماً ولم يبطل واجباً.

ج- اشتغال هذا المجال على موضوعات تساعد عضو لجنة الفتوى على التعامل بفاعلية مع المستفتين من كل أطراف المجتمع المصري وبيئاته، مثل موضوعات: الواقع الثقافي للمجتمع المصري، وخصائص البيئة المصرية الاجتماعية، والتدريب على عدد من المهارات الاجتماعية.

وبعد هذا التحليل الكمي والكيفي لنسب اتفاق أفراد العينة على أهمية الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف؛ يتبين أهمية تلك الاحتياجات المحددة

غير المستبعدة بالنسبة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم ونظر الخبراء والمتخصصين.

وبذلك يكون قد تم التوصل إلى قائمة الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في صورتها النهائية⁽¹⁾، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (5)

وصف قائمة الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في صورتها النهائية

م	المجال	الاحتياجات الفرعية	المجموع
الأول	الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بالفتوى	يتضمن (22) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا.	22
الثاني	الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	يتضمن (9) احتياجات تدريبية فرعية.	9
الثالث	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة	يتضمن (73) احتياجًا تدريبيًا فرعيًا.	73
الرابع	الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية	يتضمن (10) احتياجات فرعية.	10
م	المجال	الاحتياجات الفرعية	المجموع
الخامس	الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	يتضمن (9) احتياجات تدريبية فرعية.	9
المجموع			123

الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث والتحقق من صحة الفرض الأول:

ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف تبعًا لمتغير فئة العمل (الخبراء، المتخصصون، أعضاء لجان الفتوى أنفسهم).

للإجابة عن السؤال الثالث وللتحقق من فرض البحث الأول استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير فئة العمل، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (6)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة دلالة الفروق في تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى تبعاً لمتغير فئة العمل

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أهمية الاحتياجات التدريبية
0,05 دالة	*3,048	31,136	2	62,292	بين المجموعات	الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى
		10,218	236	2411,407	داخل المجموعات	
			238	2473,699	المجموع الكلي	
0,01 دالة	**6,230	53,225	2	106,451	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية التكنولوجية
		8,543	236	2016,169	داخل المجموعات	
			238	2122,619	المجموع الكلي	
0,789 غير دالة	0,237	19,129	2	38,259	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة
		80,703	236	19045,900	داخل المجموعات	
			238	19084,159	المجموع الكلي	
0,835 غير دالة	0,180	0,724	2	1,447	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية
		4,010	236	946,310	داخل المجموعات	
			238	947,757	المجموع الكلي	
0,01 دالة	**5,566	20,004	2	40,008	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية الاجتماعية
		3,594	236	848,209	داخل المجموعات	
			238	888,218	المجموع الكلي	



		37,459	2	74,917	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية
0,679	0,388	96,560	236	22788,079	داخل	
غير دالة					المجموعات	
			238	22862,996	المجموع الكلي	

يتضح من جدول (6) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور **الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى** طبقًا لمتغير فئة العمل؛ حيث بلغت قيمة ف (3,048) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,05).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور **الاحتياجات التدريبية التكنولوجية** طبقًا لمتغير فئة العمل؛ حيث بلغت قيمة ف (6,230) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور **الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الآلة** طبقًا لمتغير فئة العمل؛ حيث بلغت قيمة ف (0,237) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور **الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية** طبقًا لمتغير فئة العمل؛ حيث بلغت قيمة ف (0,180) وهي قيمة دالة إحصائيًا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور **الاحتياجات التدريبية الاجتماعية** طبقًا لمتغير فئة العمل؛ حيث بلغت قيمة ف (5,566) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01).

وبناء عليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على **الدرجة الكلية لأهمية الاحتياجات التدريبية** طبقًا لمتغير فئة العمل؛ حيث بلغت قيمة ف (0,388) وهي قيمة دالة إحصائيًا.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات فئة العمل في أهمية الاحتياجات التدريبية في المحاور الدالة إحصائيًا تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (7)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات فئة العمل في تقدير أهمية الاحتياجات التدريبية

المتغير	المجموعات	أعضاء لجان فتوى	خبراء	متخصصين
الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى	المتوسطات	60,835	61,800	61,998
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,864-	-	
الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	المتوسطات	31,011	29,250	29,726
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	*1,760	-	
الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	المتوسطات	23,219	23,650	24,085
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,430-	-	
الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى	المتوسطات	60,835	61,800	61,998
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,864-	-	
الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	المتوسطات	31,011	29,250	29,726
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	*1,760	-	
الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	المتوسطات	23,219	23,650	24,085
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,430-	-	
الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى	المتوسطات	60,835	61,800	61,998
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,864-	-	
الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	المتوسطات	31,011	29,250	29,726
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	*1,760	-	
الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	المتوسطات	23,219	23,650	24,085
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,430-	-	
الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى	المتوسطات	60,835	61,800	61,998
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,864-	-	
الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	المتوسطات	31,011	29,250	29,726
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	*1,760	-	
الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	المتوسطات	23,219	23,650	24,085
	أعضاء لجان فتوى	-		
	خبراء	0,430-	-	

يتضح من جدول (7) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مجموعة (أعضاء لجان الفتوى) ومجموعة (المتخصصين) في الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى لصالح مجموعة (المتخصصين)؛ وذلك قد يرجع إلى ضعف الخلفية المعرفية لدى بعض أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف بأهمية بعض جوانب الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بالفتوى؛ بسبب عدم تعرضه لها أثناء دراسته الجامعية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مجموعة (أعضاء لجان الفتوى) ومجموعة (الخبراء) في الاحتياجات التدريبية التكنولوجية لصالح مجموعة (أعضاء لجان الفتوى)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مجموعة (أعضاء لجان الفتوى) ومجموعة (المتخصصين) في الاحتياجات التدريبية التكنولوجية لصالح مجموعة (أعضاء لجان الفتوى)؛ وذلك قد يرجع إلى عدم ممارسة الخبراء والمتخصصين لبعض جوانب الاحتياجات التدريبية التكنولوجية، أو عدم وقوفهم عليها؛ مما يفقدهم الإلمام الكافي بأهميتها، بخلاف أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف الذين أغلهم من الجيل الحديث، الذي مارس

هذه الجوانب وتعرض لها ولغيرها؛ الأمر الذي أكسبهم إلمامًا كافيًا بأهمية الاحتياجات التدريبية التكنولوجية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مجموعة (أعضاء لجان الفتوى) ومجموعة (المتخصصين) في الاحتياجات التدريبية الاجتماعية لصالح مجموعة (المتخصصين)؛ وذلك قد يرجع إلى وجود خبرة كافية لدى المتخصصين بالمجتمع، ومدى تأثير عاداته وتقاليده وأعرافه، ومدى أهمية المهارات الاجتماعية في التعامل مع الآخرين، ومدى أهمية الأسرة التي تمثل اللبنة الأولى في بناء المجتمع، ومدى أهمية التعرف على الخلفية الفكرية والمذهبية والثقافية للمستفتي.

الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث والتحقق من صحة الفرض الثاني:
ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف (شريعة إسلامية، أصول دين ودعوة، لغة عربية، تربية دراسات إسلامية).

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (8)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة دلالة الفروق في أهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى

أهمية الاحتياجات التدريبية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" مستوى الدلالة
الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى	بين المجموعات	72,311	3	24,104	0,05 دالة
	داخل المجموعات	658,217	87	7,566	
	المجموع الكلي	730,527	90		
الاحتياجات التدريبية التكنولوجية	بين المجموعات	33,389	3	11,130	0,251 غير دالة
	داخل المجموعات	695,600	87	7,995	
	المجموع الكلي	728,989	90		
الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم	بين المجموعات	810,477	3	270,159	0,170 غير دالة
	داخل المجموعات	13698,204	87	157,451	
	المجموع الكلي	14508,681	90		

		المجموعات			الألة	
		90	14508,681	المجموع الكلي		
0,174 غير دالة	1,697	3,798	3	11,393	بين المجموعات	
		2,238	87	194,717	داخل المجموعات	
			90	206,110	المجموع الكلي	
		19,289	3	57,867	بين المجموعات	
0,01 دالة	**4,854	3,974	87	345,738	داخل المجموعات	
			90	403,604	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أهمية الاحتياجات التدريبية
0,444 غير دالة		147,515	3	442,545	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية
		0,902	87	14231,917	داخل المجموعات	
			90	14674,462	المجموع الكلي	

يتضح من جدول (8) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (3,186) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,05).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الاحتياجات التدريبية التكنولوجية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (1,392) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلوم الألة تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (1,716) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الاحتياجات التدريبية التربوية والنفسية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (1,697) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الاحتياجات التدريبية الاجتماعية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (4,864) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01).

وبناء عليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغير تخصص أعضاء لجان الفتوى، حيث بلغت قيمة ف (0,902) وهي قيمة دالة إحصائيًا.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات التخصص (شريعة إسلامية، أصول دين ودعوة، لغة عربية، تربية دراسات إسلامية) في أهمية الاحتياجات التدريبية في المحاور الدالة إحصائيًا تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (9)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات التخصص في أهمية الاحتياجات التدريبية

المتغير	التخصص	شريعة إسلامية	أصول دين ودعوة	لغة عربية	تربية دراسات إسلامية
الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى	المتوسطات	61,833	60,966	59,333	60,125
	شريعة إسلامية	-	-	-	-
	أصول دين ودعوة	0,866	-	-	-
	لغة عربية	*2,500	1,633	-	-
	تربية دراسات إسلامية	1,708	0,841	0,791-	-
الاحتياجات التدريبية الاجتماعية	المتوسطات	23,900	23,667	21,933	22,312
	شريعة إسلامية	-	-	-	-
	أصول دين ودعوة	0,233	-	-	-
	لغة عربية	*1,966	1,733	-	-
	تربية دراسات إسلامية	1,587	1,354	0,379-	-

يتضح من جدول (9) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مجموعة (شريعة إسلامية) ومجموعة (لغة عربية) في الاحتياجات المهنية المتعلقة بالفتوى لصالح مجموعة (شريعة إسلامية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين باقي التخصصات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مجموعة (شريعة إسلامية) ومجموعة (لغة عربية) في الاحتياجات التدريبية الاجتماعية لصالح مجموعة (شريعة إسلامية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين باقي التخصصات.

توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث فإنه يوصى بالآتي:

- 1- الإفادة من قائمة الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف التي توصلت إليها الدراسة في تصميم برامج تدريبهم.
- 2- الكشف المستمر عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف، وتلبيتها في برامج التدريب التي تُقدم لهم.
- 3- إعادة النظر في برامج تدريب أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف الحالية في ضوء الاحتياجات التدريبية التي حددتها الدراسة الحالية.
- 4- حث القائمين على عملية تدريب أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف بالاهتمام بالبحوث والدراسات التي يتم إجراؤها على برامج التدريب، ودعمها، والاستفادة من نتائجها.
- 5- إشراك أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف للاستماع في اجتماعات هيئة كبار العلماء التي تنعقد لإصدار الأحكام الشرعية في النوازل العصرية.

مقترحات البحث:

- يستشرف البحث رؤية مستقبلية لعدد من الدراسات والبحوث كالآتي:
- 1- أثر تطوير برامج تدريب أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف في ضوء احتياجاتهم التدريبية في تنمية مهارتهم الإفتائية.
 - 2- تقويم برامج تدريب أئمة الأوقاف المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.
 - 3- برنامج مقترح لتنمية المهارات الاجتماعية والنفسية والتربوية اللازمة لأعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف.
 - 4- برنامج مقترح لتنمية قدرة أعضاء لجان الفتوى بالأزهر الشريف على التعامل مع النوازل الفقهية.



المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن الجوزي، عبدالرحمن. (2012). صفة الصفوة. بيروت: دار الكتاب العربي.
- ابن الصلاح، عثمان. (1987). أدب المفتي والمستفتي. تحقيق شعيب الأرنؤوط وآخرين. بيروت: عالم الكتب
- ابن خلدون، عبدالرحمن. (1984). مقدمة ابن خلدون. بيروت: دار القلم.
- ابن قيم الجوزية، محمد. (1973). إعلام الموقعين عن رب العالمين. تحقيق طه عبدالرؤوف سعد. بيروت: دار الجيل.
- ابن منظور، محمد بن مكرم. (1981). لسان العرب. ت الكبير وحسب الله والشاذلي. القاهرة: دار المعارف.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2009). مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، ط2. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو داود، سليمان. (2009). سنن أبي داود. تحقيق شعيب الأرنؤوط وآخرين. بيروت: دار الرسالة العالمية.
- أحمد، مكرم محمد. (2017). مقال بعنوان "شروط الإفتاء والرأي". الشبكة العنكبوتية: gate.ahram.org.eg، تاريخ الاطلاع 2020/11/5.
- الأزهر الشريف. (2018) اللائحة التعليمية لأكاديمية الأزهر الشريف المهنية لتدريب الوعاظ والأئمة وباحثي الفتوى. مجمع البحوث الإسلامية.
- الأسمرى، على عون حسين. (2017). تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 36، العدد 7، الجزء 2، ص ص 219-252.
- الأمانة العامة لدور وهيئات الإفتاء في العالم. (2015). البيان الختامي لمؤتمر "الفتوى... إشكاليات الواقع وآفاق المستقبل". الشبكة العنكبوتية: middleeast.online.com، تاريخ الاطلاع 2020/11/25.
- الأمانة العامة لدور وهيئات الإفتاء في العالم. (2017). البيان الختامي للمؤتمر الثاني " دور الفتوى في استقرار المجتمعات ". الشبكة العنكبوتية: dar-lifto.org، تاريخ الاطلاع 2020/11/5.
- الأمانة العامة لدور وهيئات الإفتاء في العالم. (2020). مقال بعنوان "برنامج تدريبي لتحسين المعارف والمهارات الإفتائية". الشبكة العنكبوتية: fatwaacademy.org، تاريخ الاطلاع 2020/11/5.
- الأمانة العامة لمجمع البحوث الإسلامية. (2015). لائحة نظام العمل بلجان الفتوى وإشهار الإسلام بالأزهر الشريف.

- بايعشوت، عوض. (2009). مستوى تلبية دورات التدريب في أثناء الخدمة لاحتياجات مديري ووكلاء مدارس التعليم الأساسي في محافظة عدن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن.
- بريخ، فرحان حسن. (2012). الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 2، العدد 151، ص ص 167-195.
- البغوي، الحسين. (1983). شرح السنة. تحقيق شعيب الأرنؤوط ومحمد زهير الشاويش. دمشق: المكتب الإسلامي.
- بن تريدي، بدر الدين. (2010). قاموس التربية الحديث. الجزائر: منشورات المجلس الأعلى للغة العربية.
- بن علي، القحطاني عثمان. (2020). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030م. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 8، العدد 2، ص ص 203-224.
- الترمذي، محمد بن عيسى. (1996). الجامع الكبير. تحقيق بشار عواد معروف. تونس: دار الغرب الإسلامي.
- تغري بردي، يوسف. (1963). النجوم الزاهرة في ملوك مصر والقاهرة. القاهرة: دار الكتب، وزارة الثقافة والإرشاد القومي.
- الثويني، سليمان بن ناصر. (2021). واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. مجلة تكنولوجيا التعليم والتعليم الرقمي، المجلد 2، العدد 2، ص ص 63-103.
- جبران، وحيد. (2006). دليل مرجعي في التدريب. عمان: منشورات معهد التربية، الأونروا.
- الحري، سهيل سالم. (2007). فاعلية نموذج للتدريب الإلكتروني لإكساب معلمي ومعلمات التربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيمي "DBAE". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- حيدر، عصام. (2020). التدريب والتطوير. دمشق: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- الحيدري، عبدالله: وآخرون. (2021). الاحتياجات التدريبية لمدرء ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة أبين- اليمن. المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد 5، العدد 16، ص ص 219-268.
- خليفة، عبد الحكم سعد. (2020). تقويم كتابي الفقه بمعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير اللازمة لبنائهما. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد 121، ص ص 173-256.
- دار الإفتاء المصرية. (2011). الإفتاء بين اللغة والشرع. الشبكة العنكبوتية: dar-alifta.org، تاريخ الاطلاع 2020/11/20.

- الدميني، جلال أحمد. (2012). الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في محافظة تعز بالجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تعز.
- رفاعي، آية محمد. (2017). دراسة تقييم البرامج التدريبية المنفذة في وزارة التنمية الإدارية ودورها في رفع مستوى الكفاءة البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.
- الزحيلي، محمد. (2018). أهلية المفتي وظاهرة فوضى الإفتاء المعاصرة. هيوستن: أبحاث مؤتمر الأئمة الخامس عشر، مجمع فقهاء الشريعة بأمريكا.
- زهران، إيمان حمدي رجب. (2016). تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 35، العدد 171، الجزء الرابع، ص ص 125-185.
- سخيل، عبدالله السيد عبدالسلام. (2018). تطوير منهج التربية الدينية الإسلامية للتلاميذ القابلين للتعلم من المعاقين عقلياً في ضوء احتياجاتهم الدينية وأثره في تنمية مهاراتهم العبادية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- السوسوه، عبدالمجيد محمد. (د ت). ضوابط الفتوى في القضايا المعاصرة. مجلة جامعة صنعاء، ص ص 223-296.
- شارب، مرتضى. (2021). الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم بالأزهر الشريف من وجهة نظرهم في ضوء التوجه نحو التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد 36، العدد 2، ص ص 251-280.
- الشرع، أسعد محمد مصطفى. (2018). الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد- إربد في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 2، العدد 18، ص ص 95-112.
- الشرجه، محمد مطير. (2006). تقييم الحاجات الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المديرين أنفسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، جامعة عمان الأهلية، الأردن.
- الصالح، محمد. (2009). أثر الفتوى في المجتمع ومسائل الشذوذ في الفتوى. بحث مقدم للمجمع الفقهي برابطة العالم الإسلامي بمكة المكرمة. مكة المكرمة: المجمع الفقهي الإسلامي.
- الطوخي، سامي. (2008). الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات، الملتقى الاستشاري: الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ص ص 18-74.
- طوهرى، علي؛ والدخيل، محمد. (2018). تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك باتريك. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 34، العدد 2، ص ص 302-335.

- عبد القادر، محمد. (2021). خبر بعنوان "حكم نهائي بحظر الإفتاء من غير المتخصصين". الشبكة العنكبوتية: gate.ahram.org.eg، تاريخ الاطلاع 2022/3/17.
- عبد الهادي، شيماء. (2020). خبر بعنوان "عقب ثورة 30 يونيو.. تجديد الخطاب الديني خطة تواجه بها الدولة والمؤسسات الدينية الإرهاب والتطرف". الشبكة العنكبوتية: gate.ahram.org.eg، تاريخ الاطلاع 2020/11/5.
- عبد الوهاب، حسن. (1946). تاريخ المساجد الأثرية. القاهرة: مطبعة دار الكتب المصرية.
- عبد الوهاب، ياسر. (2008). أسس وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية. الملتقى الاستشاري: الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ص ص 1-17.
- العتيبي، صالح عبدالله غايب. (1993). استخدام مدخل النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية لأفراد قوات الأمن الخاصة: دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.
- عيدان، أحمد. (2012). تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 8، ص ص 262-241.
- فايز، وائل. (2014). خبر بعنوان "الأوقاف تطالب الإفتاء بإصدار قانون ينظم شؤون الفتوى". الشبكة العنكبوتية: elwatannews.com، تاريخ الاطلاع 2020/11/4.
- فلاته، علي عبدالله عثمان. (1988). دراسة استطلاعية تقويمية لبرنامج تدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ضوء حاجاتهم في مدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فلية، فاروق؛ والزكي، أحمد. (2004). معجم مصطلحات التربية لفظًا واصطلاحًا. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب. (2008). القاموس المحيط. القاهرة: دار الحديث.
- القليطي، وليد بن علي. (2022). الفتوى وضوابطها الشرعية وموقف المفتي من الفتاوى المعاصرة. مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية، العدد 25، ص ص 134-181.
- الكوري، عبدالله علي علي. (2006). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية: دراسة ميدانية. مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 110، ص ص 135-164.
- لطفي، أحمد محمد. (2013). شروط المفتي وأثرها في تغير الفتوى في القضايا الفقهية. بحوث مؤتمر الفتوى واستشراف المستقبل، جامعة القصيم، ص ص 131-182.

متولي، لمياء محمد. (2014). أشهر الفتاوى الشاذة "التأصيل الفقهي وطرق العلاج". مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف، جامعة الأزهر، المجلد 16، العدد 4، ص ص 2040- 1914.

مجمع اللغة العربية. (2008). المعجم الوسيط، ط 4. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.

محمد، أحمد قاسم. (2015). الحاجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية. مجلة جامعة زاخو، إقليم كردستان- العراق، المجلد 3(B)، العدد 1، ص ص 178-162.

المرسى، عماد حامد. (2018). تقويم البرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي. مجلة كلية التربية بينها، المجلد 29، الجزء 5، العدد 116، ص ص 1- 20.

مرعي، توفيق. (1981). الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية عند معلم المدرسة الابتدائية في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

المطرفي، صالح بن عاتق. (2010). واقع البرامج التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة في ضوء احتياجاتهم المهنية: دراسة تقييمية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة، السعودية.

المطيري، عائشة بنت سعد عواضة. (2017). تقويم البرامج التدريبية لمعلمات التربية الفنية في المرحلة المتوسطة في ضوء مطالب تدريس المنهج المطور. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث- غزة، المجلد 1، العدد 4، ص ص 163-137.

معلوف، لويس. (2008). المنجد في اللغة والأعلام، ط 43، ج 2. بيروت: دار المشرق.

معمار، صلاح صالح. (2010). التدريب: الأسس والمبادئ. عمان: ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.

معين، أحمد محمد ابراهيم. (2019). تطوير منهج الثقافة الإسلامية لطلاب شعبة العلوم الإسلامية الأزهرية في ضوء احتياجاتهم وأثره في تنمية مهارات المحاجة والوعي ببعض القضايا الدينية لديهم. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.

موسى، هاني محمد يونس. (2016). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، المجلد 3، العدد 5، ص ص 315-391.

موسى، هاني محمد. (2014). تصور مقترح لتفعيل أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لدى معلمي التعليم الثانوي بمنطقة الرياض. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، المجلد 6، العدد 2، ص ص 1-68.

الميمان، ناصر. (2008). الفتوى خطرهما وأهميتها ومشكلاتها في العصر الحاضر وحلولها المقترحة. بحث منشور على الشبكة العنكبوتية: iefbedia.com، تاريخ الاطلاع 2020/11/15.

نانا، أنوار فتح الله. (2012). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية باستخدام نموذج كيرك باتريك. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها، مصر.

- النجار، عقاف أحمد. (2011). البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل: واقع وطموحات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين.
- النجدي، عادل. (2005). الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية. المؤتمر العلمي السابع عشر: مناهج التعليم والمستويات المعيارية، 26-27 يوليو 2005، كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد 1، ص ص 387-420.
- النووي، يحيى. (1988). آداب الفتوى والمفتي والمستفتي. دمشق: دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر.
- هجران، أحمد محمد. (2004). دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين: مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين. إدارة التطوير التربوي، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية.
- الهشامي، رحمة. (2003). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- الوادعي، محمد سالم علي آل مداوي. (2019). تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 35، العدد 12، ص ص 187-217.
- الوادعي، محمد سالم علي آل مداوي. (2021). تصور خطة التدريب للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة المتوسطة في ضوء احتياجاتهم. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 37، العدد 5، ص ص 321-352.
- ياغي، محمد عبد الفتاح. (1996). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- يونس، كمال خليل. (2004). الاحتياجات التدريبية وتطوير أداء مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس.



ثانيا: المراجع العربية باللغة الإنجليزية:

- Ibn al-Jawzi, A. (2012). *The characteristics of the Elite*. Beirut: Arab Book House.
- Ibn al-Salah, O. (1987). *Ethics of the Mufti and the Mustafti*. Investigated by Shoaib Al-Arnaout et al. Beirut: World of Books.
- Ibn Khaldun, A. (1984). *The Introduction of Ibn Kholdoon*. Beirut: Dar Al Qalam.
- Ibn Qayyim al-Jawziyyah, M. (1973). *Information for Those who Write on Behalf of the Lord of the Worlds*. Investigated by Taha Abdel Raouf Saad. Beirut: Dar Al-Jeel.
- Ibn Manzoor, & Makram., M. b. (1981). *Arabes Tong. The investigation of Abdullah Ali Al-Kabir, Hasab allah and Al-Shazly*. Cairo: Dar al-Maarif.
- Abu Dawood, S. (2009). *Sunan Abi Dawood. Investigated by Shoaib Al- Arnaout et al.* Beirut. Beirut: Dar Al-Resala International.
- Ahmed, M. M. (2017). "Conditions for Fatwa and Opinion". world Wide Web.
- Al-Azhar Al-Sharif. (2018) *Educational Regulations of Al-Azhar Professional Academy for Training Preachers, Imams, and Fatwa Researchers*. Islamic Research Academy.
- Al-Asmari, A. (2017). *Evaluating the training programs offered to science teachers at the primary stage in the light of their training needs*. Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University, Volume 36, Issue 7, Part 2, pp. 252-219.
- The General Secretariat for the role and advisory bodies in the world. (2015). *The final statement of the "Fatwa... Problems of Reality and Future Prospects" conference*.
- The General Secretariat for the role and advisory bodies in the world. (2017). *The final statement of the second conference, "The Role of Fatwa in the Stability of Societies."*
- The General Secretariat for the role and advisory bodies in the world. (2020). *An article entitled "A Training Program to Improve Fatwa Knowledge and Skills"*.
- Bayashout, A. (2009). *The level of fulfillment of in-service training courses with the needs of principals and deputies of basic education schools in Aden Governorate*. Unpublished M.A thesis, Faculty of Education, Aden University, Yemen.

- Barbagh, F. (2012). *The training needs of new teachers from the point of view of educational supervisors and principals of public schools in the Directorate of Education for the Amman Third Region*. Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University, Volume 2, Issue 151, pp. 167-195.
- Al-Baghawi, Al-Hussein. (1983). *Explanation of the year. Investigated by Shuaib Al-Arnaout and Muhammad Zuhair Al-Shawish*. Damascus: The Islamic Office.
- Bin Tredy & Badr Al-Din. (2010). *Modern Education Dictionary*. Algeria: Publications of the Supreme Council for the Arabic Language.
- Ben Ali, Qahtani Othman. (2020). *A proposed perspective for sustainable professional development alternatives for teachers in the light of their needs and the Kingdom's National Vision 2030*. International Journal of Educational and Psychological Studies, Volume 8, Issue 2, pp. 224-203.
- Al-Tirmidhi, Muhammad bin Issa. (1996). *The Great Unifier. Investigated by Bashar Awwad Maarouf*. Tunisia: Dar Al-Gharb Al-Islami.
- Taghari Bardi, Y. (1963). *The bright stars in the kings of Egypt and Cairo*. Cairo: Dar Al-Kutub, Ministry of Culture and National Guidance.
- Al-Thuwaini, Suleiman bin Nasser. (2021). *The reality of evaluating training programs at the Deanship of Community Service and Continuing Education at the University of Hail from the trainees' point of view*. Journal of Educational Technology and Digital Education, Volume 2, Issue 2, pp. 103-63.
- Gibran, W. (2006). *Reference Guide in Training*. Amman: Publications of the Institute of Education, UNRWA.
- Al-Harbi, Suhail Salem. (2007). *The Effectiveness of an E-training model to Provide Teachers of Art with the Necessary Competencies in the light of the Systematic Approach "DBAE"*. Unpublished PhD Dissertation, Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.



- Haider, E. (2020). *Training and Development*. Damascus: Syrian Virtual University Publications.
- Al-Haidari, A., et al. (2021). *Training needs of principals and principals of secondary schools in Abyan Governorate*. Yemen. The Arab Journal of Specific Education, Volume 5, Issue 16, pp. 268-219.
- Khalifa, A H. (2020). *Evaluating the two books of jurisprudence at the Institute for Teaching Arabic to Non-Native Speakers at the Islamic University in the light of the necessary standards for their construction*. Journal of Arab Studies in Education and Psychology, Saudi Arabia, No. 121, pp. 173-256.
- The Egyptian Dar al-Ifta (Fatwa Council). (2011). *Fatwa between language and Sharia*. world Wide Web.
- Al-Dumaini, J. (2012). *Training needs of Educational Supervisors in Taiz Governorate, Republic of Yemen*. Unpublished M.A thesis, Faculty of Education, Taiz University.
- Rifai, A., M., (2017). *A study of evaluating the training programs implemented in the Ministry of Administrative Development and their role in raising the level of human competence*. Unpublished master's thesis, Syrian Virtual University, Damascus.
- Al-Zuhaili, M. (2018). *The eligibility of the Mufti and the phenomenon of contemporary fatwa chaos*. Houston: Research of the Fifteenth Imams Conference, Assembly of Sharia Jurists in America.
- Zahran, Iman Hamdi Ragab. (2016). *Developing in-service training programs for private basic education teachers in the light of their training needs*. Journal of the faculty of Education, Al-Azhar University, Volume 35, Issue 171, pp. 125-185.
- Sakhil, Abdullah Al-Sayed Abdul-Salam. (2018). *Developing the Islamic religious education curriculum for students who are able to learn from the mentally handicapped in the light of their religious needs and its impact on developing their devotional skills*. Unpublished PhD Dissertation, Faculty of Education, Al-Azhar University.
- Alsosuh, Abdul Majeed Mohammed. (WD). *Fatwa Controls in contemporary issues*. Sana'a University Journal, pp. 223-296.

- Sharp, M. (2021). *The training needs of science teachers in Al-Azhar Al-Sharif from their point of view in light of the trend towards distance education in light of the Corona pandemic*. Journal of Research in Education and Psychology, Faculty of Education, Minia University, Volume 36, Issue 2, pp. 251-280.
- Al-Shara, A. M. (2018). *The training needs of new teachers from the point of view of principals of basic schools in the Directorate of Education of Bani Obeid District - Irbid, Jordan*. Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume 2, Issue 18, pp. 95-112.
- Al-Sharija, M. M. (2006). *Evaluating the administrative and technical needs of secondary school principals in the State of Kuwait from the point of view of the principals*. Unpublished M.A thesis, Department of Educational Administration, Al-Ahliyya Amman University, Jordan.
- Saleh, Muhammad. (2009). *The impact of the fatwa on society and the disadvantages of abnormality in the fatwa*. Research presented to the Fiqh Academy of the Muslim World League in Makkah Al-Mukarramah. Mecca: The Islamic Fiqh Academy.
- Al-Toukhi, Sami. (2008). *The advisory forum for modern trends in identifying training needs and their relationship to the career path in organizations*. Sadat Academy for Administrative Sciences, Cairo, pp. 18-74.
- Ali, T., & Muhammad, D. (2018). *Evaluation of training programs in the Deanship of Community Service and Continuing Education at Jazan University in light of the Kirk Patrick model*. Scientific Journal, Faculty of Education, Assiut University, Volume 34, Issue 2, pp. 302-335.
- Abdul Qadir, M. (2021). "Final Ruling Prohibiting Fatwas from Non-Professionals".
- Abdul Hadi, S. (2020). "After the June 30 Revolution... Renewing Religious Discourse is a Plan by which the State and Religious Institutions Confront Terrorism and Extremism". The World Wide Web.
- Abdulwahab, H. (1946). *History of ancient mosques*. Cairo: Egyptian Book House Press.



- Abdelwahab, Y. (2008). *Principles and methods for identifying training needs. Consultative Forum: Recent trends in identifying training needs and their relationship to the career path in organizations*, Sadat Academy for Administrative Sciences, Cairo, pp. 17-1.
- Al-Otaibi, S. A. (1993). *Using the systems approach to determine the training needs of members of the private security forces: an applied study on the private security forces in Riyadh*. Unpublished M.A thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh.
- Idan, A. (2012). *Evaluate the credibility of implemented training programs by measuring their outputs*. Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 4, Issue 8, pp. 262-241.
- Fayez, W. (2014). "Awqaf Calls on Fatwas to Issue a Law Regulating Fatwa Affairs".
- Fallatah, A. O. (1988). An exploratory and evaluative study of the in-service training program for Arabic language teachers in the primary stage in the light of their needs in the city of Jeddah. Unpublished M.A thesis, Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.
- Fella, F. & Walzaki, A., (2004). *A glossary of education terms verbally and idiomatically*. Alexandria: Dar Al-Wafaa for the world of printing and publishing.
- Al-Fayrouzabadi & Muhammad, Y. (2008). *The surrounding dictionary*. Cairo: Dar Al-Hadith.
- Al-Qulaiti, W. (2022). *The fatwa and its legal controls, and the Mufti's position on contemporary fatwas*. Taibah University Journal of Arts and Humanities, Issue 25, pp. 134-181.
- El-Kori, A. (2006). The Necessary Training Needs to develop the Professional Growth of Teachers of Arabic at the secondary level: A field study. Journal of the Egyptian Association for Curricula and Teaching Methods, Faculty of Education, Ain Shams University, Issue 110, pp. 135-164.
- Lotfi, A. (2013). *Mufti conditions and their impact on changing the fatwa in jurisprudential issues*. Research of the Fatwa Conference and Future Foresight, Qassim University, pp. 131-182.

- Metwally, L. (2014). The most famous irregular fatwas "jurisprudential foundations and methods of treatment". Journal of the faculty of Sharia and Law at Tafhna Al-Ashraf, Al-Azhar University, Volume 16, Number 4, pp. 2040-1914.
- Academy of the Arabic Language in Cairo. (2008). *Al-Mu'jam Al-Waseet*, 4th edition. Cairo: Al-Shorouk International Library.
- Muhammad, A. (2015). *The training needs of male and female physical education teachers in basic schools*. Zakhō University Journal, Kurdistan Region-Iraq, Volume 3 (B), Issue 1, pp. 162-178.
- Morsy, E. H. (2018). *Evaluation of training programs for secondary education leaders*. Journal of the Faculty of Education in Benha, Volume 29, Part 5, Issue 116, pp. 20-1.
- Mari, T. (1981). *The basic educational performance competencies of the primary school teacher in Jordan*. Unpublished PhD Dissertation, Faculty of Education, Ain Shams University.
- Al-Matrafi, S. A. (2010). *The reality of training programs for teachers of Islamic education at the primary stage in Madinah in the light of their professional needs: an evaluative study*. Unpublished M.A thesis, College of Education, Taibah University, Saudi Arabia.
- Al-Mutairi, Aisha bint Saad. (2017). *Evaluating the training programs for art education teachers in the intermediate stage in the light of the demands of teaching the developed curriculum*. Journal of Educational and Psychological Sciences, National Research Center - Gaza, Volume 1, Issue 4, pp. 163-137.
- Maalouf, L. (2008). *Al-Munajjid in Language and Information*, vol. 43, part 2. Beirut: Dar Al-Mashreq.
- Mimar, S. (2010). *Training: foundations and principles*. Amman: Debono for printing, publishing, and distribution.
- Maeen, A. M. I. (2019). *Developing the Islamic culture curriculum for students of the Al-Azhar Islamic Sciences Section in the light of their needs and its impact on developing argumentation skills and awareness of some religious issues among them*. Unpublished PhD Dissertation, Faculty of Education, Al-Azhar University.



- Musa, Moussa, H. M. (2016). *An evaluative study of the training programs at the Training and Community Service Center at King Saud University from the point of view of the trainees*. Journal of Educational Knowledge, Egyptian Association for Fundamentals of Education, Volume 3, Issue 5, pp. 391-315.
- Moussa, H. M. (2014). *A Proposed Perspective to activate the methods of identifying the training needs of secondary education teachers in Riyadh*. Journal of Educational and Human Studies, Faculty of Education, Damanshour University, Volume 6, Issue 2, pp. 68-1.
- Al-Maiman, N. (2008). *The fatwa: its danger, importance, problems in the current era, and its proposed solutions*. Research published on the Internet.
- Nana, A. F. (2012). *An evaluative study of the training programs for secondary school principals using the Kirk Patrick model*. Unpublished M.A thesis, Faculty of Education, Benha University, Egypt.
- Al-Najjar, A. (2011). *Training programs and their impact on the employees' performance of the Palestinian Ministry of Education in Hebron Governorate: reality and aspirations*. Unpublished M.A thesis, Faculty of Graduate Studies and Scientific Research, Hebron University, Palestine.
- Najdi, A. (2005). *The training needs of history teachers at the secondary level in the Sultanate of Oman in the light of international standards*. The Seventeenth Scientific Conference: Education Curricula and Standard Levels, July 26-27, 2005, Faculty of Education, Ain Shams University, Volume 1, pp. 420-387.
- Nawawi, Yahya. (1988). *Ethics of fatwa, the Mufti, the Mustafti*. Damascus: Dar Al-Fikr for printing, distribution, and publishing.
- Hijran, A. M. (2004). *A descriptive study to determine the training needs of teachers: An introduction to building a proposed training program from the point of view of educational leaders, specialists, and educational supervisors*. Educational Development Department, Ministry of Education, Kingdom of Saudi Arabia.

- Hishami, Rahma. (2003). *The Training needs for Arabic language teachers at the secondary level*. Unpublished master's thesis, College of Education, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.
- Al-Wadaei, M. S. (2019). *Evaluating the training programs offered to Islamic education teachers in the primary stage in the light of their needs*. Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University, Volume 35, Issue 12, pp. 217-187.
- Al-Wadaei, M. S. (2021). *Conceiving the training plan for the training programs offered to teachers of Islamic education in the intermediate stage in the light of their needs*. Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University, Volume 37, Issue 5, pp. 352-321.
- Yaghi, M. (1996). *Administrative training between theory and practice*. Riyadh: Dar Al-Khuraiji for publication and distribution.
- Yunus, K. (2004). *Training needs and performance development of principals of public secondary schools in the West Bank*. Unpublished PhD Dissertation, Faculty of Education, Ain Shams University.
- General Secretariat of the Islamic Research Academy (2015). *Regulations of the system of work in the fatwa committees and the proclamation of Islam in Al-Azhar Al-Sharif*.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

REFERENCES

- Watkins, A. (1996). *Educational technology*. Washington D: American psychological Association.
- Allan, B. (1981). *Systematic training needs Assessment and Evaluation*. Leomister Ma: TEC Associates.
- Biggs, J. B., & Collis, K. F. (1992). *Evaluating the quality of learning*. New York: Academic press.
- Hainaut, L. D. (1988). *Des fins aux objectifs de l'éducation: un cadre conceptuel et une méthode générale pour établir les résultats attendus d'une formation*. Labor,.



-
- Hiten, B. (2003). *Methods and Techniques of training Public Enterprise Managers*. Ljubljana: International center for public enterprise.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Papanastasiou, E. C., & Conway, P. F. (2001). *Multicultural Transformations through LATTICE: An Evaluation of a Model of Professional Development for Teachers*.
- Worthen, B. (1997). R., Sanders, JR, & Fitzpatrick, JL (1977). *Program evaluation alternative approaches and practical guidelines*. New York: long man.