



## واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهري ومقترحات تطويرها

### إعداد

أ / محمد طه طه مصطفى شومان

باحث دكتوراة بقسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة  
، كلية التربية بنين ، جامعة الأزهر

أ.د/ محمد صبري حافظ محمود  
أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات  
المقارنة والعميد الأسبق لكلية التربية  
بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر

أ.د/ محمد فتحي عبد الفتاح حسين  
أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة  
بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر

## واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها

محمد طه طه مصطفى شومان، محمد صبري حافظ محمود، محمد فتحي عبد الفتاح حسين.

قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر

البريد الإلكتروني: mohamedshoman62@yahoo.com

المستخلص:

يهدف البحث إلى رصد واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها ، وذلك من خلال معرفة الأسس النظرية للتنمية المهنية للموجهين الفنيين في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، وكذلك التعرف على واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى في مصر من خلال اللوائح والقوانين ونتائج بعض الدراسات السابقة ذات الصلة، وآراء أفراد عينة الدراسة. واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٣١٨) موجهاً فنياً من التعليم الثانوي الأزهرى ببعض المناطق التعليمية (القاهرة، الغربية، سوهاج) وذلك للتعرف على؛ درجة تحقق ممارسات التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى، ومقترحات تطويرها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن درجة ممارسة التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى جاءت بدرجة "متوسطة" ، ومع ترتيب الأبعاد الفرعية للمحور ذاته؛ بحسب المتوسط الموزون؛ يتضح أن بعد الأهداف التنمية المهنية آتى في المرتبة الأولى من حيث درجة التحقق ، يليه بعد برامج التنمية المهنية في المرتبة الثانية من حيث درجة الممارسة، ثم آتى معه في نفس الترتيب بعد الأساليب في المرتبة الثانية مكرر من حيث درجة الممارسة، يليه بعد الأسس التنمية المهنية في المرتبة الرابعة من حيث درجة الممارسة. كما جاءت درجة الموافقة على مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى جاءت بدرجة "كبيرة".

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، الموجهين الفنيين، التعليم الثانوي الأزهرى .



---

## **The reality of professional development for technical mentors in Al-Azhar secondary education and proposals for its development**

Muhammad Taha Taha Mustafa Shoman , Mohamed Sabry Hafez Mahmoud, Mohamed Fathi Abdel Fattah.

Management, Planning and Comparative Studies Department, Faculty of Education for Boys, Al-Azhar University.

Email: [mohamedshoman62@yahoo.com](mailto:mohamedshoman62@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

The research aims to monitor the reality of professional development for technical mentors in Al-Azhar secondary education and proposals for developing it, through knowing the theoretical foundations of professional development for technical mentors in light of contemporary administrative thought, as well as identifying the reality of professional development for technical mentors in Al-Azhar secondary education in Egypt through regulations, laws and the results of some Previous relevant studies, and the opinions of study sample members. The current study relied on the descriptive approach, and used the questionnaire as a tool that was applied to a sample of (318) technical supervisors from Al-Azhar secondary education in some educational regions (Cairo, Gharbia, Sohag) in order to identify; The degree of achievement of professional development practices for technical mentors in Al-Azhar secondary education, and proposals for developing them. The study reached a set of results, including: that the degree of professional development practice for technical mentors in Al-Azhar secondary education came in at a “medium” degree, with the order of the sub-dimensions of the same axis; According to the weighted average; It is clear that the professional development goals dimension comes in first place in terms of the degree of verification, followed by the professional development programs dimension in second place in terms of the degree of practice, then I come with it in the same order after the methods in second place in terms of the degree of practice, followed by the foundations dimension of professional development. Ranked fourth in terms of degree of practice. The degree of approval for proposals to develop the professional development of technical mentors in Al-Azhar secondary education was “large.”.

**Keywords:** professional development, technical mentors, Al-Azhar secondary education.

## مقدمة البحث:

يعد التعليم القاعدة الأساسية لتقدم الأمم، فلن تنهض أمة لا تهتم بتعليم أبناء شعبها وإعداد كوادر تدعم تقدم المجالات المختلفة في المجتمع، كما إن بناء منظومة تعليمية متطورة ومتوافقة مع النظم التعليمية العالمية يفتح المجال أمام تقدم الدول على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وإلى ما غير ذلك، فالتعليم هو المحرك الاساسى لتقدم المجتمعات ويقاس تطور ونضج الشعوب في مختلف المجالات من خلال الاهتمام بالتعليم.

وتسعى الدول بشتى الطرق إلى تطوير نظم التعليم فيها، وبخاصة التعليم الثانوي، فقد أيقنت الدول المتقدمة منذ سنوات مدى أهمية هذه المرحلة من التعليم وأسرعته وأجهدته لتجديد من نسيج هذه المرحلة من مدخلات وعمليات ومخرجات، وتحقيق تعليمي يقوم على الإبداع وعلى آلية أساسها فن الانتقاء وفن التحليل.

حيث يحتل التعليم الثانوي الأزهرى في مصر أهمية خاصة داخل ال تعليمي، ويهدف إلى تنمية مهارات واستعدادات المتعلمين وإشباع ميولهم وتزويدهم بالقدر الضروري من القيم، والسلوكيات، والمهارات العملية، التي تتفق وظروف وبيئاتهم المختلفة، يتطلب بذلك تطويرا بمختلف سنوات التعليم الثانوي الأزهرى، حتى يعد الطالب للمشاركة في الحياة العامة بصورتها العملية المتطورة وبمختلف جوانبها الثقافية، والسياسية والاجتماعية، فجودة التعليم الثانوي الأزهرى تؤثر بالفعل في جودة التعليم الجامعي. (الوحش، ٢٠١٠: ٣٠)

ونظرا لخطورة تلك المرحلة باعتبارها أساس البناء لكافة جوانب شخصية الطلاب، فإن المعلم يعتبر أكثر العوامل تأثيرا في ال تعليمي لتلك المرحلة، لأنه يعتبر المنفذ الأول للسياسات التعليمية وأكثر مكونات المنظومة التعليمية تأثيرا في شخصيات الطلاب وتوجهاتهم إضافة إلى أنه أحد أهم العناصر القادرة على تفعيل الموارد والمدخلات التعليمية وترجمة الجهود إلى نتائج إيجابية ملموسة، فالمعلم مطالب بتحقيق جودة التعليم بما يمكن أن يلعبه من أدوار متجددة، يمتلكه من فهم وإدراك توجيه ووعى بأهمية المعايير والمحكات، التي تحقق الجودة في العملية التعليمية. وعلى الرغم من أهمية دور المعلم في جودة ونجاح التعليم قبل الجامعي بصفة عامة، وبالتعليم الثانوي بصفة خاصة، إلا إنه لا يزال وجد قصور في الأداء المهني والوظيفي لمعلمي تلك المرحلة، سواء في مجال التدريس أو التقويم أو التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم، مما يلزم معه ضرورة الارتقاء بأدائه ومهاراته، فالموجه الفني مؤثر بدرجة كبيرة في النهوض بالعملية التعليمية بصفة عامة وبالمعلم بصفة خاصة (الشخبي، ٢٠٠٦: ٧)

ويعد الموجه الفني مرشدا وناقلا للخبرات التعليمية والتربوية من مدرسة إلى أخرى ومن معلم إلى آخر؛ لأنه يقع على مسؤوليته الارتقاء بالعملية التعليمية، وفي سبيل تحقيق ذلك يعقد الندوات، ويجدول عملية تبادل الزيارات، ويقدم الدروس النموذجية وغيرها، والموجه الفني يسعى إلى دعم ترابط الخبرات التي تقدمها المدرسة إلى تلاميذها، كما يعمل على تهيئة الظروف المساعدة على النمو المهني والثقافي والأكاديمي للمعلمين الذين تولى مهمة توجيههم وتدريبهم في أثناء العمل (مرسى، ٢٠١٠: ١٢١)؛ حيث يسعى الموجه الفني إلى تطوير مهنة التدريس وتطوير أداء المعلم من أجل نضج نموه المهني المستمر. وحتى يقوم بأدواره بكفاءة وفاعلية كان عليه أن يمتلك مجموعة من الكفايات والمهارات والسمات الخاصة، والتي يكتسبها بالدراسات الأكاديمية والتنمية الذاتية، والتدريب المستمر، بما ينمي خبراته ويوجد كفاءته في مجال التوجيه المهني (إبراهيم، ٢٠١٥م: ١٢١)

## مشكلة الدراسة :

اتجهت أنظار القائمين على المؤسسات التربوية إلى مسألة إعداد الموجه الفني وتدريبه وتنميته مهنيا من أجل تحسين أدائه الفني والإداري، وتلبية حاجاته وتنمية كفاياته المختلفة، وأصبح النمو المهني للموجهين الفنيين وتدريبهم لازما لتجديد خبراتهم وزيادة فاعليتها، ومواجهة التحديات والصعوبات التي تواجه تطورات القرن الحادي والعشرين (محمود، ٢٠٠٤: ٤١)، وكان من أبرز التحديات التي واجهت التعليم الثانوي الأزهرى في مصر تحدى التنمية المهنية للموجهين في ظل ضعف واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين (رمضان، ٢٠١٥م: ١٦)، هنا ظهرت الحاجة لتطوير واقع التنمية المهنية للموجهين، ومن هنا تتجلى أهمية فحص واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى، والكشف عن أوجه الضعف، والسبل لرسم مسارات مستقبلية استراتيجية لتنظيم مهارات واقع التنمية المهنية على نحو مستدام، وتبني أساليب جديدة في الإدارة، فقد أظهرت بعض الأدبيات وجود عديد من المشكلات الإدارية والفنية تتعلق بمرود التنمية المهنية المقدم للموجه الفني، وقد كشفت دراسة (عبدالرحمن، ٢٠١٠) وجود ندرة في حل للمشكلات التي تعترض معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية من قبل الموجه الفني، وهذا الأمر يتعلق بقلة البرامج التدريبية وضعف فاعليتها، فعليا ما تأتي عامة وسطحية لا تركز على تخصص معين، والمشكلات التي تواجهها وسبل علاجها حتى تكون أكثر فائدة (عبدالرحمن، ٢٠١٠م: ٢١)

وكشفت دراسة (محمد، ٢٠١٥م) إهمال لبعض معايير اختيار الموجهين، فنظرا للعجز في التخصصات يستعان بمعلمين غير مؤهلين لذلك العمل، وقبل تدريبهم على متطلبات العمل في مجال التوجيه ولا تطبق عليهم المدة المحددة لخبرة العمل، بل يدرب البعض بعد الترتي والقيام الفعلي بالعمل بخاصة إذا تم الاعتماد على معيار الأقدمية في الوظيفة (محمد، ٢٠١٥م: ٢٢٦)

كما كشفت دراسة (هنداوى ٢٠١٣) إلى افتقاد عنصر الاستمرارية لبرامج التنمية المهنية والنظر إليها في معظم الاحيان من حيث كونها وسيلة للترقي إلى الدرجة الأعلى، وكشفت أيضا عن الاختيار على أساس الكفاءة، من ثم تتلاشى وتملا القيادات الإدارية بأفراد غير أكفاء وغير قادرين على الانطلاق لعدم تحقق المهارات لديهم، فضلا على قصر المناصب الادارية على التخصصات الشرعية والعربية (هنداوى، ٢٠١٣).

وفي ضوء العرض السابق، كان لابد من دراسة واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها، وعليه تبلور مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها ؟

ويتطلب الإجابة هذا السؤال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع أهداف وأسس وأساليب التنمية المهنية و الجهات المسئولة عنها للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى في مصر من خلال اللوائح والقوانين الحالية؟
٢. ما واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ؟

٣. ما التوصيات والمقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ؟

### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى رصد واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين من حيث (الأهداف وأسس و أساليب التنمية المهنية والجهات المسئولة عنها ) وذلك بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها ، وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

١. رصد واقع أهداف وأسس وأساليب التنمية المهنية والجهات المسئولة عنها بالتعليم الثانوي الأزهرى في مصر من خلال اللوائح والقوانين الحالية.
٢. رصد واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة
٣. وضع توصيات ومقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى .

### أهمية الدراسة :

١. قد تعمل هذه الدراسة على محاولة للتغلب على معوقات التنمية المهنية التقليدية ، وذلك من خلال وضع تصورات ومقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين.
٢. قد تعمل هذه الدراسة كتنغذية راجعة للهيئات المسئولة عن إعداد وتدريب الموجهين الفنيين، حيث إن رصد واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين قد تعين تلك الهيئات علي أن تعمل علي تلافياها ضمن برامج وأساليب الإعداد والتجديد.
٣. تمثل الدراسة الحالية إثراء لمجال التنمية المهنية للموجهين الفنيين. وقد يستفيد الدراسة الحالية عددا من الفئات وهذه الفئات تتمثل في :

أ\_ مخططي السياسات التعليمية وصانعي القرارات بالتعليم الأزهرى: حيث تسهم مقترحات الدراسة في تخطيط وتصميم برامج للتنمية المهنية من قبل المسئولين على أن تكون أكثر توافقاً مع الاحتياجات الفعلية للموجهين الفنيين.

ب\_ إدارة التوجيه الفني بالأزهر: حيث تساعد هذه الدراسة على تحديد احتياجات التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى مما يساعد على تلبيتها، مما يزيد من كفاءتهم، وبالتالي تزداد فرص نجاح وكفاءة العملية التعليمية بأكملها.

ج\_ الموجهين الفنيين: حيث يأمل الباحث في أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في الكشف عن مدى امتلاك الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى للكفايات التي تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية واقتدار.

### منهج الدراسة وأداتها :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بهدف وصف طبيعة وخصائص التنمية المهنية للموجهين الفنيين وأهدافها ودواعي الاهتمام بها ومجالاتها ومتطلبات تحقيقها ومعوقاتهما، واعتمدت الدراسة الحالية على اعداد استبانة لدراسة واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها من وجهة نظر عينة الدراسة (الموجهين)

## حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

### ١. الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة الحالية على رصد واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى الأزهرى ومقترحات تطويره من خلال:

- أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى .
- الأسس التى تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفنى .
- الجهات المسئولة عن التنمية المهنية بالتعليم الثانوى الأزهرى .
- أساليب التنمية المهنية بالتعليم الثانوى .
- مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى .

### ٢. الحدود البشرية:

طبقت أداة الدراسة وهى استبانة على عينة قوامها (٣١٨) من الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى الأزهرى .

### ٣. الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة فى ثلاث محافظات تمثلت فى محافظة القاهرة ومحافظة الغربية ومحافظة سوهاج، وتم اختيار محافظة القاهرة لأنها العاصمة وبها عدد كبير من الموجهين إذ يعمل بها عدد ٥٦٥ موجهًا وتم اختيار محافظة الغربية لأنها تحتل المركز الثاني من حيث عدد الموجهين الفنيين حيث بها ٤٤٢ موجهًا، وهى محل إقامة الباحث، وتمثل الوجه البحري، وتم اختيار محافظة سوهاج لأنها تحتل المركز الأول من محافظات الصعيد من حيث عدد الموجهين حيث يعمل بها ٢٨٩ موجهًا، وتعد ممثلة الوجه القبلي، وكان الغرض من اختيار هذه المحافظات هو تنوع عينة الدراسة وتمثيلها للمجتمع الأصيل .

## مصطلحات الدراسة :

### ١\_التنمية المهنية:

اختلفت الآراء العديدة حول ماهية التنمية المهنية، فالكل ينظر إليها من وجهة نظره فلقد تصدى كثير من الباحثين لمفهوم التنمية المهنية محاولين الوصول إلى صيغ مرضية حول مفهومها

وتعرف التنمية المهنية بشكل عام بأنها تطوير وتحسين المهارات والقدرات الفردية اللازمة لأداء العمل عن طريق تعليم مقصود أو غير مقصود لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارة، وتتضمن تنمية قدرات الفرد الضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية أثناء الحياة الوظيفية (سلامة، ٢٠٠٦، م، ١٢)

كما تعرف أيضا علي أنها " مجموعة من الأنشطة الفعالة في المعارف والمهارات هدفها الأساس ترقية المهارات والقدرات الإدارية والفنية في الوقت الحاضر والمستقبل للارتقاء بمستوى أداءهم، وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم نحو الأفضل وتغذيتهم بالمعلومات التي تنمى مهاراتهم، وتزيد من دافعيتهم نحو العمل ". (T,Theresa Andrea ,٢٠٠٧, ٤)

ويمكن تعريفها إجرائيا: عملية يقصد من خلالها تطوير وتحسين الأداء المهني والإداري للموجه الفني، في ضوء اكتساب معارف ومهارات تتواءم مع الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والتغيرات المحلية والعالمية المتسارعة والأساليب الإدارية الحديثة بهدف تطوير العمل المدرسي ، كما أنها لا بد أن تحظى بتأييد الزملاء والإداريين وأيضا القيادة الداعمة المستنيرة و مما يسهم في خلق ثقافة مؤسسية إيجابية تمثل بيئة تعمل على تشجيع العاملين والقادة، ومساعدتهم على عملية التعلم

٢-التوجيه الفني:

تعرف وزارة التربية والتعليم التوجيه الفني بأنه: عملية متابعة وتقويم كل ما يتعلق بالمادة الدراسية أو الأنشطة التربوية، وما يتبع ذلك من زيارات ميدانية للمدارس، وتقييم أداء المعلمين وتقييم الخطط الدراسية والمناهج والوسائل التعليمية والامتحانات، ومدى استيعاب التلاميذ بالمرحلة المقيدين بها (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٤، 1)

ويعرف التوجيه الفني كذلك بأنه: وظيفة منظمة تهتم بتعزيز نمو المعلمين، والذي يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء التدريسي، وزيادة تعلم الطلاب. (جودت، ٢٠١٥، 330)

ويمكن تعريفه إجرائيا بأنه: عملية تعاونية قائمة على أسس الإرشاد والتنسيق والتقويم وتقديم الدعم الفني المهني حيث تتم بين الموجه والمعلم، بهدف رفع مستوى أداء المعلم لتحسين عملية التعلم وتحقيق أكبر قدر من العائد التربوي المنشود.

### ٣\_ التطوير:

يعرف التطوير بأنه " نمط من أنماط التغيير التي يمر بها أي ، وهو النمو القائم على أسس علمية قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء أكانت تنمية شاملة، أم تنمية في أحد الميادين الفرعية (الكردي ، العبد ٢٠١٢م، ٤٩)

ويمكن تعريفه إجرائيا: إجراءات مدروسة تتضمن إحلال بدائل مقترحة تناسب مع التغيرات المحلية والعالمية تستهدف تحسين الأداء المهني للموجه الفني.

### الدراسات السابقة:

أسفر استعراض الدراسات والبحوث السابقة - العربية منها والأجنبية - عن وجود عددٍ من الدراسات ذات الصلة، التي تناولت بشكلٍ مباشرٍ التنمية المهنية للموجهين في مؤسسات التعليم قبل الجامعي، أو ركزت بشكلٍ مباشرٍ على أحد مكوناته؛ ومن ثم فقد تم تصنيفها إلى محورين هما: دراسات عربية وأخرى أجنبية، ووفقاً لترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، وذلك على النحو الآتي:

١\_دراسة (محمود ، ٢٠١٧م): بعنوان (بعض مشكلات التنمية المهنية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية دراسة ميدانية)

استهدفت الدراسة التعرف على مشكلات التنمية المهنية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية ورصد واقعها لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تمثلت أداؤها في استبانة للتعرف على مشكلات التنمية المهنية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية وقد طبقت على عينة عشوائية مكونة من (٣٤٠) شيخ معهد ثانوي أزهرى من محافظات (الدقهلية \_ سوهاج \_ القاهرة) وكان من أبرز النتائج هي أن شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية يعانون من بعض المشكلات منها ندرة البرامج التدريبية التي تحتوى على التقنيات الحديثة، وقصر مدة التدريب، وضعف التواصل بين وحدة التدريب والجودة بالمعهد ووحدات التدريب الأخرى، ضعف جاهزية المكتبة بالمراجع الحديثة المتعلقة بنظم التعليم والإدارة

٢-دراسة (الدوسرى، ٢٠١٧) بعنوان: واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، وتسليط الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من تنميتهم المهنية، وسبل التطوير التي تحقق التنمية المهنية المنشودة لهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة رئيسة للدراسة والتي تم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٠١) مشرف تربوي من جميع مكاتب التعليم بمدينة الرياض، وكان من أبرز النتائج أن وجود معوقات تحد من التنمية المهنية للمشرفين التربويين، والتي من أبرزها: قلة الفرص المتاحة للابتعاث، وكثرة المسئوليات الإدارية المطلوبة من الموجه التربوي.

٣-دراسة (القشامى، ٢٠١٩) بعنوان: تصور مقترح لتطبيق نموذج الإشراف المدمج في ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي

استهدفت الدراسة الوقوف على مفهوم الاشراف المدمج القائم على التطبيقات الحديثة فى الإشراف الإلكتروني والمزج بين أساليب الإشراف التقليدية والأساليب الإلكترونية، ووضع تصور مقترح لتطبيق نموذج الإشراف المدمج فى ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق ذلك تم تطبيق استبانة على عينة عشوائية مكونة من (٣٠٨) معلمين و (٢١٧) مشرفا فى مكاتب التعليم بمدينة الطائف وكان من أبرز النتائج هى الموافقة على أهداف البرنامج المقترح والتي تحققت بدرجة مرتفعة، وكانت الموافقة على الخطوات الاجرائية لتطبيق التصور المقترح للإشراف المدمج جاءت بدرجة مرتفعة.

٤-دراسة ( الشهرانى ٢٠٢١م) بعنوان: تصور مقترح لتطوير للممارسات السلوكية للمشرفين التربويين على ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة .

استهدفت الدراسة التعرف على الأطر النظرية والفكرية للإشراف التربوي، والتعرف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة للإشراف التربوي فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، والتوصل إلى تصور مقترح لتطوير الممارسات السلوكية للموجهين التربويين فى ضوء الاتجاهات الإشرافية الحديثة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، مستعينا باستبانة طبقت على عينة عشوائية مكونة من ٤٢٥ مشرفا تربويا بالمملكة العربية السعودية وكان من أبرز النتائج هى إقتصار اهتمام المشرفين التربويين فى المرتبة الأولى عل التوجيه الإكلينيكي فى ممارساته السلوكية، واقتصار توجيهه على الزيارات المتكررة للمعلم داخل الفصل، ووجود اتجاهات سلبية نحو الإشراف

الترىوى من قبل المعلمين كما أن عملية التقيوم تقوم على الانطباعات الذاتية والتقديرات الشخصية، ضرورة تعميم تطبيق اتجاه الإشراف الإلكتروني المتنوع كأحد الأساليب الحديثة في الإشراف الترىوى .

#### الدراسات الأجنبية:

##### ١\_دراسة (2018Kakon) بعنوان

principals' training on the principals' (An exploration into the applicability of school leadership practices in Finland)

دراسة استكشافية عن مدى تطبيق مديري المدارس للممارسات القيادية بعد خضوعهم لبرامج تدريبية في فنلندا)

هدفت الدراسة الي الكشف عن مدى تطبيق مديري المدارس للممارسات القيادية بعد خضوعهم لبرامج تدريبية متنوعة في بلدة يوفاسكولا في فنلندا، كما هدفت الي التعرف علي الاحتياجات التدريبية اللازمة للمديرين للتعامل مع الصعوبات التي تواجههم في ادارة المدرسة، واختار الباحث عينة قصدية من ثمانية مديرين ممن خضعوا لبرامج تدريبية مختلفة واتبع الباحث أسلوب المقابلة في جمع البيانات وبعد انتهاء المقابلات استخدم منهج تحليل المحتوي الاستقرائي لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج أن محتوى البرامج التدريبية التي خضعوا لها تشكل المصدر الرئيس للممارسات القيادية لدى مديري المدارس، كما أن خضوعهم للبرامج التدريبية يعزز إيجابيا ممارستهم القيادية حيث أصبحوا أكثر كفاءة وقدرة علي ممارسة أساليب القيادة المختلفة القائمة علي الإبداع والتعاون والمشاركة كما أظهرت النتائج وجود معوقات للممارسات القيادية لدي مديري المدارس أهمها ضيق الوقت وسلوكيات الطلبة من الاحياء الفقيرة كما أشارت النتائج الي حاجة مديري المدارس الي برامج تدريبية اضافية تتعلق بإدارة التحديات الحديثة وتنفيذ طرق التدريس الحديثة وتعزيز التنمية المهنية في مدارسهم.

##### ٢\_دراسة (Haris, I, et.al, ٢٠١٨) بعنوان

(School Supervision Practices in the Indonesian Education System; Perspectives and Challenges)

(ممارسات الإشراف المدرسي في التعليم الإندونيسي؛ وجهات النظر والتحديات)

استهدفت الدراسة تقديم معلومات عن وجهات نظر وممارسات وتحديات الموجه الفني في التعليم الإندونيسي وتحليل الهيكل التنظيمي ل الإشراف الفني في ال التعليم الإندونيسي، بالإضافة إلى الوقوف على أنواع الإشراف الفني المستخدمة في التعليم الإندونيسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق هدفها استخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلات الشخصية وتألفت عينة الدراسة من (٣٤٠) مشرفا، وكشفت النتائج عن أن أسس الإشراف الفني على المدارس بإندونيسيا كان قياسها جيدا بالمقارنة مع البلدان الأخرى ومع ذلك، فإن دقة تنفيذ السياسة الحالية، وتنفيذ البرامج والممارسات تعوق تحسن المدارس والطلاب في غالبية المدارس الإندونيسية، ومن أهم تلك المعوقات: ضعف عملية الإشراف الفني بشكل عام.

### ٣\_دراسة (Hong, ٢٠٢٠) بعنوان

(Stakeholder perceptions on the role of school inspection standards in demonstrating education quality in China)

(بعنوان إدراك أصحاب المصالح لدور معايير التفتيش المدرسي في دعم الإدارة التعليمية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل والسياسات المؤثرة في التفتيش المدرسي والتي قد تؤثر في تحقيق الجودة المدرسية في الصين، واعتمدت على المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة وبالاعتماد على استبانة ومقابلة شخصية مع بعض المعلمين ومديري المدارس تم تطبيقها على (٣٦٥) معلما ومديرا مدرسة بالمناطق الحضرية والريفية بمقاطعة شاندونج، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج مهنيا أن الانجاز والتحصيل الأكاديمي المطلوب يتأثر بالجودة المدرسية، كما أن بيئة التفتيش المدرسي لم تحقق المستوى المطلوب في الجودة التعليمية، وأن المفتشين في حاجة إلى التدريب المستمر على الأساليب الإشرافية الحديثة، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق المعايير الأساسية لدى المفتشين لتهيئة المناخ المدرسي لتحقيق الجودة المدرسية بشكل فعال، وتوفير التدريب المناسب لهم بالمدارس.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة تبين الاهتمام المتزايد من الباحثين ب التنمية المهنية للموجهين، لما له من تأثير في فاعلية العملية التعليمية، وفيما يلي عرضٌ لأوجه التشابه والاختلاف، ولجوانب الإفادة من تلك الدراسات، وذلك على النحو الآتي:

أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة في معالجتها لموضوع الإشراف الفني ولكنها اتفقت على مجموعة من الكفايات الإشرافية التي ينبغي أن تتوفر في الموجه الفني لمواكبة متطلبات التغيير والتحديث في العملية التعليمية والتي أكدتها دراسة (Hong, ٢٠٢٠)، كما ركزت معظم الدراسات علي دور الموجه الفني في تطوير أداء المعلم التدريسي والمهني والارتقاء بالمعلمين، وأكدت على ذلك دراسة (Haris, I, et.al, ٢٠١٨) ودراسة (راضى ٢٠١٧)، كما اتفقت معظم الدراسات السابقة علي استخدام اختيار المنهج الوصفي كمنهج للدراسة وهو ما تتفق معه الدراسة الحالية، وقد تشابهت الدراسات الأجنبية مع الدراسة الحالية في مجال الاهتمام بالتنمية المهنية بوجه عام إلا أن الدراسة الحالية اختلفت عنها في أنها ركزت على محاولة تعديل التنمية المهنية المقدمة للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي.

أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الهدف الرئيس؛ وهو رصد واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- الاستفادة من نتائج هذه الدراسات لبلورة وصياغة المشكلة الدراسة .

- التعرف على المنهجية المناسبة والاستفادة في بناء أداة الدراسة ، والتعرف على بعض المعالجات الاحصائية المطلوب استخدامها .
- الاستفادة من الدراسات السابقة وغيرها من الدراسات في بناء هيكل الإطار النظري عن واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى .
- المساعدة في تفسير بعض نتائج الدراسة الميدانية ، الأمر الذى يجعل هذه النتائج أكثر واقعية .
- صياغة توصيات ومقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى .

### إطار عام للدراسة:

وللاجابة عن السؤال الأول الذى ينص ما واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من خلال اللوائح والقوانين؟ هذا يتم عن طريق التعرض إلى أهداف وأسس وبرامج وأساليب التنمية المهنية للموجهين بالتعليم الثانوي الأزهرى .

حيث تسعى أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بوصفها أحد ركائز الهامة فى النظام التربوي إلى بلوغ الأهداف التربوية المنشودة، ولنا لا يمكن عزل أهداف التنمية المهنية عن باقى الأهداف التعليمية العامة، ويجمع معظم الباحثين والمربين على أن الهدف العام للتنمية المهنية هو تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال تحسين جميع العوامل المؤثرة فيهما، ومعالجة الصعوبات والعقبات التي تواجههما، ولتحقيق الهدف العام تتناسق مجموعة من الأهداف الفرعية فيما بينها وتتكامل، ولكنها تتنوع بحسب ظروف البيئة، والأهداف التي يضعها ال التربوي في المجتمع .

#### ١- أهداف التنمية المهنية للموجهين بالتعليم الثانوي الأزهرى :

تهدف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى إلى تحقيق مجموعة ومن الأهداف من أهمها): ( الأزهر الشريف، قطاع المعاهد الأزهرية، ٢٠١١: ٦-٧)

- أ- إعداد الموجه المناسب وفقا للمرحلة التعليمية التي يعمل بها.
- ب- تزويد القائمين على العملية التعليمية بالخبرة الفنية والعملية التربوية.
- ت- الاطلاع المستمر على أحدث الأساليب التربوية ، وعلم النفس وطرق التدريس ، والوسائل التعليمية وأساليب الاستفادة منها.
- ث- التدريب على أساليب البحث العلمي والتفكير الابتكاري والتعلم الذاتي.
- ج- إعداد الموجه الفني لتولى القيادات التعليمية والتدريب عليها عمليا ونظريا.
- ح- التركيز على الجانب العملي الذي يثرى معلومات الدارسين في ميدان تخصصهم بجانب التدريب النظري.
- خ- ربط الترقيات يشعل الوظائف الفنية والتعليمية بالتدريب التربوي.

ويرى الباحث أن للتنمية المهنية للموجهين لها أهداف كثيرة كلها تندرج تحت هدف تحقيق التكامل في شخصية الموجهين الفنيين المهنية من كافة الجوانب السلوكية والمعرفية والتخصصية، وذلك لمواكبة التغيرات المتلاحقة في المجال التربوي، أو التطورات العالمية المستمرة في كافة

المجالات، بما يؤدي إلى رفع مستوى كفاءة الموجه، وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل وبالتالي تحسين جودة العملية التعليمية.

## ٢\_ أسس اختيار الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى:

- أ. لقد وضعت وزارة التربية والتعليم بعض الشروط والمواصفات لاختيار الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي العام والأزهرى وهي: (الأزهر الشريف، ٢٠١٣)
- ب. الحصول على مؤهل عال تربوي أو مؤهل عال في مجال تخصصه بالإضافة إلى شهادة إجازة التأهيل التربوي ويستثنى من هذا الشرط الشاغولون لوظائف تعليمية وأنشطة في تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ م.
- ج. قضاء مدة بينية قدرها خمس سنوات على الأقل في وظيفة معلم أول أو ما في مستواها أو ما يماثلها.
- د. اجتياز الاختبارات التي تقيس المهارات العامة والمهارات التخصصية واجتياز الاختبارات التي تقيس التمكن في مجال التخصص الأكاديمي وذلك طبقا لما تحدده الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- هـ. الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة الوظيفة المرقي إليها.
- و. الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق المتوسط على الأقل في السنتين الأخيرتين .
- ز. مباشرة النظر في الترشيح لشغل هذه الوظيفة .

والجدير بالذكر أن الدول حريصة على انتقاء العناصر الجيدة لتولى ذلك المنصب القيادي الإشرافي لمن يستحقه؛ حيث يتطلب شغل الوظيفة الحصول على مؤهل عال تربوي أو مؤهل عال في مجال تخصصه بالإضافة إلى شهادة إجازة التأهيل التربوي.

## ٣\_ الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى واختصاصاتها:

تتعدد الهيئات المسؤولة التنمية المهنية للموجهين بالتعليم الثانوي الأزهرى بمصر، وهي على النحو الآتي:

### أ. الأكاديمية المهنية للمعلمين:

يرجع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى صدور قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ م، وذلك بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ م، والذي نظم كادر المعلمين بالكامل، وصدرت له اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤ لسنة ٢٠٠٧ م، وقد نص قانون التعليم المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ م على إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وفق النص الآتي: (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨)

تم إنشاء أكاديمية تسمى الأكاديمية المهنية للمعلمين تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، ويكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤)

من هذا القانون، وتنص المادة رقم (٧٤) من هذا القانون على أنه: يشترط للتعين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في هذا القانون، أو الترقية الأعلى أو ما يعادلها تحقق شروط شغلها للحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة، واجتياز الاختبارات التي تعقد لهذا الغرض، ثم تبع صدور القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ م تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، وذلك باعتبار الأكاديمية هي الجهاز المسئول عن تصميم وتنسيق وتقييم جميع الأنشطة التنظيمية المهنية للمعلمين والقادة التربويين في التعليم العام والأزهرى لضمان تطبيق كادر للمعلمين في أفضل درجة. (إبراهيم، ٢٠١٦ م: ٦)

حيث تعتمد الأكاديمية المهنية للمعلمين على برنامج أساسيات التوجيه الفني: ويهدف هذا البرنامج إلى: تنمية معارف ومهارات الموجه الفني بما يمكنه من ممارسة عمله بكفاءة وفعالية، وهذا البرنامج مقدم من الأكاديمية المهنية للمعلمين وهذا البرنامج يتكون من أربعة أيام ومدته ٢٤ ساعة كما هو موضح بالجدول (٣) التالي: (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٢)

### جدول (٣) أجندة برنامج أساسيات التوجيه الفني

| اليوم  | الموضوع   | عدد الساعات |
|--------|---|-------------|
| الأول  | التوجيه الفني:<br>مفهوم التوجيه الفني، الكفايات اللازمة للموجه الفني، أهداف التوجيه الفني ٦ ساعات<br>، خصائص التوجيه الفني، أدوار الموجه الفني، أنماط التوجيه الفني.<br>بطاقات الوصف الوظيفي للموجهين.<br>التخطيط:  | ٦           |
| الثاني | مفهوم التخطيط وأهميته، التخطيط لعملية التوجيه الفني، الخطة التوجيهية ٦<br>وعناصرها، مراحل بناء الخطة التوجيهية، الملاحظة الصفية: مفهومها وأنواعها و<br>مميزاتها و عيوبها<br>تقويم أداء المعلمين:  | ٦           |
| الثالث | بطاقات الوصف الوظيفي للمعلمين، مفهوم التقويم _ مفهوم التقويم، كيفية ٦ ساعات<br>استخدام أدوات تقييم المعلم، تحليل نتائج التقويم واستخلاص النتائج.<br>التنمية المهنية:  | ٦           |
| الرابع | مفهوم التنمية المهنية، مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية، أهداف التنمية المهنية<br>للمعلمين، برامج التنمية المهنية للمعلمين، دور الموجه الفني في التنمية المهنية ٦ ساعات<br>للمعلمين.<br>الاحتياجات التدريبية:<br>مفهوم الاحتياجات التدريبية، دور الموجه الفني في تحديد الاحتياجات التدريبية<br>للمعلمين.<br>كتابة التقارير:<br>(أنواع التقارير، فنيات كتابة التقارير) | ٦           |

فقد ذكرت إحدى الأدبيات أن الأكاديمية المهنية للمعلمين لم تقم بأدوارها المنوطة بها حتى الآن، حيث لم يكتمل الهيكل التنظيمي إلى الآن، وتواجهها الكثير من التحديات، ويؤكد ذلك التقرير الصادر عن منظمة اليونيسيف بالتعاون مع جامعة الدول العربية والذي أكد على غياب الهيكلة

المستقلة للأكاديمية، وعدم تحقق داخلي للجودة، وعدم تحقق تقويم دوري ذاتي وخارجي للأداء،  
تتمركز البرامج والأنشطة التي تقدمها حول خدمة الأهداف المحلية (الخراشي، ٢٠١٦ م: ٥٠)

#### ب\_ إدارة التدريب التربوي بقطاع المعاهد الأزهرية:

تختص إدارة التدريب التربوي في ضوء قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (١٥٠)  
لسنة ١٩٨٥ بالأعمال الآتية: (الأزهر الشريف، قطاع المعاهد الأزهرية، ٢٠١٨)

- أ) حصر الاحتياجات التدريبية التربوية بالمناطق الأزهرية.
- ب) إعداد برامج التدريب التربوي وفق المناهج الدراسية بالاشتراك مع الأساتذة وأصحاب  
الفضيلة المستشارين في نطاق تخصص كل منهم، مع الاستعانة بمديري التوجيه الفني  
والخطة والمنهج بالإدارات التعليمية بقطاع المعاهد الأزهرية.
- ج) التحضير لانعقاد الدورات التدريبية المختلفة بالمناطق الأزهرية.
- د) الإشراف على مراكز التدريب التربوي التي يحددها قطاع المعاهد الأزهرية ومتابعتها.
- هـ) متابعة تنفيذ البرامج التدريبية وتقييم نتائجها.
- و) الاشتراك في اختيار المرشحين للتدريب التربوي.
- ز) الاشتراك في اختيار المحاضرين في الدورات التدريبية التربوية .

من خلال ما تم رصده من إحصائيات عن الدورات التدريبية التي حصل عليها الموجهون  
الفنيون، تبين وجود نقص كبير في عدد الدورات المقدمة للموجهين الفنيين، وهذا ما أثبتته  
الإحصائيات التالية، ويمكن التعرف على البرامج التي تقدمها إدارة التدريب من خلال الاطلاع على  
خطة التدريب الإداري بإدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف .

جدول (١) خطة التدريب بإدارة التدريب التربوي بقطاع المعاهد الأزهرية (الأزهر الشريف،  
٢٠٢١)

| م | فئة المتدربين           | عدد البرامج | عدد المتدربين | فترة البرنامج | أهداف البرامج                          | أماكن تنفيذ البرامج    | فئة المدربين                           | مدة البرامج |
|---|-------------------------|-------------|---------------|---------------|--|------------------------|--|-------------|
| ١ | الموجهين الفنيين<br>ع/ث | ١٠          | ٤٠٠           | ٢٠٢١-٢٠٢٢     | تنمية<br>مهارات<br>الموجهين<br>الفنيين | بيوت<br>الشباب<br>+مدن | المتخصصين<br>من<br>الجامعات<br>المصرية | أسبوع       |
| ٢ | شيوخ المعاهد            | ١٠          | ٤٠٠           | ٢٠٢١-٢٠٢٢     | فنيا في<br>المجال<br>التربوي           | البعوث<br>الاسلامية    |  |             |

وبالنظر إلى الجدول السابق ويرى الباحث ضرورة منح الدارسين حوافز مادية ومعنوية حتي يقبل  
علي هذه الدورات بدافعية واقتناع وأن يكون التدريب تمهيدا للترشح للوظائف الأعلى .

وقد أشارت احدي الدراسات الي أنه لا تصرف أية بدلات أو حوافز للمتدربين بعد حضورهم  
الدورات التدريبية بل في كثير من الأحيان لا يصرف لهم بدل انتقال وكذلك لا يرتبط حضور  
الدورات بعلاوات أو اعارات وغيرها عند الترقية الي وظيفة أعلى يتم الترقية أولا ثم يتم التدريب

بعد ذلك وكثيرا ما يؤدي ذلك الي تقاعس وتكاسل الدارسين عن حضور الدورات التدريبية، ( حجازي، ٢٠١٣: ١٤٢).

### ج- إدارة التدريب الاداري بمشيخة الأزهر:

ويتبع الحضور لبرامج التدريب الإدارى بمشيخة الأزهر تبين أن المقر الرئيس لها هو مركز الخدمة والنشاط الاجتماعي بميامي بالإسكندرية

جدول (٢) محاضرات البرنامج التدريبي للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى المقامة بمحافظة الإسكندرية في الفترة من ٢٠٢١/٤/١٥ م الي ٢٠٢١/٤/٢١ م (الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، ٢٠٢١)

| المادة                | الأيام             |
|-----------------------|--------------------|
| حقوق وواجبات المعلمين | السبت ٢٠٢١/٤/١٦    |
| الكادر التعليمي       | الاحد ٢٠٢١/٤/١٧    |
| الاجازات              | الاثنين ٢٠٢١/٤/١٨  |
| القرار الاداري        | الثلاثاء ٢٠٢١/٤/١٩ |
| الشئون المالية        | الاربعاء ٢٠٢١/٤/٢٠ |
| شئون الطلاب           | الخميس ٢٠٢١/٤/٢١   |

وبالنظر إلى هذه البرامج نجد أنها محاضرات تتعلق بالأعمال اليومية ومسئوليات الموجهين الفنيين وقلة احتوائها علي برامج تتعلق بالمداخل الادارية الحديثة، مثل ادارة الأزمات، ادارة الجودة في التعليم، ادارة الوقت، وادارة الصراع داخل المعهد، وغير ذلك.

وقد أشارت احدي الدراسة (خلف الله، ٢٠٠٨) الي أن التدريب الذي يتلقاه العاملون بالمعاهد الأزهرية- ومنهم الموجهون الفنيون بالتعليم الثانوى تدريب تقليدي يعتمد علي المحاضرة بصفة أساسية ومدد البرامج غير كافية لتزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات اللازمة لرفع كفاءتهم بالاضافة الي قلة تحقق الاماكن المعدة للتدريب، ولا تستخدم فيه أي وسائل حديثة للتدريب غير الوسائل التقليدية، بالاضافة الي قلة برامج التدريب علي النظم الادارية الحديثة ومنها ادارة الجودة الشاملة، حيث أنه لا توجد خطة توضح استمرارية هذه البرامج وهذا لا يتناسب مع المتغيرات المتسارعة والتي تتطلب ضرورة استمرارية البرامج لتطوير أداء قيادات تلك المعاهد، قد أكدت الكثير من الدراسات السابقة أن عملية التدريب تتبع التنظيم والإدارة وأن اختيار المحتوى التدريبي لا يشارك فيه المتدربين، مما يفقد عملية التدريب الفائدة المرجوة منها ويكسبها صفة الشكلية. (خلف الله، ٢٠٠٨: ٢٩٠)

### أساليب التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى:

وفى التعليم الثانوي الأزهرى تعتمد في التنمية المهنية للموجهين على الأكاديمية المهنية للمعلمين، وفيها يتدربون على برنامج أساسيات التوجيه الفني، وعدد الساعات ٢٤ ساعة مقسمة على أربعة أيام ففي اليوم الأول يدرسون ماهية التوجيه الفني، واليوم الثاني التخطيط والملاحظة الصفية واليوم الثالث تقييم أداء المعلمين واليوم الرابع التنمية المهنية والاحتياجات التدريبية وكتابة التقارير، ويعتمدون على المحاضرة وعروض تقديمية والعصف الذهني ولعب الأدوار وورش

العمل، وبرنامج أساسيات التوجيه الفني غرضه الترقية إلى موجه فني (الأكاديمية المهنية للمعلمين  
، ٢٠١٢م)

آليات تطبيق التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى:

كشفت برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى عن الأساليب  
المستخدمة في التنمية المهنية للموجهين، حيث توقف نجاح برنامج التدريب في تحقيق أهدافه على  
استخدام فنيات متعددة في تنفذه من أهمها (المرجع السابق: ٩٠٨)

٥ الأساليب والفنيات :

يتوقف نجاح برنامج التدريب في تحقيق أهدافه على استخدام فنيات متعددة في تنفيذه ومن  
أهمها: (المرجع السابق: ٩٠٨)

(المحاضرة القصيرة والعروض التقديمية،\_العصف الذهني والمناقشة، لعب الأدوار، ورش العمل  
(الجلسات التدريبية) من خلال تقسيم المشاركين إلى مجموعات، التمرکز حول المشارك (الموجه)  
وليس المدرب، تطبيق أفكار التدريب\_مواد التدريب\_قراءات إثرائية\_ورق عمل\_عروض تقديمية  
(power point)

### الدراسة الميدانية

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى رصد وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة فيما يأتي :

درجة تحقق ممارسات التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى، ومقترحات  
تطويرها.

ثانياً: أداة الدراسة الميدانية

استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة رئيسة للبحث الميداني، باعتبارها مصدرًا جيدًا  
للحصول على المعلومات اللازمة من أفراد العينة المستفتاة، وقد تم تصميم الاستبانة وصياغة  
عباراتها، وتم التأكيد على الثقة والسرية التامتين اللتين سوف يعامل بها كل ما تسفر عنه  
الاستبانة من استجابات .

وفيما يلي وصف لمحتوى الاستبانة ومراحل إعدادها ونتائج حساب الصدق والثبات:

أ- وصف محاور الاستبانة:

يمكن وصف محاور أداة الدراسة في الجدول الآتي :

جدول (٥) وصف محاور الاستبانة

| المحاور  | الأبعاد   | عدد العبارات | إجمالي الاستبانة |
|--|---|--------------|------------------|
|  | أولاً: أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى  | ١٠           |                  |
| المحور الأول: واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى           | ثانياً: الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهر. ثالثاً: برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى. | ١٣           | ٤٣               |
|  | رابعاً: أساليب التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى.   | ١٠           | ٥٨               |
| المحور الثاني: مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى |   | ١٠           | ١٥               |

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة قد اشتملت على (٥٨) عبارة في محورين، هما: المحور الأول؛ وهو واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى؛ ويتضمن هذا المحور أربعة أبعاد وهي: أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى وتضم (١٠) عبارات، الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهر ويضم (١٣) عبارة، برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ويضم (١٠) عبارات، أساليب التنمية المهنية ويضم (١٠) عبارات، والمحور الثاني؛ مقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ويضم (١٥) عبارة.

ب- صدق الاستبانة وثباتها:

لحساب كل من صدق الاستبانة وثباتها اعتمدت الدراسة على الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وحساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، ثم حساب الصدق الذاتي وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات (باهي، النمر ٢٠٠٩م: ١٠٧).

١- الصدق الخارجي (الظاهري) Face Validity

تم حساب صدق الاستبانة الخارجي من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال التخصص، متضمناً ذلك اطلاعهم على عنوان الدراسة وأهدافها، والمقصود أبرز مصطلحاتها إجرائياً، للحصول على ملاحظاتهم، خصوصاً المتعلقة بمدى انتماء كل عبارة من عبارات الاستبانة لمحورها وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة للدراسة، ومدى وضوح كل عبارة من العبارات وسلامة صياغتها وسهولة فهم المراد منها ووضوح مضمونها، والحصول على مقترحاتهم لتحسين العبارات سواءً أكان ذلك من خلال إشارتهم إلى حذف أو إضافة أو تعديل بعض صياغة العبارات، بالإضافة إلى التعرف على وجهة نظرهم في تدرج المقياس، ومدى ملاءمته لطبيعة الدراسة وقدرته على إفادتها وغير ذلك مما يرويه مناسباً.

## ٢- صدق المحتوى (صدق الاتساق الداخلي) Internal Consistency Validity

يقصد به قدرة عبارات المقياس على تمثيل المحركات المراد قياسها تمثيلاً جيداً سواءً أكان هذا المحك يتعلق بمحتوى معين أم مهارات معينة (Creswell, J. 2012, :618)

ولحساب ذلك النوع من الصدق تم استخدام معامل بيرسون ، وذلك لحساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بمحورها ، حيث قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) مشاركاً من نفس أفراد عينة الدراسة. ويوضح الجدول التالي نتائج حساب معاملات ارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتهي إليه:

جدول (٦) حساب معاملات الارتباط لعبارات أداة الدراسة ن = ٣٠

| أ_ المحور الأول: و اقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى |             |  |             |  |             |  |             |
|--|-------------|--|-------------|--|-------------|--|-------------|
| رابعاً: أساليب التنمية المهنية   |             | ثالثاً: برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى. |             | ثانياً: الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهر. |             | أولاً: أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى |             |
| معامل الارتباط   | رقم العبارة | معامل الارتباط   | رقم العبارة | معامل الارتباط   | رقم العبارة | معامل الارتباط   | رقم العبارة |
| **٠,٧٣   | ١           | **٠,٧٥   | ١           | **٠,٧٢   | ١           | **٠,٥٩   | ١           |
| **٠,٨٣   | ٢           | **٠,٨٠   | ٢           | **٠,٨٠   | ٢           | **٠,٦٧   | ٢           |
| **٠,٧٩   | ٣           | **٠,٨٣   | ٣           | **٠,٨١   | ٣           | **٠,٨١   | ٣           |
| **٠,٨٥   | ٤           | **٠,٨١   | ٤           | **٠,٧٢   | ٤           | **٠,٨٥   | ٤           |
| **٠,٨٥   | ٥           | **٠,٨٢   | ٥           | **٠,٥٥   | ٥           | **٠,٨٠   | ٥           |
| **٠,٨٣   | ٦           | **٠,٨٣   | ٦           | **٠,٧٩   | ٦           | **٠,٨٨   | ٦           |
| **٠,٨١   | ٧           | **٠,٨٢   | ٧           | **٠,٧٦   | ٧           | **٠,٨٤   | ٧           |
| **٠,٨٥   | ٨           | **٠,٨٣   | ٨           | **٠,٦٩   | ٨           | **٠,٨٣   | ٨           |
| **٠,٧٥   | ٩           | **٠,٧٨   | ٩           | **٠,٨٤   | ٩           | **٠,٨٠   | ٩           |
| **٠,٧٣   | ١٠          | **٠,٧٩   | ١٠          | **٠,٧٠   | ١٠          | **٠,٨١   | ١٠          |
|  |             |  |             | **٠,٦١   | ١١          |  |             |
|  |             |  |             | **٠,٨١   | ١٢          |  |             |
|  |             |  |             | **٠,٧٦   | ١٣          |  |             |

  

| ب_ المحور الثاني: مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى |             |                |             |                |             |
|---|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| معامل الارتباط  | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة |
| **٠,٧٠  | ١١          | **٠,٦٧         | ٦           | **٠,٣٨         | ١           |
| **٠,٦٧  | ١٢          | **٠,٦١         | ٧           | **٠,٥٤         | ٢           |
| **٠,٦٤  | ١٣          | **٠,٧١         | ٨           | **٠,٥٧         | ٣           |
| **٠,٦٦  | ١٤          | **٠,٦٨         | ٩           | **٠,٧١         | ٤           |
| **٠,٦٤  | ١٥          | **٠,٦٨         | ١٠          | **٠,٦٧         | ٥           |

\*\* جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات كل محور من محاور أداة الدراسة ترتبط بالبعد الذي تنتمي له بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

### ٣- حساب معامل الثبات للاستبانة Reliability

يقصد بثبات الاستبانة قدرتها على إعطاء نفس النتائج لو تكرر تطبيقها بعد فترة زمنية محددة وفي ظروف مشابهة، وقد تم حسابها بطريقة إحصائية من خلال معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي Internal Consistency)، وقد اعتمد الباحث في حسابه على طريقة ألفا كرونباخ (Cronbrash's alpha)، كما هو موضح في الجدول الآتى :

#### جدول (٧) ثبات وصدق أداة الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ

| المحاور  | الأبعاد  | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ للثبات | درجة الصدق | مستوى الصدق والثبات |
|--|--|--------------|---------------------------|------------|---------------------|
| أولاً: أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى                 |  | ١٠           | ٠,٩٣٢                     | ٠,٩٦٥      |                     |
| واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين  | ثانياً: الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهرى         | ١٣           | ٠,٩٣٠                     | ٠,٩٦٥      |                     |
| بالتعليم الثانوي الأزهرى   | ثالثاً: برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى. | ١٠           | ٠,٩٤٠                     | ٠,٩٦٩      |                     |
|  | رابعاً: أساليب التنمية المهنية   | ١٠           | ٠,٩٣٩                     | ٠,٩٦٩      |                     |
|  | إجمالي المحور الأول:   | ٤٣           | ٠,٩٧٥                     | ٠,٩٨٨      | مرتفع               |
| المحور الثاني: مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى |  | ١٥           | ٠,٨٩٤                     | ٠,٩٤٥      |                     |
|  | إجمالي الاستبانة   | ٥٨           | ٠,٩٤٦                     | ٠,٩٧٣      |                     |

يتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ لثبات المحور الأول بلغت قيمته (٠,٩٩)، كما جاء معامل ألفا كرونباخ لثبات المحور الثاني بقيمة (٠,٩٥)، كما جاء معامل ألفا كرونباخ لثبات إجمالي الاستبانة بقيمة (٠,٩٨) وهذا يدل على إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية كما يمكن أن تعمم نتائجها نظراً لصدقها وثباتها.

#### ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينتها :

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع المحاور التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج دراسته، ومن ثم فهو كافة العناصر التي يرغب الباحث في إجراء استطلاع لأرائها. (أبو سمرة، الطيطي ٢٠١٩م: 45)

وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذين يُكونون مجتمع الدراسة، ولأن دراسة مجتمع بأكمله من كافة الجوانب من الصعوبة بمكان فقد قام الباحث بأخذ عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع.

وبناءً عليه تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من التعليم الثانوي الأزهرى (موجهين) من بين ثلاث محافظات هي: القاهرة، الغربية، سوهاج، وقد روعي عند اختيار هذه المحافظات تمثيلها للبيئات المختلفة (وجه قبلي، ووجه بحري، والعاصمة). والجدول (٨)، (٩) يوضح مجتمع وعينة الدراسة:

جدول (٨) وصف أفراد مجتمع الدراسة :

| الوظيفة                   | موجه فني | %    |
|---------------------------|----------|------|
| حجم المجتمع الفعلي        | ١٠٤٧     | ١٠٠% |
| الحد الأدنى للعينة        | ٢٨١      | ٢٧%  |
| ما تم التطبيق عليه بالفعل | ٣١٨      | ٣٠%  |

جدول (٩) وصف عينة الدراسة:

| المحافظة | مجتمع الدراسة        |
|----------|----------------------|
| القاهرة  | عدد الموجهين الفنيين |
| الغربية  | ٢٤٠                  |
| سوهاج    | ٣٩٦                  |
| الإجمالي | ٤١١                  |
|          | ١٠٤٧                 |

أ- يوضح الجدول السابق إجمالي عدد الموجهين الفنيين، وشيوخ المعاهد الثانوية، والمعلمين، وقد اختيرت عينة عشوائية من تلك المحافظات ممثلة للمجتمع، وقد تم تطبيق الاستبانة على عدد (٣١٨) موجهًا، عرض وتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل محور من محاور الاستبانة:

بعد التحليل الإحصائي لإجمالي محاور الاستبانة، تناول التحليل النتائج التفصيلية لعبارات تلك المحاور، والذي يمكن من خلاله التعرف على واقع (عبارات) استبانة؛ وهو واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى ومقترحات تطويرها، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان التقدير وذلك تبعًا لاستجابة أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي:

وللإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على (ما واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟) يتطلب عرض لنتائج الدراسة على النحو التالي

١- نتائج عبارات المحور الأول (و واقع التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى):

تناول هذا المحور التعرف على درجة ممارسة التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من خلال (أهداف التنمية المهنية، والأسس التي تقوم عليها اختيار الموجه الفني، برامج التنمية المهنية، وأساليبها)، على النحو الآتي:

• النتائج المتعلقة ببعده (أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى):

تضمن الجدول (١٠) المتوسطات، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات بعد الأهداف، وتم ترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي للتعرف على ترتيب تحقق البعد فيها بالنسبة لباقي عبارات البعد من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول (١٠) النتائج التفصيلية لعبارات بعد الأهداف (ن=٩٢٥)

| م | العبارة   | الاستجابات |        |       | المتوسط الانحراف | مستوى الترتيب |
|---|---|------------|--------|-------|------------------|---------------|
|   |   | كبيرة      | متوسطة | ضعيفة |                  |               |
| ١ | تعمل التنمية المهنية للموجه على إكسابه معارف ومهارات القيادة والعمل مع الفريق.                          | ٢٩٥        | ٢٨٠    | ٣٥٠   | ١,٩٤             | ٢             |
| ٢ | تنهى التنمية المهنية للمهارات الفنية والإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات وتحديد الأهداف لدى الموجه الفني. | ٣٠٩        | ٢٨٨    | ٣٢٨   | ١,٩٨             | ١             |
| ٣ | تعديل التنمية المهنية اتجاهات الموجه الفني ومعتقداته حول كيفية تعلم الطلاب وممارسات المعلم وأدواره.     | ٢٥١        | ٢٩٣    | ٣٨١   | ١,٨٦             | ٣             |
| ٤ | تسهم التنمية المهنية في تطوير ممارسات الموجه الفني وتربطها بالقيادة التعليمية.                          | ٢٣٨        | ٢٧٦    | ٤١١   | ١,٨١             | ٤             |
| ٥ | تراعي الأهداف المواءمة بين التنمية المهنية والاحتياجات الفعلية للموجه الفني.                            | ١٧٩        | ٢٢٠    | ٥٢٦   | ١,٦٢             | ١٠            |
| ٦ | تستهدف التنمية المهنية بناء علاقة تدريبية قائمة على الثقة والاحترام بين المدرب والموجه الفني.           | ٢١٩        | ٢٥٣    | ٤٥٣   | ١,٧٥             | ٨             |
| ٧ | تكسب التنمية المهنية للموجه اتجاهات شخصية ومهنية إيجابية نحو القضايا التعليمية                          | ٢١٢        | ٣١,٨   | ٤٧,٠  | ١,٧٤             | ٩             |

| الترتيب | مستوى التحقق | الانحراف المعياري | الاستجابات      |              |       | العبارات   | م  |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|--------------|-------|--|----|
|         |              |                   | المتوسط الحسابي | متوسطة ضعيفة | كبيرة |  |    |
|         |              |                   |                 |              |       | المعاصرة.<br>تحرص التنمية المهنية على إلمام الموجه بالنظريات الحديثة للإدارة وتطبيقاتها في البيئة التعليمية. |    |
| ٥       | متوسطة       | ٠,٧٨              | ١,٨٠            | ٣٩٣          | ٣٢٧   | ٢٠,٥   | ٨  |
|         |              |                   |                 | ٤٢,٥         | ٣٥,٤  | ٢٢,٢   | %  |
|         |              |                   |                 | ٤٥٧          | ٢٢٠   | ٢٤٨  | ٩  |
| ٧       | متوسطة       | ٠,٨٤              | ١,٧٧            | ٤٩,٤         | ٢٣,٨  | ٢٦,٨   | %  |
|         |              |                   |                 | ٤٢٥          | ٢٦٤   | ٢٣٦  | ١٠ |
| ٦       | متوسطة       | ٠,٨٢              | ١,٨٠            | ٤٥,٩         | ٢٨,٥  | ٢٥,٥   | %  |

يتضح من الجدول السابق أن درجة التحقق عبارات بعد أهداف التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى؛ قد تراوحت ما بين ضعيفة، ومتوسطة، وبترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي يُلاحظ ما يأتي:

- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على: "تنمى التنمية المهنية للمهاترات الفنية والإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات وتحديد الأهداف لدى الموجه الفني" في المرتبة الأولى من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٩٨) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٨٣).
  - جاءت العبارة (١) والتي تنص على: "تعمل التنمية المهنية للموجه على إكسابه معارف ومهارات القيادة والعمل مع الفريق." في المرتبة الثانية من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٩٤) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٨٣).
- وتشير النتائج السابقة إلى أن التنمية المهنية للموجه الفني تساعد على اتخاذ القرار وتحديد الأهداف، إلا أنها تحتاج إلى شيء من التحسين والتطوير، وقد يرجع ذلك إلى ضعف في أساليب وبرامج التنمية المهنية المقدمة لهم، ويتفق ذلك مع دراسة (راضي، ٢٠١٨م) والتي أشارت إلى أن شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية يعانون من بعض المشكلات منها ندرة البرامج التدريبية التي تحتوى على التقنيات الحديثة، وقصر مدة التدريب، وضعف التواصل بين وحدة التدريب والجودة بالمعهد ووحدات التدريب الأخرى
- بينما وقعت العبارة (٥)، والتي تنص على: "تراعى الأهداف المواءمة بين التنمية المهنية والاحتياجات الفعلية للموجه الفني."، في المرتبة العاشرة والأخيرة؛ من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٦٢) وبدرجة ضعيفة، وانحراف معياري (٠,٧٩)، وتشير ذلك إلى أن أهداف

التنمية المهنية لا تراعي الاحتياجات الفعلية للموجه الفني، وقد يرجع ذلك إلى ضعف شراكة كافة الأطراف المعنية في صياغة الأهداف الخاصة بنظام التنمية المهنية حتى تكون برامج التنمية المهنية نابعة من احتياجات المستفيدين الفعلية، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (أسامة، ٢٠٠٤م) إلى أنه لنجاح التنمية المهنية لابد وأن تقوم إدارة التدريب الإداري بإعداد حقيبة تدريبية للبرنامج التدريبي، وتشترك معها جميع الإدارات ذات الصلة بالموضوع تتضمن بيانات دقيقة عن الاحتياجات الخاصة بالمتدرب والوظيفة والمؤسسة، وإعداد بيانات عن إعداد شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية شاغلي الوظيفة والمرشحين لشغل الوظيفة .

#### لنتائج المتعلقة ببعده (الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهر):

يتضمن الجدول (١١) المتوسطات، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات بعد الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهر، وقد تم ترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي للتعرف على ترتيب درجة تحقق كل منها بالنسبة لباقي عبارات البعد من وجهة نظر عينة الدراسة

#### جدول (١١) النتائج التفصيلية لعبارات بعد الأسس التي تقوم عليها اختيار الموجه الفني

(ن=٩٢٥)

| م | العبارة  | الاستجابات |        |       | المتوسط الانحراف | مستوى الترتيب |
|---|--|------------|--------|-------|------------------|---------------|
|   |  | كبيرة      | متوسطة | ضعيفة |                  |               |
| ١ | يتم اختيار الموجه الفني بالأزهر وفقاً لمعايير موضوعية واضحة .                | ٢١٥        | ٣٢٩    | ٣٨١   | متوسطة           | ١             |
| ٢ | يخضع الموجه الفني لمقابلة العدد شخصية من قبل لجنة متخصصة .                   | ٢٢٢        | ٣٠٤    | ٣٩٩   | متوسطة           | ٢             |
| ٣ | يتقن الموجه الفني في الأزهر العدد القدرة اللغوية التي تؤهله للتعبير السليم . | ٢٢٢        | ٢٧٠    | ٤٦٦   | متوسطة           | ٦             |
| ٤ | يلم الموجه الفني ببعض مهارات اللغة الإنجليزية قراءة وكتابة .                 | ١٤٧        | ١٩٣    | ٥٨٥   | ضعيفة            | ١٠            |
| ٥ | يجيد الموجه الفني المهارات الرقمية .   | ١٠٩        | ١٧١    | ٦٤٥   | ضعيفة            | ١٣            |
| ٦ | يستطيع الموجه الفني اتخاذ القرار التربوي السليم .                            | ٢٢٩        | ٢٢٢    | ٤٧٤   | متوسطة           | ٣             |
| ٧ | يتقن الموجه الفني مهارات الاتصال الفعال .                                    | ١٨٦        | ١٣٩    | ٦٠٠   | ضعيفة            | ٩             |
| ٨ | يتقن الموجه الفني مهارات التحليل والتفسير وتطبيق مبادئ البحث التربوي .       | ١٣٩        | ١٧٩    | ٦٠٧   | ضعيفة            | ١١            |

| م  | العبرة   | الاستجابات |        |       | المتوسط الانحراف المعياري | مستوى التحقق | الترتيب |
|----|--|------------|--------|-------|---------------------------|--------------|---------|
|    |  | كبيرة      | متوسطة | ضعيفة |                           |              |         |
| ٩  | يتمكن الموجه الفني من مهارات القياس والتقويم .                 | ٢٠٧        | ٢٥٧    | ٤٦١   | ١,٧٣                      | متوسطة       | ٥       |
|    |  | %          | ٢٢,٤   | ٢٧,٨  |                           |              |         |
| ١٠ | يتقن الموجه الفني مهارات وضع الاختبارات وتحليل نتائجها .       | ١٥٢        | ٢٢٠    | ٥٥٣   | ١,٥٧                      | ضعيفة        | ٨       |
|    |  | %          | ١٦,٤   | ٢٣,٨  |                           |              |         |
| ١١ | يملك الموجه الفني الكفايات المهنية والتربوية المطلوبة للمهنة . | ١٢٣        | ٢٠٢    | ٦٠٠   | ١,٤٨                      | ضعيفة        | ١٢      |
|    |  | %          | ١٣,٣   | ٢١,٨  |                           |              |         |
| ١٢ | يتحقق لدى الموجه الفني الخبرة الكافية في مجال التدريس .        | ٢٠٠        | ٢٧٥    | ٤٥٠   | ١,٧٣                      | متوسطة       | ٤       |
|    |  | %          | ٢١,٦   | ٢٩,٧  |                           |              |         |
|    |  | %          | ٢١,٦   | ٢٨,٦  |                           |              |         |

يتضح من الجدول السابق أن درجة تحقق عبارات بعد الأسس التي تقوم عليها عملية اختيار الموجه الفني بالأزهر؛ قد تراوحت ما بين ضعيفة، ومتوسطة، وبترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي يُلاحظ ما يأتي:

- جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: " يتم اختيار الموجه الفني بالأزهر وفقاً لمعايير موضوعية واضحة " في المرتبة الأولى من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٨٢) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٧٨).

- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على: " يخضع الموجه الفني لمقابلة شخصية من قبل لجنة متخصصة " في المرتبة الثانية من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٨١) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٨٠).

وقد تعزى النتائج السابقة إلى وضوح معايير اختيار وتعيين الموجهين الفنيين من قبل المسؤولين؛ بحيث يخضع إلى مقابلات محددة ومتخصصة عند التعيين.

بينما وقعت العبارة رقم (٥)، والتي تنص على: " يجيد الموجه الفني المهارات الرقمية "، في المرتبة الحادي عشر؛ من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٤٨) وبدرجة ضعيفة، وانحراف معياري (٠,٧٢)، وربما يرجع ذلك إلى ضعف تدريب الموجهين الفنيين على التكنولوجيا الحديثة لتنمية المهارات الرقمية، كما قد يعزى ذلك لضعف البنية التحتية التكنولوجية اللازمة للتدريب عليها، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (زينب، ٢٠١٥م)، والتي أشارت إلى وجود ضعف في توظيف التكنولوجيا في أعمال التوجيه الفني.

• النتائج المتعلقة ببعده (برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى):

يتضمن الجدول (١٢) المتوسطات، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات بعد برامج

التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى، وقد تم ترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي للتعرف على ترتيب درجة تحقق البعد فيها بالنسبة لباقي عبارات البعد من وجهة نظر عينة الدراسة .

جدول (١٢) النتائج التفصيلية لعبارات بعد برامج التنمية المهنية (ن=٩٢٥)

| م  | العبارات   | الاستجابات |        |       | المتوسط الانحراف<br>مستوى التحقق | الترتيب |
|----|--|------------|--------|-------|----------------------------------|---------|
|    |  | كبيرة      | متوسطة | ضعيفة |                                  |         |
| ١  | تتحقق برامج التنمية المهنية بصورة تراعى تنوع الأهداف.  | ٢١٠        | ٣٧٦    | ٣٣٩   | متوسطة                           | ١       |
| ٢  | تواكب برامج التنمية المهنية التطورات التكنولوجية الحديثة.                                      | ٢٠١        | ٣٣٢    | ٣٩٢   | متوسطة                           | ٣       |
| ٣  | تتضمن برامج التنمية المهنية الجوانب التطبيقية في أداء الموجهين الفنيين.                        | ١٧٠        | ٢٨٠    | ٥٤٠   | ضعيفة                            | ١٠      |
| ٤  | تراعى برامج التنمية المهنية في تصميمها الخبرات الفاعلية للموجهين                               | ٢١٢        | ٢٧٦    | ٤٣٧   | متوسطة                           | ٤       |
| ٥  | تشتمل برامج التنمية المهنية على الجوانب النظرية لعناصر التدريب.                                | ٢٢٥        | ٢٤٨    | ٤٥٢   | متوسطة                           | ٨       |
| ٦  | تنهى برامج التنمية المهنية لدى الموجهين الفنيين الوعى والمهارات والاتجاهات لتحسين الأداء.      | ٢٠٨        | ٢٨٠    | ٤٣٧   | متوسطة                           | ٦       |
| ٧  | تعمل على تطوير أداء مهارات الموجهين الفنيين وذلك لتحسين اتجاهاتهم بصورة معاصرة                 | ٢٣٩        | ٢١٩    | ٤٦٧   | متوسطة                           | ٩       |
| ٨  | تعمل برامج التنمية المهنية على معالجة معوقات التوجيه الفني.                                    | ٢١٩        | ٢٥٧    | ٤٤٩   | متوسطة                           | ٧       |
| ٩  | ترتبط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات التدريبية للموجهين الفنيين في التعليم الثانوي الأزهرى. | ٢٢٧        | ٣١٥    | ٣٨٣   | متوسطة                           | ٢       |
| ١٠ | تتحقق برامج التنمية المهنية بصورة تراعى تنوع الأهداف   | ٢٠٢        | ٢٨٨    | ٤٣٥   | متوسطة                           | ٥       |

يتضح من الجدول السابق أن درجة تحقق عبارات بعد برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى قد تراوحت ما بين ضعيفة، ومتوسطة، وبترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي يُلاحظ ما يأتي :

- جاءت العبارة (١) والتي تنص على: " تتحقق برامج التنمية المهنية بصورة تراعى تنوع الأهداف " في المرتبة الأولى من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٨٦) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٧٦).
- جاءت العبارة (٩) والتي تنص على: " ترتبط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات التدريبية للموجهين الفنيين في التعليم الثانوي الأزهرى " في المرتبة الثانية من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٨٣) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٧٩).
- جاءت العبارة (٣)، والتي تنص على: " تتضمن برامج التنمية المهنية على الجوانب التطبيقية في أداء الموجهين الفنيين"، في المرتبة العاشرة والأخيرة: من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٦٣) وبدرجة ضعيفة، وانحراف معياري (٠,٧٦)

وقد تعزى النتائج السابقة إلى وجود ضعف في برامج التنمية المهنية المقدمة للموجهين الفنيين من قبل إدارة التدريب، سواء أكان ذلك الضعف مرتبطاً بمحتوى البرامج التدريبية أم مرتبطاً بوجود قيادات التدريب بضعف تحقق الكفاءات المتخصصة اللازمة لذلك، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٧م)، والتي أشارت إلى إنه لا بد من اختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف بإدارة التدريب الإداري، والعمل على انتقاء أفضل العناصر من المتدربين المتخصصين سواء كانوا من أساتذة الجامعات أو كبار الموظفين ذوي الخبرة

#### • النتائج المتعلقة ببعد (أساليب التنمية المهنية):

يتضمن الجدول (١٣) المتوسطات، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات بعد أساليب التنمية المهنية، وقد تم ترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي للتعرف على ترتيب درجة تواجد كل منها بالنسبة لباقي عبارات البعد من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول (١٣) النتائج التفصيلية لعبارات بعد أساليب التنمية المهنية (ن=٩٢٥)

| م | العبارة  | الاستجابات |        |       | المتوسط الانحراف مستوى الترتيب |
|---|--|------------|--------|-------|--------------------------------|
|   |  | كبيرة      | متوسطة | ضعيفة |                                |
| ١ | تعقد الدورات التدريبية للموجهين الفنيين في مراكز تدريب متخصصة.     | ٢٤٥        | ٣٤٠    | ٣٤٠   | ١,٩٠                           |
| ٢ | تتحقق الإمكانيات اللازمة لنجاح الدورات التدريبية للموجهين الفنيين. | ٢٤٣        | ٢٦٧    | ٤١٥   | ١,٨١                           |
| ٣ | يوجد مركز تدريب في كل منطقة تعليمية.                               | ١٦٩        | ٢٤٨    | ٥٠٨   | ١,٦٣                           |
| ٤ | يتم تقويم التدريب أثناء الخدمة حسب احتياجات الموجهين الفنيين.      | ١٩٤        | ٣٠٩    | ٤٢٢   | ١,٧٥                           |
| ٥ | توضع البرامج التدريبية وفقاً للخطط الدراسية                        | ٢٣١        | ٢٧٨    | ٤١٦   | ١,٨٠                           |

| الترتيب | م  | العبارة  | الاستجابات |        |       | المتوسط الانحراف مستوى التحقق |
|---------|----|--|------------|--------|-------|-------------------------------|
|         |    |  | كبيرة      | متوسطة | ضعيفة |                               |
| ٥       | ٦  | بالتعليم الثانوي الأزهرى. يتم مشاركة المتدربين من الموجبين الفنيين في تخطيط البرامج التدريبية.   | ٤٤٢        | ٢٣٦    | ٢٤٧   | متوسطة                        |
|         |    |  | ٤٧,٨       | ٢٥,٥   | ٢٦,٧  |                               |
| ٤       | ٧  | يتم إجراء تقويم مستمر يراعى احتياجات المتدربين من الموجبين الفنيين أثناء وبعد الدورة التدريبية. تستخدم طرق متنوعة                              | ٤٢٠        | ٢٧٦    | ٢٢٩   | متوسطة                        |
|         |    |  | ٤٥,٤       | ٢٩,٨   | ٢٤,٨  |                               |
| ٨       | ٨  | ومعاصرة لتدريب الموجبين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى. يتم تدريب بعض الموجبين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من خلال الابتعاث إلى الخارج. | ٤٦٦        | ٢٤٤    | ٢١٥   | متوسطة                        |
|         |    |  | ٥٠,٤       | ٢٦,٤   | ٢٣,٢  |                               |
| ٩       | ٩  | يستعان بخبراء من الخارج لتدريب الموجبين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى.  | ٤٩٣        | ٢٧٠    | ١٦٢   | ضعيفة                         |
|         |    |  | ٥٣,٣       | ٢٩,٢   | ١٧,٥  |                               |
| ٦       | ١٠ | يتم تدريب بعض الموجبين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى من خلال الابتعاث إلى الخارج.   | ٤١٥        | ٣٢٤    | ١٨٦   | متوسطة                        |
|         |    |  | ٤٤,٩       | ٣٥,٠   | ٢٠,١  |                               |

يتضح من الجدول السابق أن درجة تحقق عبارات بعد أساليب التنمية المهنية قد تراوحت ما بين ضعيفة، ومتوسطة، وبترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي يُلاحظ ما يأتى:

- جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "تعقد الدورات التدريبية للموجهين الفنيين في مراكز تدريب متخصصة." في المرتبة الأولى من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٩٠) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٧٩).
- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على: "تتحقق الإمكانيات اللازمة لنجاح الدورات التدريبية للموجهين الفنيين" في المرتبة الثانية من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٨١) وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠,٨٢).

وقد تعزى النتائج السابقة إلى قناعة بعض القيادات التعليمية والمسؤولين عن التعليم قبل الجامعي الأزهرى بأهمية التنمية المهنية للموجهين الفنيين ومن ثم تم توفير الدورات التدريبية اللازمة في مراكز متخصصة، مع توفير البنية التحتية اللازمة والإمكانات المادية والبشرية لنجاحها.

بينما وقعت العبارة رقم (٣) والتي تنص على: "يوجد مركز تدريب في كل منطقة تعليمية"، في المرتبة العاشرة والأخيرة؛ من حيث درجة التحقق بمتوسط حسابي (١,٦٣) وبدرجة ضعيفة، وانحراف معياري (٠,٧٧)، وربما يرجع ذلك إلى ضعف التواصل بين المعاهد الثانوية ووحدات التدريب المختلفة، مع ضعف توفير مراكز داخل المحافظات، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (راضى، ٢٠١٧م)، والتي أشارت إلى ضعف التواصل بين وحدة التدريب والجودة بالمعهد ووحدات التدريب الأخرى، وقصر مدة التدريب.

٢- نتائج عبارات المحور الثاني (مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى):

يتضمن الجدول (١٤) المتوسطات، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور، وقد تم ترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي للتعرف على ترتيب درجة الموافقة لكل منها بالنسبة لباقي عبارات المحور من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (١٤) النتائج التفصيلية لعبارات محور المقترحات (ن=٩٢٥)

| م | العبارة  | الاستجابات |              | المتوسط الانحراف مستوى الترتيب | الترتيب |
|---|--|------------|--------------|--------------------------------|---------|
|   |  | كبيرة      | متوسطة ضعيفة |                                |         |
| ١ | توفير برامج للتنمية المهنية بدعم الإبداع وتشجيع الابتكار لدى الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى             | ٧٣٩        | ١٠٢          | ٢,٧١                           | كبيرة   |
| ٢ | إزالة المعوقات البيروقراطية التي تمنع تطوير نظام التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى         | ٦٩٢        | ١٣٩          | ٢,٦٥                           | كبيرة   |
| ٣ | دعم القيادات التربوية لنظم التنمية المهنية المستحدثة للموجهين الفنيين بالتعليم قبل الجامعي الأزهرى .               | ٧٠٠        | ١٤٠          | ٢,٦٦                           | كبيرة   |
| ٤ | وضع استراتيجيات مستقبلية تضمن تحقيق رؤية سليمة تراعي أدوار الموجه الفني المتجددة .                                 | ٦٦٣        | ١٩٣          | ٢,٦٤                           | كبيرة   |
| ٥ | توفير قاعدة معلومات رقمية حول برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين ونشرها بالإدارات التعليمية الأزهرية المختلفة. | ٦٥٩        | ٢١٤          | ٢,٦٦                           | كبيرة   |
| ٦ | عقد ندوات وورش العمل لنشر ثقافة التنمية المهنية وتعزيزها وترسيخها بالمعاهد الأزهرية.                               | ٦٦٦        | ١٨٤          | ٢,٦٤                           | كبيرة   |
| ٧ | توفير الريادة المهنية اللازمة لتطوير التنمية المهنية واستمراريتها.   | ٦٢٩        | ٢٠٢          | ٢,٥٨                           | كبيرة   |
| ٨ | تقديم الحوافز المادية والمعنوية لمن يحضر دورات   | ٦١٤        | ٢١٥          | ٢,٥٦                           | كبيرة   |

| م  | العبارة   | الاستجابات |              |   | الترتيب |
|----|---|------------|--------------|---|---------|
|    |   | كبيرة      | متوسطة ضعيفة | المتوسط الانحراف مستوى<br>الحسابي المعياري الموافقة |         |
|    | التنمية المهنية .   |            |              |   |         |
| ٩  | تقديم ورش عمل تعزز التعلم المستمر والعمل المستدام بين الموجهين الفنيين ذوي التخصص الواحد.                               | ٦٣١        | ٢٠٤          | ٩٠  | ٨       |
|    | توفير الكوادر البشرية ذوي الكفاءة العالية والمتخصصة في تقديم التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى. | ٦٨,٢ %     | ٢٢,١         | ٩,٧   | كبيرة   |
| ١٠ | تقديم حوافز ومكافآت للموجهين الفنيين الذين حققوا إنجازات في مجال الاتصال والتعليم الإلكتروني.                           | ٥٩٠        | ٢٢٢          | ١١٣   | كبيرة   |
|    | التنسيق بين إدارة التوجيه الفني وجميع إدارات المعاهد الثانوية الأزهرية قبل إعداد برامج التنمية المهنية وتنفيذها.        | ٦٣,٨ %     | ٢٤,٠         | ١٢,٢  | كبيرة   |
| ١١ | تعزيز فرص الحوار بما يعزز التعليم والتعلم والقيادة والتواصل والتكنولوجيا الحديثة  | ٦١٣        | ٢٣٧          | ٧٥  | كبيرة   |
|    | تبنى أنماط إدارية مرنة تساعد الموجهين الفنيين على تحقيق التنمية المهنية المستدامة.                                      | ٦٦,٣ %     | ٢٥,٦         | ٨,١   | كبيرة   |
| ١٢ | تعزيز فرص الحوار بما يعزز التعليم والتعلم والقيادة والتواصل والتكنولوجيا الحديثة  | ٥٩٣        | ٢١٤          | ١١٨   | كبيرة   |
|    | تساعده الموجهين الفنيين على تحقيق التنمية المهنية المستدامة.  | ٦٤,١ %     | ٢٣,١         | ١٢,٨  | كبيرة   |
| ١٣ | تعزيز فرص الحوار بما يعزز التعليم والتعلم والقيادة والتواصل والتكنولوجيا الحديثة  | ٥٥٦        | ٢٥٥          | ١١٤   | كبيرة   |
|    | الاستفادة من نظام التوجيه الإلكتروني الموسع على مستوى التعليم الثانوي الأزهرى.  | ٦٠,١ %     | ٢٧,٦         | ١٢,٣  | كبيرة   |
| ١٤ | تساعده الموجهين الفنيين على تحقيق التنمية المهنية المستدامة.  | ٥٧١        | ٢٦٠          | ٩٤  | كبيرة   |
|    | الاستفادة من نظام التوجيه الإلكتروني الموسع على مستوى التعليم الثانوي الأزهرى.  | ٦١,٧ %     | ٢٨,١         | ١٠,٢  | كبيرة   |
| ١٥ | الاستفادة من نظام التوجيه الإلكتروني الموسع على مستوى التعليم الثانوي الأزهرى.  | ٥٧٩        | ٢٣٠          | ١١٦   | كبيرة   |
|    |   | ٦٢,٦ %     | ٢٤,٩         | ١٢,٥  | كبيرة   |

يتضح من الجدول السابق أن درجة الموافقة على عبارات المحور مقترحات تطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى جاءت جميعها بدرجة كبيرة، وبترتيب العبارات بحسب المتوسط الحسابي يُلاحظ ما يأتي :

- جاءت العبارة (١) والتي تنص على: " توفير برامج للتنمية المهنية تدعم الإبداع وتشجع الابتكار لدى الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي (٢,٧١) وبدرجة كبيرة، وانحراف معياري (٠,٦٢).

- جاءت العبارة (٥) والتي تنص على: "توفير قاعدة معلومات رقمية حول برامج التنمية المهنية للموجهين الفنيين ونشرها بالإدارات التعليمية الأزهرية المختلفة" في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي (٢,٦٦) وبدرجة كبيرة، وانحراف معياري (٠,٥٨).

وقد تعزى النتائج السابقة إلى أهمية استخدام التكنولوجيا في عملية تقديم برامج التنمية المهنية، والإبداع والابتكار في أداء الأعمال، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (ميسرة، ٢٠٠٦م)، والتي أشارت إلى ضرورة التغلب على الأساليب الإدارية التقليدية والتشجيع على التجديد والابتكار.

بينما وقعت العبارة (١٣)، والتي تنص على: "تعزيز فرص الحوار بما يعزز التعليم والتعلم والقيادة والتواصل والتكنولوجيا الحديثة"، في المرتبة الخامسة عشرة والأخيرة؛ من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي (٢,٤٨) وبدرجة كبيرة، وانحراف معياري (٠,٧٠)، وربما يرجع ذلك إلى ضعف التواصل الجيد بين المستويات الإدارية المختلفة مع ضعف توفير البنية التكنولوجية الحديثة.

وللإجابة على السؤال الثالث (ما التوصيات والمقترحات لتطوير نظام التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى الأزهرى ؟) يتطلب عرضاً لبعض التوصيات والمقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين في ضوء أهداف البحث والنتائج التي توصل إليها يستخلص الباحث بعض الآليات يذكر منها ما يلي:

### التوصيات والمقترحات لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى الأزهرى :

هناك بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن الاستفادة منها لتطوير التنمية المهنية للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوى الأزهرى ويذكر الباحث منها:

- قيام الجهات المسئولة بالأزهر الشريف سواء مشيخة الأزهر او المناطق الأزهرية بتشكيل لجان متخصصة لوضع نظام خاص بتحديد الاحتياجات المهنية والفنية الفعلية للموجهين الفنيين بهدف إيجاد نظام حقيقي وفعال لتنمية الموجهين الفنيين مهنياً، وإعادة النظر في الدورات التدريبية التي تقام لهم من حيث التخطيط والتنفيذ لتحقيق الاهداف المرجوة منها.
- زيادة المخصصات المالية لتنفيذ برامج التنمية المهنية، وتفعيل دور إدارات التدريب التربوي بالمناطق الأزهرية في تنفيذ البرامج التدريبية.
- الاستعانة بأساتذة التربية والإشراف التربوي في تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية، وتنظيم لقاءات رسمية معهم سواء داخل المناطق الأزهرية او خارجها.
- إقامة لقاءات دورية بين الموجهين الفنيين بالإدارات التعليمية وموجهي العموم بالمناطق الأزهرية للاطلاع على كل جديد في مجال الإشراف التربوي والاتجاهات الحديثة التي اعتمدها الدول المتقدمة في عملية الإشراف لتصحيح مفاهيم الموجهين عن عملية الإشراف حتى تصبح هذه المفاهيم ثقافة عامة لديهم.

- منح الموجهين صلاحيات تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية ، وتفويض السلطات الإدارية والمالية للمستويات الأدنى وفقا لمستوى مهاراتهم وقدراتهم، وإعطاءهم السلطات التي تمكنهم من تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- وضع معايير علمية عند اختيار الموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى، بناء على مواصفات جديدة ترتبط بكفايات وخبرات علمية وفنية.
- الاستفادة من التوجه الحالي لدى الأزهر الشريف نحو التحول الرقمي بالمناطق والإدارات والمعاهد الأزهرية في تنمية الموجهين الفنيين تكنولوجيا، بحيث يكون الموجه الفني مؤهلا لتوظيف التكنولوجيا وأدواتها المستحدثة في إنجاز مهامه الإدارية والفنية.
- الاستمرار في عقد دورات تدريبية مستمرة للموجهين الفنيين بالتعليم الثانوي الأزهرى لتلبية احتياجاتهم التدريبية ولرفع كفاياتهم الفنية والإدارية والتكنولوجية، التي تساعدهم على التغلب على المعوقات التي تواجههم في تطوير مستوى المعلمين بالمعاهد الثانوية الأزهرية.

## مراجع البحث

- الوحش ،هالة مختار (٢٠١٠م): التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في إطار برنامج التأهيل التربوي "دراسة ميدانية"، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١١، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية.
- الشخبي، على السيد (٢٠٠٦م): نظم الجودة والاعتماد وإمكانية تطبيقها في التعليم المصري، مجلس الشعب، الأمانة العامة.
- مرسي، محمد منير (٢٠١٠م): الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاته، القاهرة، عالم الكتب.
- إبراهيم، زينب محمد (٢٠١٥م): الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين بالمرحلة الثانوية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة بحري للآداب والعلوم الإنسانية، جامعة بحري، السودان، مج ٤، ع ٨، ديسمبر ٢٠١٥ م.
- رمضان، عصام جابر (٢٠١٥م): تصور مقترح للتقويم المؤسسي بالمعاهد الأزهرية بمصر في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع ٣٥، ج ١.
- عبدالرحمن، عاصم محمد أحمد (٢٠١٠م): تطوير برامج التنمية المهنية للقيادات الإدارية بالمناطق الأزهرية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، المنظمة العربية للتربية، معهد البحوث والدراسات.
- محمد، نهال إبراهيم (٢٠١٥م): المشكلات الادارية بالمعاهد الثانوية الأزهرية وأساليب معالجتها في ضوء بعض المداخل الادارية الحديثة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- هنداوي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٣م): تصور مقترح لنظام المحاسبية بالمعاهد الأزهرية في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- جمهورية مصر العربية (٢٠١٢م): أساسيات التوجيه الفني دليل المدرب، دليل المدرب، الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- الازهر الشريف: قطاع المعاهد الأزهرية، ادارة الخطة والمتابعة والاحصاء ووحدة المعلومات، احصاء عام للتعليم الأزهرى في عام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.
- متولى، عبد الرحمن عطية (٢٠١٧م): تصور مقترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف في ضوء بعض معايير إدارة الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.
- محمود، راضي المتولي (٢٠١٧م): بعض مشكلات التنمية المهنية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.
- الدوسري، مبارك عبدالله (٢٠١٧م): واقع التنمية المهنية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج ٢٨، ع ١١١.

القشامى ، محمد بن شداد (٢٠١٩م): تصور مقترح لتطبيق نموذج الإشراف المدمج فى ضوء الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوى، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية ، جامعة أم القرى، عدد ٢١٥ ستمبر، الجزء الأول الشهرانى، وفاء يحيى (٢٠٢١م): تصور مقترح لتطوير للممارسات السلوكية للمشرفين التربويين على ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد ٤، مج ٨٣.

سلامة ، حسين محمد(٢٠٠٦): الاتجاهات العاصرة فى نظم التعليم، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة،.

الأزهر الشريف(٢٠١١م): قطاع المعاهد الأزهرية ، الإدارة العامة للتدريب التربوي ، اللائحة التنفيذية الداخلية الصادرة بقرار شيخ الأزهر رقم (٢٠٤) لسنة (٢٠١١) ، أهداف التنمية المهنية للموجهين ، مادة (٨) .

جمهورية مصر العربية(٢٠٠٨م): قرار جمهوري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨م بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة.

إبراهيم ، أسامة رؤوف على (٢٠١٦م): دور الأكاديمية المهنية للمعلمين فى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ٦٤، ج٢، كلية التربية، جامعة الفيوم.

الموقع الرسمى للأكاديمية المهنية للمعلمين :

[http://academy.moe.gov.eg/upgrade\\_training/2012\\_upgrade\\_stage/alazhar/alazhar.aspx](http://academy.moe.gov.eg/upgrade_training/2012_upgrade_stage/alazhar/alazhar.aspx)

الخراشى ، صلاح محمد (٢٠١٦م): مراكز التميز العربية للتنمية المهنية للمعلمين الأكاديمية المهنية للمعلمين (مصر) منظور خاص للرسالة وأولويات بناء القدرات ، اللقاء الثالث عن المعلم العربي ، وضع معايير لمراكز التميز للمعلمين ودراسة سبل تطويرها ، ٢٨\_٢٩ نوفمبر، منظمة اليونيسيف بالتعاون مع جامعة الدول العربية، القاهرة، الأزهر الشريف: الإدارة العامة للتدريب التربوي، قطاع المعاهد الأزهرية، قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٥، بشأن اختصاصات إدارة التدريب..

الأزهر الشريف(٢٠٢٠م): إدارة التدريب بمشيخة الأزهر ، خطة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف، لعام ٢٠٢٠\_٢٠٢١م.

حجازي ، هشام الموائى محمد (٢٠١٣). تطوير برامج تدريب معلمي المعاهد الأزهرية فى ضوء أهدافها، كلية التربية جامعة طنطا، رسالة ماجستير غير منشورة..

عطيه ، عبد الله محمد (٢٠٠٧). مبادئ ومفاهيم فى التنظيم، التدريب الإداري، قطاع مكتب فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة ، ادارة التدريب.

الأزهر الشريف، اللائحة الداخلية للتدريب الإداري بالأزهر الصادرة بالقرار رقم ٦٠١ لسنة ١٩٨٤م، مادة ٣.

الأزهر الشريف. الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، محاضرات البرنامج التدريبي لشيخ المعاهد المقام بمنطقة الاسكندرية الأزهرية في الفترة من ٢٠٢١/٤/١٥م الي ٢٠٢١/٤/٢١م.

خلف الله ، محمد جابر (٢٠٠٨). واقع المستحدثات التكنولوجية بالمعاهد الأزهرية والحاجة لاقتنائها في ضوء المتغيرات العصرية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٣٤، الجزء ٤.

ج.م.ع، الأزهر الشريف(٢٠١٣م): قرار فضيلة شيخ الأزهر الشريف رقم ٢٥٠ لسنة ٢٠١٣ بإصدار اللائحة التنفيذية لأحكام الباب الخامس من قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها الصادر بالقانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضاف إلى القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون ٧ لسنة ٢٠١٣، مادة ٧.

أبو سمرة ، محمود احمد ، و الطيطي ، محمد عبد الإله (٢٠١٩م): مناهج البحث العلمي، عمان، دار اليازوري.

باهي ، مصطفى محمد ، النمر ، فاتن (٢٠٠٩م): التقويم في مجال العلوم التربوية والنفسية مبادئ ونظريات، وتطبيقات، القاهرة، الأنجلو المصرية .

استطلاع رأى مع عدد من الموجهين بالتعليم الثانوي الأزهرى بتاريخ ٢٥/٥/٢٠١٩م .

وزارة التربية والتعليم(٢٠٠٤م): القرار الوزاري رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٤، ملحق ٢/٣١، القاهرة، ص ٢-١

عطوى ، جودت عزت (٢٠١٥م): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٣٣٠.

الكردى ، منال و العبد ، جلال (٢٠١٢م): مقدمة في نظم المعلومات الإدارية: النظرية \_الأدوات \_التطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ٤٩ .

المراجع الأجنبية:

Awuah, Peter Baffour-(2011) : Supervision of instruction in public primary schools in Ghana: Teacher's and headteacher's perspectives, University of Cape Coast, Ghana **Dissertation Submitted to the Graduate Studies of Murdoch University, August.**

Tyagi. R, (2011): Academic Supervision In Secondary Schools: School-Based Approach For Quality Management, **National University Of Educational Planning And Administration**, Occasional Papers 38, Sri Aurobindo Marg, New Delhi, INDIA.

Ajua, s, Kakon Montua (2012) : An exploration into the applicability of school principals' training on the principals' leadership

- practices in Finland. **Unpublished Master's Thesis**, Department of Education/Institute of Educational Leadership University of Jyvaskyla Finland..
- Haris, I, et al(2018) : School Supervision Practices in the Indonesian Education System; Perspectives and Challenges.**Journal of Social Studies Education Research**, V. 9, N.2.
- Zheng ,Hong(2020) :Stakeholder perceptions on the role of school inspection standards in demonstrating education quality in China, **Quality Assurance in Education** Vol. 28 No. 2,, Emerald Publishing Limited.
- Saris, E., et al (2004). *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires*, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Creswell, J. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. 4th ed, USA: Pearson Education
- Weiss, N. (2012). *Introductory statistics*. 9th ed, USA, Pearson Education
- T,Theresa Andrea Nugent(2007) : a narrative inquiry of teachers perceptions regarding their professional development experiences. Doctor of Philosophy, Western Michigan University.
- Al-Wahsh, Hala Mukhtar (2010 AD): Professional development for teachers of Al-Azhar institutes within the framework of the educational qualification program “field study”, *Journal of Scientific Research in Education*, No. 11, Ain Shams University, Girls’ College of Arts, Sciences and Education.
- Al-Shakhaybi, Ali Al-Sayed (2006 AD): Quality and accreditation systems and the possibility of their application in Egyptian education, People’s Assembly, General Secretariat.
- Morsi, Muhammad Mounir (2010 AD): *Educational administration, its origins and applications*, Cairo, Alam al-Kutub.
- Ibrahim, Zainab Muhammad (2015 AD): The training needs of educational counselors at the secondary stage from their point of view, *Bahri University Journal of Arts and Human Sciences*, Bahri University, Sudan, vol. 4, no. 8, December 2015.
- Ramadan, Issam Jaber (2015): A proposed vision for institutional evaluation in Al-Azhar institutes in Egypt in light of modern trends, *Al-Quds Open University Journal for Research and Studies*, No. 35, Part 1.
- Abdul Rahman, Asim Muhammad Ahmed (2010 AD): *Developing professional development programs for administrative leaders in Al-Azhar regions in light of comprehensive quality management*, unpublished master’s thesis, Arab Educational Organization, Institute for Research and Studies.
- Muhammad, Nihal Ibrahim (2015 AD): *Administrative problems in Al-Azhar secondary institutes and methods for addressing them in light of some modern administrative approaches*, unpublished master’s thesis, Institute of Arab Research and Studies, League of Arab States, Cairo.



- Hindawi, Ahmed Abdel Fattah (2013): A proposed vision for the accounting system in Al-Azhar institutes in light of quality standards, unpublished master's thesis, Faculty of Education, Al-Azhar University.
- Arab Republic of Egypt (2012): Basics of Technical Guidance, Trainer's Guide, Trainer's Guide, Professional Academy for Teachers.
- Al-Azhar Al-Sharif: Al-Azhar Institutes Sector, Planning, Follow-up and Statistics Department and Information Unit, general statistics for Al-Azhar education in the 2018-2019 academic year.
- Metwally, Abdel Rahman Attia (2017 AD): A proposed vision for developing the administrative training department in the Sheikdom of Al-Azhar Al-Sharif in light of some quality management standards, unpublished master's thesis, Faculty of Education, Al-Azhar University, Cairo.
- Mahmoud, Radi Al-Metwally (2017 AD): Some problems of professional development for sheikhs of Al-Azhar secondary institutes, a field study, unpublished master's thesis, College of Education, Al-Azhar University, Cairo.
- 13) Al-Dosari, Mubarak Abdullah (2017 AD): The reality of professional development for educational supervisors in the city of Riyadh from their point of view, Journal of the College of Education, Banha University, vol. 28, p. 111.
- Al-Qathami, Muhammad bin Shaddad (2019): A proposed vision for applying the integrated supervision model in light of modern trends in educational supervision, Reading and Knowledge Magazine, College of Education, Umm Al-Qura University, September 215, Part One.
- Al-Shahrani, Wafa Yahya (2021 AD): A proposed vision for developing behavioral practices for educational supervisors in light of contemporary global trends, Journal of the Faculty of Education, Tanta University, Issue 4, Volume 83.
- Salama, Hussein Muhammad (2006): Contemporary Trends in Education Systems, Alexandria, Dar Al-Wafa for the Printing World,.
- Al-Azhar Al-Sharif (2011 AD): Al-Azhar Institutes Sector, General Administration for Educational Training, internal executive regulations issued by Sheikh Al-Azhar Resolution No. (204) of (2011), professional development goals for mentors, Article (8).
- Arab Republic of Egypt (2008 AD): Presidential Decree No. (129) of 2008 AD regarding organizing the Professional Academy for Teachers and determining its terms of reference, General Authority for Princely Press Affairs, Cairo.
- Ibrahim, Osama Raouf Ali (2016 AD): The role of the Professional Academy for Teachers in achieving sustainable professional development for members of the teaching staff in the pre-university education stages, Fayoum University Journal of

- Educational and Psychological Sciences, No. 6, Part 2, Faculty of Education, Fayoum University.  
The official website of the Professional Academy for Teachers:  
[http://academy.moe.gov.eg/upgrade\\_tranning/2012\\_upgrade\\_stage/alahzar/alazhar.aspx](http://academy.moe.gov.eg/upgrade_tranning/2012_upgrade_stage/alahzar/alazhar.aspx).
- Al-Kharashi, Salah Muhammad (2016 AD): Arab Centers of Excellence for Professional Development for Teachers, Professional Academy for Teachers (Egypt), a special perspective on the mission and priorities for capacity building, the third meeting on the Arab teacher, setting standards for centers of excellence for teachers and studying ways to develop them, November 28-29, UNICEF in cooperation With the League of Arab States, Cairo
- Al-Azhar Al-Sharif: General Administration for Educational Training, Al-Azhar Institutes Sector, Resolution of the Head of the Central Organization for Organization and Administration No. (150) of 1985, regarding the competencies of the Training Administration..
- Al-Azhar Al-Sharif (2020 AD): Training Administration in the Al-Azhar Sheikhdom, Administrative Training Plan in the Al-Azhar Al-Sharif Sheikhdom, for the year 2020-2021 AD.
- Hegazy, Hisham Al-Mawafi Muhammad (2013). Developing training programs for teachers of Al-Azhar institutes in light of their objectives, Faculty of Education, Tanta University, unpublished master's thesis.
- Attia, Abdullah Muhammad (2007). Principles and concepts in organization, administrative training, sector of the Office of His Eminence the Grand Imam, Sheikh of Al-Azhar, General Administration of Organization and Administration, Training Administration.
- Al-Azhar Al-Sharif, internal regulations for administrative training at Al-Azhar issued by Resolution No. 601 of 1984, Article 3.
- Al-Azhar Al-Sharif. General Administration of Organization and Administration, training program lectures for sheikhs of institutes held in the Alexandria Al-Azhar region in the period from 4/15/2021 AD to 4/21/2021 AD.
- Khalaf Allah, Muhammad Jaber (2008). The reality of technological innovations in Al-Azhar institutes and the need to acquire them in light of modern changes, Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University, No. 134, Part 4.
- AGM, Al-Azhar Al-Sharif (2013 AD): Decision of His Eminence the Sheikh of Al-Azhar Al-Sharif No. 250 of 2013 issuing the executive regulations for the provisions of Chapter Five of the Law on the Reorganization of Al-Azhar and the Bodies It Covers issued by Law 103 of 1961 added to Law 156 of 2007 amended by Law 7 of 2013 , Article 7.
- Abu Samra, Mahmoud Ahmed, and Al-Titi, Muhammad Abdul-Ilah (2019 AD): Scientific Research Methods, Amman, Dar Al-Yazouri.
- Bahi, Mustafa Muhammad, Al-Nimr, Faten (2009 AD): Evaluation in the field of educational and psychological sciences,



- 
- principles, theories, and applications, Cairo, Anglo-Egyptian,  
An opinion poll with a number of supervisors in Al-Azhari secondary  
education on 5/25/2019 AD.  
Ministry of Education (2004): Ministerial Resolution No. 28 of 2004,  
Appendix 2/31, Cairo, pp. 1-2.  
Atwa, Jawdat Ezzat (2015 AD): Educational administration and  
educational supervision, its origins and applications, Amman,  
Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 330.  
Al-Kurdi, Manal and Al-Abd, Jalal (2012 AD): Introduction to  
Management Information Systems: Theory \_ Tools \_  
Applications, University House, Alexandria,