

## Evaluating the training needs of female Qur'an teachers in Sultanate of Oman from their perspectives

Hilal Abdullah Ahmed Al-Sheibani

Ministry of Awqaf and Religious Affairs || Sultanate of Oman

Rosni bin Samah

Islamic Science University of Malaysia || Malaysia

**Abstract:** This research aimed to determine the training needs of female Qur'an teachers in Sultanate of Oman which are about the teaching skills and the impact of governorate's variable (workplace) on the training needs of female Qur'an teachers in Sultanate of Oman. The descriptive approach is used in this research. The researcher developed the research's instrument which contains 50 variables that represent the training skills in 10 dimensions. The constancy of the instrument was confirmed for the internal consistency based on the Cronbach's alpha and the correlation coefficient showed that the measure has a high degree of structural honesty after the instrument was presented to a group of arbitrators. The sample consists of all female Qur'an teachers in Sultanate of Oman which was distributed randomly to 249 of them. Through using the SPSS, the results show that the level of training needs in its overall average gets 3.53 which estimated to be (high), and at the level of other fields, the averages ranged between 3.71 – 3.04 with ratings between (large-medium). The results showed statistically significant differences in the variable of the workplace (Governorate) regarding the training needs for the female Qur'an teachers in Sultanate of Oman, in favor of the governorates with the lowest averages as follows: Musandam Governorate, then Al Dhahira Governorate and at last Muscat Governorate. Based on the results, a number of recommendations and proposals were made to provide the most important training needs of teachers, design, and implementation of training programs according to needs, as well as proposals for further studies to complement the topic.

**Keywords:** training needs, teaching skills, female Qur'an teachers, Sultanate of Oman.

## تقييم الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان؛ من وجهة نظرهن

هلال بن عبد الله بن أحمد الشيباني

وزارة الأوقاف والشؤون الدينية || سلطنة عُمان

روسني بن سامة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية || ماليزيا

الملخص: هدف هذا البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان المتعلقة بالمهارات التدريسية وتأثير متغير المحافظة (مقر العمل) على الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان. تم استخدام المنهج الوصفي. كما قام الباحثان ببناء وتطوير أداة البحث وتكونت من خمسين متغيراً مثلت الاحتياجات التدريبية في عشرة أبعاد. تم التأكد من ثبات الأداة بحساب معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي كما أظهر معامل الارتباط أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي؛ وذلك بعد عرض الأداة على مجموعة من المحكمين. تكون مجتمع البحث من جميع معلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (249) معلمة. وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

وقد أظهرت نتائج الدراسة حصول مستوى الاحتياجات التدريبية في معدلها العام على متوسط حسابي (3.53) بتقدير (كبيرة)، وعلى مستوى المجالات؛ فقد تراوحت متوسطاتها بين (3.71 - 3.04) بتقديرات (كبيرة-متوسطة). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير مقر العمل (المحافظة) على الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان لصالح المحافظات ذات المتوسطات الأقل وهي محافظة مسندم تليها محافظة الظاهرة ثم محافظة مسقط. واستناداً للنتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لتوفير الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية لدى المعلمين، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات، إضافة إلى مقترحات بدراسات أخرى مكملية للموضوع.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية. المهارات التدريسية. معلمات القرآن الكريم. سلطنة عمان.

## 1- المقدمة:

تعد الاحتياجات التدريبية المكون الرئيسي في تصميم وبناء البرامج التدريبية الفاعلة. إذ إنها تغذي الحاجات التدريبية التي تمس واقع الفرد العملية. كما أنها توفر للمدربين الخطوط العريضة لعملية التدريب وموضوعاته وأساليبه وأدواته. ولأجل تعزيز البرامج التدريبية بهذه العناصر الرئيسة لمجموعة من الأفراد تشترك في وصف وظيفي أو تربوي أو مهني فقد تنوعت المعايير التي تحدد الاحتياجات التدريبية. يتعلق بعض هذه المعايير بالاعتبار الشخصي للمنظمة وأهدافها العامة في الوسط الاجتماعي. وتتعلق بعضها بالعلاقة التفاعلية بين أفراد المنظمة والقوانين التي تضبط السلوك وتتحكم في تحقيق أهداف المؤسسة. وتتنظر بعض المعايير إلى المهام الوظيفية والمسؤوليات المتصلة بالموظف والدور الذي يمثله في الوسط المؤسسي. إن دراسة الاحتياجات التدريبية تحدد المحتوى التدريبي الملائم ومدى حاجته للتدريب والتطوير بما يتناسب مع متطلبات العمل ومقتضيات التقدم الحضاري (السعدية، 2010). ولأهمية التدريب في استثمار الطاقات البشرية بما يحقق الإنتاج العملي والتميز في الإنجاز الوظيفي؛ فقد اهتمت الحكومات والمؤسسات العالمية بالتدريب والبحث عن عوامل القوة في تعزيز السلوك التنظيمي الناضج وتصميم البرامج التدريبية التي تراعي حاجة الفرد في المؤسسة لتقديم الخدمات المجتمعية (السكرانة واليعقوبي، 2011). وتعد سلطنة عمان أحد الدول الرائدة في مجال التدريب والتطوير وتنمية الموارد البشرية بالقطاعين العام والخاص. إذ بكل وحدة حكومية ومؤسسة خاصة يتضمن هيكلها التنظيمي قسم يختص بتنمية الموارد البشرية ودراسة الاحتياجات التدريبية حسب مستجدات الحياة والتطور التكنولوجي والإداري لمواكبة المتطلبات المعاصرة ولتقديم الخدمات العملية بسهولة في الجهد ودقة في الإنجاز (بخيت، 2010).

وتتنظم وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان بمنظومة الوحدات الحكومية في التنمية البشرية والتدريب. حيث أنشئت دائرة تنمية الموارد البشرية لدراسة الاحتياجات التدريبية وفق المعايير والأسس العلمية وتصميم البرامج التدريبية الملائمة لكل موظف حسب المهام والأدوار الوظيفية المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي (وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، 2017؛ الفاسمي، 2004).

## مشكلة الدراسة:

إن دراسة الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم تكشف عن النقاط المهمة للتدريب والتطوير مما يسهل على المختصين تعزيز البرامج التدريبية بالمحتوى التدريبي المناسب. وتشير الدراسات إلى نتائج متقاربة في مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم. ففي دراسة المطرودي (2011) توصلت النتائج إلى أن المهارات التدريسية تراوحت بين الكبيرة والمتوسطة. وتشير نتائج العتيبي (2012) أن الاحتياجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم تراوحت بين الكبيرة والمتوسطة. وتوصلت دراسة عيسى (2012) إلى الحاجة التدريبية الكبيرة حيث إن مستوى الأداء ضعيف جداً في أغلب المهارات التدريسية.

ويرى أخصائيو التدريب والتأهيل بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان أن معلمات القرآن الكريم بحاجة إلى دراسة الاحتياجات التدريبية اللازمة والكشف عن مطابقتها للبرامج التدريبية التي يتم إعدادها في الوقت الراهن. إذ إن البرامج التدريبية التي تم تنفيذها تفتقر للدراسات التي تبرهن مطابقتها للاحتياجات التدريبية الفعلية لهذه الفئة (السعدي، 2017).

ويرى مدير دائرة تنمية الموارد البشرية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان أن معلمات القرآن الكريم بحاجة ماسة لدراسة الاحتياجات التدريبية حسب المهام والأدوار الواردة التي تندرج في بطاقة الوصف الوظيفي لمعلمة القرآن الكريم (الحجري، 2017).

وتأتي الدراسة الحالية امتداداً للمقترحات والتوصيات في الدراسات السابقة. فقد اقترح العتيبي (2012) أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي ومعلمات القرآن الكريم وتحليل الاحتياجات التدريبية وذلك وفق الأطر المهنية لهذه الفئة. ويؤكد المطرودي (2011) بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث لأجل التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمي القرآن الكريم. وأوصى الطويرقي (2011) بأهمية إعداد وبناء البرامج التدريبية المناسبة لمعلمات القرآن الكريم ودراسة الاحتياجات التدريبية الفعلية وفق خطوات علمية ومحددة. وكما أوصى شحاته (2006) بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم تحديداً دقيقاً وعلمياً حتى تحقق البرامج التدريبية أهدافها.

وتتأكد أهمية المقترحات والتوصيات للدراسات السابقة بما ورد بالتعميم الوزاري لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية رقم 9 / 2017 (ب) بضرورة المطابقة بين البرامج التدريبية التي يتم إعدادها وبين المهام والأدوار الوظيفية الواردة في بطاقة الوصف الوظيفي للموظف.

لذا فإن البحث الحالي يهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان المتعلقة بالمهارات التدريسية كما يهدف إلى الكشف عن الدور والأثر الذي قد يحدثه عامل المحافظة (مقر العمل) في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان.

#### أسئلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

1. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين أداء معلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان تعزى لمتغير المحافظة؟

#### أهداف البحث:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان.
2. كشف الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان تعزى لمتغير المحافظة.

#### أهمية البحث:

1. توفر للمختصين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية قاعدة بيانات فعلية عن الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم.

2. قد تساعد المدربين في تنمية الموارد البشرية بتعزيز البرامج التدريبية كما ونوعا وفقا لأثر الدور الجغرافي في تحديد الاحتياجات التدريبية.

#### حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اعتمدت الدراسة على بطاقة الوصف الوظيفي والمقابلات الشخصية والدراسات السابقة ذات الصلة.
- الحدود البشرية: تم تنفيذ الدراسة على المجتمع الدراسي لمعلمات القرآن الكريم البالغ (1264) معلمة من خلال عينة عشوائية عددها (249) معلمة.
- الحدود الجغرافية: تم تطبيق البحث بأسلوب العينة العشوائية البسيطة من جميع معلمات القرآن الكريم التابعات لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال الفترة 2018/9/25 وحتى 2019/4/30.

#### مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية (Training Needs): هي "مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل" (الخطيب، 1989: 84). ويعرفها الباحثان إجرائيا بأنها درجة الأداء لتي تحصل عليها معلمة القرآن الكريم في مقياس الاحتياجات التدريبية للمهارات التدريسية.

المهارات التدريسية (Teaching Skills): وهي "مجموعة السلوكيات التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل وخارج حجرة الدراسة لتحقيق أهداف منهج معين. ويقصد بها القدرة على القيام بأداء محدد يتعلق بإحدى مهام أو وظائف المعلم في الموقف التدريسي" (شحاته و النجار، 2003: 302).

ويرى شحاته والنجار أن مفهوم المهارات هو قدرة الفرد على أداء المهام بسهولة ويسر وتوفير الجهد المبذول مع دقة الإنجاز واتقان الأداء المنجز. وتكتسب المهارة بالتعلم التدريجي والممارسة المستمرة فتتمو وتتطور فاعليتها مع تكرارها وبفعل عامل الزمن.

معلمة القرآن الكريم: هي الموظفة في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان وتقوم بتعليم القرآن الكريم وتحفيظه بسمى مدرسة القرآن الكريم (وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، 2017). ويطلق الباحثان مصطلح معلمة القرآن الكريم إجرائيا تماشيا مع اطلاقه في الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

يذكر علام (2010) أن الاحتياجات التدريبية بعد تحديدها يتم ترجمتها إلى أهداف زمنية وكمية ونوعية محددة. تتضمن هذه الأهداف الجوانب المعرفية والسلوكية التي صمم البرنامج التدريبي لتنميتها وتحسينها. وتتمحور الأهداف التدريبية في ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

1. المعارف: وتشمل جميع الأنشطة الذهنية ذات العلاقة بالعمليات العقلية التي تهدف إلى تزويد المتدرب بالأفكار والتعليمات ولوائح المنظمة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها في التوصيف الوظيفي.

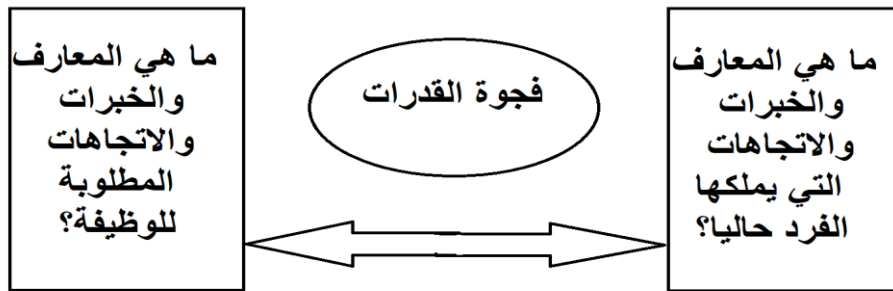
2. المهارات: وتتعلق بالجوانب السلوكية الظاهرة التي تدخل في أداء المهام الوظيفية. وكل سلوك يمكن ملاحظته للمتدرب وقابل قياسه ظاهريا فإنه يدخل في قائمة المهارات ذات العلاقة بمهام الوظيفية.

3. الاتجاهات: وهي الميول الشخصية والمعتقدات الذاتية حول الآراء والأشخاص والمناخ الوظيفي وطبيعة العمل والوظيفة.

ومن أهم النماذج التدريبية التي تحدد الاحتياجات التدريبية نموذج الفجوة بين الأداءين لدوجان ليرد (Dugan Laird). حيث يرى رضوان (2012) أن تحديد المستوى الحالي لما هو كائن فعليا لمهارات وقدرات ومعارف المتدرب يتم وصفها بخمس مستويات على النحو الآتي:

1. الانعدام التام بمهام الوظيفة والمهارات اللازمة لأجل القيام بها لدى المتدرب (الانعدام).
  2. نقص المعارف والمهارات بأداء المهام وأن القدر المقاس فعليا غير كاف للأداء الفعال (النقص).
  3. الكفاية المطلوبة للأداء مستوفية ومتحققة ولكن الأداء غير فعال (الكفاية).
  4. الدقة متوفرة في المهارات الوظيفية لتحقيق وانتظام الأداء المطلوب (الدقة).
  5. الدقة والسرعة متلازمان في الأداء الوظيفي والعمل متحقق بدرجة متقنة (الإتقان).
- وتهدف البرامج التدريبية وفق المستويات الخمس إلى تطوير جودة الأداء وتنمية القدرات الوظيفية وفق سلم تدريجي بناء على المستويات الواقعية والفعلية. فهدف إلى إعداد برامج تدريبية حسب الدرجات الآتية (رضوان، 2012):

1. الدرجة الخامسة وتتضمن القدر المثالي من المهارات والمعارف التدريبية (الإتقان).
  2. الدرجة الرابعة وتتضمن التدريب على المعارف والمهارات لتحقيق الأداء الدقيق (الدقة).
  3. الدرجة الثالثة وتتضمن توفير القدر المناسب لأجل القيام بمهام الوظيفة (الكفاية).
  4. الدرجة الثانية وتتضمن إعطاء القدر المطلوب من المعارف والمهارات عن موضوع العمل (النقص).
  5. الدرجة الأولى ويتضمن التعريف بالوظيفة تزويد المتدرب بالمعلومات عن موضوع العمل ومهامه (الانعدام).
- ويقترح رضوان (2012) الشكل الآتي في قياس وتحديد الاحتياجات التدريبية:

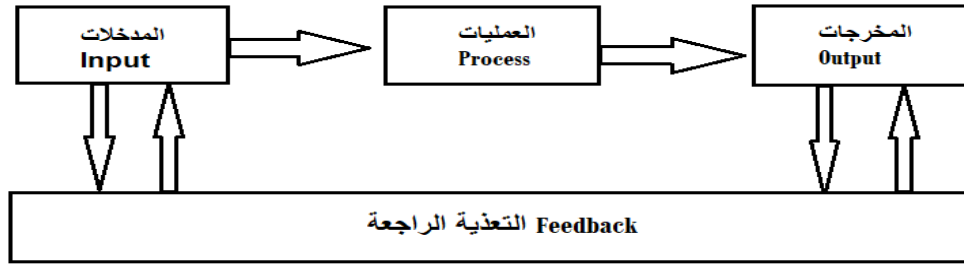


شكل (1): قياس وتحديد الاحتياجات التدريبية.

ومن النماذج ذات الصلة بتحديد الاحتياجات التدريبية منهج النظم في التدريب The System Approach to Training (SAT). وهو "منهجية تشمل الأدوات والتقنيات والأساليب الخاصة بضبط الجودة لإنتاج مادة تعليمية

فعالة، وأكثر من ستخدمها التربويون والمدرّبون والمعلّمون والمستشارون الذين يعكفون على تطوير برامج التدريب والتعليم الجديدة" (الديب والحيالي، 2015).

ويذكر (Gupta & Gupta, 2013) أن أجزاء منى النظم (The System Approach to Training (SAT هي مكونات رئيسية تتفاعل وتشترك في تحقيق الهدف. ويمكن تعريف المنى بالنظر إلى مكوناته والعلاقات التفاعلية بين هذه المكونات. إذ إن مخرجات النظام Output هو ما يجب تعلمه والتدريب عليه (مثل القدرة على الكتابة) تتم بواسطة تفاعل المعلم والطلاب والأنشطة داخل الفصل والممارسات التدريبية التي يطلق عليها مرحلة العمليات Process. هذه الممارسات والأنشطة المتعددة تعتمد على مدخلات النظام Input كالموارد البشرية والأساليب والوسائل التعليمية والتدريبية. فالمدخلات والمخرجات مكونان رئيسيان يميزان نوعية التفاعل بين وضع تعلم المادة التدريبية وبين البيئة التعليمية والتدريبية. ولكن العلاقة بين المدخلات والمخرجات تتدخل في نتائجها عوامل من البيئة يمكن أن تتحكم في النتائج والمخرجات كالوقت التدريبي والطاقة المبذولة من قبل المدرّب لنفسه وللمتدربين والدافعية والمواد التدريبية والمناخ التدريبي ومستوى التدريب. ومن المكونات الرئيسية في منى النظم التغذية الراجعة من المدرّبين والمتدربين وردود الأفعال والتقييمات التي تحسن النتائج وتساعد المدرّب على تحسين المدخلات للحصول على النتائج المطلوبة. هذه الوظائف الرئيسية في منى النظم تقدم تقييماً مستمراً على سير عملية التدريب. والشكل الآتي يوضح العلاقة بين المكونات الرئيسية لمنى النظم (Gupta & Gupta, 2013: 53):



شكل (2) العلاقة بين المكونات الرئيسية لمنى النظم (SAT).

ويشير كيرياكو (Kyriacou 2007) أن المهارات التدريسية الفاعلة هي التي تتضمن عناصر المعرفة وآلية صنع القرار والتنفيذ. فالتمييز بين هذه العناصر يساعد في فهم طبيعة المهارات التدريسية. لأن التدريس هو نشاط في التفكير يمكن ملاحظته. فتطوير مهارات التدريس يوسع دائرة المعرفة بالقرارات التي تتخذ في موقف معين يتعلق بالتنفيذ السليم للعمل الذي يمكن ملاحظته في التدريس.

ويذكر جوهانستو وهولاكو وكاتر (Johnston, J. Halocha, J. Chater, M. 2007) أن مهارة التدريس تتطور بالممارسة المستمرة وعامل الزمن للاستراتيجيات والأساليب التدريسية التي تستند إلى نظريات التعلم والأبحاث المتصلة بطرق التعلم المتنوعة. لأن الأطر النظرية هي التي تحدد نوع التدريب لتطوير المهارات التدريسية التي يحتاجها المعلمون- سواء كانوا الممارسين للتعليم أو المتدربين-. وعلى ضوء الاختبارات المرتبطة بتطوير مهارات التدريس تم استخلاص المعايير المهنية ومستويات الأداء والتأهيل للمعلم في ثلاثة عناصر رئيسية وهي (Johnston et al, 2007):

1. معرفة المحتوى (Content Knowledge): وهي المواد المتنوعة التي تدرس للطلاب سواء كانت أساسية في الحياة كالتربية الدينية أو مؤسسية كمعرفة أخلاقيات المواطنة.

2. المعرفة التربوية (Pedagogical Knowledge): ويراد بها المعارف والمهارات التدريسية.
3. معرفة المحتوى التربوي (Pedagogical Content Knowledge) أو المعرفة بمهارات تدريسية معينة لمواضيع محددة كالمعرفة باستراتيجيات التدريس وطرق إيضاح المفاهيم والتعامل مع صعوبات التعلم والمفاهيم الشائعة عند الطلاب.

#### ثانياً- الدراسات السابقة:

دراسة الطويرقي، (2011). هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمات القرآن الكريم على ضوء احتياجاتهن التدريبية التي توصلت إليها الدراسات السابقة. استخدم المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استقراء الدراسات السابقة. شملت الدراسة معلمات القرآن الكريم في المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية اللازمة لمعلمات القرآن الكريم وإعداد تصور لبرنامج تدريبي مقترح.

دراسة المطرودي (2011). هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في المجالات التدريسية لمعلمي القرآن الكريم في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. واستخدمت المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة؛ وطبقت على (55) مديراً وعلى (101) معلماً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد الاحتياجات اللازمة للمحاور السابقة وتراوحت متوسطات الإجابات بين المتوسطة والكبيرة. كما أظهرت الدراسة أن مديري المدارس يرون الحاجة التدريبية لمعلم القرآن أكبر مما يراه المعلمون.

دراسة العتيبي (2012). هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم التخصصية والمهنية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين والفروق بينهما. كما هدفت إلى التعرف على علاقة الاحتياجات التدريبية بسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية. استخدمت المنهج الوصفي. تم اختيار عينة ممثلة للمجتمع وبلغت (8) مشرفين تربويين و(113) معلماً للعلوم الشرعية. وخلصت نتائج الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية وتراوحت بين الكبيرة والمتوسطة. كما خلصت الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية المهنية في محاور التخطيط والتنفيذ وتقنيات التعليم حيث تراوحت بين الكبيرة والمتوسطة. والحاجات التدريبية في محور التعامل مع الطلاب وإدارة الفصل ومحور التقويم حيث أظهرت النتائج بالحاجة الكبيرة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) تعزى لمتغير الخبرة في الجانب التخصصي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الدورات التدريبية والمحاور (التخطيط، تقنيات التعليم) من الجانب المهني لصالح الحاصلين على 3-4 دورات تدريبية.

دراسة عيسى (2012). هدفت إلى تحديد المعايير المهنية لمعلم التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف استناداً على نماذج من المعايير المهنية العربية والأجنبية. استخدمت المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في بطاقة الملاحظة؛ وتم اختيار عينة ممثلة تكونت من (30) ثلاثين معلماً من بين (10) عشر مدارس، وأظهرت النتائج تدني مستوى الأداء في جميع المجالات بدرجة ضعيف عدا مجال السمات والعلاقات الإنسانية بمستوى جيد.

دراسة مرداد (2012). هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الحلقات القرآنية بمحافظة جدة في مجال الاتصال الإنساني في ضوء الكفايات الشخصية والمهنية. استخدمت المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استبانة الاحتياجات التدريبية. تم اختيار عينة مكونة من (111) مائة وأحد عشر معلماً من معلمي الحلقات التابعين لوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. كما أظهرت النتائج وجود احتياجات تدريبية في مجال الاتصال الإنساني وفقاً للكفايات الشخصية والمهنية. كما أظهرت الاحتياجات التدريبية في مجال الاتصال الإنساني في ضوء الكفايات المهنية بمستوى أعلى من الكفايات الشخصية.

دراسة بول وريتسما ومنتر (Pool, Reitsma, & Mentz, 2013) هدفت إلى تحديد المهارات والمعارف والاحتياجات التدريبية لمعلمي تكنولوجيا التعليم ما قبل الخدمة. كما هدفت إلى كيفية تدريب وتنفيذ البرامج التدريبية لمعلمي التكنولوجيا التعليمية في جنوب أفريقيا بهدف تطوير وتنمية المهارات والمعارف والاحتياجات اللازمة. واستخدمت المنهج الوصفي النوعي، وتمثلت الأداة في المقابلة؛ تكون مجتمع الدراسة من 23 مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي التي تدرب المعلمين على استخدام تكنولوجيا التعليم قبل الخدمة. أخذت عينة عشوائية تكونت من خمسة مؤسسات من مؤسسات التعليم العالي. وأشارت نتائج التوافق على نسبة عالية من الموثوقية بلغت 93% من الاتفاق. وتم تطبيق الأداة مع المدرسين الكبار الذين يمتلكون الخبرة في تدريب معلمي تكنولوجيا التعليم في مؤسساتهم لأكثر من خمس سنوات إلا مؤسسة واحدة اقتصر فيها على الخبرة ذي السنتين. أظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى التمكن المعرفي في مادة المقرر وفي مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات. وحاجة الممارسات التعليمية لنماذج استراتيجيات التدريس.

دراسة زرقان (2016). هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة سطيف 1-2 وبناء برنامج تدريبي مقترح على ضوء الاحتياجات التدريبية. واستخدمت المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة؛ تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة سطيف بالجزائر وعددهم (124) مائة وأربعة وعشرون فرداً. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود احتياجات تدريبية. وعلى ضوء هذه النتائج قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة سطيف.

دراسة الغديفي (Al Ghotheify, 2017). هدفت إلى تقييم مهارات التعليم لدى معلمي اللغة الإنجليزية اليمنيين. واستخدمت المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في بطاقة الملاحظة؛ تم تطبيقها على عينة من 65 معلماً من طلاب السنة الرابعة بكلية التربية في جامعة حجة اليمنية الذين يتم تحضيرهم لتدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية بمدارس اليمن. وأظهرت نتائج التحليل تدني مستوى المهارات التدريسية في تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية باليمن. فقد بلغ المتوسط الحسابي 7.04 من 20 لمهارة تخطيط الدرس و 20.66 من 60 في مهارة تقنيات قاعة الفصل و 8.19 من 25 في مهارة إدارة المناخ الصفوي و 3.40 من 10 في مهارة التقويم وبمعدل إجمالي بلغ 39.29 من 115 للمهارات الأربع الرئيسة. وأظهرت النسب المئوية تدني مستوى المهارات التدريسية (34-32.77-34.44-35.29) بمعدل إجمالي بلغ 34.17 بالمائة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة في الهدف (تحديد الاحتياجات التدريبية) وفي استخدام المنهج الوصفي. كما اتفقت في العينة (معلمات ومعلمي القرآن الكريم) عدا دراسة بول وريتسما ومنتر (Pool, Reitsma, & Mentz, 2013) ودراسة زرقان (2016) ودراسة الغديفي (Al Ghotheify, 2017). واختلفت الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة وقد تنوعت بين الاستبانة (المطرودي، 2011؛ العتيبي، 2012؛ مرداد، 2012؛ زرقان، 2016) والملاحظة (عيسى، 2012؛ الغديفي، 2017) والمقابلة المقننة (بول وريتسما ومنتر، 2013) والاستقراء (الطويرقي، 2011). وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في اختيار منهج البحث وأبعاد القياس وبنود الاحتياجات التدريبية في الأداة.



### 3- منهجية وإجراءات البحث:

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

شملت الدراسة جميع معلمات القرآن الكريم التابعات لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان. ويذكر مديرة مدارس القرآن الكريم بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن عدد المعلمات يبلغ (1264) ألف ومائتان وستة وسبعون معلمة يتوزعن على (1238) مدرسة بجميع محافظات سلطنة عمان البالغ عددها (11) محافظة (الريامي، 2017). تم اختيار عينة عشوائية من جميع أفراد العينة بمحافظات سلطنة عمان حيث إجمالي العينة 249 مفردة وذلك ما نسبته 19.6% من إجمالي المجتمع الدراسي. والجدول الآتي يوضح توزيع المجتمع والعينة على محافظات السلطنة:

جدول (1) توزيع المجتمع والعينة على محافظات السلطنة.

م	المحافظة	المجتمع		العينة	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	مسقط	256	20,3%	60	20,3%
2	الباطنة ج	153	12,1%	30	10,2%
3	الباطنة ش	91	7,2%	16	5,4%
4	الشرقية ش	183	14,5%	39	13,2%
5	الشرقية ج	110	8,7%	19	6,5%
6	الداخلية	192	15,2%	32	11%
7	الظاهرة	95	7,5%	15	5,1%
8	البريمي	28	2,2%	6	2%
9	ظفار	105	8,3%	20	6,8%
10	مسندم	32	2,5%	7	2,4%
11	الوسطى	19	1,5%	5	1,7%
	المجموع	1264	100%	249	19,6%

يوضح الجدول (1) أن أعلى نسبة للعينة العشوائية كانت بمحافظة مسقط وبلغت 60 مفردة ونسبة 20.3%؛ تليها محافظة الشرقية شمال وبلغت 39 مفردة ونسبة تمثيل 31.2%. كما يوضح الجدول أن أدنى نسبة كانت بمحافظة الوسطى وبلغت خمس مفردات ونسبة تمثيل 1.7%؛ تليها محافظة البريمي وبلغت ست مفردات ونسبة تمثيل 2% من مجموع التمثيل الإحصائي للعينة.

أداة الدراسة:

قام الباحثان ببناء استبانة مكونة من خمسين بنداً موزعة على عشرة أبعاد وهي:

البعد الأول: التمكن من مادة التخصص ويتضمن هذا البعد الحاجات التدريبية التالية: تعلم عرض أفكار الدرس بشكل مترابط ومتدرج. ربط المفاهيم والمصطلحات الشرعية بحياة الطلاب. حسن الأداء وإجادة الضبط في قراءة الآيات والأحاديث. تنمية الثقافة الخارجية وتوظيفها في مجال التدريس. التمييز بين الحقائق والآراء في العلوم الشرعية. التمييز بين المفاهيم والمصطلحات الإسلامية في موضوع التعلم (عيسى، 2012: ص282).

البعد الثاني: التخطيط. ويتضمن هذه البعد الاحتياجات التدريبية التالية (: آلية وضع الخطط الفصلية والسنوية للمقرر. آلية وضع الخطة اليومية للدرس. تحديد الأهداف السلوكية في مجال تدريس القرآن الكريم. صياغة الأهداف السلوكية بطريقة قابلة للقياس. ربط الأهداف السلوكية بالأهداف العامة لمقرر القرآن الكريم. تصميم خطط تناسب جميع مستويات الطلاب العمرية (المطرودي، 2011 ص: 364 - 365؛ العتيبي، 2012: 217).

البعد الثالث: التدريس الفعال. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: مهارات طرح الأسئلة وفنونها. أساليب التعزيزات اللفظية وغير اللفظية. مهارات الإرشاد والتوجيه الفعال. القدرة على استثارة الدافعية للتعلم بالتعزيز المنظم. تعزيز وتشجيع الطالب على الحوار الهادف والبناء (زرقان، 2016: 17).

البعد الرابع: إدارة الوقت. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: القدرة على انجاز الدرس في الوقت المحدد. تحديد الزمن اللازم لكل خطوة من خطوات الدرس. توزيع زمن الحصة على الأنشطة المختلفة للدرس. الاطلاع على استراتيجية الأولويات وتنظيم الوقت. تنظيم الوقت لتحقيق نواتج التعلم وأنشطته. (المطرودي، 2011 ص: 346؛ العتيبي، 2012 ص: 217؛ عيسى، 2012: 385 386؛ زرقان، 2016: 15).

البعد الخامس: إدارة الصف. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: فنيات استخدام الملاحظة لسلوك الطالب. تحديد صعوبات التعلم لدى الطالب ومعالجتها. أساليب التعامل مع المتأخرين في تعلم القرآن الكريم. طرق التعامل مع المشكلات التربوية داخل الصف. أساليب التعامل مع المتفوقين في تعلم القرآن الكريم (المطرودي، 2011: 364 - 365؛ العتيبي، 2012: 217).

البعد السادس: الممارسات الإدارية. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: القدرة على التحليل الموضوعي للمشكلات الإدارية. إتقان كتابة التقارير والمراسلات. إجادة حل المشكلات وإعطاء البدائل. معرفة خطوات اتخاذ القرار. الاطلاع المستمر على اللوائح والأنظمة والقوانين الصادرة عن جهة العمل (زرقان، 2016: 20).

البعد السابع: الاتصال الفعال. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: اتقان مهارات الاتصال الفعال. إجادة الإصغاء والإنصات الجيد. الامام بمهارات التعامل مع الطلبة ذوي الخلفيات المتباينة. القدرة على التوظيف الجيد للغة غير اللفظية في الاتصال (زرقان، 2016: 19).

البعد الثامن: تقنيات التعليم. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: توظيف الشبكة العالمية (الانترنت) في تدريس القرآن الكريم. استخدام الحاسب الآلي في تدريس القرآن الكريم. طريقة التعامل مع أجهزة العرض وتشغيلها. توظيف البرامج الالكترونية في تصميم الشرائح والعروض المرئية. إجادة التعامل مع قواعد البيانات الالكترونية المكتبة للبحث العلمي (المطرودي، 2011: 364-365؛ العتيبي، 2012: 217؛ زرقان، 2016: 17).

البعد التاسع: البحث العلمي. ويتضمن الاحتياجات التدريبية التالية: الاطلاع على المنهجيات المتبعة في الأبحاث العلمية. معرفة الكتابة العلمية وطرق التوثيق. معرفة المجالات البحثية وأسس اختيار الموضوع الجيد. (زرقان، 2016: 20).

البعد العاشر: أساليب التقويم. ويتضمن المجالات التدريبية التالية: القدرة على تصميم الاختبارات لمحتوى المقرر. معرفة أساليب تقويم الطلاب (دراسة الحالة- المقابلة- الملاحظة...الخ). تشخيص نقاط القوة والضعف لدى الطالب. إجادة توظيف التغذية الراجعة. اختيار الأسلوب المناسب للتقويم. (المطرودي، 2011: 367).

#### صدق وثبات الأداة:

صدق الأداة: وللتحقق من صدق الأداة تم عرضها على عدد من المحكمين (8 محكمين) والأخذ بتعديلاتهم واقتراحاتهم. حيث تم تعديل العبارات بما يتناسب وعينة البحث وحذف العبارات التي ليس لها علاقة بمحورها أو الهدف العام للبحث؛ حيث تقلص عددها من (59) فقرة إلى (50) فقرة. كما أشار معامل الارتباط عن وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة أقل من (0.01)؛ مما يدل أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي. ثبات الأداة: قام الباحثان باستخراج الخصائص السيكومترية. حيث أخذت عينة استطلاعية شملت (33) معلمة للقرآن الكريم وأظهر معامل الثبات ألفا لكرونباخ 0,971 مما يدل على أن الأداة ذات درجة عالية من الثبات.

#### الوزن النسبي:

استخدم الباحثان مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale وقد تحددت فترات القياس حسب الجدول الآتي:

#### جدول (2): وصف الفترات لمقياس ليكرت الخماسي Likert Scale:

الدرجة	المستوى	الوزن النسبي	المدى	الفترات	مقياس ليكرت
ضعيف	غير موافق بشدة	20 – 35.8%	0.79	1 – 1.79	1
ضعيف جدا	غير موافق	36 – 51.8%	0.79	1.80 – 2.59	2
متوسط	محايد	52 – 67.8%	0.79	2.60 – 3.39	3
كبير	موافق	68 – 83.8%	0.79	3.40 – 4.19	4
كبير جدا	موافق بشدة	84 – 100%	0.80	4.20 – 5	5

#### الأساليب الإحصائية:

1. ألفاء كرونباخ لحساب معامل الثبات.
2. معامل الارتباط لبيرسون لقياس القوة الارتباطية للعبارات وللمحاور.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى المهارات التدريسية.
4. اختبار ANOVA للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية للمهارات التدريسية تبعاً لمتغير مقر العمل (المحافظة) واستخدام الاختبارات لأجل المقارنات البعدية إن تطلبت نتيجة الاختبار ذلك.

#### 4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

##### إجابة السؤال الأول:

للإجابة عن سؤال البحث "ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات القرآن الكريم في سلطنة عمان" استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وذلك حسب الجدول الآتي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية.

م	المجال	الاحتياجات التدريبية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية
3	التدريس الفعال	3.71	0.686	74%
5	إدارة الصف	3.69	0.642	74%

م	المجال	الاحتياجات التدريبية			التقديرات اللفظية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	
7	الاتصال الفعال	3.68	0.613	74%	كبير
4	إدارة الوقت	3.66	0.711	73%	كبير
2	التخطيط	3.64	0.684	73%	كبير
1	التمكن في التخصص	3.60	0.549	72%	كبير
10	التقويم	3.52	0.678	71%	كبير
6	الممارسات الإدارية	3.47	0.683	69%	كبير
8	تقنيات التعليم	3.13	1.022	63%	متوسطة
9	البحث العلمي	3.04	0.834	61%	متوسطة
	المتوسط العام	3.51	0.562	70.2%	كبير

يوضح الجدول (3) أن أبعاد الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان تراوحت تقديراتها بين الكبيرة والمتوسطة. حيث سجل محور التدريس الفعال أعلى المستويات وذلك بمتوسط حسابي 3.71 وانحراف معياري 0.642 ونسبة مئوية 73%؛ يليه محور إدارة الصف بمتوسط حسابي بلغ 3.69 وانحراف معياري 0.642 وبنسبة مئوية 74%. كما سجل محور البحث العلمي أقل المستويات وذلك بمتوسط حسابي 3.04 وانحراف معياري 0.834 ونسبة مئوية بلغت 61%؛ يليه محور تقنيات التعليم بمتوسط حسابي 3.13 وانحراف معياري 1.022 ونسبة مئوية بلغت 63%. ويشير المتوسط العام على كافة الأبعاد إلى الترتيب الثامن وذلك بمتوسط حسابي 3.51 وانحراف معياري 0.562 ونسبة مئوية بلغت 70.2% وتقدير احتياج تدريبي كبير.

ولتحديد الاحتياجات التدريبية استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات المقياس.

والجدول الآتي يوضح الترتيب التنازلي للاحتياجات التدريبية على مستوى المقياس وعلى مستوى الأبعاد:

جدول (4) ترتيب الاحتياجات التدريبية تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

العبارة	المتوسط الحسابي	النسب المئوية	الترتيب بالمحور	الترتيب العام	الدلالة
التمكن في مادة التخصص (الترتيب 6 ونسبة 72% وبمستوى مرتفع)					
أجيد ضبط الأداء في قراءة الآيات والأحاديث.	3.915	78%	1	4	مرتفع
أتمكن من إيجاد العلاقات والترابط بين أفكار الدرس الواحد.	3.747	75%	2	8	مرتفع
أستطيع التمييز بين المفاهيم والمصطلحات في موضوع التعلم.	3.566	71%	3	25	مرتفع
أمتلك القدرة في تنمية الثقافة الخارجية وتوظيفها في مجال التدريس.	3.562	71%	4	27	مرتفع
أستطيع التمييز بين المصطلحات الشرعية ودلالاتها.	3.534	71%	5	31	مرتفع
أستطيع التمييز بين الحقائق والأراء في العلوم الشرعية.	3.321	66%	6	39	مرتفع
التخطيط. (الترتيب 5 ونسبة 73% وبمستوى مرتفع)					
أمتلك القدرة في وضع الخطة اليومية للدرس.	3.963	79%	1	3	مرتفع
أمتلك القدرة في وضع الخطط الفصلية والسنوية للمقرر.	3.698	74%	2	13	مرتفع
لدي الاستطاعة على تحديد الأهداف السلوكية لتدريس القرآن	3.686	74%	3	15	مرتفع
أستطيع تصميم خطط تتناسب جميع مستويات الطلاب العمرية.	3.626	73%	4	21	مرتفع

العبارة	المتوسط الحسابي	النسب المئوية	الترتيب بالمحور	الترتيب العام	الدلالة
أمتلك مهارة ربط الأهداف السلوكية بالأهداف العامة لمقرر القرآن	3.526	71%	5	32	مرتفع
أستطيع صياغة الأهداف السلوكية بطريقة قابلة للقياس.	3.365	67%	6	37	مرتفع
التدريس الفعال (الترتيب 1 ونسبة 74% وبمستوى مرتفع)					
أجيد استخدام أساليب التعزيزات اللفظية وغير اللفظية.	3.915	78%	1	5	مرتفع
أمتلك مهارات الإرشاد والتوجيه الفعال.	3.702	74%	2	10	مرتفع
أمتلك مهارة تعزيز وتشجيع الطالب على الحوار الهادف والبناء.	3.702	74%	3	11	مرتفع
أمتلك مهارات طرح الأسئلة وفنونها.	3.646	73%	4	19	مرتفع
لدي القدرة على استثارة الدافعية للتعلم بالتعزيز المنظم.	3.594	72%	5	23	مرتفع
إدارة الوقت (الترتيب 4 ونسبة 73% وبمستوى مرتفع)					
لدي القدرة على انجاز الدرس في الوقت المحدد.	3.783	76%	1	7	مرتفع
لدي القدرة على تنظيم الوقت لتحقيق نواتج التعلم.	3.690	74%	2	14	مرتفع
لدي القدرة على توزيع زمن الحصة على الأنشطة المختلفة للدرس.	3.650	73%	3	18	مرتفع
لدي الإلمام الكافي باستراتيجية الأولويات وتنظيم الوقت.	3.622	72%	4	22	مرتفع
لدي القدرة على تحديد الزمن اللازم لكل أهداف الدرس.	3.566	71%	5	26	مرتفع
إدارة الفصل (الترتيب 2 ونسبة 74% وبمستوى مرتفع)					
أستطيع التعامل مع المتفوقين في تعلم القرآن الكريم.	4.120	82%	1	1	مرتفع جدا
أجيد استخدام فنيات الملاحظة لسلوك الطالب.	3.642	73%	2	20	مرتفع
أستطيع التعامل مع المشكلات التربوية داخل الصف.	3.582	72%	3	24	مرتفع
أستطيع التعامل مع المتأخرين في تعلم القرآن الكريم.	3.554	71%	4	28	مرتفع
أمتلك القدرة على تحديد صعوبات التعلم لدى الطالب ومعالجتها.	3.550	71%	5	29	مرتفع
الممارسات الإدارية (الترتيب 8 ونسبة 69% وبمستوى مرتفع)					
أتقن تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين الصادرة من جهة العمل.	3.871	77%	1	6	مرتفع
أتقن خطوات اتخاذ القرار.	3.502	70%	2	33	مرتفع
أجيد حل المشكلات وإعطاء البدائل.	3.485	70%	3	35	مرتفع
لدي القدرة على التحليل الموضوعي للمشكلات الإدارية.	3.289	66%	4	41	مرتفع
أتقن كتابة التقارير والمراسلات.	3.208	64%	5	45	مرتفع
الاتصال الفعال (الترتيب 3 ونسبة 74% وبمستوى مرتفع)					
أجيد مهارة الإصغاء والإنصات الجيد.	4.060	81%	1	2	مرتفع جدا
أمتلك مهارات الاتصال الفعال.	3.686	74%	2	16	مرتفع
أمتلك مهارات الاتصال مع الطلبة ذوي الثقافات المختلفة.	3.666	73%	3	17	مرتفع
لدي القدرة على التوظيف الجيد للغة غير اللفظية في الاتصال.	3.345	67%	4	38	مرتفع
تقنيات التعليم (الترتيب 9 ونسبة 63% وبمستوى مرتفع)					
أستطيع استخدام الحاسب الآلي في تدريس القرآن الكريم.	3.309	66%	1	40	مرتفع
أجيد طريقة التعامل مع أجهزة العرض وتشغيلها.	3.257	65%	2	42	مرتفع
أستطيع توظيف الشبكة العالمية في تدريس القرآن الكريم.	3.212	64%	3	44	مرتفع
أمتلك القدرة في تصميم الشرائح والعروض المرئية.	2.992	60%	4	48	متوسط
لدي القدرة على استخدام قواعد البيانات الالكترونية.	2.899	58%	5	50	متوسط
البحث العلمي (الترتيب 10 ونسبة 61% وبمستوى مرتفع)					

العبارة	المتوسط الحسابي	النسب المئوية	الترتيب بالمحور	الترتيب العام	الدلالة
أستطيع التمييز بين مجالات البحثية وأسس اختيار الموضوع الجيد.	3.076	%62	1	46	مرتفع
أتقن مهارة الكتابة العلمية وطرق التوثيق.	3.072	%61	2	47	مرتفع
أستطيع التمييز بين المنهجيات المتبعة في الأبحاث العلمية.	2.983	%60	3	49	متوسط
التقويم (الترتيب 7 ونسبة 71% وبمستوى مرتفع)					
أجيد تشخيص نقاط القوة والضعف لدى الطالب.	3.710	%74	1	9	مرتفع
لدي القدرة على تصميم الاختبارات لمحتوى المقرر.	3.702	%74	2	12	مرتفع
أجيد اختيار الأسلوب المناسب للتقويم.	3.550	%71	3	30	مرتفع
أجيد استخدام أساليب تقويم الطلاب	3.498	%70	4	34	مرتفع
أمتلك القدرة على ربط الأسئلة بأهداف ونواتج التعلم.	3.465	%69	5	36	مرتفع
لدي القدرة على توظيف التغذية الراجعة.	3.249	%65	6	43	مرتفع

يوضح الجدول (4) مستويات المهارات التدريسية على نطاق بنود المقياس حيث تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة جدا بقيم نسبية انحصرت بين 82% و 58%. فقد سجل البند الخامس في مجال إدارة الصف الترتيب الأول بمؤشر بلغ 82% يليه البند الثاني في محور الاتصال الفعال وسجل الترتيب الثاني بمؤشر بلغ 81% ثم البند الثاني في محور التخطيط وسجل الترتيب الثالث بمؤشر بلغ 79% وذلك حسب النسب المئوية الأعلى بالمقياس. كما يظهر الجدول أن البند الخامس في محور تقنيات التعليم سجل الترتيب الخامس بمؤشر بلغ 58% يليه البند الأول في محور البحث العلمي وسجل الترتيب التاسع والأربعين بمؤشر بلغ 60% ومتوسط حسابي سجل 2.983؛ ثم البند الرابع في محور تقنيات التعليم وسجل الترتيب الثامن والأربعين بمؤشر بلغ 60% ومتوسط حسابي سجل 2.992 وذلك حسب النسب المئوية الأدنى بالمقياس. ويلاحظ الباحث في توزيع مستويات البنود أن مؤشرات المستوى المتوسط (وعدها ثلاثة مؤشرات) توزعت على المحاور ذات المؤشرات الأدنى في الأهمية النسبية (البحث العلمي وتقنيات التعليم)؛ كما أن مؤشرات المستوى المرتفع جدا (وعدها مؤشرا فقط) توزعت في المحاور ذات المؤشرات الأعلى في الأهمية النسبية (إدارة الفصل والاتصال الفعال).

#### إجابة السؤال الثاني:

للإجابة على السؤال الثاني "ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان تعزى لمتغير المحافظة" استخدم الباحث اختبار أنوفا ANOVA وذلك للمقارنة بين متغير مستقل متعدد المستويات بمتغير تابع. والجدول الآتي يوضح نتيجة الاختبار وقيمة أنوفا والدلالة الإحصائية:

جدول (5) نتيجة اختبار أنوفا في مستوى المهارات التدريسية تبعا لمتغير المحافظة.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة ف	مستوى المهارات التدريسية لدى معلمات القرآن الكريم تبعا لمتغير المحافظة		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحافظة
دالة إحصائية	0.028	2.063	0.67715	2.8600	مسندم
			0.64999	3.3347	الظاهرة
			0.50439	3.4390	مسقط
			0.52183	3.5294	الداخلية
			0.28213	3.5600	الوسطى

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة ف	مستوى المهارات التدريسية لدى معلمات القرآن الكريم تبعا لمتغير المحافظة		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			0.62533	3.5800	البريمي
			0.50733	3.6060	الباطنة ج
			0.52309	3.6090	ظفار
			0.54118	3.6188	الباطنة ش
			0.47623	3.6723	الشرقية ش
			0.82319	3.7400	الشرقية ج
			0.56271	3.5387	المجموع

يوضح الجدول (5) نتيجة اختبار أنوفا؛ حيث إن قيمة ف 2.063 وقيمة احتمالية 0.028 وهي أصغر من 0.05 مما يعني أنها دالة إحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمهارات التدريسية لدى معلمات القرآن الكريم تبعا لمتغير المحافظة. كما تظهر النتائج أن أعلى درجة لقيمة المتوسطات كانت بمحافظة الشرقية جنوب وسجلت 3.74 تليها محافظة الشرقية شمال وبلغت 3.67 ثم محافظة الباطنة شمال بمتوسط 3.61. كما يوضح الجدول أقل قيمة للمتوسطات حيث كانت بمحافظة مسندم وسجلت 2.86 تليها محافظة الظاهرة وبلغت 3.33 ثم محافظة مسقط وبلغت 3.43.

ولمعرفة سبب الفروق بين المجموعات للمهارات التدريسية تبعا لمتغير المحافظة تم إجراء اختبار المقارنات البعدية Multiple Comparisons حيث تم تطبيق اختبار أقل فرق معنوي (LSD) Least Significant Difference. جدول رقم (6) نتائج اختبار المقارنات البعدية (LSD) ذات الدلالة إحصائية تبعا لمتغير المحافظة.

القيمة الاحتمالية	الفرق بين المتوسطات	مجموعات المهارات التدريسية تبعا لمتغير المحافظة ذات الدلالة الإحصائية.
0.009	* 0.57900	مسقط ---- مسندم
0.001	* 0.74600	الباطنة ج ---- مسندم
0.003	* 0.75875	الباطنة ش ---- مسندم
0.039	* 0.30100	الشرقية ج ---- مسقط
0.034	* 0.40533	الشرقية ج ---- الظاهرة
0.000	* 0.88000	الشرقية ج ---- مسندم
0.041	* 0.23331	الشرقية ش ---- مسقط
0.045	* 0.33764	الشرقية ش ---- الظاهرة
0.000	* 0.81231	الشرقية ش ---- مسندم
0.004	* 0.66934	الداخلية ---- مسندم
0.020	* 0.72000	البريمي ---- مسندم
0.002	* 0.74900	ظفار ---- مسندم
0.031	* 0.70000	الوسطى ---- مسندم

يوضح الجدول (6) أن محافظة مسندم تصدرت أعلى المحافظات في عدد المقارنات تليها محافظة الشرقية جنوب والشرقية شمال. كما تظهر النتائج أن أعلى قيمة في الفروق بين المتوسطات كانت بين الشرقية جنوب ومحافظة مسندم بفارق بلغ \*0.88 وقيمة احتمالية 0.000 تليها بين الشرقية شمال ومحافظة مسندم بفارق \*0.81



وقد كانت قيمة احتمالية 0.000 ثم بين محافظة الباطنة شمال مع محافظة مسندم بفارق \*0.75 وبقية احتمالية 0.003 عند مستوى معنوية 0.05 لدى كافة المقارنات. كما يوضح الجدول (6) أن أدنى قيمة في الفروق بين المتوسطات كانت بين الشرقية جنوب ومحافظة مسقط بفارق بلغ \*0.23 وبقية احتمالية 0.041 تليها بين الشرقية جنوب ومحافظة مسقط بفارق بلغ \*0.3 وقيمة احتمالية 0.039 ثم بين الشرقية شمال ومحافظة الظاهرة بفارق بلغ \*0.33 وبقية احتمالية 0.045 وذلك عند مستوى معنوية 0.05 على كافة المقارنات.

ولأجل تقدير حجم الأثر للفروق بين متوسطات المجموعات تم إجراء اختبار مربع ايتا Squared Eta وأظهرت نتيجة الاختبار القيمة 0.080 مما يدل أن التأثير بين المتوسطات في مستوى المهارات التدريسية لمعلمات القرآن الكريم تبعاً لمتغير المحافظة كان متوسط الأثر.

دلّت نتائج الدراسة أن معلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان تراوحت احتياجاتهن التدريبية بين الكبيرة والمتوسطة؛ وهذا يدلّ أنهنّ يمتلكن المهارات التدريسية الجيدة والمستوى المتوسط والكبير؛ فحاجتهنّ التدريبية ليست كبيرة نظراً لخبرتهنّ في مجال عملهنّ.

وتوضّح النتائج أن أبعاد الاحتياجات التدريبية تفاوتت درجاتها في التقدير؛ وقد تأكّد إحصائياً أن الأبعاد تقنيات التعليم والبحث العلمي جاءت الأكثر احتياجاً.

كما دلّت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم تباينت بين محافظة وأخرى (مقر العمل)؛ وقد جاءت محافظات مسندم والظاهرة ومسقط الأكثر احتياجاً للتدريب والتطوير.

### مناقشة النتائج والتوصيات:

تشير نتائج الدراسة إلى امتلاك معلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان مهارات تدريسية جيدة حيث تراوحت بين المتوسطة والكبيرة. مما يعزز دور وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في تدريب وتنمية المهارات التدريسية لدى هذه الفئة. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة المطرودي (2011) من أن الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم تراوحت بين المتوسطة والكبيرة. مما يدلّ على تلقي هذه الفئة برامج تدريبية متعلقة بالمهام الوظيفية نوعاً وكماً. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عيسى (2012) ودراسة الغيثي (Al Ghotheify, 2017) من أن الاحتياجات التدريبية ضعيفة. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة بول وريتسما ومنتر (Pool, Reitsma, & Mentz, 2013) في انخفاض مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالمحور تقنيات التعليم وتختلف في مستوى المحور المتعلق بالتمكن في مادة التخصص؛ حيث توصلت الدراسة الحالية إلى ارتفاع المستوى في هذا المحور. كما توصلت الدراسة إلى وجود الاختلاف في مستوى المهارات التدريسية تبعاً لمتغير المحافظة (مقر العمل). وهذا يدلّ بضرورة التمييز في تصميم البرامج التدريبية لصالح المحافظات ذات المهارات التدريسية الأدنى.

### التوصيات والمقترحات:

استناداً للنتائج التي خلصت إليها الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

- أهمية البرامج التدريبية لمعلمات القرآن الكريم وخاصة حسب ترتيب الأولوية بنتيجة الدراسة وخاصة المهارات التدريسية المتصلة بتقنيات التعليم والبحث العلمي.
- وضع خطط تدريبية تناسب كل محافظة من المحافظات للتدريب وتحسين مستوى الأداء بالمهارات التدريسية.
- ضرورة الاهتمام بتطوير المهارات التدريسية في محافظات مسندم والظاهرة ومسقط.



- دعوة المختصين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية في سلطنة عمان إلى تنفيذ برامج تدريبية لتحسين مستوى الأداء الحالي إلى صفة الدقة (الكبيرة) والاتقان (الكبيرة جدا) في الأداء لتحسين جودة الإنجاز مع ضرورة الاعتبار لتغيير المحافظة في وضع الخطط والبرامج التدريبية.

كما يقترح الباحثان بناء على نتائج البحث:

- إجراء الدراسات بصفة مستمرة على فئة معلمات القرآن الكريم لمتابعة الاحتياجات التدريبية في المهارات التدريسية وتقويم أثر البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها.
- دراسة أثر التخصص والمؤهل العلمي وعدد الدورات التي تلقتها المعلمة وسنوات الخبرة على مستوى الأداء وتقويم الاحتياجات التدريبية.

## قائمة المراجع:

أولاً- المراجع بالعربية:

- بخيت، عادل حسن. (2010، فبراير). الجودة وتنمية وتدريب الموارد البشرية دراسة تطبيقية على قطاع التعليم العالي في سلطنة عمان حالة جامعة صحار. المؤتمر العربي الثاني تنمية الموارد البشرية وتعزيز الإقتصاد الوطني. مسقط: سلطنة عمان.
- الحجري، حميد بن ناصر بن حمد. مدير دائرة تنمية الموارد البشرية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية. (2018). وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان في ضوء الكفايات المهنية. (مقابلة شخصية).
- الخطيب، أحمد محمود. (1989). منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها. مجلة التربية. الدوحة: العدد 89. فبراير. ص 84 - 92.
- الديب، إبراهيم رمضان؛ الحياي، وليد ناجي. (2015). التدريب في المؤسسات التعليمية استراتيجيات تحديثها وتفعيلها. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- رضوان، محمود عبد الفتاح. (2012). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الريامي، هلال بن حمود بن سالم الريامي. مدير مدارس القرآن الكريم بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية. 10 مايو 2018. تنمية المهارات التدريسية والمهنية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان التابعات لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية. (مقابلة شخصية).
- زرقان، ليلي. (2016). برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف 1 - 2 الجزائر. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي. المجلد 9 العدد 25. اليمن، ص 3 - 32.
- السعدي، مروان بن محمد بن أحمد. أخصائي تدريب وتأهيل بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية. (2017). الاحتياجات التدريبية لمعلمات القرآن الكريم بسلطنة عمان. (مقابلة شخصية).
- السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال. (2010، فبراير). التدريب التربوي في سلطنة عمان رؤية مستقبلية لتنمية الموارد البشرية. المؤتمر العربي الثاني تنمية الموارد البشرية وتعزيز الإقتصاد الوطني. مسقط، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- السكارنة، بلال خلف، و اليعقوبي، خليفة بن حارب. 2011. طرق إبداعية في التدريب. مجلة التطوير التربوي. مسقط: العدد 65. أكتوبر. ص 60 - 63.
- شحاته، حسن، و النجار، زينب. (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- شحاته، زين محمد. (2006). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض المهارات التدريسية لدى معلمي القرآن الكريم. مجلة القراءة والمعرفة. العدد 57. مصر، ص 122 - 173.
- الطويرقي، حنان محمد عبد الله. (2011). "بناء برنامج لتدريب معلمات القرآن الكريم في أثناء الخدمة بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية: تصور مقترح". مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس. العدد 167. فبراير. ص 231 - 273.
- العتيبي، نايف بن عضيف بن فالح. (2012) "الحاجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم في المرحلة المتوسطة بمدينة الخبر من وجهة نظر معلمي العلوم الشرعية والمشرفين". مجلة القراءة والمعرفة. مصر، العدد 127. يناير. ص 190 - 234.
- علام، محمد عبد القادر. (2010). تصميم نظم التدريب ومواصفات المدرب المتميز. مجلة دراسات أمنية. العدد 3. ص 67 - 90.
- عيسى، محمد أحمد. (2012). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية لجودة الأداء. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد 13. العدد 4. البحرين، ص 363 - 404.
- القاسمي، صالح بن ناصر بن محمد. (2004). تحديد الاحتياجات التدريبية وأثرها على تطوير الأداء بالتطبيق على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير). جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- مرداد، فؤاد بن صدفة. (2012). تحليل الاحتياجات التدريبية لمعلم الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني. مجلة عالم التربية. السلسلة 13. العدد 40. مصر، ص 41 - 75.
- المطرودي، خالد بن إبراهيم. (2011). الاحتياجات التدريبية في الجانب التدريسي لمعلم القرآن الكريم في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. المجلد 23. العدد 2. ص 317 - 372.
- وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. (2017ب). تعميم وزاري رقم 9 / 2017. أهمية التزام الحضور للدورات والورش التدريبية التي تنفذها الوزارة للموظفين. مسقط: مكتب وزير الأوقاف والشؤون الدينية.
- وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. (3 مايو، 2017). اللائحة التنظيمية للوظائف والأنشطة الدينية (القرار الوزاري رقم 356 / 2017). الجريدة الرسمية، العدد 1194.

#### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Al Ghotheify, N. (2017). Teaching Skills among Yemeni Student Teachers. **Journal of Reading and Knowledge- Egypt**, pp. 187, 1-16.
- Gupta, S., & Gupta, A. (2013). The System Approach in Education. **International Journal of Management**. July Vol. 1.

- Johnston, J. Halocha, J. Chater, M. (2007). Developing Teaching Skills in the Primary. Maidenhead, England; New York: Open University Press, McGraw-Hill Education. <https://www.worldcat.org/oclc/245043744/editions?editionsView=true&referer=di>
- Kyriacou, C. (2007). **Essential Teaching Skills**. United Kingdom - london: Nelson Thornes Ltd.
- Pool, J., Reitsma, G., & Mentz, E. (2013). An Evaluation of Technology Teacher Training in South Africa: Shortcomings and recommendations. *Int J Technol Des Educ*, pp. 23: 455-472.