

تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدينة الرياض

في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة

سراء أحمد الشهري

جامعة الملك سعود || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدينة الرياض في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات، وتم اختيار عينة مكونة من (52) مشرفة تربوية من مجتمع الدراسة البالغ عددهن 70 مشرفة تربوية، وكانت النتائج كالتالي:

حصل إجمالي الأداة على متوسط عام (3.99) بتقدير (موافقة)، وعلى مستوى الأبعاد حصل بعد تخزين المعرفة على أعلى متوسط (4.16) بتقدير (موافقه)، يليه بعد تشخيص المعرفة بمتوسط (4.02) بتقدير (موافقة)، وحل ثالثاً بعدين توليد وتطبيق المعرفة بمتوسط (3.99) بتقدير (موافقه)، فيما جاء بعد نشر المعرفة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.80) وتقدير (موافقه). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات فيما يتعلق بـ (تشخيص المعرفة . تخزين المعرفة . مشاركة المعرفة . تطبيق المعرفة) باختلاف متغير المؤهل التعليمي. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بـ (توليد المعرفة) باختلاف متغير المؤهل العلمي وذلك لصالح المشرفات صاحبات المؤهل العلمي بكالوريوس. لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ فأقل بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة باختلاف متغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بتدريب المشرفات التربويات على عمليات إدارة المعرفة، وتوفير قاعدة بيانات منظمة لحفظ وتوليد ونشر المعرفة في مكاتب التربية والتعليم، والتركيز على تدريب المشرفات التربويات على توليد المعرفة لصاحبات والتركيز على من يمتلكن المؤهل بكالوريوس.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، المشرفات التربويات، إدارة المعرفة.

مقدمة

نظراً لتغير الكثير من المفاهيم تجاه الإدارة كوسيلة لاستثمار المعرفة وتحفيز القدرات، فقد تحولت الفكرة من كون الإدارة أداة تقليدية لتسيير العمل وفق الإمكانيات المتاحة إلى النظر فيما تحويه المؤسسة من معارف ضمنية في عقول أفرادها، أو ظاهرية في اللوائح والأنظمة التي تسيّر عملها. من هذا المنطلق برز مدخل إدارة المعرفة كأحدث المداخل لإدارة التغيير في المنظمات عموماً، والتربية على وجه التحديد. من هذا المنطلق برز مدخل إدارة المعرفة كأحدث المداخل لإدارة التغيير في المنظمات عموماً، والتربية على وجه التحديد، حيث أن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب توفر مجموعة من العناصر التي تساهم في نجاحها، ويتم ذلك من خلال القيام بعمليات التدريب للموظفين على إدارة المعرفة والتي تهتم كما وصفها نور الدين بتحديد المعرفة ومصادرها والتعامل مع الأرقام والمعلومات والنظم المعلوماتية والنظم الإدارية وتصنيف هذه المعلومات وتبويبها وتخطيطها واستخدامها الاستخدام الأمثل عند الحاجة (نور الدين، 2010: 9).

وقد تبنت مؤسسات التعليم العام في الدول المتقدمة إدارة المعرفة وأثبتت فعاليتها، ووضحت جوبيني ذلك بقولها أن إدارة المعرفة يمكن استخدامها لتعزيز الإدارة التربوية والتي بدورها تعزز التعليم والتعلم (جوبيني، 2002: 170).

ويعتبر الإشراف التربوي جزء من منظومة الإدارة التربوية، وأحد الركائز للعملية التعليمية، حيث يعد الإشراف التربوي منظومة متكاملة من العمليات التي تسعى عبر تكاملها إلى تحقيق هدف عام واحد يتمثل بتجويد العملية التعليمية (مريزق، 2008: 21).

تبرز الحاجة لتحديد الاحتياجات التدريبية للإشراف التربوي للاستفادة من المعرفة في مكاتب الإشراف من خلال ما وصف (ياسين، 2007: 53): "بأنه لا يمكن تنظيم استثمار المعرفة التنظيمية من دون وجود فريق مدرب يتولى مهام استقطاب وتخزين المعرفة، وتطوير البنية التحتية التقنية للمعرفة بالإضافة إلى أنشطة تنمية رأس المال الفكري في المنظمة، ويمكن أن يضاف - أيضاً - أنشطة التعليم والتدريب المستمر، وتنظيم اجتماعات العصف الذهني واستخدام تقنيات تحفيز انتقال المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة".

مشكلة الدراسة:

يتضح مما سبق أن تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات على ضوء مفاهيم إدارة المعرفة سيؤدي إلى تحسين أداء المشرفات التربويات، وانعكاس ذلك أيضاً على المستفيدين خارجه، وذلك للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة في الكوادر البشرية، وفي السجلات، واللوائح، والأنظمة المشكّلة للبنية التنظيمية، بتوفير تدريب لتعزيز إدارة المعرفة، ورفع كفاءة المشرفات التربويات، لاستيعاب عملية التغيير في التربية للتوجهات المعاصرة إقليمياً وعالمياً. وسيكون وجود إدارة المعرفة بمثابة حل فعال لمشكلة الغموض والصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي وضعف النمو، وذلك ما وضحته نتائج دراسة (الزايدي، 2008) أن جميع بنود الاستبانة المتعلقة بالصعوبات التي تواجه ممارسة أنظمة إدارة المعرفة كانت تقديراتها عالية، وقد أوصت الدراسة على توظيف أسلوب الاتجاه القائم على إعداد المشرفات التربويات وتدريبهن في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة. لما لهذا الأسلوب من التغيير الجذري والشامل لمكونات برامج إعداد المشرفات التربويات. أيضاً كشفت نتائج دراسات (السلي، 2007؛ المغيدي، 2001) عن وجود قصور وضعف في التطور والأداء للمشرفين التربويين في مكاتب الإشراف، وصعوبة في الدور الإشرافي وعدم وضوح، مما يُظهر الحاجة لتطبيق إدارة المعرفة كمنهج للتطوير في هذا المجال.

لذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي: ما هي الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدينة الرياض في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

1. ما الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدينة الرياض في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة؟
2. هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين وجهات نظر المشرفات التربويات في مكتب التربية والتعليم بغرب الرياض حول الاحتياجات التدريبية في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة عائداً للاختلاف في المتغيرات التالية (المؤهل العلمي - الخبرة في مجال الإشراف التربوي)؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في مكتب التربية والتعليم بالبيعية بمدينة الرياض في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة.
2. التعرف على تأثير المتغيرات (المؤهل العلمي - الخبرة في مجال الإشراف التربوي). في إحداث فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين وجهات نظر المشرفات التربويات في مكتب التربية والتعليم بالبيعية بمدينة الرياض حول الاحتياجات التدريبية في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة.

أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية الدراسة في أنها تناولت مجال يتسم بالحدائثة ويمثل اتجاهاً رائداً في الإدارة المعاصرة لتطبيقه في مجال الإشراف التربوي، حيث تعتبر إدارة المعرفة أحد المداخل الإدارية التي تُمكن المنظمات من الوصول إلى مرحلة التميز في ظل تعقد المعطيات المعلوماتية، وبذلك يتوقع أن تفيد نتائج الدراسة على النحو الآتي:
1. قد تسهم في سد الفجوة وتحسين الأداء بتغيير الممارسات الإشرافية في مكاتب الإشراف التربوي: في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة.
 2. قد تساعد القيادات التربوية في معرفة الحاجات التدريبية الأكثر أهمية للعمل على وضع الخطط اللازمة لها.
 3. قد تفيد المتدربات بالتفاعل أكثر مع البرامج التدريبية التي شاركن في تحديدها وتلامس همومهن ومشكلاتهن.
 4. قد تلفت انتباه المسؤولين على أهمية تفعيل التكنولوجيا مثل المكتبات الإلكترونية والتدريب على إنتاجها وإنتاج المعرفة منها مما يرفع من جودة مكاتب الإشراف بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية ككل.
 5. قد تفيد في إلقاء الضوء على مدى أهمية تدريب المشرفات التربويات على عمليات إدارة المعرفة مما يقلل من الغموض في دور الإشرافي التربوي.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرته هذه الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة في مدينة الرياض.
2. الحدود البشرية: المشرفات التربويات في مكتب التربية والتعليم بالبيعية في مدينة الرياض.
3. الحدود المكانية: مكتب التربية والتعليم بالبيعية في مدينة الرياض.
4. الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من عام 1432 هـ / 1433 هـ.

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية: هي مجموعة التغييرات الواجب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لكي يتمكن من أداء وظيفته الحالية بكفاءة أكبر، أو لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى (أبو النصر، 2009: 80).

التعريف الإجرائي للاحتياجات التدريبية: مجموعة التغيرات و التطورات المطلوب إحداثها في معارف وسلوك المشرفات التربويات، من أجل تلبية متطلبات العمل، بحيث يمكن حصرها وفق مفاهيم إدارة المعرفة. المشرف التربوي: الوظيفة الرئيسة للمشرف التربوي كخبير، والتي تكمن في مساعدة المعلمين على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة لتقديم الخدمات الفنية، وتحسين أساليب التدريس وتوجيه العملية التربوية وجهة صحيحة (وزارة التربية والتعليم، 1419: 99).

مفهوم الإشراف التربوي: وهو منظومة متكاملة من الأنشطة المتخصصة، والمنظمة والمستمرة والتي تقع ضمن مسؤوليات المشرف التربوي، بهدف مساعدة المعلمين على التطور المهني واكتساب خبرات جديدة، وتنمية مهاراتهم لتحسين عملية التعليم وتحقيق الأهداف المنشودة من النظام التربوي (مريزق، 2008: 28).

الإدارة لغة: القيام بخدمة الآخرين. (الصاوي، 2007: 11)

الإدارة اصطلاحاً: هي ذلك النشاط الذي يهدف إلى تحقيق نوع من التنسيق والتعاون بين جهود عدد من الأفراد من أجل تحقيق هدف عام (الصاوي، 2007: 11)

المعرفة لغة: عكس النكرة. (الدليمي، 2011: 14)

المعرفة اصطلاحاً: للدلالة على ما تم الوصول إليه بتفكير وتدريب. (الدليمي، 2011: 14)

إدارة المعرفة: عملية يتم بموجبها تجميع واستخدام الخبرات المتراكمة من أي مكان في الأعمال، سواء كان في الوثائق أو قواعد البيانات أو عقول العاملين، لإضافة القيمة للشركة من خلال الابتكار والتطبيق وتكامل المعرفة في طرق غير مسبوقة (العلي وآخرون، 2006: 27).

التعريف الإجرائي لإدارة المعرفة: تطبيق أساليب إدارة المعرفة في ممارسات الإشراف التربوي والتي تتضمن تطوير أداء المشرفات التربويات، والاستفادة من المعرفة المعلنة (قواعد البيانات - الإنترنت - خرائط المعرفة - المكتبات الإلكترونية)، والضمنية (الحوار الجماعي - مجموعات العمل).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

المبحث الأول: الاحتياجات التدريبية

1. عناصر الاحتياجات التدريبية

من خلال تعريف الاحتياجات التدريبية يتضح أنها تتمثل في ثلاثة عناصر رئيسية: (صادق، 1992: 12-13)

1. المعلومات: هي الحصول على معارف وأفكار جديدة، مع فهمها واستيعابها إلى الحد الذي يستطيع عنده الفرد أن يعبر عن هذه المعرفة والاستفادة منها عملياً، مثل معرفة اللوائح المنظمة للعمل.
2. المهارات: أي اكتساب الفرد القدرة على استخدام وسائل جديدة، بطريقة فعالة، واستخدام نفس الوسائل بطريقة أكثر كفاءة.
3. السلوك: المقصود به اكتساب نزعات للتصرف نحو الأشياء أو الأشخاص أو المواقف بطريقة جديدة، وهذا يتطلب محو عادات واتجاهات قديمة قبل تثبيت الاتجاهات الجديدة.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

وقد حدد (ترسي، 2004: 35) عدة زوايا وأبعاد تتضح من خلالها أهمية التدريب وهي أن التدريب صفة من صفات المنظمة الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في مجال استخدامات التكنولوجيا أو الإدارة، وبدون أن تكون هناك قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير فلن تستطيع المنظمة ولا الأفراد تحقيق أهدافاً للنمو والرخاء في المستقبل. أن كل العاملين تقريباً بالمنظمات يحتاجون للتدريب، فالموظف الجديد يحتاج إليه في مرحلة التهيئة كما يحتاج له الموظفون على راس العمل لزيادة المهارات.

المبحث الثاني: الإشراف التربوي

أهداف الإشراف التربوي:

- لا يتم التوجيه السليم إلا إذا كان تعاونياً بين الموجه والمعلم وإدارة المدرسة.
- تحسين موقف التعليم لصالح التلميذ، وهذا التحسين لا يكون عشوائياً، بل يكون مخططاً.

- مساعدة المعلمين على تتبع البحوث النفسية والتربوية، ونتائجها ودراساتها معهم ومعرفة الأساليب الجديدة الناتجة من البحوث، ولابد للمشرف أن يُولد عند المعلم حب الاطلاع.
- أن يجعل المعلمين مقتنعين أن ما يعملونه داخل الصف هو مكمل لما يقوم به التلاميذ خارج الصف سواء في الحديقة أو المختبر أو البيئة المحلية (حمودة، 2011: 188-189).

المبحث الثالث: إدارة المعرفة:

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تلقى اهتماماً متزايداً من قبل المهتمين في المجالات التربوية لدورها وأهميتها في تنظيم المعرفة وترتيبها وتوليدها في مجالات التخطيط التربوي والتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات، ويشهد العالم اليوم تحولاً غير مسبق في مجال تدفق المعلومات، وبالتالي توصلت العلاقة بين الانتصارات العلمية والتكنولوجية، وبين مدى توافر نظم المعلومات ونظم إدارة المعرفة في مختلف أوجه النشاط الإنساني (البيلاوي وحسين، 2007: 42).

عمليات إدارة المعرفة:

أورد (العلي وآخرون، 2006: 40-45)؛ عمليات إدارة المعرفة وهي (تشخيص المعرفة ثم اكتسابها ثم توليدها ثم تخزينها ثم تطويرها وتوزيعها وأخيراً تطبيقها) وذلك على النحو التالي:

- 1) تشخيص المعرفة: البحث عن مكان وجود تلك المعرفة هل هي في رؤوس العاملين أم في النظم أم في الإجراءات.
- 2) اكتساب المعرفة: تمثل مرحلة الحصول على المعرفة من مصادر داخلية مثل مستودعات المعرفة، أو من خلال المشاركة في الخبرات والممارسات وحضور المؤتمرات والندوات.
- 3) توليد المعرفة: هي إبداع المعرفة من خلال مشاركة فرق العمل في توليد المعرفة الجديدة.
- 4) تخزين المعرفة: تشمل الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة من مصادر عديدة مما يؤدي مع مرور الزمن إلى تراكم المعرفة التنظيمية، التي تدعمها تكنولوجيا المعلومات.
- 5) تطوير المعرفة وتوزيعها: من خلال زيادة قدرات عمال المعرفة، إضافة إلى الحاجة إلى البرامج التدريبية، والتعليم التنظيمي وتنمية المهارات التعاونية، لإبداع منتجات جديدة في مجال المعرفة.
- 6) تطبيق المعرفة: يعتبر تطبيق المعرفة استكمالاً للتعليم والشرح وهذا يحسّن من مستوى تعميق المعرفة.

الدراسات السابقة:

دراسة الزايدي (2009) هدفت إلى تشخيص واقع أنظمة إدارة المعرفة في مراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف، وما يكشفه من تحديد نقاط القوة والضعف. وكان المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، وعينة الدراسة 237 مشرفة من مختلف التخصصات بمراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف. وقد تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن جميع بنود الاستبانة المتعلقة بدرجة ممارسة أنظمة إدارة المعرفة كانت تقديراتها من قبل المشرفات بدرجة عالية. أظهرت نتائج الدراسة فروقاً بين متوسطات تقديرات المشرفات لدرجة ممارسة أنظمة إدارة المعرفة بمراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف فيما ينسب للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص، وعلى مستوى الاستبانة ككل كان هناك فروق بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات حول درجة الممارسة، وجاءت لصالح المؤهل العلمي الدبلوم بعد البكالوريوس وقد يعود ذلك لإدراكهن بأهمية تطبيق إدارة المعرفة وذلك من خلال إعدادهن لتطبيق إدارة المعرفة..

دراسة (طاشكندي، 2008) هدفت إلى توضيح أهمية توظيف إدارة المعرفة في إدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة، وبيان أثرها في التطوير التربوي. وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، ومجتمع الدراسة مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بوزارة التربية والتعليم بمكة المكرمة وجدة وعددهن (130)، وبينت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة يعين أهمية إدارة المعرفة وأهمية توظيفها في إدارة التربية والتعليم. وأنهن يرين بأن إدارة التربية والتعليم لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة. ويجد أفراد مجتمع الدراسة أن عملية اكتساب المعرفة وتطويرها من أهم عمليات إدارة المعرفة. وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة تعود لمتغير العمل الحالي وهو الإشراف الإداري.

دراسة (الغامدي، 2008) هدفت إلى التعرف على فاعلية الأداء الفني للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، وتحديد العوامل المؤدية إلى قصور أدائهم لمهامهم الإدارية والفنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة (320) وعينة الدراسة (238) مشرف تربوي، وكان من نتائج الدراسة أن العوامل المؤدية لقصور فاعلية الإشراف هي كثرة الأعمال الإدارية، وضعف الصلاحيات المخولة للمشرف، وكثرة عدد المدارس التي على المشرف زيارتها، وقلة الحوافز المعنوية للمشرف.

وفي فلوريدا بأمريكا أجرى (مكارثي، 2006) دراسة هدفت إلى التأكد من أن إدارة المعرفة المستخدمة في مجال الصناعة يمكن تطبيقها في مجال التعليم العالي. وقد أجريت الدراسة على (220) من القادة الذين يتأسسون إدارة المعرفة في الجامعات. وتم استخدام منهج دراسة الحالة. ومن خلال الاستبانة والمقابلات وتحليل المستندات تم التوصل لعدة نتائج منها. إمكانية تعزيز التعليم والتعلم من خلال إدارة المعرفة. أظهرت الدراسة ضعف في المجالات التي احتاجت إلى المشاركة في المعرفة بين الإدارات المختلفة.

دراسة (كايلي، 2004): هدفت إلى تحديد مدى فعالية إدارة المعرفة في تطوير التخطيط واتخاذ القرار في العديد من أنواع وانماط مؤسسات التعليم العالي في ناشفيل حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم توزيع (450) استبانة على عدد من مؤسسات التعليم العالي. وكان من أهم النتائج أن مؤسسات التعليم العالي مارست إدارة المعرفة من خلال هيئة البحث العلمي في الجامعة. وأن مؤسسات التعليم العالي التي قدمت بنية تكنولوجية قوية من النظم والأجهزة التي تدعم المعرفة قد ضاعفت فرص الأفراد في المشاركة المعرفية سواءً كانت بالمشاركة الإلكترونية أو المشاركة الفعلية وجهاً لوجه. وقد ابرزت خطوات ناجحة في التخطيط واتخاذ القرار.

دراسة (أبو قبة، 2004) هدفت إلى معرفة مدى تطبيق تلك الوزارات لبرامج وأنظمة إدارة المعرفة والمعلومات فيها، ومعرفة المشاكل والتحديات التي تواجه الإدارة المعرفية والمعلوماتية في الأردن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الدراسة هي الاستبانة، وعينة الدراسة (303) مديراً ورئيساً قسم من المجتمع الكلي والبالغ (556). ومن النتائج التي توصلت إليها أن الوزارات المركزية تطبق برامج وأنظمة إدارة المعرفة والمعلومات باستثناء نظام المكتبات الإلكترونية. وأن إدارة المعرفة والمعلومات بأنظمتها المختلفة تحسن عملية اتخاذ القرارات الإدارية وتسهم في تفعيل عمليات الاتصال والتنسيق بين الأفراد العاملين والدوائر التنظيمية في الوزارات المركزية. وأن إدارة المعرفة والمعلومات تزيد من كفاءة وفاعلية العمل.

دراسة (بوليتس، 2001): هدفت إلى تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة وأنماط القيادة السائدة في المنظمات الأسترالية في مدينة (سيدني) وتحديد النمط القيادي الذي يدعم بشكل أفضل إدارة المعرفة، وقد كان المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي عبر توزيع الاستبانة على (227) فرداً ممن يتركز عملهم في مجال إدارة المعرفة. ومن أهم نتائجها أن نمط قيادة الإدارة التشاركية والذاتية هما النمطان اللذان يعملان على تشجيع وتسهيل إدارة المعرفة، لاشتمالها على التفاعل الانساني المطلوب، فيما تقوم الإدارة العليا بعملية التغيير الثقافي الجذري. كما توصلت

الدراسة إلى أن أبرز مهام القادة تتمثل في تشجيع عمليات الاتصال، وتعزيز عمليات التفاعل لاكتساب المعرفة والتشارك فيها.

تعليق على الدراسات السابقة:

ساعدت الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وتصميم أدوات الدراسة وتفسير وتحليل نتائج دراستها. ووضحت أن إدارة المعرفة أثبتت جدواها في شتى المجالات والمنظمات، وأنها قد لاقت قبولاً من جميع هذه المنظمات. أيضاً وضحت أن إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً على الأداء العملي والسلوك، وأن هناك دعوى من الباحثين بضرورة تطبيق إدارة المعرفة في منظماتهم لأن هذا العصر هو عصر المعرفة، والحاجة لأن يكون أفراد المنظمة على معرفة تامة بعمليات المعرفة ليتم تطبيقها.

أن الدراسة الحالية تتفق مع معظم الدراسات السابقة في أنها استخدمت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وفي أنها تتناول معرفة تطبيق هذه الإدارات لمفهوم إدارة المعرفة مثل دراسة (بوليتس، 2001)، ودراسة (كايلي، 2004)، (طاشكندي، 1427). كذلك تركز هذه الدراسة على مكاتب الإشراف التربوي مثل دراسة (الغامدي، 2008)، ودراسة (الزايدي، 2009). ورغبة هذه الدراسات لتطوير المنظمات حتى تواكب عصر النهضة الحالي والمستقبلي.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث أن الدراسات السابقة مثل دراسة (الزايدي، 2009)، (طاشكندي، 1427). ودراسة (كايلي، 2004) ركزت على قياس وجود إدارة المعرفة ومدى الوعي بأهميتها في المنظمات التي تمت عليها الدراسة، بينما الدراسة الحالية ركزت بشكل مباشر على تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات من خلال قياس ممارسة عمليات إدارة المعرفة في عملياتها الخمسة، ليتم تطبيق إدارة المعرفة وفق معلومات وافية في مكاتب الإشراف التربوي بهدف التطوير وبناء معرفة تراكمية.

3- منهجية وإجراءات البحث:

منهجية الدراسة: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة العديد من المناهج البحثية، توصلت إلى أن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة وعينتها: يتشكل مجتمع الدراسة من مشرفات مكتب التربية والتعليم بغرب الرياض (70) مشرفة، بينما تكونت عينة الدراسة من (52) مشرفة. بما نسبته (75%) من مجتمع الدراسة. وتم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة) كما هو موضح في الجدول التالي:

المؤهل العلمي:

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الإشراف

المؤهل	التكرارات	النسبة المئوية	سنوات الخدمة	التكرارات	النسبة المئوية
بكالوريوس	49	98%	أقل من 5 سنوات	6	11.5
ماجستير	3	2%	من 5 إلى 10 سنوات	8	15.4
الإجمالي	52	100%	أكثر من 10 سنوات	38	73.1
			الإجمالي	52	100

يتضح من الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة في الإشراف التربوي، ووضح أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة (49 مشرفة تربوية) بنسبة (98%) مؤهلين العلمي بكالوريوس، في حين أن هناك (3 مشرفات) بنسبة (2%) مؤهلين العلمي ماجستير. ويتضح أن ما يقارب من ثلاثة أرباع أفراد عينة الدراسة (38 مشرفة تربوية) بنسبة (73.1%) خبرتهن في الإشراف التربوي أكثر من 10 سنوات، في حين أن هناك (8 مشرفات) بنسبة (15.4%) خبرتهن في الإشراف التربوي تتراوح ما بين (5 إلى 10 سنوات)، وفي الأخير هناك (6 مشرفات تربويات) بنسبة (11.5%) خبرتهن اقل من 5 سنوات.

بناء وتصميم أداة الدراسة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة والإطار النظري في بناء الاستبانة. وبعد التوجيه بتعديل بعض العبارات تكونت الاستبانة في صورتها النهائية والتي اشتملت على (35 فقرة) مقسمة على خمسة أبعاد.

الصدق الظاهري للاستبانة:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة وظهورها في صورتها الأولية، تم عرضها على 4 من المحكمين في قسم الإدارة التربوية، وذلك للاسترشاد بأرائهم. وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداهها المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة لتظهر الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

جدول (2) معاملات ارتباط بيرسون للبعد الأول والثاني والثالث والرابع والخامس بالدرجة الكلية للبعد

الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بكل من:									
تشخيص المعرفة		تخزين المعرفة		توليد المعرفة		مشاركة المعرفة		تطبيق المعرفة	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	.792**	9	.861**	14	.795**	22	.897**	29	.872**
2	.842**	10	.789**	15	.788**	22	.844**	30	.877**
3	.765**	11	.828**	16	.673**	24	.790**	31	.809**
4	.782**	12	.808**	17	.890**	25	.931**	32	.884**
5	.858**	13	.753**	18	.881**	26	.940**	33	.831**
6	.849**	-	-	19	.661**	27	.901**	34	.881**
7	.776**	-	-	20	.724**	28	.843**	35	.877**
8	.815**	-	-	21	.802**	-	-	-	-

** دال عند مستوى 0.01.

** دال عند مستوى 0.01.

يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع العبارات دالة عند مستوى 0.01، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات الفاكرونباخ:

جدول (3) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	معامل الثبات
1	الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتشخيص المعرفة	.924
2	الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق تخزين المعرفة	.866
3	الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتوليد المعرفة	.902
4	الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بمشاركة المعرفة	.950
5	الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتطبيق المعرفة	.942
	الثبات الكلي	.968

يوضح الجدول (3) أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.968) وهي درجة ثبات عالية.

الوزن النسبي: لتفسير متوسطات الدراسة تم استخدام المقياس الخماسي التالي:

1. من 1 إلى 1.80 يمثل (غير موافقة مطلقاً) نحو كل عبارة باختلاف البعد المراد قياسه.
2. من 1.80 إلى 2.59 يمثل (غير موافقة) نحو كل عبارة باختلاف البعد المراد قياسه.
3. من 2.60 إلى 3.39 يمثل (لست متأكدة) نحو كل عبارة باختلاف البعد المراد قياسه.
4. من 3.40 إلى 4.19 يمثل (موافقة) نحو كل عبارة باختلاف البعد المراد قياسه.
5. من 4.20 إلى 5.0 يمثل (موافقة جداً) نحو كل عبارة باختلاف البعد المراد قياسه.

الأساليب الإحصائية: ومعالجة بيانات الدراسة استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية:

- (1) معامل ارتباط بيرسون: للكشف عن صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- (2) معامل ارتباط ألفا كرونباخ: للكشف عن معامل ثبات أداة الدراسة.
- (3) التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة (عينة الدراسة)
- (4) المتوسط الحسابي: لمعرفة متوسط كل عبارة من عبارات الاستبانة.
- (5) الانحراف المعياري: لمعرفة مدى التشتت في استجابات أفراد العينة.
- (6) اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (T-Test): للتعرف على إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة.
- (7) اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA): وذلك للتعرف على إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد الدراسة.

4- عرض ومناقشة النتائج:

سيتم عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه: " ما الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدينة الرياض في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة؟ وللإجابة على السؤال؛ تم احتساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة، وذلك كما يوضحها الجدول الآتي:

أولاً: الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتشخيص المعرفة.
جدول رقم (4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتشخيص المعرفة مرتبةً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المحور.

الترتيب	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					ك	الفقرات	هـ
			لا أوافق مطلقاً	غير موافقة	لست متأكدة	موافقة	موافقة جداً			
1	0.91	4.21	-	4	5	19	24	ك	القدرة على تصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية.	1
			-	7.7	9.6	36.5	46.2	%		
2	0.94	4.21	-	5	3	20	24	ك	امتلاك مهارة تصنيف البيانات والمعلومات التي يتم جمعها في الزيارات الميدانية بطرق علمية.	2
			-	9.6	5.8	38.5	46.2	%		
7	1.02	3.77	-	9	7	23	13	ك	القدرة على استخدام أسلوب العرض الصوري لخرائط المعرفة (مخططات ورسوم دلالية).	3
			-	17.3	13.5	44.2	25.0	%		
8	1.10	3.75	-	10	9	17	16	ك	القدرة على القيام بتصميم خريطة خاصة للمعرفة في مكتب التربية والتعليم	4
			-	19.2	17.3	32.7	30.8	%		
6	0.96	4.02	-	7	2	26	17	ك	القدرة على القيام بالمراجعة الداخلية والخارجية للمعرفة بانتظام	5
			-	13.5	3.8	50.0	32.7	%		
4	1.04	4.06	-	8	2	21	21	ك	القدرة على التخطيط لتحديد الفجوات المعرفية	6
			-	15.4	3.8	40.4	40.4	%		
3	1.00	4.12	-	6	5	18	23	ك	القدرة على القيام بدراسة الحالة للبحث عن المعرفة في المكتب والميدان	7
			-	11.5	9.6	34.6	44.2	%		
5	1.03	4.04	-	6	8	16	22	ك	امتلاك المقاييس المناسبة لقياس المعرفة الموجودة	8
			-	11.5	15.4	30.8	42.3	%		
4.02								المتوسط العام		

1. يتضح من الجدول (4) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على المحور قد بلغ (4.04 - 5) وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتوسط الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة البحث. وهذا يعني أن أفراد العينة يوافقن على حاجتهم إلى التدريب على تشخيص المعرفة. وعلى مستوى الفقرات؛ جاءت الفقرة رقم (1) بالمرتبة الأولى فيما يتعلق بتشخيص المعرفة بمتوسط حسابي (4.21)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية على أن المشرفات التربويات ليس لديهن القدرة على تصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية. وجاءت الفقرة رقم (4) بالمرتبة الثامنة فيما يتعلق بتشخيص المعرفة بمتوسط حسابي (3.75)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد العينة على أن المشرفات التربويات ليس لديهن القدرة على القيام بتصميم خريطة خاصة للمعرفة في مكتب التربية والتعليم.

ثانياً: الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتخزين المعرفة.
جدول رقم (5) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتخزين المعرفة مرتبةً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المحور.

الترتيب	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					ك %	الفقرات	هـ
			لا أوافق مطلقاً	غير موافقة	لست متأكدة	موافقة	موافقة جداً			
2	0.94	4.21	--	5	3	20	24	ك	القدرة على حفظ البيانات والمعلومات في قواعد البيانات.	9
4	1.05	4.13	-	9.6	5.8	38.5	46.2	%		
3	1.02	4.17	-	6	7	13	26	ك	امتلاك مهارة تحويل البيانات لمعلومات.	10
1	1.01	4.27	-	11.5	13.5	25.0	50.0	%		
5	0.95	4.04	-	6	5	15	26	ك	القدرة على معرفة كيفية تسجيل مهارات المعلمات في صورة بيانات ومعلومات.	11
2	0.94	4.21	-	11.5	9.6	28.8	50.0	%		
4	1.05	4.13	-	6	3	14	29	ك	القيام بتدوين الخبرات التي تكتسبها المشرفة من عملها الميداني	12
3	1.02	4.17	-	11.5	5.8	26.9	55.8	%		
1	1.01	4.27	1	5	1	29	16	ك	امتلاك مهارة تحويل خرائط المعرفة لتسجيل المعرفة	13
5	0.95	4.04	1.9	9.6	1.9	55.8	30.8	%		
4.16									المتوسط العام	

1. يتضح من الجدول (5) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على المحور قد بلغ (4.16 - 5) وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتوسط الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة البحث. وهذا يعني أن أفراد العينة يوافقون على حاجتهم إلى التدريب على تخزين المعرفة. وعلى مستوى الفقرات: جاءت الفقرة رقم (12) بالمرتبة الأولى بين الفقرات فيما يتعلق بتخزين المعرفة من وجهة نظر العينة بمتوسط حسابي (4.27). وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات ليس لديهن القدرة على القيام بتدوين الخبرات التي تكتسبها المشرفة من عملها الميداني. جاءت الفقرة رقم (13) بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات فيما يتعلق بتخزين المعرفة من وجهة نظر المشرفات التربويات بمتوسط حسابي (4.04) وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات لا يمتلكن مهارة توظيف خرائط المعرفة لتسجيل المعرفة.

ثالثاً: الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتوليد المعرفة.

جدول رقم (6) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتوليد المعرفة مرتبةً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المحور.

الترتيب	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					ك	الفقرات	هـ
			لا أوافق مطلقاً	غير موافقة	لست متأكدة	موافقة	موافقة جداً			
5	1.19	3.96	3	6	1	22	20	ك	القدرة على اكتساب المعرفة من مصادر خارجية.	14
3	1.10	4.08	5.8	11.5	1.9	42.3	38.5	%		
6	1.01	3.92	2	4	5	18	23	ك	استخدام أسلوب المعالجة النظامية للمعرفة الضمنية من خلال استنباط واستقراء الدروس المتعلمة.	15
7	1.31	3.87	3.8	7.7	9.6	34.6	44.2	%		
8	1.23	3.78	1	6	4	26	15	ك	استخدام أسلوب المحاكاة المستقبلية (سناريوهات التعلم) في توليد المعرفة	16
1	1.01	4.19	1.9	11.5	7.7	50.0	28.8	%		
2	1.10	4.13	1	-	14	13	24	ك	القدرة على تنظيم حلقات الحوار مع المشرفات والمعلمات	17
4	1.26	4.02	1.9	-	26.9	25.0	46.2	%		
5	1.19	3.96	1	12	2	17	18	ك	القدرة على تفعيل ورش العمل.	18
3	1.10	4.08	1.9	23.1	3.8	32.7	34.6	%		
6	1.01	3.92	-	6	4	16	26	ك	استخدام وسائل الاتصال الحديثة المتصلة بمصادر المعرفة (المكتبة الإلكترونية - قواعد المعلومات..)	19
7	1.31	3.87	-	11.5	7.7	30.8	50.0	%		
8	1.23	3.78	-	8	4	13	27	ك	توظيف التكنولوجيا في الحصول على المعرفة.	20
1	1.01	4.19	-	15.4	7.7	25.0	51.9	%		
2	1.10	4.13	2	8	4	11	27	ك	تطبيق إدارة الحوار كوسيلة لخلق حلول إبداعية للمشكلات التربوية	21
4	1.26	4.02	3.8	15.4	7.7	21.2	51.9	%		
3.99									المتوسط العام	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على المحور قد بلغ (3.99 - 5) وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتوسط الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة البحث. وهذا يعني أن أفراد العينة يوافقون على حاجتهم إلى التدريب على توليد المعرفة. وعلى مستوى الفقرات؛ جاءت الفقرة رقم (19) بالمرتبة الأولى بين الفقرات فيما يتعلق بتوليد المعرفة من وجهة نظر المشرفات التربويات بمتوسط حسابي (4.19)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات لا يستخدمن وسائل الاتصال الحديثة المتصلة بمصادر المعرفة. جاءت الفقرة رقم (18) بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات يتعلق بتوليد المعرفة من وجهة نظر المشرفات التربويات بمتوسط حسابي (3.87)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات ليس لديهن القدرة على تفعيل ورش العمل.

رابعاً: الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بنشر المعرفة.
جدول (7) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بنشر المعرفة مرتبةً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المحور.

الترتيب	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					ك %	الفقرات	ع
			لا أوافق مطلقاً	غير موافقة	لست متأكدة	موافقة	موافقة جداً			
3	1.12	3.83	1	9	4	22	16	ك	توزيع المعرفة داخلياً من خلال الفرق المتنوعة معرفياً.	22
6	1.10	3.73	1.9	17.3	7.7	42.3	30.8	%		
7	1.19	3.62	1	10	4	24	13	ك	استخدام أسلوب التدريب من قبل الزملاء	23
2	1.25	3.88	1.9	19.2	7.7	46.2	25.0	%		
5	1.25	3.77	-	16	2	20	14	ك	تصميم النشرات الداخلية لتوزيع المعرفة على المشرفات والمعلمات.	24
4	1.30	3.79	-	30.8	3.8	38.5	26.9	%		
1	0.99	4.04	1	12	1	16	22	ك	القدرة على نقل المعرفة من خلال تشكيل فرق عمل متخصصة.	25
3	1.12	3.83	1.9	23.1	1.9	30.8	42.3	%		
6	1.10	3.73	1	13	2	17	19	ك	استثمار الاجتماعات كوسيلة لنشر المعرفة والخبرة.	26
7	1.19	3.62	1.9	25.0	3.8	32.7	36.5	%		
2	1.25	3.88	1	14	2	13	22	ك	استخدام وسائط التقنية الحديثة في تبادل المعرفة.	27
5	1.25	3.77	1.9	26.9	3.8	25.0	42.3	%		
4	1.30	3.79	1	5	3	25	18	ك	المشاركة المستمرة في فرق التعلم المتنوعة مع الخبراء الداخليين.	28
1	0.99	4.04	1.9	9.6	5.8	48.1	34.6	%		
3.80									المتوسط العام	

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على المحور قد بلغ (3.80 - 5) وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتوسط الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة البحث. وهذا يعني أن أفراد العينة يوافقون على حاجتهم إلى التدريب على نشر المعرفة. وعلى مستوى الفقرات؛ جاءت الفقرة رقم (28) بالمرتبة الأولى بين الفقرات فيما يتعلق بمشاركة المعرفة من وجهة نظر العينة بمتوسط حسابي (4.04)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات لا يشاركن باستمرار في فرق التعلم المتنوعة مع الخبراء الداخليين. جاءت الفقرة رقم (24) بالمرتبة السابعة فيما يتعلق بمشاركة المعرفة من وجهة العينة بمتوسط حسابي (3.62)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات لا يقمن بتصميم النشرات الداخلية لتوزيع المعرفة على المشرفات والمعلمات.

خامساً: الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتطبيق المعرفة.
جدول (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق بتطبيق المعرفة مرتبةً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المحور.

الترتيب	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					ك	الفقرات	هـ
			لا أوافق مطلقاً	غير موافقة	لست متأكدة	موافقة	موافقة جداً			
5	1.16	3.94	2	7	3	20	20	ك	القدرة على القيام بالبحوث العلمية	29
6	1.07	3.94	3.8	13.5	5.8	38.5	38.5	%		
3	1.03	4.02	1	6	7	19	19	ك	إنشاء المناخ الداعم لتطبيق المعرفة من خلال الإمكانيات المتوافرة في المكاتب	30
4	1.06	3.98	3.94	11.5	13.5	36.5	36.5	%		
7	1.16	3.87	1	5	5	21	19	ك	الاستفادة من مخزون المعرفة الذي يمتلكه المكتب	31
2	1.12	4.10	1.9	9.6	9.6	40.4	36.5	%		
1	1.00	4.12	-	8	5	19	20	ك	القدرة على اتخاذ القرار بناءً على اللوائح والأنظمة	32
5	1.16	3.94	-	15.4	9.6	36.5	38.5	%		
6	1.07	3.94	1	9	5	18	19	ك	القدرة على قراءة خرائط المعرفة للحصول على المعلومة بأقل كلفة ووقت.	33
3	1.03	4.02	1.9	17.3	9.6	34.6	36.5	%		
4	1.06	3.98	1	7	3	16	52	ك	استخدام الحوار نظراً لتنوع أنماط المعرفة بين المشرفات بهدف زيادة فاعلية اتخاذ القرار.	34
7	1.16	3.87	1.9	13.5	5.8	30.8	48.1	%		
2	1.12	4.10	-	6	5	18	32	ك	القدرة على وضع تفسيرات مقننة ومحددة للمعلومات.	35
1	1.00	4.12	-	11.5	9.6	34.6	44.2	%		
3.99									المتوسط العام	

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على المحور قد بلغ (3.99 - 5) وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتوسط الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة البحث. وهذا يعني أن أفراد العينة يوافقون على حاجتهم إلى التدريب على تطبيق المعرفة. جاءت الفقرة رقم (35) بالمرتبة الأولى بين الفقرات فيما يتعلق بتطبيق المعرفة من وجهة العينة بمتوسط حسابي (4.12). وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات ليس لديهن القدرة على وضع تفسيرات مقننة ومحددة للمعلومات. جاءت الفقرة رقم (33) بالمرتبة السابعة بين الفقرات فيما يتعلق بتطبيق المعرفة من وجهة نظر المشرفات التربويات بمتوسط حسابي (3.87)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن المشرفات التربويات ليس لديهن القدرة على قراءة خرائط المعرفة للحصول على المعلومة بأقل كلفة ووقت.

السؤال الثاني: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر المشرفات التربويات في مكتب التربية والتعليم بالبيعة بمدينة الرياض حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة عائداً للاختلاف في المتغيرات التالية (المؤهل العلمي - الخبرة في مجال الإشراف التربوي)؟ وللتعرف إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء إدارة المعرفة طبقاً لاختلاف متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخدمة في الإشراف التربوي والدورات التدريبية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبارت (T-test)، وجاءت النتائج كالتالي:

أولاً: المؤهل العلمي

جدول رقم (9) نتيجة اختبار (ت) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضرورة إدارة المعرفة باختلاف متغير المؤهل الدراسي.

المحاور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
تشخيص المعرفة	بكالوريوس	49	4.04	.828	.503	.617
	ماجستير	3	3.79	.381		
تخزين المعرفة	بكالوريوس	49	4.16	.819	.365	.717
	ماجستير	3	4.0	.529		
توليد المعرفة	بكالوريوس	49	4.05	.830	2.252	.029
	ماجستير	3	2.94	1.29		
مشاركة المعرفة	بكالوريوس	49	3.87	.973	1.764	.084
	ماجستير	3	2.81	1.65		
تطبيق المعرفة	بكالوريوس	49	4.04	.895	1.551	.127
	ماجستير	3	3.19	1.43		

يتضح من الجدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات فيما يتعلق ب (تشخيص المعرفة . تخزين المعرفة . مشاركة المعرفة . تطبيق المعرفة)، في حين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق (بتوليد المعرفة)، وذلك لصالح المشرفات أصحاب المؤهل العلمي بكالوريوس،

حيث إن المشرفات أصحاب المؤهل العلمي بكالوريوس حاجتهن للتدريب فيما يتعلق بتوليد المعرفة أكبر من حاجة المشرفات التربويات أصحاب المؤهل العلمي ماجستير.

ثانياً: الخبرة في مجال الإشراف التربوي

جدول رقم (10) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة في مجال الإشراف التربوي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	المجموعات	الصعوبات
.413	.900	.592	2	1.183	بين المجموعات	تشخيص المعرفة
		.657	49	32.214	داخل المجموعات	
			51	33.398	المجموع	
.207	1.628	1.024	2	2.047	بين المجموعات	تشخيص المعرفة
		.629	49	30.810	داخل المجموعات	
			51	32.858	المجموع	
.906	.099	.081	2	.162	بين المجموعات	تشخيص المعرفة
		.817	49	40.035	داخل المجموعات	
			51	40.197	المجموع	
.843	.171	.188	2	.376	بين المجموعات	تشخيص المعرفة
		1.098	49	53.782	داخل المجموعات	
			51	54.159	المجموع	
.735	.310	.279	2	.557	بين المجموعات	تشخيص المعرفة
		.900	49	44.088	داخل المجموعات	
			51	44.646	المجموع	

يتضح من الجدول (10) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة. وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب وجهات نظر المشرفات التربويات فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات باختلاف متغير الخبرة في مجال الإشراف التربوي.

تشابهت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الزايدي، 1429) في أن هناك فروق بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات حول درجة الممارسة لصالح المؤهل العلمي، ولكن اختلفت معها في أن دراسة الزايدي كانت للدبلوم بعد البكالوريوس بينما هذه الدراسة كانت للماجستير. كما تشابهت مع دراسة (طاشكندي، 2008) في أن المشرفات التربويات يعين أهمية إدارة المعرفة من خلال تطبيقها. واختلفت مع دراسة (أبوقبة، 2004) التي توصلت إلى أن الوزارات المركزية تطبق برامج وأنظمة إدارة المعرفة والمعلومات باستثناء نظام المكتبات الإلكترونية والذي هو أحد عناصر تخزين المعرفة، بينما وضحت الدراسة الحالية من خلال درجة الموافقة بمتوسط عام (4.16) التي حصل عليها مجال تخزين المعرفة أن مجال الإشراف التربوي يقوم بعملية تخزين المعرفة. أيضاً اختلفت مع دراسة (مكارثي، 2006) حيث أظهرت دراسته ضعفاً في المجالات التي احتاجت إلى المشاركة في المعرفة بين الإدارات المختلفة. بينما أخذت المشاركة ونشر المعرفة (3.80) بدرجة موافقة.

الخلاصة:

حصل إجمالي الأداة على متوسط عام (3.99) بتقدير (موافقة)، وعلى مستوى الأبعاد حصل بُعد تخزين المعرفة على أعلى متوسط (4.16) بتقدير (موافقه)، يليه بُعد تشخيص المعرفة بمتوسط (4.02) بتقدير (موافقة)، وحل ثالثاً بعدين توليد و تطبيق المعرفة بمتوسط (3.99) بتقدير (موافقه)، فيما جاء بُعد نشر المعرفة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.80) و تقدير (موافقه). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات فيما يتعلق بـ (تشخيص المعرفة . تخزين المعرفة . مشاركة المعرفة . تطبيق المعرفة) باختلاف متغير المؤهل التعليمي. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فيما يتعلق (بتوليد المعرفة)، باختلاف متغير المؤهل العلمي وذلك لصالح المشرفات صاحبات المؤهل العلمي بكالوريوس. وقد يعود ذلك إلى أن المشرفات بالماجستير حصلن على تأهيل و تدريب أكثر في مجال إدارة المعرفة. لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في ضوء مفاهيم إدارة المعرفة، باختلاف متغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، وقد يعود ذلك لعدم وجود مؤثر مثل غدارة المعرفة يساعد على تطوير استخدام عمليات إدارة المعرفة بناء على السنوات.

توصيات ومقترحات الدراسة:

- توفير قاعدة بيانات منظمة لحفظ وتوليد ونشر المعرفة في مكاتب التربية والتعليم.
- وضع البنية التحتية في مكاتب التربية والتعليم التي تساعد على تفعيل إدارة المعرفة.
- تكوين فريق عمل يتكفل بجميع الاستشارات المتعلقة بإدارة المعرفة وتفعيل عملياتها.
- يقترح بناء وحدة إدارة المعرفة في مكاتب التربية والتعليم لتفعيل إدارة المعرفة وفق معايير علمية.
- يقترح نشر مفهوم إدارة المعرفة عبر تدريب المشرفات التربويات على عمليات إدارة المعرفة.
- يقترح توظيف التكنولوجيا في مكاتب الإشراف التربوي مما يسهل تطبيق إدارة المعرفة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت. (2009). إدارة العملية التدريبية وتحديد الاحتياجات: النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفجر.
- أبو قبة، عاهد جبر. (2004). مدى تطبيق إدارة المعرفة والمعلومات في الوزارات المركزية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.
- البيلاوي، حسن حسين؛ حسين، سلامة. (2007). إدارة المعرفة في التعليم. الاسكندرية: دار الوفاء.
- تربي، وليم. (2004). التدريب والتطوير نظم وتصميم. ترجمة: سعد الجبالي. الرياض: الإدارة العامة للبحوث.
- حمودة، حسين حمودة. (2011). مفاهيم حديثة في وظائف الإدارة التربوية والتعليمية. عمان: دار اسامة.
- الدليهي، عبد الرزاق محمد. (2011). المدخل إلى وسائل الإعلام والاتصال. عمان: دار الثقافة والنشر.
- الزايدي، أمل. (2009). درجة ممارسة أنظمة إدارة المعرفة بمراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف كما تراها المشرفات التربويات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة تربوية وتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

- السلمي، نايف معتاد. (2007). درجة اسهام المشرفين التربويين المقيمين (المنسقين) في حل مشكلات الإدارة المدرسية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة تربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- صادق، هدى أحمد. (1992). تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع الحكومي. المجلة العربية للتدريب. 5، 32-56.
- الصاوي، ياسر. (2007). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- طاشكندي، زكية. (2008). إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيقها من وجهة نظر المشرفات الإداريات ومديرات الإدارات إدارة التربية والتعليم مدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة تربوية وتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- العلي، عبد الستار: قنديلجي، عامر ابراهيم: العمري، غسان. (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة. عمان: دار المسيرة.
- الغامدي، علي بن محمد. (2008). فعالية الأداء الفني للمشرفين التربويين في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
- مريزق، هشام يعقوب. (2008). النظرية والتطبيق في الإشراف التربوي. الأردن: الراهة.
- المغيدي، الحسن محمد. (2001). نحو إشراف تربوي أفضل. الرياض: مكتبة الرشد.
- نورالدين، عصام. (2010). إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم. (1419). دليل الموجه التربوي. الرياض: الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب.
- ياسين، سعد غالب. (2007). إدارة المعرفة: المفاهيم والنظريات. عمان: دار المناهج.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Guiney ،Susan. (2002). Knowledge Management for School Leaders: An ecological framework for Thinking Schools. Teachers College: Columbia University.
- Keeley ،Edward. (2004). Institutional Research as the Catalyst for the Extent and effectiveness of knowledge management Practices in Improving planning and Decision Making in Higher Education Organizations. U.S.A. [http://: proquest.umi.com/ pqd web](http://proquest.umi.com/pqd web). UMI.
- McCarthy ،A.F. (2006). Knowledge Management: Evaluating strategies and processes used in higher education. PHD. Nova southeastern University.
- Politics ،john. (2001). The Relationship of various leadership styles to knowledge Management ، leadership and organization development journal ،22 ،(8) ،mcbup.com.

Identify the training needs of supervisors Educationalists in Riyadh

in light of the concepts of knowledge management

ABSTRACT: The objectives of this study are to identify the training needs of the educational supervisors in Riyadh based on the concepts of knowledge management, as well as to recognize the significant differences between the views of supervisor's educationalists in Riyadh of training needs based on the concepts of knowledge management using these variables (qualification - experience in the field of educational supervision). To achieve that, the researcher used the approach of descriptive survey curriculum to collect data. A sample of (52) educational supervisors was selected out of 70 supervisors at Obadiah Education Office. The results showed that the total survey obtained the average of (3.99) with an estimate of (approval). This survey involved four dimensions level. First, the knowledge storage dimension which obtained the highest mean of (4.16) with an estimate of (approved). Second, the dimension of knowledge diagnosis gains an average of (4.02) with an estimate of (approval). Third, the dimension of knowledge generation and application get an average of (3.99) with an estimate of (Approved). Fourth, the dimension of knowledge dissemination has an average of (3.80) with an estimate of (approved). There are no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between views supervisor's educationalists on the training needs regarding (knowledge diagnosis, knowledge store, knowledge sharing, knowledge application) with various educational qualification. On the other hand, there are statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between views supervisor's educationalists on the training needs according to the knowledge generation with a different scientific qualification which can be a benefit for supervisors with a Bachelor degree. In addition, there are no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between views supervisor's educationalists on the training needs based on the concepts of knowledge management with the variable years of service in educational supervision, and training courses. The study highlights several recommendations for the educational supervisors. For example, train educational supervisors about the knowledge management processes, provide an organized database for the conservation, generation and dissemination of knowledge in education offices, and development of infrastructure which will help to activate the knowledge management.

Keywords: Training Needs, Educational Supervisor, Knowledge Management.