



مدى إسهام التدريب التربوي المقدم لمعلمات المدارس الثانوية بمدينة الدمام على تطوير أدائهن المهني من وجه نظرهن.

إعداد الباحثة

د. غادة بنت سالم سعيد ال صبيح

قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: gssalghamdi@iau.edu.sa

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب المقدم لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الدمام، وكذلك التعرف على جودة التدريب التربوي المقدم، وما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين تلقوا التدريب والذين لم يتلقوه، ومن ثم تقديم مقترحات من وجهة نظر الباحث قد تساعد في عملية تحسين التدريب المقدم لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الدمام. استخدم الباحث مزيجًا من المنهج الكمي والنوعي. وكمثال على المنهج النوعي، تم النظر في الأدبيات العربية والأجنبية في منهج المكتبة النظرية. من ناحية أخرى، تم اختيار 50 معلمًا من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الدمام عشوائيًا للمنهج الوصفي المسحي للمنهج الكمي. وأكدت معاملات الارتباط الصدق البياني لأداة الدراسة، وتحقق عدد من المحكمين من صدقها الظاهري. استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية لقياس الاتساق الداخلي وألفا ومعادلة كرونباخ. من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: ثلاثة وعشرون من المشاركين في الدراسة، أي ما نسبته 51.1% من الإجمالي، هم فوق سن 35 عامًا. وهم الفئة الأكبر من أفراد الدراسة. ويشكل هؤلاء الأفراد البالغ عددهم 41 فردًا نسبة 91.1% من إجمالي مجتمع الدراسة. مؤهلهم الأكاديمي هو درجة البكالوريوس، وهم الفئة الأكبر من أفراد الدراسة. ويشكل هؤلاء الأفراد البالغ عددهم 25 فردًا نسبة 55.6% من إجمالي مجتمع الدراسة. وتبلغ سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وهم الفئة الأكبر من أفراد الدراسة. ويشكل هؤلاء الأفراد البالغ عددهم 22 فردًا نسبة 48.9% من إجمالي مجتمع الدراسة. ويبلغ عدد البرامج التدريبية التي حصلوا عليها من 4 إلى 10 برامج، وهم الفئة الأكبر من أفراد الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، حاضره الدمام، التطوير المهني.



ABSTRACT

This study sought to identify the reality of training provided to secondary school teachers in Dammam, as well as to identify the quality of educational training provided and whether there are statistically significant differences between those teachers who received training and those who did not, and then to present proposals from the researcher's point of view that may help in the process of improving the training provided to secondary school teachers in Dammam. The researcher used a combination of quantitative and qualitative approaches. As an example of the qualitative approach, Arabic and foreign literature were looked at in the theoretical library approach. On the other hand, 50 secondary school teachers in Dammam Governorate were chosen at random for the descriptive survey approach for the quantitative approach. Correlation coefficients confirmed the graphic validity of the study tool, and a number of arbitrators verified its apparent validity. The researcher used several statistical methods to measure internal consistency, alpha, and Cronbach's equation. Among the most prominent results reached by the study are the following: Twenty-three of the study participants, or 51.1% of the total, are over the age of 35. They are the largest category of study individuals. These 41 individuals make up 91.1% of the total study population. Their academic qualification is a bachelor's degree, and they are the largest category of study individuals. These 25 individuals make up 55.6% of the total study population. Their years of experience are more than 10 years, and they are the largest category of study individuals. These 22 individuals make up 48.9% of the total study population. The number of training programs they obtained is 4-10 programs, and they are the largest category of study individuals.

Keywords: Training, Dammam, Professional Development



المقدمة:

لبلوغ الجوهر من التدريب التربوي وتجنب الهدر التعليمي لابد لأصحاب القرار التربوي أن يتصدوا للعقبات والمعوقات التي تواجه تدريب المعلمات حتى يتواكب التعليم في المملكة العربية السعودية مع منافسيها في التعليم من الدول المتقدمة ولا بد من دراسة ما وصلت إليه الدول المتقدمة في مجال التدريب التربوي بغية تلمس حلول مناسبة لتلك المعوقات و لكي نصل إلى عائد الاستثمار من تطوير الأداء المهني لادب من بيان العلاقة بين التدريب والتطوير المهني من حيث طبيعته الفلسفية النظرية من جانب والتطبيقية الميدانية من جانب آخر ، مع إثارة الانتباه إلى ضرورة دمج مصطلح تطوير الأداء المهني بمفهومه الإداري في العملية التدريبية بجميع مراحلها ، وذلك لتحقيق النقلة النوعية والكمية للعملية التدريبية بأكملها والوصول بها إلى الاحترافية المهنية والعمل المؤسسي الخاص مما يساهم في فرض هيبة واحترام البرامج التدريبية المقدمة خلال العام الدراسي للمعلمات فتكون ثمارها منعكسة على العملية التربوية بشكل كلي. ويعرف تطوير الأداء المهني على انه زيادة الإنتاج وإعداد معايير تنفيذ العمل، والمساعدة في تطوير مؤهلات الفرد وكفاءته ورفع إنتاجيته (ناصر، 1998م، 32). في حين يعرف التدريب بأنه "عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات وأراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف المتوخى انجازها وتحسين الأداء باستمرار" (حمود والخراشة ، 125، 1427) ويتأمل التعريفين السابقين يتجلى لنا مدى ارتباط التدريب بالتطوير المهني، حيث إن التدريب في المنظمات يهدف إلى تقوية التزام الأفراد برسالة المنظمة، وتنمية شخصيتهم وتطويرها وتزويدهم بالمهارات الضرورية لتحقيق أهداف المنظمة على أكمل وجه . إلا انه ينبغي تقويم فاعليه التدريب نفسه للتأكد من تحقيق الأهداف المقررة وتوظيف الموارد البشرية والمادية توظيفاً راشداً ويأتي اهتمام المنظمات بالتدريب بدافع إن ما ينفق فيه يمثل استثمار في الموارد البشرية قد يكون له مردود يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، الأمر الذي يساهم في زيادة المهارات والمعارف والاتجاهات الايجابية نحو العمل مع رفع دافعيه وقدرة الفرد على الانجاز. إن الحكومة السعودية ومن خلال سياسة التعليم تؤمن بعظم المردود الايجابي من البرامج التدريبية المستمرة والتي تقدم للمعلمين على كافة المستويات وأثر ذلك في أدائهم وإنتاجيته الميدانية حيث يعد التدريب أثناء الخدمة من أهم وسائل تحقيق

التعليم المستمرة في التحول عالم الأفكار والنظريات إلى عالم الواقع والتطبيقات" (الحميدي، 1412هـ، 396).

لذا نصت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية في المادة (170) على إن التدريب للمعلمين عمليه مستمرة وتوضع لغير المؤهلين لرفع مستواهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم. وتنفيذ لهذه السياسة الهامة تولى وزارة التربية والتعليم التدريب التربوي أثناء الخدمة العناية والرعاية عن طريق سن اللوائح والتشريعات المنظمة للعملية التدريبيه بأكملها ابتداء بالتخطيط وانتهاء بالتنفيذ والتقييم وما يتخللها من عمليات ومراحل تسهم في تكامل الصورة التدريبيه.

مشكلة الدراسة:

وتكمن مشكلة الدراسة في أنها تتناول موضوع اثر التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام للمعلمات على تطوير أدائهن الوظيفي، إذ تفتقر المكتبات لمثل هذه الدراسات لذا تعد هذه الدراسة مهمة لكل إدارات التدريب في التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية في هذا المجال، ويتوقع في حال تطبيقها مستقبلاً بإدارات التربية والتعليم الرفع من كفاءتها ومستواها وجودتها ومساعدتها على الاهتمام بالمؤشرات ذات العلاقة بمستوى الجودة المطلوبة لتقليل المعوقات في التدريب بالتعليم العام.

فعند الرجوع لأدبيات الدراسة تبين ضعف التطرق لهذا الموضوع في مجال التربية والتعليم فهناك قلة في الدراسات السابقة التي طرقت للموضوع وكان جلها في منظمات ومؤسسات حكوميه بعيدة عن ميدان التربية والتعليم، أو أنها تبحث في حدود مكانية مغايرة لحدود الدراسة الحالية (حاضرہ الدمام مدارس الثانوية للبنات)، وكانت تلك الدراسات تنظر لمصطلح التدريب وأثرة على التطوير المهني من مفهومه الضيق والذي عبروا عنه بالأداء الوظيفي فقط دون تطويره.

ومن هنا نستطيع أن نصيغ مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ماهو واقع التدريب التربوي المقدم لمعلمات المدارس الثانوية بحاضرة الدمام على تطوير أدائهن المهني من وجه نظرهن؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على مدى جودة التدريب التربوي المقدم لمعلمات المدارس الثانوية بحاضرة الدمام .



- 2- التعرف على الفروق بين المعلمات الحاصلات على التدريب التربوي والمعلمات الغير حاصلات على التدريب واثر ذلك التدريب على التطوير المهني لديهن .
- 3- التوصل إلى بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في التطوير المهني من خلال تحقيق أهداف التدريب التربوي المقدم لمعلمات المرحلة الثانوية .
- أهميه الدراسة:**

قد تساعد هذه الدراسة على إعادة النظر في جودة العملية التدريبيه المنفذة بوزارة التربية والتعليم عند تعميم تلك النتائج، مع الأخذ في الاعتبار القاعدة الصلبة للتدريب الأهلي وأساسات التطوير المهني المعمول بها في اعرق الشركات والمؤسسات الخاصة والاستفادة منها .

قد تكون الدراسة _ بعد الرجوع لمراكز البحث _ من الدراسات والبحوث القليلة التي تطرقت لأثر التدريب التربوي في التطوير المهني وبخاصة في حقل التربية والتعليم.

أسئلة الدراسة :

- 1- مامدى جودة التدريب التربوي المقدم لمعلمات المدارس الثانوية بحاضرة الدمام؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات الحاصلات على التدريب التربوي والغير حاصلات من ناحية التطوير المهني لمعلمات المرحلة الثانوية؟
- 3- ما أهم التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في التطوير المهني من خلال تحقيق أهداف التدريب التربوي المقدم لمعلمات المرحلة الثانوية؟
- حدود الدراسة:**

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على التعرف على مدى جودة التدريب التربوي الذي يؤثر على التطوير المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في حاضره الدمام.

الحدود الزمنية:

تم اجراء الدراسه الدراسة في الفصل الدراسي 1430_1431هـ



الحدود المكانية:

تم اجراء الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية النهارية في حاضره الدمام (مدينة الدمام، مدينة الخبر، مدينة الظهران).

الحدود البشرية:

عينه من معلمات المدارس الثانوية الحكومية النهارية الحاصلين على برامج تدريبية من مراكز التدريب التربوي في حاضره الدمام.

مصطلحات الدراسة:

1_ التدريب التربوي:

يمكن تعريف التدريب التربوي بأنه " الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة التعليمية بمعارف معينه وتحسين وتطوير مهارتها وقدراتها، وتغير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة" (درة، 103م2003)

2_ التطوير المهني:

هي عمليه حصول الفرد على المهارات والمعلومات والاتجاهات أو تزويد بهاء أو تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وأدائه ليصبح قادرا على القيام بجزء من عمل او عمل متكامل أو مجموعه من الأعمال بشكل متكامل "(المصري، 199م، 26)

ويقصد به في هذه الدراسة: تغير في معارف ومهارات واتجاهات وسلوك المتدرب تجاه ما يقوم به من عمل نتيجة البرامج التدريبية التي حصل عليها بأفضل حرفة وحادثة للتدريب المستمر.

3) حاضره الدمام:

يقصد بها في هذه الدراسة: إحدى التقسيمات الإدارية للمنظمة الشرقية والتي تشمل كل من مدينة الدمام ومدينة الخبر ومدينة الظهران.

الإطار النظري

مفهوم التدريب التربوي:

على الرغم من اختلاف المفكرين نحو التدريب التربوي، فإنهم يجتمعون على إن التدريب يسعى إلى التطوير والتغيير والتحسين لكل فرد يصبو لتبؤ مكانة راقية في مجتمعه، بل هو ظاهرة قيمة تميز النوع



البشري عن سواه وليس عملية طارئة أو مؤقتة أو ترفا وإنما وظيفة رئيسية ممتدة من وظائف الإدارة الحديثة في جميع المنظمات، فأصبح التدريب هو الركيزة الأساس التي بنت عليها الدول الصناعية حضارتها وتقدمها (حمود والخراشة، 125، 1427).

ويعرف التدريب التربوي بأنه "مجهود ونشاط منظم ومخطط له لإكساب وتعديل وتغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة" (هلال، 28، 2000).

نشأة التدريب والتدريب أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية:

لقد مرت التنمية الإدارية في المملكة بمراحل متعددة منذ بدء بناء الدولة وتوحيدها عام 1351هـ. وكانت المرحلة الأولى منها تتميز بقلّة الموارد المادية وغياب القاعدة التعليمية وصعوبة الاتصال والمواصلات. وبعد اكتشاف البترول دخلت المملكة مرحلة جديدة كان ينقصها توفر القوى البشرية الكافية المؤهلة. ونشأ الاهتمام بالتدريب كنتيجة لحركة الإصلاح الإداري التي ظهرت لمقابلة توسع النظام الإداري في المملكة كنتيجة لزيادة الإيرادات من البترول.

وفي عام (1380هـ) جرت عدة محاولات للإصلاح الإداري في المملكة كان آخرها ما قامت به هيئة الأمم المتحدة التي قدمت تقريراً لحل المشكلات الإدارية في المملكة تضمن التوصيات التالية:

- ضرورة إعادة تنظيم الجهاز الإداري في الدولة.
- ضرورة إنشاء معهد للإدارة العامة لرفع مهارات موظف الدولة.
- إرسال بعثات للتخصص في مجال الإدارة العامة.
- ضرورة تبسيط إجراءات وطرق العمل في الأجهزة الحكومية (القبلان، 1992، 91).

وقد أنشأت مديرية المعارف المعهد العلمي السعودي كأول معهد لإعداد المعلمين في مكة عام 1345هـ، وأولت وزارة المعارف منذ إنشائها اهتماماً ببرنامج إعداد المعلمين فافتتحت معاهد المعلمين الابتدائية في عام 1373هـ، ثم افتتحت معاهد المعلمين الليلية عام 1375هـ، وفي مطلع عام 1385هـ استعاضت الوزارة عن المعاهد القديمة بمعاهد المعلمين للمرحلة الابتدائية، وفي عام 1387هـ تم افتتاح مراكز تدريبية أطلق عليها مراكز الدراسات التكميلية لظهور الحاجة إلى رفع مستوى خريجي المعاهد القديمة (السنبلي وآخرون، 1425، 271).



أهمية التدريب التربوي:

إن التدريب ممارسة مناسبة لمواجهة أوجه القصور والضعف الناتجة عن سوء الأداء، وقد يحدث هذا في وجود وظائف جديدة او عند الاستمرار في أداء وظائف قديمة ولكن بطريقة جديدة وهذه المواجه لا تهتم بمحاوله رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد فقط وإنما في خلق الفاعلية التنظيمية الخاصة بالأهداف والغايات والقيم المستخدمة في الوظيفة (الزيادي، 1999م، 14).

1_ أهمية التدريب للمنظمة :

- إزالة ومعالجة نقاط الضعف للأداء سواء كان ذلك للأداء الحالي أو الأداء المستقبلي المتوقع.
- تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة .
- حل مشاكل المنظمة واتخاذ القرارات بفاعليه كبيرة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية .

2_ أهمية التدريب للأفراد العاملين :

- تزويدهم بمهارات ومعارف قد لا تكون موجودة لديهم تمكنهم من أداء واجبات عملهم بالكفاءة المطلوبة.
- تحسين وتطوير سلوكياتهم بما يتناسب مع طبيعة الأعمال التي يؤدنها والعلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال .
- تحسين الاتصالات بين الأفراد العاملين وتقوي مهاراتهم القيادية .

3_ أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية :

- يساهم التدريب في عمليه التوجيه الذاتي
- تمتين العلاقة بين الإدارة وتوثيقها بين العاملين (الطائي وزملاؤه، 2006، 274).

أهداف التدريب التربوي :

لعل من أهم أهداف التدريب التربوي التالي :

- 1_ جعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وفي مجال التقنيات والطرائق التعليمية باعتبار تلك المعلومات تتطور في مختلف الميادين .
- 2_ رفع مستوى أداء المعلم مهنيًا من اجل تلافي ما قد يحتاجه من نقص قبل الالتحاق بالخدمة



- 3_ مساعده المعلمين الحديثين بالعهد على التكيف مع المهنة .
4_ تدريب المعلم على اكتساب المهارات التي يقتضيها العمل الجديد عند الترقية ليشغل مثلا درجة مدير وفهم أبعاد القوانين الخاصة بتلك الدرجة .

أنواع التدريب التربوي:

يوجد أنواع مختلفة من التدريب على حسب طبيعة المنظمة الراغبة في التدريب ويرى ماهر أنواع التدريب كالتالي:

التدريب على حسب نوع الوظائف:

التدريب المهني الفني: يهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات اليدوية والفنية مثل أعمال الكهرباء والنجارة وغيرها.

• التدريب التخصصي:

ويضمن التدريب على المعارف والمهارات لوظائف أعلى من الوظيفة الفنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية والمشتريات وهندسة المبيعات.

• التدريب الإداري:

ويتضمن المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقليد المناصب الإدارية الوسطى او العليا وهي تدريب على العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم واتخاذ قرارات وتوجيه وقياده.

3 أنواع التدريب على حسب نوع المكان:

• التدريب داخل الشركة:

قد ترغب الشركة المنظمة في عقد برامجها داخلها سواء بمدرسين من داخل او خارج المنظمة والبتالي يكون على المنظمة تصميم برامج ودعوه مدرسين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف عليها.

• التدريب خارج الشركة المنظمة:

تفضل بعض المنظمات إن تنقل جزء من نشاطها التدريبي خارجها وذلك إن كانت لديها الخبرة وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة وربما خارج الدولة، ويمكن الاستعانة في التدريب الخارجي أما بشركات خاصة جادة في مجال التدريب أو بالالتحاق بالبرامج الحكومية التي تقدمها منظمات الخدمة



المدنية أو من خلال الغرف الصناعية والتجارية وهي عاده مهارات تركز على رفع مهارات المعارف (ماهر، 458، 2007).

وقد قسم صالح أنواع التدريب التربوي من ناحية الزمن كما يلي:

التدريب طويل الأجل:

وفيه قد يصل التدريب إلى سنه أو أكثر ومن حسنات هذا التدريب أن صاحبه قد يصل إلى معلومات دقيقه ومهارات وافيه، إلا من عيوبه اضطرار الإدارة إلى تعيين أشخاص يقومون بعمل المتدرب طيلة فترة التدريب.

التدريب قصير الأجل:

ويستغرق من أسبوع إلى ستة أسابيع وفي هذه الحالة يتم تعيين دورات تدريبيه مركزه، ومن عيوبها عدم توفر الوقت الكافي للمتدرب للإمام بكافة المعلومات التدريبية (صالح، 110، 2004).

أساليب التدريب التربوي:

تعاني الأساليب التدريبية الحالية من النمطية التي ترسخ المفهوم النظري دون التطبيقي للمعلومة، وهو ما ينبغي أن يلغى ويحل محله التدريب الذي يمارس فيه المتدرب التدريب على وسائل وأساليب حديثة ومتطورة وذات واقعية تجعله غير بعيد أو غريب في سوق العمل. (أبو عمشه، 1423هـ، 178).

وأهم أساليب التدريب التربوي أثناء الخدمة كما يراها عبد الباقي ومسلم مايلي:

- المحاضرة.
- حلقات النقاش.
- التدريب المصغر.
- التدريب باستخدام الحاسب الآلي.

واقع التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية:

انطلاقاً من كون التدريب يُعد أهم أنواع الاستثمارات في البشر، فإن المنظمات الإدارية السعودية اهتمت بتنفيذ النشاط التدريبي لتنمية الكفاءات الوطنية التي تطالب بها إستراتيجيات خطة التنمية السابعة التي تنص على تنمية القوى البشرية الوطنية وإحلالها محل غير السعودية، والعناية بالتعليم والتدريب المهني للطالبات والتوسع في افتتاح معاهد ثانوية مهنية" وترعى حكومة المملكة التدريب الإداري لخدمة



أغراض التنمية الوطنية والوفاء بالاحتياجات المتزايدة للمهارات الإدارية النادرة في مختلف القطاعات (آل سعود، 111، 2008).

وبالنسبة للوضع الراهن في إعداد المعلمين وتنميتهم في السعودية فقد وضح القرني أن هناك اتجاهين في إعداد المعلم:

• **الاتجاه التتابعي:**

وهو الإتجاه الذي يركز على أولوية الإعداد العلمي للتأهيل ثم يترك التأهيل التربوي للتدريب أثناء الخدمة والممارسة الفعلية للعمل.

• **الاتجاه التكاملي:**

وهو الاتجاه الذي يركز على إعداد المعلم وتأهيله علمياً وتربوياً جنباً إلى جنب (القرني، 36، 1996). وفيما يتعلق بإعداد المعلم في السعودية يلاحظ الصائغ وآخرون إن إعداد المعلم يتم وفق أحد النظامين التكاملي والذي مدته أربع سنوات والتتابعي الذي مدته خمس سنوات وان الأول أكثر انتشاراً كما يوجد تباين ملحوظ في مكونات برامج إعداد المعلمين من حيث المتطلبات التخرج الإجمالية وعدد وحدات الدراسة في الإعداد العام المهني وفي الإعداد التخصصي وفي برامج التربية الميدانية (الصائغ وآخرون، 18، 1423).

دور التدريب التربوي في رفع كفاية المعلمين مهنياً.

وقد أكد الباحثون في مجال التدريب التربوي على أهمية دور التدريب التربوي في التنمية المهنية للمعلمين ومن أهم آثار هذا الدور مايلي:

- النمو الذاتي للمعلمين يعد النمو الذاتي أساساً للنمو المهني للمعلمين.
- التغيير الإيجابي في الإتجاهات.
- بناء العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلمين.
- الإصلاح النوعي في التعليم

مكونات العملية التدريبيه:

يذكر الهيتي الأبعاد الأساسية للتدريب التي تشكل الأركان الجوهرية له، حيث تتكامل هذه الأركان وتتفاعل فيما بينها لتؤلف بما يسمى بعناصر الخطة التدريبيه. وتتضمن تلك الأركان الآتي:



1_ تخطيط عملية التدريب، وفيها يتم التركيز على تحديد الاحتياجات التدريبية وعلى المؤسسات الثلاثة الفرد والوظيفة والمنظمة.

2_ تنظيم ومتابعه البرنامج التدريبي.

3_ تقييم الجهود التدريبية: وترتكز هذه المرحلة على السؤال التالي هل حقق البرنامج التدريبي أهدافه؟ (الهييتي، 209، 1999).

واختصارا لما مضى نجد أن مقومات التدريب الحقيقية أثناء الخدمة هي الرغبة الحقيقية في التغير من قبل المتدرب والقائمين على العملية التدريبية، وان أي مؤسسة تدريبية هدفها الاسمي إلى الوصول إلى الاحترافية التدريبية لتجني ثمار التقدم والحضارة.

تقدير الاحتياجات التدريبية:

وبما إن النظام التدريبي يتركب من عدد من الأجزاء التي تتفاعل وتتشابك مع بعضها بحيث يؤدي كل جزء منها وظيفة معنية للمساهمة في الوصول إلى الهدف العام للنظام ومع ملاحظة إن قوة هذا النظام تعتمد على عملية الربط او التفاعلات الديناميكية بين الأجزاء المختلفة، لذا يتطلب منا عدم إغفال احتياجات المنظمة المستهدفة بالتدريب وكذا واقع وحقائق النظم الفرعية في المنظمة والتغيرات التي تحدث بداخلها وخارجها ، كما يتعين على المنظمين الأخذ بعين الاعتبار مع تحليل ما يسمى "حضارة المنظمة " من حيث الفلسفة والأهداف واللوائح التنظيمية والإمكانات المادية والبشرية .

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

يتعلق مفهوم الاحتياجات التدريبية ببعدين زمنيين الحاضر والمستقبل أو بعبارة أخرى الوضع الحالي وما يجب أن يكون عليه في فترة زمنية مقبلة عاجلة أو بعيدة المدى أما الوضع الحالي فيعبر عن:نواحي معرفية ومعلومات واتجاهات أو مهارات ناقصة يراد تكميلها ،وضعف في الأداء والعلاقات يراد علاجه أو تفاديه ،ومشكلة محددة يراد حلها وهذا يسمى بالتدريب المستمر أو المعرفة المستجدة .أما ما إن تكون عليه الحال في المستقبل ،فهي تكملة هذه الجوانب وتعديلها أو تغييرها وبهذا المعنى تكون الاحتياجات التدريبية : هي الفرق بين المستوى المعرفي والمهارة المطلوبة لأداء عمل معين ،وذلك المستوى الواجب توفره عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل ،على إن يكون هذا الفرق في عنصر واحد أو أكثر من عناصر لأداء الوظيفي كالأستعداد النفسي أو القدرات الإبداعية وتحمل المسؤولية ،كما تنصب الجوانب المذكورة



من القصور والمشكلات على المستقبل أيضا فتكون محتملة الوقوع عند نقطة زمنية حيث يراد تفاديها أو الإعداد وموجهتها إذا حدثت (حمود الخراشة 1427هـ، 129).

وسائل جمع المعلومات حول الاحتياجات التدريبية للمنظمة:

- تحليل السجلات الخاصة بالمنظمة ويتم التحليل إحصائيا للعاملين، وتقارير التدريب، وتقارير الأداء للأفراد، والقرارات الخاصة بالقوى العاملة... الخ، والمقابلات الرسمية وغير الرسمية مع المسؤولين الرئيسيين، والملاحظات المباشرة.

- مسح المناخ العام: لمعرفة شعور واتجاهات العاملين نحو الأعمال التي يقومون بها.

- العصف الذهني: للحصول على وجهات نظر العاملين في المؤسسة عن الاحتياجات التدريبية عن طريق الاستبيان المناسب للوظيفة التي يشغلها الموظف. (المعيلي، 2007م، 15).

الاحتياجات التدريبية على المستوى الوظيفي:

الاحتياج على المستوى الوظيفي يوجه لتحديد المعارف، المهارات والاتجاهات المحددة المطلوبة للأداء المناسب لوظيفة ما. ولإجراء ذلك فمن الضروري القيام بالآتي:

- تحليل الوظيفة: إن الوظيفة تشمل العديد من المهام التي يتطلب أن يقوم بها شاغل الوظيفة والغرض من تحليل الوظيفة يكمن في تحديد المهام المدرجة تحت عنوان الوظيفة المعنية ومساعدة الموظف على تحديد أهم هذه المهام.

وينتج عن هذه العملية قائمة من المهام التي من المطلوب أن يقوم بها شاغل الوظيفة بعد ذلك يتم تحديد مستوى أداءه لكل واحدة من هذه المهام حتى يتسنى وضع إطار البرنامج التدريبي المناسب. من ثم تحديد المهام التي تعطي الأولوية في البرنامج التدريبي.

الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد:

تقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد هو تعريف الاحتياج كفجوة قدرات بين مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات الموجودة حالياً والمستوى المأمول للشخص المعني بمهام وظيفته.

وبما أن الهدف النهائي للتدريب هو تزويد الأفراد المتدربين بالمستوى المطلوب من الكفاءة للقيام بوظائفهم فإن هذا المستوى من تقدير الاحتياجات يمثل القاسم المشترك بين كل مستويات تقدير الاحتياجات التي ذكرت في السابق.

وتتمثل أهمية تقدير الاحتياجات على مستوى الفرد في أنها تساعد المدرب على تحديد من يحتاج إلى تدريب؟، وما الذي يحتاج إليه التدريب؟، وكيف يمكن تحقيق ذلك بالشكل الأفضل؟ وهناك طريقتان لتقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد إما عن طريق تقييم الأداء أو تحليل الفجوة أو بهما معاً.

وبناءً على ما سبق يتضح أن المنظمة من الضروري أن تقوم بمسح أولي لاحتياجات التدريب وأن لا تكون هذه الاحتياجات شاملة لكل مستويات الإدارة على النحو التالي:

احتياجات التدريب على مستوى المنظمة:

والمقصود بتقدير احتياجات التدريب على مستوى المنظمة هو تحديد مراكز الضعف في الإدارات والأقسام المختلفة في المنظمة، إلى جانب تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية لكل وحدة إدارية ومجالاتها.

احتياجات التدريب على مستوى الوظيفة:

ونعني به تقدير الاحتياجات الوظيفية أو المهنية من من حيث المهارات والمعرفة لإنجاز الأعمال المختلفة الخاصة بمهنة أو وظيفة معينة.

احتياجات التدريب على مستوى الأفراد:

ويشير إلى دراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالأفراد الذين تظهر فيهم مواطن الضعف من حيث المهارة والمعرفة في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم لأدائها أو الأعمال المطلوب منهم أداؤها في المستقبل القريب بعد الانتهاء من التدريب (المغربي، 2007م، 151-152).

مشكلات تقدير الاحتياجات التدريبية:

مشكلة في التنفيذ للبرامج التدريبية:

- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية.
- تهميش دور التدريب في رسم وبناء استراتيجيات ورؤية المؤسسة.
- اعتقاد مسئولي التدريب بصعوبة جمع المعلومات وتحليلها.
- عدم اعتماد أحد الموظفين بالبرامج التدريبية. (المعيلي، 2007م، 15).

تقييم برامج التدريب:

تقيم البرامج التدريبية فمن الممكن توضيحه "بأنة معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة وإبراز نواحي القدرة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها او العمل على تلافيها في البرامج المقبلة حتى يكون تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة""(نصر الله، 196، 2001)

إن تقييم البرامج التدريبية عملية في غاية الأهمية، حيث كونها تساعد في التعرف على مدى فائدة البرامج ونقاط الضعف فيها من اجل التخلص منها، أي أن البرامج الفاشلة التي سوف تستبعد. ولكن بالرغم من محولة تقييم التدريب إلا إن هذا التقويم مازال محدودا خصوصا في البلدان العربية، وهنا تعين على الوزارات المعنية بالتدريب تباشر بهذا العملية الحساسة. (غربي وزملاءه 2007م، 108).

مشكلة متابعة وتقييم البرامج التدريبية:

يعد التقويم للبرامج التدريبية مرحلة حرجة يعاني فيها التربويون من وجود مشكلات تتخطى مرحلتى التخطيط والتنفيذ، ذكر موسى مشكلات تتعلق بالتقويم منها:

- عدم وجود أساليب، أو أدوات تقويم مقنته، وسهولة التطبيق.
- مقاومة المتدربين للتقويم بصورة عامة.
- انحسار التقويم على الجوانب المعرفية.

متطلبات الجودة في التدريب التي تحقق التطوير المهني للمعلمات.

مفهوم الجودة الشاملة في التعليم:

يشير مفهوم الجودة الشاملة في التعليم لمعنيين مترابطين أحدهما واقعي والآخر حسي، فالنزام المؤسسة التعليمية بإنجاز مؤشرات ومعايير حقيقية متعارف عليها مثل: معدلات الترفيع ومعدلات الكفاءة الداخلية الكمية ومعدلات تكلفة التعليم يشير للمعنى الواقعي ، أما المعنى الحسي للجودة فيرتكز على مشاعر أو أحاسيس متلقي الخدمة التعليمية كالطلاب وأولياء أمورهم ، وتُعرف الجودة في السياق التربوي والتعليمي بأنها الوفاء بمتطلبات وتوقعات الطلبة وأطراف معنيين آخرين . (عليقات، 2004م)

مفهوم جودة التدريب:

ب طرح العديد من المفاهيم حول الجودة الشاملة نستطيع أن نصل إلى مفهوم جودة التدريب المتمثل في:

- تجويد وتحسين مدخلات وعمليات ومخرجات التدريب.
- التحسين المستمر للأداء في التدريب بما يحقق الجودة في جميع نشاطاته ونتائجه



- إعادة هيكلة نظام وآلية التدريب في ضوء المعايير العالمية للجودة الشاملة وربطه بمدخلات وعمليات ومخرجات النظام التدريبي لتحسين العملية التدريبية
- أهمية جودة التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام:
تكمن أهمية جودة التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام في:
- تزويد القائمين على رسم السياسات التعليمية والمهتمين بقضايا العمل التربوي عامة والتدريب خاصة بالأهداف والمخرجات.
- الوصول بالمتدرب أو نتائج التدريب أثناء الخدمة إلى مستوى متميز وتقليل احتمالية الخطأ (ضعف المستوى).
- التأكد من أن نظام التوثيق يمكن مراقبته والتحقق منه، بحيث يُمكن المؤسسة من التطور.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

دراسة الغديان (1416هـ)

بعنوان (تقويم برامج التدريب التربوي بمعهد الإدارة العامة في إطار التعليم المستمر) ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج من أهمها

- 1- إن نسبة (77,5%) من المفحوصين الذين التحقوا بالبرامج يرون أن البرامج أسهمت بفاعلية في تنمية مهاراتهم وقدراتهم وإكسابهم اتجاهات جديدة نحو التعليم المستمر،
- 2- إن نسبة (49,6%) منهم يرون ان محتوى البرامج كان جيداً، وان نسبة (53%) منهم يشعرون بان القائمين على هذه البرامج ساهموا بشكل فعال في تخطيطها وتنفيذها،
- 3- إن نسبة (52%) من المفحوصين يشعرون بان هذه البرامج ساهمت في تنمية مهاراتهم وقدراتهم بالجوانب المتعلقة بأساليب التدريب والتقييم.

4- أهم الصعوبات التي واجهت المتدربين والمتدربات كانت قصر مدة البرنامج وكثرة الاختبارات والواجبات والبحوث مقارنة بمدته البرنامج وعدم كفاءة بعض المدربين والمدربات وكثافة المحتوى التدريبي مع التركيز على المحاضرة وإغفال أسلوب الزيارات الميدانية إلى حد ما وأخيراً عدم إتاحة الفرصة للمتدربين والمتدربات في المساهمة في تخطيط البرامج التدريبية واختبار بعض موضوعاتها.



الدراسة الثانية:

دراسة الدلامي (1423هـ)

بعنوان (واقع برامج التدريب الإداري بشركة ارامكو السعودية من وجهة نظر المتدربين في إطار فلسفة التعليم المستمر).

وقد توصلت الدراسة إلى:

1- أن البرامج التدريبية التي التحق بها المتدربون أكسبتهم مهارات جديدة في مجال العمل وان الأساليب التدريبية تحفز على التعليم المستمر مع زيادة في معلوماتهم ومهاراتهم بشكل خاص وتمكنها من تحقيق أهدافها بشكل عام.

2- عدم عرض خطة البرامج قبل عرض الخطة بوقت كاف وعدم مناسبة مده البرنامج مع نوعه

3- كثافة المحتوى التدريبي ولجوء المدربين إلى استخدام أسلوب تقليدي وهو المحاضرة في اغلب الأوقات.

4- إلمام المدربين بطرق تدريب الكبار وحرص المتدربين على الحضور نتيجة تعدد أساليب التدريب الحديثة المستخدمة في الشركة.

الدراسات الاجنبية:

الدراسة الاولى:

دراسة اوليري (Oleary 1997م)

بعنوان (تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات)

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها:

1- أن الدورات التدريبية للمعلمين في تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمنحهم الثقة والمهارة والفهم اللازم لاستخدام ذلك مع تلاميذهم،

2- ان المعلمين الذين خضعوا للتدريب في المستوى الأول بحاجة إلى دورات أكثر تقدماً، وان

توظيف المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعدهم في تصميم وتنفيذ الدروس التعليمية ن وان

تكنولوجيا المعلومات تساهم في تغيير دور المعلم من قائد ومسيطر للمعلومة إلى قائد وموجهة.



3- أهمية تدريب المعلم على اتجاهات العلم الحديثة وتطوير دوره النوعي بما يتناسب وتعلم المستقبل.

الدراسة الثانية :

دراسة أجنبية لبينسون Benson (2002) م

بعنوان (اثر التدريب في اتجاهات الموظفين ودوره في الحد من نسبة فاقد العمالة).

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها:

1 - أن التدريب وحده لا يحقق التزام الموظفين نحو أهداف شركاتهم، بل أن نوع التدريب وطبيعة المهارات التي يتلقاها الموظفون من خلال التدريب له دور مباشر في بقاء الموظف في وظيفته.

2 - كلما كانت هذه المهارات ذات صلة مباشره بطبيعة عمل الموظف مع وجود الحوافز فهذا يزيد من نسبة بقاء الموظف في وظيفته والتزامه بتوجيهات وأهداف شركته.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتشابه هذه الدراسة مع دراسة **الدلامي** أن البرامج التدريبية التي التحق بها المتدربون أكسبتهم مهارات جديدة في مجال العمل وأن الأساليب التدريبية تحفز على التعليم المستمر مع زيادة في معلوماتهم ومهاراتهم بشكل كبير.

1. اتفقت دراسة **بنسون** مع هذه الدراسة من حيث أن التدريب وحده لا يحقق التزام المتدربين بأهداف المنظمة بل أن هناك عوامل كثيرة تدخل في ذلك مثل نوعيه التدريب المقدم لهم.

وتأسيسا على ما سبق من الممكن القول بأن هذه الدراسة تفردت بما يلي:

1. التركيز على أهمية الجودة في التدريب المقدم لمعلمات المرحلة الثانوية لحاضرة الدمام.

2. توضيح المعوقات التي قد تواجه معلمات المرحلة الثانوية في حاضره الدمام عند التدريب.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة والأسئلة التي تحاول الإجابة عليها هنا، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، والذي يعتمد إلى تحليل



الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تنفيذها والوصول إلى استنتاجات تحسين الواقع وتطويره.

أداة الدراسة:

بناء أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، والوقت المسموح لها، والإمكانات المادية المتاحة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وذلك لعدم توافر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع كبيانات منشورة، إضافة إلى صعوبة الحصول عليها عن طريق الأدوات الأخرى كالمقابلات الشخصية، أو الزيارات الميدانية، أو الملاحظة الشخصية، وعليه فقد قامت الباحثة بتصميم استبانتها معتمده في ذلك على:

1) الدراسات في نفس المجال.

وقد تكونت الاستبانة من جزئين الجزء الأول يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الوظيفية والشخصية لمفردات عينة الدراسة ممثلة في المتغيرات الوظيفية التالية (العمر – المؤهل العلمي – مستويات الخبرة – عدد البرامج التدريبية) أما الجزء الثاني من الاستبانة فيتكون من ثلاثة محاور وهي:-

1. محور مجال جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب التربوي في حاضرة الدمام ويشتمل على 14 عبارة.

2. محور مجال مدى إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب التربوي في التنمية المهنية للمعلمين ويشتمل على 15 عبارة.

3. محور مجال المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب ويشتمل على 15 عبارة.

ويقابل كل فقرة من فقرات المحورين قائمة تحمل العبارات التالية:

(موافق بدرجة عالية – موافق – غير متأكد – غير موافق – غير موافق أبدا).

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي:



موافق بدرجة عالية (5) درجات ، موافق (4) درجات ، غير متأكد (3) درجات ، غير موافق (2) درجات ، درجتان ، غير موافق أبدا (1) درجة واحدة.

2- صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 1995م، ص 429) ، كما يقصد بالصدق " شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص 179). وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ – الصدق الظاهري للأداة.

ب – صدق الاتساق الداخلي للأداة

3- ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث طبقت المعادلة على العينة الاستطلاعية لقياس الصدق البنائي.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الموافقة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.



تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: "ما مدى جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام؟"

للتعرف على مدى جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور مجال جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام وجاءت النتائج .

- أن أفراد الدراسة غير متأكدون من جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام بمتوسط (3.38 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار غير متأكد على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد الدراسة غير متأكدين من جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.

- أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام يتراوح ما بين موافقتهم وعدم تأكدهم من جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام ، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام ما بين (2.73 إلى 3.82) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي والثاني تشيران إلى (غير متأكد / موافق) على التوالي على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام .

السؤال الثاني: "ما مدى إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين

؟"

- للتعرف على مدى إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور مجال مدى إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين وجاءت النتائج.

- أن أفراد الدراسة موافقون من إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين بمتوسط (3.71 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد الدراسة موافقون على إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين.

- أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة حول إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين ما بين (3.42 إلى 3.98) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد الدراسة حول إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين .

السؤال الثالث: "ما المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب ؟"

للتعرف على المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور مجال المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب وجاءت النتائج.

- أن أفراد الدراسة موافقون على المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب بمتوسط (3.59 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد الدراسة موافقين على المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب.

- أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب يتراوح ما بين موافقتهم وعدم تأكدهم من المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب ، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب ما بين (2.98 إلى 3.78) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي والتان تشيران إلى (غير متأكد / موافق) على



- التوالي على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة حول المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب .

أهم نتائج الدراسة وتوصياتها

النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة:

أن (23) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 51.1% من إجمالي أفراد الدراسة أعمارهم أكثر من 35 سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة.

أن (41) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 91.1% من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة.

أن (25) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 55.6% من إجمالي أفراد الدراسة سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة.

أن (22) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 48.9% من إجمالي أفراد الدراسة عدد البرامج التدريبية التي حصلوا عليها من (4 – 10) برامج وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الاول: "ما مدى جودة العملية التدريسية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام؟"

أفراد الدراسة غير متأكدون من جودة العملية التدريسية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام. أفراد الدراسة موافقون على سبعة من جوانب جودة العملية التدريسية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام وأبرزها يتمثل في:

1. تبني البرامج التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية للمتدربين.
2. تعطي البرامج التدريبية فرصة للاستفادة من النظريات والاتجاهات الحديثة في التعليم.
3. يستفيد المتدربون من نتائج وتوصيات عملية التقويم في تطوير أدائهم.
4. تناسب البرامج التدريبية مع قدرات المتدربين.
5. يقدم الكادر الإداري القائم على البرامج التدريبية لتسهيلات الإدارية والفنية المناسبة للمتدربين.



أفراد الدراسة غير متأكدون من ستة من جوانب جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام تتمثل في:

1. استخدام الأساليب والوسائل التدريبية المتطورة أثناء البرامج التدريبية.
2. يربط المتدرب الوحدات التدريبية بالواقع العملي للمتدربين.
3. تتوفر عملية التواصل الإنساني الفعال بين جميع الكوادر البشرية في التدريب.
4. تتلاءم بكفاءة قاعات التدريب المتطورة أثناء البرامج التدريبية.
5. يوجد حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المتدربين علي التطور والنمو المهني.
6. يتابع مركز التدريب التربوي المتدربين في موقع عملهم بعد الانتهاء من التدريب.

السؤال الثاني: "ما مدى إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين ؟"

أفراد الدراسة موافقون من إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين. أفراد الدراسة موافقون على جميع جوانب إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في التنمية المهنية للمعلمين وأبرزها يتمثل في:

1. تهتم البرامج التدريبية بالمبادئ الإنسانية الأساسية كالعامل بروح الفريق الواحد.
2. تساعد البرامج التدريبية في تنمية المواهب والإبداع لدي المتدربين.
3. يساهم تنوع وتعدد البرامج التدريبية في النمو المستمر للمتدرب.
4. تساهم البرامج التدريبية في تحسين الأداء التعليمي للمتدربين.
5. يستفيد المتدربون من البرامج التدريبية في مجال عملهم.

السؤال الثالث: "ما المقترحات التي تساهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب ؟"

أفراد الدراسة موافقون على المقترحات التي تساهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب. أفراد الدراسة موافقون على ثلاثة عشر من المقترحات التي تساهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب وأبرزها يتمثل في:

1. نشر ثقافة التدريب الحديث كجزء من متطلبات التنمية المهنية للمتدربين.
2. توفير الحوافز الكافية للمتدربين لضمان مشاركتهم الايجابية في البرامج التدريبية.



3. الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية.
 4. تقدير الاحتياجات التدريبية للمتدربين بشكل مستمر ودقيق.
 5. توفير المتدربين ذوي الخبرة والتأهل والمعرفة الكافية بكافة أنشطة التدريب.
- أفراد الدراسة غير متأكدون من اثنين من المقترحات التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين من خلال برامج التدريب تتمثل في:

1. زيادة الاعتماد المالية المخصصة للتدريب واعتبارها استثمار في الكوادر البشرية.
2. زيادة الفرص التدريبية خارج أوقات الدوام الرسمي لحث المتدربين على التطوير والتنمية المهنية.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بمايلي:

- وضع السبل المناسبة لتحسين جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.
- العمل على استخدام الأساليب والوسائل التدريبية المتطورة أثناء البرامج التدريبية بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.
- ضرورة العمل على ربط الوحدات التدريبية بالواقع العملي للمتدربين بالبرامج التدريبية بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.
- العمل على توفير عملية التواصل الإنساني الفعال بين جميع الكوادر البشرية في التدريب بالبرامج التدريبية بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.
- العمل على توفير حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المتدربين على التطور والنمو المهني.
- العمل على تفعيل متابعة مركز التدريب التربوي للمتدربين في موقع عملهم بعد الانتهاء من التدريب.
- على القائمين على أمر إعداد البرامج التدريبية بمراكز التدريب في حاضرة الدمام مراعاة اهتمام البرامج التدريبية بالمبادئ الإنسانية الأساسية كالعمل بروح الفريق الواحد.
- البرامج التدريبية في تنمية المواهب والإبداع لدي المتدربين.



- ضرورة الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.
- ضرورة العمل على تقدير الاحتياجات التدريبية للمتدربين بشكل مستمر ودقيق.
- العمل على توفير المتدربين ذوي الخبرة والتأهل والمعرفة الكافية بكافة أنشطة التدريب.
- زيادة الاعتماد المالية المخصصة للتدريب واعتبارها استثمار في الكوادر البشرية.
- زيادة الفرص التدريبية خارج أوقات الدوام الرسمي لحث المتدربين علي التطوير والتنمية المهنية.
- القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول واقع جودة العملية التدريبية المقدمة بمراكز التدريب في حاضرة الدمام.



المراجع

المراجع العربية:

- أبوعمشة، عدنان والقلا، فخر الدين(1432هـ).تعليم الكبار والتربية المستمرة،سوريا،دمشق،منشورات جامعة دمشق (كلية التربية).
- حمود، خضير كاظم والخراشة، ياسين كاسب: إدارة الموارد البشرية. الطبعة الأولى،الأردن،عمان،دار المسيرة،1427هـ.
- الحميدي، عبدالرحمن:بحوث ودارسات في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر"الجزء الثالث" ط1،السعودية،الرياض،مطابع الفرزدق التجارية،1419هـ.
- درة، عبدا لباري إبراهيم:تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات.المنظمة العربية للتنمية الإدارية،جامعة الدول العربية،القاهرة،2003م.
- الدلامي،مهنا عبدالله:واقع برامج التدريب الإداري بشركة ارامكو السعودية من وجهة نظر المدربين في إطار فلسفة التعليم المستمر،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الملك سعود،كلية التربية،الرياض،1423هـ.
- صالح،محمد فالح:إدارة الموارد البشرية.الأردن،دار الحامد للنشر والتوزيع،2004م.
- الغديان،عبدالمحسن عبدالرازق:تقويم برامج التدريب التربوية بمعهد الإدارة العامة في اطار التعليم المستمر،رسالة ماسجستير غير منشورة،جامعة الملك سعود،كلية التربية والتعليم،الرياض،1416هـ.
- غربي،علي وسلاطنية،بلقاسم وقيرة إسماعيل:تنمية الموارد البشرية.دار الفجر للنشر والتوزيع،2007م.
- القرني،عبدالله محمد:مستوى استفادة المشرفين من الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماسجستير غير منشورة،جامعة أم القرى،كلية التربية،مكة المكرمة،1424هـ.
- القرني،عبدالله محمد:مستوى استفادة المشرفين من الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماسجستير غير منشورة،جامعة أم القرى،كلية التربية،مكة المكرمة،1424هـ.
- ماهر،أحمد:إدارة الموارد البشرية.مصر،الإسكندرية،دار الجامعية،2007م.
- ماهر،أحمد:إدارة الموارد البشرية.مصر،الإسكندرية،دار الجامعية،2007م.
- المصري،منذر واصف:المعلم المهني.المركز العربي للتدريب المهني،عمان،الأردن،1990م.
- المصري،منذر واصف:المعلم المهني.المركز العربي للتدريب المهني،عمان،الأردن،1990م.
- معهد الإدارة بلندن:وضع السياسات والتدريب والتنمية للأفراد ط1،السعودية،مكتبة جرير.2001م.
- معهد الإدارة بلندن:وضع السياسات والتدريب والتنمية للأفراد ط1،السعودية،مكتبة جرير.2001م.
- المعيلي،ناصر عبدا لله:أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية الموارد البشرية.مجلة عالم المعيلي،ناصر عبدا لله:أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية الموارد البشرية.مجلة عالم المعيلي،ناصر عبدا لله:تخطيط الموارد البشرية.مجلة عالم المعيلي،ناصر عبدا لله:الاقتصاد،العدد(185)،السعودية،الرياض،يونيه2007م.
- المغربي،عبدالحامد عبدالفتاح:دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ط1،مصر،المنصورة،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع،2007م.



المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد الثالث والثمانين شهر (ابريل) 2025

ISSN: 2617-9563

ناصر، خديجة: تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي. ط1، دار بلال للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2005م.
نصر الله، حنا (2001م) . إدارة الموارد البشرية. الأردن، عمان، المؤلف
هلال، محمد عبدالغني: التدريب (الأسس والمبادئ). الطبعة الأولى، مصر، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، 2000م.
الهيتمي، خالد: إدارة الموارد البشرية. ط1، الأردن، عمان، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 1999م.

المراجع الأجنبية:

Benson, Georg. Beyond Skill Development :The effects of training and development on the attitudes ana retention of employees, University of Minnesota, PhD, UAS, 2001.

<http://www.into.ie.in-serv/etconf/rolray>



المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد الثالث والثمانين شهر (ابريل) 2025

ISSN: 2617-9563

Oleary, Robie. Teacher training on information technology at primary level: The Secret of Success, 1997 .