

تقييم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض

إعداد

الباحث : خالد حديد البقمي

المخلص

هدف البحث التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في مجال (المعارف ، المهارات ، الاتجاهات) والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية ، والتي تعزى لاختلاف المتغيرات (عدد سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، عدد الدورات التدريبية) . وتحقيقاً لأهداف البحث ، استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي) ، وقام بإعداد استبانة مكونة من (٤٤) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد وهي : الاحتياجات التدريبية في مجال (المعارف ، المهارات ، الاتجاهات) ، وتكونت عينة البحث من (73) مدرباً ، وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج كان من أبرزها : أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على الاحتياجات التدريبية لهم حيث تأتي الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي بالمرتبة الأولى يليها المجال المهاري وفي الأخير تأتي الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات ، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول احتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتغيرات (سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، الدورات التدريبية) ، ومما أوصى به البحث: المتابعة المستمرة والدائمة لاحتياجات مدربي مراكز التدريب التربوي ومحاولة سدها من خلال الدورات التدريبية والمؤتمرات واللقاءات والقراءات الموجهة نحوها ، و توفير كوادر مؤهلة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين بطرق علمية ، و تحفيز المدرسين للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية ، ورفع كفاءة المدرب بناء على احتياجاته.

ABSTRACT

Research Objectives: Identifying the main training needs of the trainers at the educational training centers in Riyadh in the area of (knowledge, skills and orientations), identifying the differences of statistical significance between the averages of responses of the trainers at the educational training centers in Riyadh in their assessment of their training needs due to the difference of variables (number of experience years, educational qualification, number of training courses).

To achieve the **Research Objectives**, the researcher used the descriptive methodology (Survey) and prepared a questionnaire of (45) sections divided into three dimensions, they are: training needs in the area of (knowledge, skills and orientations), and the research sample consisted of (75) trainers and the research reached several results, mainly: There is high degree of approval among the members of the research community on their training needs, where the training needs come first in the knowledge area, followed by the skills and the training needs come last in the area of orientations. There are no differences of statistical significance at the significance level (0.05) among the averages of responses of the trainers at the educational training centers in Riyadh based on the variables (number of experience years, educational qualification, and number of training courses). The research recommended: constant and permanent follow up of the educational training centers, trying to fill them through the training coursed, conferences, meetings, and decisions oriented towards them, providing qualified staff to identify the training needs of the trainers in a scientific method, motivating the trainers to express their training needs, and improving the efficiency of the trainer based on his needs.

مقدمة :

يشهد العالم ثورة معلوماتية وتطوراً تكنولوجياً ضخماً في شتى مجالات الحياة؛ مما جعل التربية تواجه تحديات متعددة زادت من مسؤولياتها ، ولعل من مسؤوليات التربية تجاه تلك التحديات المراجعة الشاملة للعملية التعليمية والتربوية بكافة جوانبها ومكوناتها .

ونظراً لتلك المتغيرات المتسارعة والتقدم المعرفي والتكنولوجي الضخم فقد ظهرت حاجات ومتطلبات جديدة للعاملين في مجال التربية والتعليم ، وأصبح منتظراً من المدرسة والمعلم والمشرف تعديلًا وتطوراً في أدوارهم ووظائفهم؛ مما أدى إلى ظهور حاجة ماسة للاهتمام بهم والعمل على رفع مستواهم لمواكبة التغيرات ، ومواجهة التحديات التي فرضت نفسها على واقع العملية التعليمية. ولا يمكن تلبية تلك الحاجة إلا عن طريق التدريب والإعداد المستمر للعنصر البشري الذي يعد ركيزة أساسية في عملية التنمية مع تنامي الاتجاه الحديث في تعظيم دور الموارد البشرية في تطوير وتجويد الإنتاج، فقد حصل التدريب على مكان متميز في الإدارة الحديثة للهيئات و المنظمات (هلال ، ٢٠٠٥ م)

حيث تزداد فاعلية العنصر البشري إذا امتلك مهارات النمو التي تقوم على التدريب باعتباره الأداة الأكثر فاعلية في تمكين الإنسان من فهم متطلبات العمل، وتحقيق أعلى مستويات الإنتاج (الهاجري ، ١٤٣٢، ص١٨)؛ فالتدريب عملية منظمة ومستمرة تزود الأفراد بمعارف ومهارات واتجاهات تهدف إلى تحسين أدائهم (شك، ٢٠١١، ص ٧) .

لما سبق بدا التدريب ضرورة لأي مؤسسة من المؤسسات الطامحة لتحقيق التطور باعتباره أحد أهم مقومات التغيير والتطوير المقصود.

من أجل ذلك اهتمت المملكة العربية السعودية بالتدريب، وأولته عنايتها على مستوى سياستها العامة وخاصة في المجال التربوي؛ إذ نصت سياسة التعليم على أهمية التدريب التربوي، وحثت الجهات المختصة على إقامة الدورات التدريبية، والتجديدية ، والدورات التوعوية، لترسيخ الخبرات، وكسب المعلومات والمهارات الجديدة، ونشر الاتجاهات التربوية الحديثة وتطوير العمليات المساعدة على ذلك (الحقيل، ١٤١٦هـ، ص ١٦٩) .

تأكيداً لذلك فقد اثمرت اهتمامات وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بتدريب وتطوير أداء العاملين في القطاع التعليمي إنشاء الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث عام ١٣٩٤هـ وإنشاء مراكز التدريب التربوي التي تعمل على تنمية مهارات جميع العاملين في قطاع

التعليم عن طريق الدورات التدريبية التي تهدف إلى الارتقاء بأداء المدربين أولاً نظراً لأهمية دورهم في تطوير أداء العاملين في المجال التربوي (طافش ، 2004 م) ، فوجود المدربين في مراكز التدريب التربوي هو اللبنة الأساسية في عملية تدريب العاملين في المجال التربوي ، وما لم يكن هؤلاء المدربون على قدر عالٍ من الكفاءة فلن يصل عطاؤهم للمستوى المأمول تحقيقه في عملية التدريب؛ لذا كان من الضروري السعي لرفع مستوى كفاءاتهم وقدراتهم.

إن تطوير أداء المدربين لا بد أن ينطلق من أنفسهم، و من خلاله تعرف احتياجاتهم التدريبية، فما لم يتم التعرف على تلك الاحتياجات وتحقيقها لن يصل المدرب إلى تلك المكانة الخاصة في القطاع التربوي ، ولن يتمكن من القيام بالدور الذي يحتله في قيادة وتوجيه العملية التعليمية والتربوية لتمكينها من تحقيق أهدافها ، (الطالب، ٢٠٠٦م) ، فهي نقطة الانطلاق الموضوعية في إعداد الخطة التدريبية .

ويؤكد الكثير من التربويين على أن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية ، وحصراً وتجميعها ؛ حيث تعتبر عملية حصر الاحتياجات التدريبية خطوة أساسية في عملية التخطيط للتدريب، ولا تتم إلا بدراسة علمية تقدم معلومات صحيحة وموثقة لهذه الاحتياجات .

ومما سبق تتضح ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين عند بناء أي برنامج تدريبي، ولكن الأكثر أهمية بل الأكثر ضرورة أن يستند ذلك التحديد للاحتياجات التدريبية إلى دراسات علمية وميدانية موثقة النتائج، تقوم على حصر الاحتياجات التدريبية الفعلية (القييد، ١٤٣٠هـ، ص ٣) .

وبناء على ما تقدم، تبرز دواعي تقييم الاحتياجات التربوية للمدربين في مراكز التدريب التربوي ، وتحديدها، والعمل على تلبيتها.

مشكلة البحث :

لقد حظي التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية باهتمام كبير من قبل الجهات المختصة ممثلة بوزارة التربية والتعليم، وذلك من خلال توفير مستلزمات العملية التعليمية ، ومنها تدريب العاملين في المجال التربوي وذلك عن طريق إيجاد المدربين ، وإعدادهم بالشكل الذي يؤدي إلى إحداث تغيرات إيجابية وجذرية في العملية التعليمية .

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من أجل تحسين وتطوير العملية التعليمية، إلا أن النظام التعليمي ومنه التدريب- في المملكة ما زال يعاني العديد من المشكلات ومنها تدني مستوى أداء المدربين الذي ينعكس ضعفاً على أداء المعلمين والمدراء والمشرفين وتوجيههم مما يعوق سير العملية التعليمية ، وقد أشارت إلى ذلك عدد من الدراسات منها (الثابت ، ١٤١٩هـ) ، و(الشمري، ١٤٢٦هـ) ، و(القعيد ، ١٤٣٠هـ) ، فعزت دراسة الشمري ذلك الضعف إلى البرامج التدريبية ، وبينت نتائج دراسة القعيد أن الأساليب التدريبية التي يمارسها المدربون لا تتلاءم في كثير من الأحيان مع طبيعة المتدربين بسبب النقص في مستوى المعارف والمهارات التدريبية لدى المدربين، واتفقت جميع تلك الدراسات في توصياتها على ضرورة إجراء دراسات تحدد الاحتياجات التدريبية للقائمين بالتدريب في إدارات التربية والتعليم .

ومن منطلق عمل الباحث في إدارة المدارس لمدة تزيد عن خمس سنوات ، وتعاونه مع إدارة ومراكز التدريب التربوي بالرياض تبين له أن التدريب التربوي يعاني من القصور في أداء المدربين لعملمهم في تدريب وإعداد وإرشاد وتوجيه المعلمين والمدراء والمشرفين، وكذا قصور في مساعدتهم على رفع مستوى كفاءة أدائهم ومستوى العملية التعليمية، ولعل من أسباب ذلك أن البرامج التدريبية التي تعرض لها بعض المدربين لم تلق الضوء على الاحتياجات الحقيقية لهم؛ مما يستدعي وضع برنامجاً ملائماً لاحتياجاتهم التدريبية ، وكذلك القصور في فهم بعض المدربين لطبيعة عملهم التدريبي ، واعتمادهم على الطابع التقليدي لأداء عملهم، وهناك من المدربين من لم يستند ترشيحهم للعمل إلى معايير صحيحة مما يستدعي حاجتهم إلى التدريب والتأهيل لهذا الدور نتيجة لنقص خبرتهم في هذا المجال ، وأول خطوات التدريب تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي ، وتلك الاحتياجات لا يمكن الوقوف عليها إلا من خلال دراسة تستهدف المدربين أنفسهم .

وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في الحاجة إلى دراسة تؤسس تقييم الاحتياجات التدريبية الفعلية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض. ويمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس التالي :

ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض من وجهة نظرهم؟
ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات التالية :

- ١- ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المعرفي للتدريب من وجهة نظر المدربين أنفسهم ؟
- ٢- ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المهاري للتدريب من وجهة نظر المدربين أنفسهم ؟
- ٣- ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في مجال الاتجاهات للتدريب من وجهة نظر المدربين أنفسهم ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال (المعارف ، والمهارات ، والاتجاهات) تُعزى لاختلاف (الخبرة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية)؟.

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى:

- ١- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في المجال المعرفي.
- ٢- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في مجال المهارات.
- ٣- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في مجال الاتجاهات.
- ٤- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية ، والتي تعزى لاختلاف المتغيرات (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ،عدد الدورات التدريبية).

أهمية البحث :

يكتسب هذا البحث أهميته من الاعتبارات التالية:

- ١- أهمية دور المدربين في مراكز التدريب التربوي ، وأثرهم في تطوير أداء العاملين في المجال التربوي ، مما يسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية والتربوية، وكذلك من أهمية معرفة الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمدربين والتي تسهم في تطوير أدائهم .
- ٢- يتوقع أن يحدد البحث ماهية الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض من وجهة نظرهم، وتوجيه الأنظار إليها وإبرازها للمعنيين من خلال تقديم بيانات

ومعلومات ومقترحات تساعد مخططي البرامج التدريبية على الاستفادة منها في تصميم برامج تدريبية تقابل تلك الاحتياجات .

٣- وتوضح أيضاً أهمية هذا البحث من كونه ينطلق من أهداف إدارة التدريب والابتعاث التي تسعى إلى تطوير أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي ، واستجابة للكثير من الدراسات التي أكدت في توصياتها على أهمية إيجاد برامج متقدمة لتطوير أداء المدربين بما يلاءم احتياجاتهم التدريبية.

٤- قد يسهم هذا البحث في زيادة الإثراء المعرفي في الحقول التدريبية ، وحاجة المدربين؛ لما قد تشكله نتائج هذا البحث من حافز قوي للقيام بدراسات مكملة ، أو لمحاكاة البحث عينه في بياناتٍ أخرى .

٥- ويمكن أن يكون لهذا البحث أثر في توفير القنوات لدى متخذي القرار والمخططين حول أهمية الاطلاع على واقع واحتياجات مدربي مراكز التدريب التربوي قبل وضع برامج التدريب .

حدود البحث :

تتمثل حدود هذا البحث بما يلي :

- ١- الحدود الموضوعية : اقتصر موضوع البحث على تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في مجال (المعارف ، والمهارات، والاتجاهات) من وجهة نظر المدربين أنفسهم .
- ٢- الحدود المكانية : اقتصر البحث على مراكز التدريب التربوي ، والتي تتبع لإدارة التربية والتعليم في مدينة الرياض .
- ٣- الحدود البشرية : اقتصر البحث على مدربي مراكز التدريب التربوي والتي تتبع لإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض ، وتشمل المدربين الأساسيين والمتعاونين .
- ٤- الحدود الزمنية : طبق هذا البحث بفضل الله خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٤ / ١٤٣٥هـ.

مصطلحات البحث :

تتمثل المصطلحات الأساسية للبحث بما يلي:

أولاً - الاحتياجات التدريبية :

يعرف الطعاني (2007 : ص30) الاحتياجات التدريبية بأنها: "معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات فنية أو سلوكية يراد إحداثها أو تغييرها، أو تعديلها أو تتميتها لدى المتدرب ، لتواكب تغييرات معاصرة ، أو نواحي تطويرية" .

ويعرف الشامي (١٤٢٧هـ، ص٢٣٥) الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها كماً وكيفاً في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين، بغرض الوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة، وتهيئة بيئة العمل المرغوب فيها داخل المنظمة".

ويُقصد بالاحتياجات التدريبية إجرائياً في هذا البحث : المعارف ، والمهارات، والاتجاهات التي يرى مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض أنفسهم بحاجة للتدرب عليها؛ ليمكنوا من أداء مهامهم بفاعلية وكفاية ، بناء على متطلبات التدريب العلمية والتكنولوجية والتنظيمية .

ومن خلال التعاريف السابقة نجد أن الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي

تتمثل في :

أ- المعارف:

يعرف (غورفيتش ، ١٩٩٨) المعارف بأنها: "حصيلة الحقائق والافكار والمعتقدات والمعاني والرموز التي تتكون لدى الفرد ، وتزحم واقع البيئة الطبيعية والثقافة التي تحيط به ككل " ويقصد الباحث بالاحتياجات المعرفية في هذا البحث : مجموعة الحقائق، والمفاهيم، والأفكار، والنظريات المتعلقة بالتدريب كالمفاهيم، والسياسات، والأهداف، والآليات، والتطبيقات التي يحتاجها المدرب في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض.

ب- المهارات :

جاء في النظريات التربوية المعاصرة (بو علاق ، ٢٠٠١، ص٨٥) أن المهارة هي : "السهولة والدقة في إجراء عمل من الأعمال، وهي تنمو نتيجة لعملية التعلم"، ووضوحها بالقدرة على أداء عمل معين بإتقان مع الاقتصاد في الجهد والوقت وتحقيق الأمان.

ومن التعريفات الأخرى للمهارة ما أورده (غورفيتش، ١٩٩٨، ص١٨٧) بأنها: "أداء بدني أو ذهني يؤدي على مستوى عال من الإتقان، عن طريق الفهم والممارسة والدقة وبأقل جهد وفي أقل وقت ممكن".

إن مفهوم المهارات يشير إلى أن المهارة يمكن أن توصف من حيث طريقة الأداء، ب: السهولة، والسرعة، والدقة، ومن حيث معيار الأداء، ب: الإتقان أو الإجابة، أو اقتصاد الوقت والجهد؛ أو من حيث: نوع الأداء ب: العملي، أو النظري.

ويقصد الباحث إجرائياً بالاحتياجات المهارية: ما يحتاجه المدرب من قدرات ومهارات تمكنه من أداء عمله التدريبي في مراكز التدريب التربوي بكل كفاءة واقتدار.

ج - الاتجاهات:

وهي "الموقف الذي يتخذه الفرد، أو الاستجابة التي يبديها إزاء شيء معين، أو حدث معين، أو قضية معينة، إما بالقبول أو الرفض نتيجة مروره بخبرة معينة تتعلق بذلك الشيء أو الحدث أو القضية". (صبري، والرافعي ١٤٢٩هـ، ص ٢٢٤)

ويقصد الباحث إجرائياً بالاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات: الميول والاستعدادات والاهتمامات التي يجب توفرها لدى المدربين في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض نحو مهام التدريب، ووظائفه، ونتائجه ليتمكنوا من قيامهم بالتدريب على الوجه السليم.

ثانياً: مراكز التدريب التربوي :

جاء في دليل التدريب التربوي والابتعاث أن مراكز التدريب التربوي : "هي إحدى أقسام إدارة التدريب والابتعاث التي تعد البرامج التدريبية ، وتعمل على تنفيذها ، مستهدفة العاملين في مجال التعليم (وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢٢هـ) .

وتعد من المنشآت التابعة لإدارات التربية والتعليم بالمناطق والمحافظات بالمملكة العربية السعودية والتي تتبع وزارة التربية والتعليم ، والتي تتعد فيها البرامج التدريبية لمنسوبي التربية والتعليم، ومنهم مدربي مراكز التدريب التربوي المعينون والمتعاونون .

الإطار النظري والدراسات السابقة

أصبحت الدراسات في مجال التدريب وعلى الأخص التدريب التربوي في الآونة الأخيرة شغل الإنسانية الشاغل . فالحديث عنه والبحث عن حلول لمشاكله لا يكاد يتوقف، وتستوي في ذلك الدول المتقدمة والنامية ودول العالم الثالث .

أولاً : مفهوم مراكز التدريب

عرفها "شنايدر" بأنها مكان ثابت أو أمكنة متعددة لتطوير البرامج بقصد تدريب وتحسين الكوادر التربوية ، وتكون البرامج فيها للمعلمين بالدرجة الأولى وبقية العاملين التربويين . ويعرفها القانون العام للتعديل التربوي الأمريكي بأنها أي مواقع تدار بواسطة وكالة تربية لخدمة المعلمين ، حيث يقوم المعلمون بمساعدة مستشارين وخبراء بتطوير وإنتاج مناهج خصيصاً لتلبية الحاجات التربوية الفردية في المنطقة أو الولاية وتوفير التدريب لتحسين مهارات المعلمين (الوهبي ، ١٤١٣ هـ ، ص ١٠٤) .

وتختلف مسميات هذه المراكز مع قيامها بنفس المهام تقريباً ، ففي الولايات المتحدة والمغرب العربي تسمى مراكز التنمية المهنية ، وتسمى في الغرب عموماً مراكز المعلمين. وتقوم بمهمتين أساسيتين هما تحسين المنهج المدرسي والتنمية المهنية للمعلمين، وتعتبر بريطانيا واليابان وفرنسا والاتحاد السوفيتي (سابقاً) والولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي أنشئت هذه المراكز منذ أوائل الستينيات (الهاجري ، ١٤٣٠ ، ص ٣٣) .

ومهما اختلفت مسميات مراكز التدريب من مكان لآخر ، فهي مقرات لتدريب العاملين في القطاع التربوي ، ذات هدف يتلخص بتطوير أدائهم من جهة ، وتحسين المناهج التي يتم تدريسها من جهة أخرى من خلال التدريب . والمملكة العربية السعودية كما كل دول العالم اهتمت بمراكز التدريب إنشاء وتطويراً ، وتوظيفاً للعملية التربوية .

ثانياً : مراكز التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية :

بدأ إنشاء مراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة بعد صدور قرار وزير المعارف رقم ٣١/٣٦٠٢ في ١٣/٩/١٤١٧ هـ ، حيث وجه بأن تقوم كل إدارة تعليم بإنشاء مركز مستقل لتدريب المعلمين يكون مقره بصفة مؤقتة ملحقاً بإحدى المدارس الحكومية أو مراكز الوسائل التعليمية أو المكتبات العامة أو مراكز النشاط أو غيرها من المنشآت التربوية المناسبة . ويمكن الاستعانة بما يتوافر لدى كليات المعلمين ، ويوفر له كل ما يحتاجه من إمكانيات بشرية متخصصة ومالية ممكنة وتقنيات وأثاث ووسائل لازمة وغيرها، وتنفذ فيه جميع الدورات التربوية التدريبية القصيرة لعموم شاغلي الوظائف التعليمية من مدرسين ووكلاء ومشرفين تربويين، ووجه معاليه بأن يراعى التنسيق مستقبلاً مع كل من وكالة المشاريع والإشراف التربوي والتدريب في عملية تشييد مراكز التدريب المستقلة .

وقد تطورت مراكز التدريب التربوي في المملكة، حيث أنشئ الكثير من مراكز التدريب المستقلة والمجهزة بأحدث التقنيات لتقديم البرامج التدريبية على أحدث ما توصلت إليه الاتجاهات الحديثة في التدريب، وقد سعت الإدارة العامة للتدريب والابتعاث دوماً إلى دعم هذه المراكز كالتالي (وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢٣ هـ ، ص١٧) :

- فتح مراكز التدريب التربوي في كل منطقة ومحافظة تعليمية والتوسع في فتح مراكز فرعية للتدريب التربوي لإتاحة الفرص التدريبية لشاغلي الوظائف التعليمية في المدارس النائية .
- دعم مراكز التدريب التربوي بما تحتاجه من الخطط والبرامج ومستلزمات التدريب لتحقيق النمو المطلوب لمخرجات التدريب التربوي ولمواكبة أعداد المعلمين المتزايدة والبرامج التدريبية التي تلبي احتياجاتهم المستقبلية .
- دعم مراكز التدريب التربوي بالكوادر البشرية المؤهلة للقيام بمهام التدريب التربوية وعملياته والعمل على إعداد قوائم موحدة لمهام مشرفي التدريب وأقسامه ومراكزه والهيكل التنظيمي والتشكيلات الإدارية .
- توفير فرص التدريب التي تتناسب وحاجات شاغلي الوظائف التعليمية من معلمين ووكلاء ومديرين ومشرفين ليتمكنوا من الالتحاق بها كلٌ بحسب حاجته التعليمية .
- دعم ميزانية التدريب التربوي لتنفيذ أكبر قدر ممكن من النمو المهني لشاغلي الوظائف التعليمية بمختلف تخصصاتهم وطبيعة أعمالهم .
- الحرص على تخصيص سلفة مستقلة لكل مركز تدريب تصرف على مستلزمات التدريب وحاجات المركز الضرورية .
- العمل على تخصيص ميزانية مستقلة من البند المركزي لكل مركز تدريب ، للصرف منها على البرامج التدريبية والمتدربين وفق اللوائح والأنظمة .
- العمل على تفاعل مركز التدريب مع المجتمع المحلي عن طريق التدريب على استخدامات الحاسب الآلي وقضايا التنمية وتربية الأولاد وعقد اللقاءات والمحاضرات الهادفة وغيرها من القضايا التي يمكن للمركز أن يساهم بها في خدمة المجتمع .
- العمل على إيجاد قاعدة معلومات عن مستجدات الفكر التربوي .

ثالثاً : مهام مراكز التدريب

- ومن المهام والاختصاصات الأساسية لمراكز التدريب ما يلي (هلال ، ٢٠٠٥م، ص ٣٤):
- إعداد خطة التدريب السنوية وعرضها على الإدارة العليا لإقرارها .
- إعداد وتنفيذ برامج التدريب للمرشحين لشغل الوظائف القيادية والتنفيذية .
- إعداد التقارير والسجلات الإدارية المطلوبة .
- تقييم البرامج التدريبية وإعداد الحقائق التدريبية الملائمة والمصممة علمياً .
- متابعة وتقييم البرامج المنفذة وقياس أثر التدريب بالتعاون مع الجهات المعنية .
- استقبال المتدربين وتهيئة البيئة المناسبة لهم وتوفير الخدمات الإدارية المطلوبة.
- توفير أماكن الاستراحة بين الجلسات التدريبية وتوفير جو مريح وهادئ للمدربين والمتدربين .
- توفير قاعات مصادر التعلم وتزويدها بأحدث التقنيات التدريبية والمراجع المقروءة والمسموعة والمرئية .
- توفير مراكز خدمات مساندة للتصوير والتجليد والطباعة وإعداد الشرائح وغيرها .
- صيانة مرافق المركز والحفاظ على جودتها .

ومن ملاحظة مهام مراكز التدريب السابقة نرى أنها لم تقتصر على إعداد الخطط والبرامج التدريبية، بل سعت إلى متابعة تنفيذها ، وتوفير العوامل المساعدة على تطبيقها، ومن ثم تقييم نتائجها . ولم تتعد مراكز التدريب في المملكة كثيراً من حيث الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها عما تسعى إليه مراكز التدريب في أغلب دول العالم ، فهي ذات أهداف واضحة ، تسعى بقدر الإمكان إلى تحقيقها .

رابعاً: أهداف مراكز التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية

- كما هو معروف أن لكل مؤسسة او دائرة اهداف تركز عليها وتسمى لتحقيقها ، فمراكز التدريب التربوي كذلك لها عدة اهداف اوردها البشر (١٤٢٧، ص ٤٧) وهي :
- تزويد المتدربين بالمستجدات العلمية والتقنية والمعارف التربوية والإدارية التي ترفع من مستوى أدائهم .
- إعداد كوادر مؤهلة من شاغلي الوظائف التعليمية .
- إعادة تأهيل المتقدمين على الوظائف الجديدة .

- تنمية الاتجاهات السليمة نحو المهنة وتحسين الاتصال والعلاقات الإنسانية .
- دراسة وبحث المشكلات التي تحد من كفاءة العملية التعليمية وتصميم البرامج التدريبية القادرة على حلها .

وعلى الرغم من قيام مراكز التدريب التربوي بالمهام الموكلة ليها من تقديم دورات وبرامج تدريبية لشاغلي الوظائف التعليمية إلا أن عدداً من الدراسات العلمية تشير إلى أن مراكز التدريب التربوي تعاني من مشكلات عديدة وبحاجة للتطوير . فقد أكدت دراسة (الهاجري ، ١٤٢٥هـ) أن مراكز التدريب التربوي تعاني من مشكلات وصعاب حدثت من فاعليتها وقللت من قدرتها على تحقيق أهدافها المنشودة، وفي مقدمة هذه المشكلات الاعتماد على الجانب النظري ، وتدني مستوى كفاءة المدربين ، وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية بطرق علمية ، وعدم وضوح الأهداف من بعض البرامج التدريبية ، وعدم كفاية الموارد المالية .

وبناءً على ما سبق نجد أن تدني مستوى كفاءة المدربين أحد الأسباب التي حدثت من فاعلية مراكز التدريب ، وقللت من قدرتها على تحقيق أهدافها ، فكان من المناسب أن يقوم الباحث بمعرفة أهم الاحتياجات التدريبية للمدربين ، والعمل على تلبية تلك الاحتياجات للوصول للمدرب الكفؤ الذي من خلاله تتحقق أهداف التدريب التربوي .

الاحتياجات التدريبية

يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الأول والأهم بين العناصر التي يقوم عليها التدريب ، فمن خلالها يصبح البرنامج التدريبي ذو معنى ، وكذلك يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية في توفير الوقت والمال والجهد .

أولاً : مفهوم الاحتياجات التدريبية

أشار العزاوي (٢٠٠٩م . ص٩٣) في تعريفه للاحتياجات التدريبية إلى جوانب القصور في الفئة المستهدفة بالتدريب ، حيث قال : بأنها ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصياتهم من المعارف والمهارات الإدراكية والفكرية والمعارف والمهارات السلوكية والمعارف والمهارات الفنية . وتعرف الاحتياجات التدريبية كذلك بأنها مهارات واتجاهات ومعارف يراد تنميتها أو تعديلها استجابة لتغيرات أو تطورات تنظيمية أو تقنية أو إنسانية، أو نتيجة تغيرات وظيفية لمواجهة تطورات أو توسعات أو رغبة في حل مشكلات قائمة أو متوقعة (رزق، ٢٠٠٨م ، ص٢٢) .

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الاحتياجات التدريبية تمثل الفجوة الواقعة بين الوضع الواقعي والوضع المأمول، وقد يكون على مستوى الأفراد أو على مستوى المنظمة، وإن هذه الاحتياجات متجددة ومستمرة ما دام هناك منظمات وأفراد جدد ومادام هناك تحديات وتحولات في البيئة الخارجية .

بناءً على ما سبق فإن التدريب هو من يردم فجوة الأداء بين الوضع الحالي والمأمول في المعارف والمهارات والاتجاهات أو فيها جميعاً .

ولن يسير هذا التدريب في مساره الصحيح ما لم يكون المدرب في وضعه الصحيح، حيث يعتبر معرفة احتياجاته وتحديدها أولى مراحل العملية التدريبية . فتحديد الاحتياجات التدريبية ذو أهمية لا يمكن تجاهلها في العملية التدريبية .

ثانياً : أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

عملية التدريب تمر بأربع مراحل ، هي : تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم البرامج التدريبية ، وتنفيذ البرامج التدريبية ، وتقويم البرامج التدريبية ، وأحياناً تسمى هذه العمليات مراحل التدريب ، وبما أن تحديد الاحتياجات التدريبية هي المرحلة الأولى فهي إذاً المرحلة الأساسية في نجاح البرنامج التدريبي .

إن نجاح أي برنامج يقاس بمدى قدرته على تلبية الاحتياجات التدريبية لدى المتدربين وتلمسها وإشباعها ، لذا فإن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة ومفيدة تضمن تحقيق الأهداف المنشودة من البرامج التدريبية ، وقد لخص الخطيب (٢٠٠٨م ، ص ١٦٢) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط التالية :

- Ø كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم .
- Ø تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
- Ø تعد العامل المؤثر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة .
- Ø تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم الصحيح.
- Ø عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً ، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب .
- Ø تعد الركيزة الأولى والأساسية في التخطيط للبرامج التدريبية .
- Ø تحديد الاحتياجات المهنية ضرورة لأن عملية التدريب ناجحة إذا تم التعرف عليها بدقة.

بناءً على ما سبق يتضح أن النجاح في تحديد الاحتياجات التدريبية يعطي مؤشراً قوياً لنجاح البرامج التدريبية ومنظومة التدريب بصفة عامة ، وعند الفشل في تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة ، فإن الفشل سيكون هو نتيجة تلك البرامج المعتمدة أصلاً على تلك الاحتياجات .

إن تحديد الاحتياجات التدريبية أول مراحل التدريب، و المرحلة الأساسية في نجاح البرنامج التدريبي ، وهذه الاحتياجات تختلف من مدرب لآخر، مما يستلزم تحديد مستوى الاحتياجات ، ونوعها وذلك على مستوى المنظمة والوظيفة والفرد وبما يحتاج إليه كل منهم حسب سياسته وهدفه من عملية التدريب .

الدراسات السابقة :

تم الحصول على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث من خلال الرجوع إلى قواعد المعلومات في مكتبات الجامعات في كل من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى وجامعة الملك سعود، أما الدراسات الأجنبية فتم الحصول عليها عن طريق شبكة الانترنت وبخاصة الموجودة ضمن محرك البحث Eric، و تم الاطلاع والاستفادة من عدد لا بأس به من الدراسات في إعداد ودعم هذا المخطط البحثي، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم، وهي كما يلي:

١- دراسة الهاجري(١٤٣٢هـ):

بعنوان "تطوير أداء المدربين في مركز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأداء الحالي للمدربين في مركز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين والمتدربين، و التعرف على الاتجاهات المعاصرة في تطوير أداء لمدربين . وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من ثلاث فئات: المتدربون المدربون ، خبراء التدريب، وبلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة ١٩١٥ فردا ، و شملت عينة الدراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي من المدربين وخبراء التدريب ، وعينة عشوائية من المتدربين تمثل ٢٠% من العدد الكلي للمتدربين ، وبلغت العينة ٤٧٥ فردا وكانت أهم نتائج الدراسة:

- حصول أداء المدربين على متوسط حسابي عام قدره ٣,١٦ من ٤ درجات واعتبرت عباراته نقاط قوه في أداء المدربين في وجهات نظر المدربين .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي تحول دون حصول المدربين على التدريب المناسب من وجهة نظر أفراد الدراسة (باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة) .
 - أهم المشكلات التي تواجه المدربين قلة مراكز المصادر المعلوماتية المناسبة، وعدم توفير الحقايب التدريبية ونقص الأجهزة و الأدوات اللازمة للتدريب، وزيادة العبء التدريبي .
- ٢- دراسة القعيد (١٤٣٠هـ) :

ب عنوان : " الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب والمتدربين " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب في مراكز التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية في مجال المعارف و المهارات و الاتجاهات نحو التدريب ، والتوصل إلى معرفة الفروق بين وجهات نظر مشرفي التدريب والمتدربين في تقدير الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي. وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي، والمسح الاجتماعي، وصمّم استبانة مكونة من ثلاثة أبعاد وتم تطبيقها على عينة مثلت كامل مجتمع الدراسة مقدارها (٢٣) مشرف تدريب وعدد المتدربين (١٩١) متدرب مثلت نسبة (١٠٠%) من مجتمع الدراسة المكون من جميع مشرفي التدريب بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٢٩هـ - ١٤٣٠هـ.

ومما توصلت إليه الدراسة : هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في تقدير حاجة مشرفي التدريب للمعارف حيث تراوح متوسط تقدير حاجتهم للمعارف ما بين (٩٢,٣ إلى ٣٢,٤) ، وهناك حاجة كبيرة لمشرفي التدريب لاكتساب المعارف والمهارات التدريبية ، وكذلك لديهم حاجة كبيرة لاكتساب الاتجاهات .

ومما أوصت به الدراسة: المتابعة المستمرة والدائمة لاحتياجات مشرفي التدريب التربوي ومحاولة سدها من خلال الدورات التدريبية والمؤتمرات واللقاءات والقراءات الموجهة ونحوها، وتزويد مشرفي التدريب بكل جديد في عالم التدريب عموماً ، وعالم التدريب التربوي خصوصاً.

٣- دراسة السلومي (١٤٢٩) بعنوان الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية ، من وجهة نظر مديري مراكز ومشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات مشرفي التدريب في مجال التدريب التربوي ، وأساليب التدريب ، والتخطيط والتصميم للبرامج ، ومهارات التقويم . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت العينة من (٣٠) مديرا لمركز تدريب، و(١٨٠) مشرفا للتدريب. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: حصر الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب وعددها (٦٩) حاجة تدريبية ، وقد اتفقت عليها عينة الدراسة ، ومتوسط الحاجة كان عاليا ما عدا واحدة هي أسلوب المحاضرة، وكانت الحاجة لها متوسطة ، وأن الأولوية في مجال التدريب لمهارات التدريب، ثم أدبيات التدريب، ثم تقويم التدريب ، ثم تخطيط لبرامج التدريب، ثم الأساليب التدريبية.

٤- دراسة اللوقان (١٤٢٧هـ) :

بعنوان: "ممارسة مشرفي التدريب التربوي لكفاياتهم المهنية من وجهة نظر المتدربين".

استهدفت الدراسة معرفة درجتي الأهمية والممارسة للكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب التربوي في منطقة حائل من وجهة نظر المتدربين، والتعرف على الفروق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في درجتي الأهمية والممارسة للكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي من وجهة نظر المتدربين). وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وصمّم استبانة مكونة من ثلاثة أبعاد (الكفاية العلمية، الكفاية التقنية، الكفاية التوجيهية) وتم تطبيقها على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من المتدربين في مدينة حائل بلغت ١٢٠ متدرّبا.

ومما توصلت إليه الدراسة: الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب التربوي حصلت على درجة مهمة جداً، وأن درجة ممارسة مشرفي التدريب التربوي في منطقة حائل حصلت على درجة متوسطة.

ومما أوصت به الدراسة: الاستفادة من قائمة الكفايات الواردة في الدراسة في معايير اختيار مشرفي التدريب التربوي وتصميم برامج تدريبية لمشرفي التدريب التربوي في الكفايات التي نالت متوسطات متدنية في الممارسة.

٥-دراسة كارتر Carter(٢٠٠٥ م) بعنوان : الاحتياجات التدريبية المستقبلية لمشرفي المناطق التعليمية المميزة في ولاية واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية للمشرفين العاملين في المناطق الصغيرة التابعة لولاية واشنطن واستخدام البحث في دراسة المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة و التي تم توزيعها على (٢١٠) مشرفاً وخلصت الدراسة إلى بعض النتائج منها : أن المهارات التي ينشدها معظم المشرفون التربويون هي التي تدور حول المعرفة و المهارات الفنية ، وأن احتياجاتهم التدريبية تنحصر أغلبيتها في مجال المعارف ،ومجال المهارات التي بواسطتها يمكن إيصال المعرفة للمتدربين ،كما أوضحت النتائج عدم وجود برامج تدريبية أثناء الخدمة في أغلب المناطق التعليمية التي يعملون بها ، وأن هناك حاجة ماسة لتنفيذ العديد من البرامج التدريبية بعد تفعيل الوسائل التي تحدد احتياجات مشرفي المناطق التعليمية باعتبارهم يؤدون دور المتدربين وينفذون البرامج التدريبية.

٦-دراسة (الشمري ١٤٢٦ هـ) :

بعنوان : "مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب التربوي كما يراها المتدربون".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة لدى مشرفي التدريب التربوي . وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وصمم استبانة مكونة من ثلاثة أبعاد وتم تطبيقها على عينة عشوائية، بلغ حجمها (٣١٣) معلماً بنسبة ٣٨% من مجتمع الدراسة المكون من المتدربين في مدينة حائل ، وذلك لمعرفة مدى توفر الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب من وجهة نظر المتدربين تبعاً لمتغيرات (الخبرة والوظيفة الحالية) .

ومما توصلت إليه الدراسة بناء قائمة بالكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب التربوي، و أن درجة توفر الكفايات اللازمة لمشرفي التدريب التربوي في مدينة حائل كانت بدرجة متوسطة على الأبعاد كافة ما عدا بعد كفايات العلاقة الإنسانية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى توافر الكفايات لمشرفي التدريب في أبعاد الكفايات التخطيطية والتنفيذية والتقنية والعلاقات الإنسانية. ومما أوصت به الدراسة : تصميم بطاقة التقويم والبرامج التدريبية لمشرفي التدريب التربوي في الكفايات التي نالت على متوسطات متدنية.

٧- دراسة اندرسون (Anderson - 2000): بعنوان " الكفايات المطلوبة للمسؤولين عن تطوير الموارد البشرية الذين يقومون بالأداء بمفردهم في المنظمة في السنوات الخمس المقبلة. دراسة دلغاي معدلة .

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الكفايات ، أو القدرات المطلوب توفرها في الأفراد المسؤولين عن عملية تطوير الموارد البشرية في المنظمات ، والمؤسسات خلال الخمس سنوات القادمة ، سواء كان المسؤول شخصا ، او قسما للتدريب. وقد توصلت الدراسة إلى (١٢) كفاية مطلوبة تتمثل في الذكاء السياسي ، والتشخيص التنظيمي، والاتصال ، وإدارة العلاقات، والتنظيم ، واكتساب المعرفة، والرابط التنظيمي، والمشورة الداخلية، ومهارات العرض والتقدير، وتقييم أداء الموظفين، إدارة المشاريع ، والتدريب التخصصي (المتجدد) في الوظيفة .

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات والبحوث التي استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية ، يلاحظ أن تدريب المدربين والموجهين التربويين حظي باهتمام الباحثين؛ فقد أكدت الدراسات السابقة أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وضرورة تصميم برامج تدريبية لهم مبنية على أساسها .

تناولت الدراسات السابقة موضوع الاحتياجات التدريبية ، وقضايا أخرى ترتبط بها، إضافة إلى معرفة أهميتها وممارسة الكفايات المهنية ، وتقييم أداء المدربين ،ومعرفة كفاياتهم ، بينما اكتفى البحث الراهن بتقييم الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي .

ومن جهة الهدف : يتفق البحث الراهن مع دراسات كل من دراسة القعيد (١٤٣٠هـ)؛ إذ هدفت كل منها إلى تحديد الاحتياجات التدريبية. ويختلف عن دراسة كل من الهاجري (١٤٣٢م) التي تهدف إلى التعرف على الواقع الحالي للمشرفين في الشرقية.

ومن حيث المنهج : اتفق البحث الحالي مع كل الدراسات السابقة في استخدام النهج الوصفي التحليلي ، واستخدام الاستبانة أداة للدراسة . واختلف البحث الحالي عنها في استخدام المقابلة المتعمقة زيادة على الاستبانة .

ومن حيث مجتمع البحث وعينته : لم يتفق البحث الحالي مع أي من الدراسات السابقة في مجتمع البحث وعينته ،حيث اقتصر على المدربين المعيّنين رسميا والمتعاونين في مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض، وشملت عينة البحث كامل مجتمع الدراسة، بينما تكون مجتمع البحث في دراسة الهاجري (١٤٣٢م) من المدربين والمتربين وخبراء التدريب، وبلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة ١٩١٥ فردا ، و شملت عينة الدراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي من المدربين و خبراء

التدريب ، وعينة عشوائية من المتدربين تمثل ٢٠% من العدد الكلي للمتدربين. وكذلك اختلف البحث الحالي في مجتمعه وعينته عن مجتمع وعينة دراسة السلومي (١٤٢٩) التي تكونت من (٣٠) مديرا و(١٨٠) مشرفا وتتفق معها في الهدف بتحديد الاحتياجات، وكذلك من حيث استخدامها الاستبانة كأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة. ويختلف عنها من حيث مجتمع الدراسة فالدراسات السابقة جميعها تتناول (المشرفين، الموجهين التربويين، ومشرفي التدريب) بينما يتناول البحث الحالي مدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض. واختلف في مجتمعه وعينته عن دراسة اللوقان (١٤٢٧م) المكون من المتدربين

و البحث الحالي يعتمد على دراسة آراء المدربين أنفسهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية فهو بذلك تتفق مع دراسات كل من القعيد (١٤٣٢هـ) ، بينما يختلف عن دراسة اللوقان (١٤٢٧هـ) التي اعتمدت على آراء المتدربين والمتدربات .

ويفيد الباحث من الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة والأدوات المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي ، والنتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، وطريقة عرضها في تطوير استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية التي ستعد بغرض تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي بالرياض ،وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، ومن ثم تطبيقها على عينة البحث وصولاً إلى عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها .
طريقة وإجراءات البحث

منهج البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث، سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي)، ويتم فيه استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط ، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً، (العساف، ٢٠١٢م، ص١٧٩). ومن خلال المنهج الوصفي سوف يقوم الباحث بتحديد الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض من وجهة نظرهم .

مجتمع البحث وعينته :

يتمثل مجتمع البحث في جميع المدربين التابعين لمراكز التدريب التربوي في الرياض (المعينين رسمياً، والمتعاونين)، والبالغ عددهم (٧٥) مدربا حسب تقسيم وإحصائيات إدارة التدريب

التربوي والابتعاث في الرياض للعام ١٤٣٤هـ-١٤٣٥هـ ، و الجدول التالي يوضح الأعداد والنسب المئوية :

جدول (١)

الأعداد والنسب المئوية لأفراد مجتمع البحث موزعين على مراكز التدريب .

النسبة %	المجموع	عدد المدربين		مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض
		متعاونون	معينون	
١٠.٦٦%	٨	٦	٢	مركز القيادات
٢٠%	١٥	١٠	٥	مركز الوسط
١٢.٦٦%	١٠	٦	٤	مركز الشمال
٢٠%	١٥	١٠	٥	مركز الجنوب
٢٠%	١٥	١٠	٥	مركز الغرب
١٥.٩٩%	١٢	٨	٤	مركز الشرق
١٠٠%	٧٥	٥٠	٢٥	المجموع

يتضح من الجدول (٣-١) أن نسبة المدربين تتساوى في مراكز تدريب الوسط والجنوب والغرب بنسبة ٢٠% ، بينما مركز القيادات يمثل النسبة الأقل ٨% ونظرا لقلة عدد أفراد مجتمع البحث وقدرة الباحث على التواصل معهم ، فإن عينة البحث ستتمثل في جميع مدربي مراكز التدريب التربوي بالرياض الرسميين والمتعاونين وبأسلوب الحصر الشامل ، وتم توزيع (75) استبانة على أفراد مجتمع البحث بنسبة (100 %) ، وكانت نسبة الاستبانات المستردة على النحو التالي :

جدول (٢)

الأعداد والنسب المئوية للاستبانة الموزعة والمستردة والصالحة من أفراد مجتمع البحث

الاستبانة الصالحة		الاستبانة المستبعدة		الاستبانة المستردة		الاستبانة الموزعة		مجتمع البحث
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	العدد
97.3%	٧٣	٠%	٠	97.3%	٧٣	100%	٧٥	٧٥

يتضح من الجدول (٢) السابق أنه قد تم استرداد (٧٣) استبانة بنسبة (97.3%)، وهذا يدل على أن أكثرية أفراد مجتمع البحث قد استجاب ، ولا يوجد أي استبانة مستبعدة، ولذلك أصبح عدد الاستبانة المستوفاة والجاهزة للتحليل (73) استبانة، تمثل أفراد عينة البحث الحالية بنسبة (97.3%) من المجتمع الأصلي للبحث.

خصائص أفراد عينة البحث :

تتمثل خصائص أفراد عينة البحث فيما يلي :

١- المؤهل الدراسي :

في الجدول التالي يتم التعرف على الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وذلك وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي .

جدول رقم (٣)

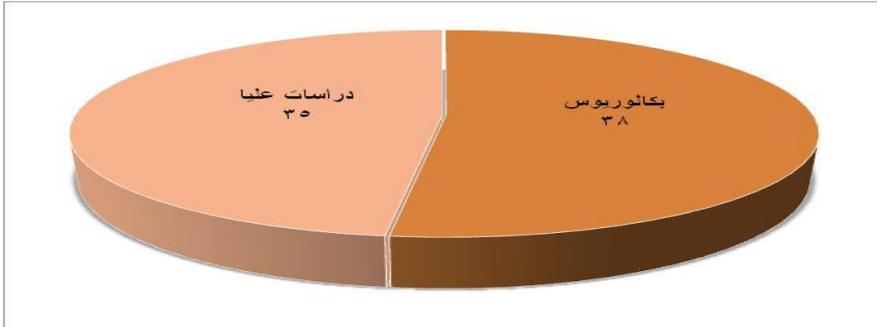
توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي

النسبة المئوية	التكرارات	
٥٢.١	٣٨	بكالوريوس
٤٧.٩	٣٥	دراسات عليا
١٠٠.٠	٧٣	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (٣) توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي، حيث أن ما يزيد على نصف أفراد مجتمع البحث (٣٨) مدرب بنسبة (٥٢.١%) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، في حين أن هناك (٣٥) مدرب بنسبة (٤٧.٩%) مؤهلهم العلمي دراسات عليا.

شكل رقم (١)

توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي



سنوات الخبرة في مجال التدريب :

في الجدول التالي يتم التعرف على الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وذلك وفقاً لمتغير سنوات الخبرة .

جدول رقم (٤)

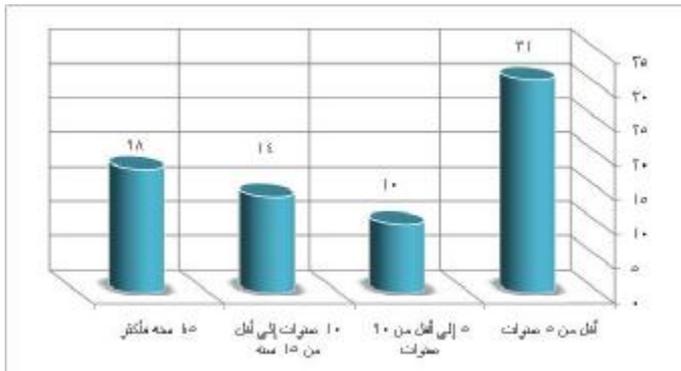
توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال التدريب

النسبة المئوية	التكرارات	
٤٢.٥	٣١	أقل من ٥ سنوات
١٣.٧	١٠	٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
١٩.٢	١٤	١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٢٤.٧	١٨	١٥ سنة فأكثر
١٠٠.٠	٧٣	الإجمالي

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) أن النسبة الأكبر من أفراد مجتمع البحث (٣١) مدرب بنسبة (٤٢.٥%) خبرتهم في مجال التدريب (أقل من ٥ سنوات)، في حين أن هناك (١٨) مدرب بنسبة (٢٤.٧%) خبرتهم (١٥ سنة فأكثر)، وهناك (١٤) مدرب بنسبة (١٩.٢%) تتراوح سنوات خبرتهم في مجال التدريب ما بين (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وفي الأخير هناك (١٠) مدربين بنسبة (١٣.٧%) تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات).

شكل رقم (٢)

توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال التدريب



البرامج التدريبية في مجال التدريب التربوي :

في الجدول التالي يتم التعرف على الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وذلك وفقاً لمتغير البرامج التدريبية .

جدول رقم (٥)

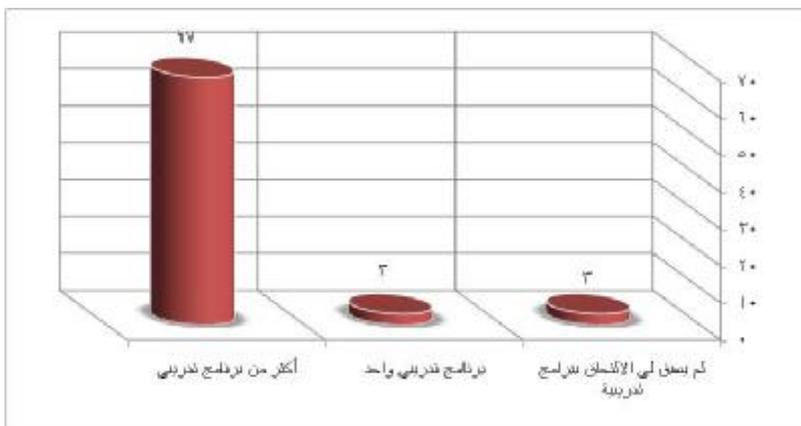
توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير البرامج التدريبية في مجال التدريب التربوي

النسبة المئوية	التكرارات	
٤.١	٣	لم يسبق لي الالتحاق ببرامج تدريبية
٤.١	٣	برنامج تدريبي واحد
٩١.٨	٦٧	أكثر من برنامج تدريبي
١٠٠.٠	٧٣	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (٥) توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير البرامج التدريبية في مجال التدريب التربوي، حيث أن الغالبية العظمى من أفراد مجتمع البحث (٦٧) مدرب بنسبة (٩١.٨%) حصلوا على أكثر من برنامج تدريبي، في حين أن هناك (٣) مدربين بنسبة (٤.١%) لكلاً من (برنامج تدريبي واحد). لم يسبق لهم الالتحاق ببرامج تدريبية).

شكل رقم (٣)

توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير البرامج التدريبية في مجال التدريب التربوي



+أداة جمع البيانات (الاستبانة) :

في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة عن تساؤلات البحث، اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لدعم البحث النظري بالجانب التطبيقي للإجابة على تساؤلاته وتحقيق أهدافه والتي تسعى إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض .

وقد اعتمد الباحث في إعداد وتصميم الاستبانة على الأدب النظري للبحث وكذلك الدراسات السابقة ومن خلال الإطلاع على بعض أدوات ومقاييس الدراسات الأخرى ذات الصلة بموضوع البحث الحالي ، وبخاصة دراسة (القعيد ، ١٤٣٠هـ)

ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية بحيث تتكون من الأجزاء التالية:

- **الجزء الأول :** واشتمل على البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث مثل: المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة في مجال التدريب ، البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها في مجال التدريب.

• **الجزء الثاني:** واشتمل على أداة البحث التي تتعلق بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض ، وتتكون من ثلاثة أبعاد :

- **البعد الأول:** يتناول الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي وهو يتكون من (١٤) فقرة.

- **البعد الثاني:** يتناول الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال المهارات وهو يتكون من (١٥) فقرة.

- **البعد الثالث:** يتناول الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات وهو يتكون من (١٥) فقرة. وقد استخدم الباحث أسلوب ليكرت (Likert) خماسي التدرج (بدرجة عالية جدا ، بدرجة عالية ، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة ، بدرجة قليلة جداً) وذلك في تحديد الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض. ليختار المستجيب إحداها حسب درجة احتياجه على الفقرة.

صدق أداة البحث

اعتمد الباحث للتحقق من صدق الأداة على طريقتين الأولى وتسمى الصدق الظاهري (Face validity)، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال، أما الثانية وتسمى الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الأداة ، والأداة ككل ، وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة للتحقق من صدق الأداة طبقاً لكل طريقة من الطريقتين:

أولاً : الصدق الظاهري:

بعد بناء الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على سعادة المشرف ومن ثم تم عرضها على (١٢) محكما من أساتذة كليات التربية في الجامعات التالية : الجامعة الملك سعود، جامعة المجمعة ، الملك عبدالعزيز، إدارة التدريب التربوي والابتعاث بالرياض، وقد تصدر الاستبانة خطاب موجه إلى المحكمين يوضح أهداف البحث وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة بهدف :

- التأكد من صدق محتوى الاستبانة من حيث ملائمة العبارات المستخدمة ومدى صلاحيتها لقياس ما صيغت الاستبانة من أجله.
- التأكد من شمول أسئلة وفقرات الاستبانة وتغطيتها جميع نقاط البحث.
- التأكد من سلامة صياغة أسئلة وفقرات الاستبانة ووضوحها وعدم تكرارها.

- في ضوء الآراء والملاحظات والتوجيهات التي أبدتها السادة المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المحكمين ، حيث تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حذف أو إضافة لبعض العبارات أو إعادة ترتيب بعضها ، حتى تم الحصول على الصورة النهائية للاستبانة .
- ومن تلك الملاحظات تعديل الفقرة الثالثة من الجزء الأول ، وبالنسبة للجزء الثاني والذي يمثل الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي فقد تم حذف وتعديل بعض العبارات كما يلي :

- في البعد الأول تم حذف العبارة رقم (٥) .

- في البعد الثالث تم تعديل العبارات رقم (١) .

- وبذلك أصبحت الاستبانة بعد إجراء الصدق الظاهري في صورتها النهائية مكونة من (44) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد لتحديد الاحتياج التدريبي لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال المعارف ، المهارات ، الاتجاهات .

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي :

- بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث قام الباحث بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي لأستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول رقم (٦)

معاملات إرتباط بيرسون للمحور الأول (الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.٦٨٩**	٨	.٤٠٠**	١
.٧٤٩**	٩	.٦٦١**	٢
.٦٥٠**	١٠	.٧٨٨**	٣
.٧٧٨**	١١	.٨١١**	٤
.٥٩٢**	١٢	.٧٨٥**	٥
.٧٦٩**	١٣	.٥٧٢**	٦
.٦٨٨**	١٤	.٦٣٨**	٧

** دال عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (٧)

معاملات إرتباط بيرسون للمحور الثاني (الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز
التدريب التربوي في مجال المهارات) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.703**	9	.739**	1
.720**	10	.719**	2
.748**	11	.733**	3
.678**	12	.488**	4
.718**	13	.586**	5
.865**	14	.812**	6
.592**	15	.721**	7
-	-	.699**	8

** دال عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (٨)

معاملات إرتباط بيرسون للمحور الثالث (الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز
التدريب التربوي في مجال الاتجاهات) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.٧٧٤**	٩	.٧١٨**	1
.٨٧٦**	١٠	.٥٠٥**	2
.٨٥٩**	١١	.٤٣١**	3
.٧٤٤**	١٢	.٥٩٨**	4
.٤٧٢**	١٣	.٨١٣**	5
.٦٤٠**	١٤	.٨٥٧**	6
.٧٤٦**	١٥	.٨٩٣**	7
-	-	.٩٢٠**	8

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من خلال الجداول رقم (٦ ، ٧ ، ٨) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق البحث الحالي.

ثالثاً (ثبات أداة البحث (الاستبانة) :

وتعني إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات مقارنة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه و استمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة وعلى عينات مختلفة. للتحقق من ثبات الاستبانة استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha). ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

جدول رقم (٩)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث

الرقم	المحور	معامل الثبات
١	الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي	.٩٠٧
٢	الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في مجال المهارات	.٩٢٥
٣	الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات	.٩٣٥
	الثبات الكلي	.٩٦٦

يوضح الجدول رقم (٩) أن مقياس البحث يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠.٩٦٦) وهي درجة ثبات عالية، كما ترواحت معاملات ثبات أداة البحث ما بين (٠.٩٠٧ ، ٠.٩٣٥)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق البحث الحالي.

- أساليب المعالجة الإحصائية :

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة 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، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور البحث ، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم

تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي ($0.80 = 0/4$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من ١ إلى ١.٧٩ يمثل درجة احتياج تدريبي (ضعيفة جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ١.٨٠ إلى ٢.٥٩ يمثل درجة احتياج تدريبي (ضعيفة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٢.٦٠ إلى ٣.٣٩ يمثل درجة احتياج تدريبي (متوسطة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩ يمثل درجة احتياج تدريبي (عالية) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠ يمثل درجة احتياج تدريبي (عالية جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

١. معامل ارتباط بارسون (Person Correlation)، للتحقق من صدق أداة البحث ، وذلك بإيجاد العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.
٢. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، للتحقق من ثبات أداة البحث .
٣. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة البحث .
٤. المتوسط الحسابي " Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد البحث عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
٥. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث ، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث ، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

٦. اختبار كلمنجراف سيمرنوف: للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات.
٧. اختبار ليفين للتجانس: للتحقق من التجانس في توزيع استجابات أفراد مجتمع البحث على جميع أبعاد الاستبانة.
٨. تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين "Independent Sample T-Test" للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث باختلاف متغيراتهم الشخصية والتي تنقسم إلى فئتين، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات أفراد مجتمع البحث وفقاً لهذا المتغير.
٩. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث باختلاف متغيراتهم الشخصية والتي تنقسم إلى أكثر من فئتين، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات أفراد مجتمع البحث وفقاً لهذا المتغير.
١٠. تم استخدام اختبار كروسكال والاس "KRUSCALL WALLS" للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث باختلاف متغيراتهم الشخصية والتي تنقسم إلى أكثر من فئتين في حالة عدم توفر شروط استخدام تحليل التباين الأحادي، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات أفراد مجتمع البحث وفقاً لهذا المتغير.

عرض نتائج البحث ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد البحث على عبارات الاستبانة وذلك بالإجابة عن أسئلة البحث على النحو التالي :

إجابة تساؤل الدراسة الرئيسي: - ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض من وجهة نظرهم؟

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع أبعاد الاستبانة (الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض)، والتي حددها الباحث في ثلاثة أبعاد وهي:

"الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي . الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات الاحتياجيات التدريبية في مجال الاتجاهات.

ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول (٤-١) التالي :

جدول رقم (١٠)

الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض

م	الاحتياجات التدريبية	المتوسط الحسابي	الترتيب
١	الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي	٤.١٥	١
٢	الاحتياجات التدريبية في المجال المهاري	٤.٠٨	٢
٣	الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات	٣.٩٠	٣
-	المتوسط الحسابي العام	٤.٠٤	-

يتضح من خلال الجدول رقم (١٠) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على الاحتياجات التدريبية لهم بمتوسط عام بلغ (٤.٠٤)، حيث تأتي الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي بالمرتبة الأولى بمتوسط عام (٤.١٥)، يليها المجال المهاري بمتوسط عام (٤.٠٨)، وفي الأخير تأتي الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات بمتوسط عام (٣.٩٠)، وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة السلومي (١٤٢٩هـ) والتي توصلت إلى أن هناك حاجة للتدريب بدرجة عالية لمشرفي التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة كارتر (Carter, 2005) والتي توصلت إلى أن احتياجات المشرفون التربويين تنحصر أغلبيتها في مجال المعارف ومجال المهارات، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة ثابت (١٤١٩هـ) والتي توصلت إلى أن لدى غالبية القائمات بالتدريب احتياجات تدريبية وبدرجة كبيرة في جميع الجوانب العلمية.

ولمزيد من التفصيل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض بكل بعد على حدة كما تبينه نتائج الجداول التالية:

السؤال الأول: ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المعرفي للتدريب من وجهة نظر المدربين أنفسهم؟

وللإجابة على التساؤل السابق قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث نحو أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي

مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المعرفي للتدريب ، كما تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث نحو أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المعرفي للتدريب

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
8	الأسس العلمية لتصميم البرامج التدريبية.	٤.٤٥	٠.٨٢	١	عالية جداً
٢	الاستراتيجيات الحديثة في التدريب.	٤.٣٨	٠.٩٧	٢	عالية جداً
7	نظريات التعلم الحديثة.	٤.٣٤	٠.٨٤	٣	عالية جداً
3	المهام الأساسية للمدرب.	٤.٢٩	٠.٨٤	٤	عالية جداً
13	أهمية التقنية في مجال التدريب.	٤.٢٧	١.٠٠	٥	عالية جداً
9	أسس تنظيم البرامج التدريبية.	٤.٢٢	٠.٧٥	٦	عالية جداً
5	أنماط التدريب.	٤.٢٢	٠.٨٢	٧	عالية جداً
14	طرق الإفادة من التغذية الراجعة في تطوير أداء المدرب.	٤.٢١	٠.٨٨	٨	عالية جداً
4	الكفايات الأساسية للمدرب.	٤.١٤	٠.٨٠	٩	عالية
12	معايير إعداد الحقائق التدريبية.	٤.١٤	٠.٨٠	١٠	عالية
10	المراحل العلمية لتحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.	٤.٠٥	٠.٧٨	١١	عالية
11	أساليب صياغة الأهداف التدريبية.	٣.٨٩	١.٠٥	١٢	عالية
1	مبادئ سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية.	٣.٧٥	١.١٣	١٣	عالية
6	خصائص تعليم الكبار.	٣.٧١	٠.٩٢	١٤	عالية
	المتوسط الحسابي العام	٤.١٥	٠.٦٠	-	عالية

يتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي:

يتضمن محور الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي (١٤) فقرة، جاءت (٨) فقرات بدرجة احتياج تدريبي (عالية جداً)، وهي الفقرات رقم (٨، ٢، ٧، ٣، ١٣، ٥، ٩، ١٤)، حيث تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٤.٢١، ٤.٤٥)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٣.٤٠ إلى ٤.١٩)، في حين جاءت الفقرات الأخرى بدرجة احتياج تدريبي (عالية)، حيث تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣.٧١، ٤.١٤)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٣.٤٠ إلى ٤.١٩)، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي للتدريب.

١. جاءت الفقرة رقم (٨) وهي (الأسس العلمية لتصميم البرامج التدريبية) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي بمتوسط حسابي (٤.٤٥) وإنحراف معياري (٠.٨٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية جداً بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على الأسس العلمية لتصميم البرامج التدريبية.

٢. جاءت الفقرة رقم (٢) وهي (الاستراتيجيات الحديثة في التدريب) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي بمتوسط حسابي (٤.٣٨) وإنحراف معياري (٠.٩٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية جداً بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على الاستراتيجيات الحديثة في التدريب.

٣. جاءت الفقرة رقم (١) وهي (مبادئ سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية) بالمرتبة الثالثة عشر بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي بمتوسط حسابي (٣.٧٥) وإنحراف معياري (١.١٣)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على مبادئ سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية.

٤. جاءت الفقرة رقم (٦) وهي (خصائص تعليم الكبار) بالمرتبة الرابعة عشر بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المعرفي بمتوسط

حسابي (٣.٧١) وانحراف معياري (٠.٩٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على خصائص تعليم الكبار.

يبلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المعرفي للتدريب (٤.١٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين مدرسي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض على حاجتهم إلى التدريب في المجال المعرفي، ومن أهم الاحتياجات التدريبية في ذلك المجال (نظريات التعلم الحديثة وكذلك الاستراتيجيات الحديثة في التدريب إضافة إلى خصائص تعليم الكبار ومعايير إعداد الحقائق التدريبية وأنماط التعلم وكذلك الأسس العلمية لتصميم البرامج التدريبية إضافة إلى أهمية التقنية في مجال التدريب)، وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة القعيد (١٤٣٠هـ) والتي توصلت إلى أن هناك حاجة كبيرة لمشرفي التدريب لاكتساب المعارف والمهارات التدريبية.

السؤال الثاني: ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المهاري للتدريب من وجهة نظر المدرسين أنفسهم؟

ولإجابة على التساؤل السابق قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث نحو أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المهاري ، كما تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث نحو أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المهاري للتدريب

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
5	تصميم البرامج التدريبية.	4.27	0.75	1	عالية جداً
1	ربط الخطط التدريبية بالخطط التعليمية.	4.25	0.88	2	عالية جداً
4	تقويم البرامج و الخطط التدريبية.	4.23	0.75	3	عالية جداً
3	وضع خطة تدريبية لبرنامج تدريبي.	4.19	0.79	4	عالية
7	تحفيز المتدربين على المشاركة في الموقف التدريبي.	4.15	0.91	5	عالية
٢	تحديد البدائل والأولويات في برامج التدريب.	4.14	0.80	6	عالية

10	تنوع الأساليب التدريبية حسب المواقف المختلفة.	4.14	0.87	7	عالية
11	توظيف خبرات المتدربين لتنشيط الموقف التدريبي.	4.11	0.83	8	عالية
9	إدارة وقت البرنامج التدريبي بفاعلية.	4.07	0.98	9	عالية
8	إدارة المشاركات داخل البيئة التدريبية.	4.03	0.80	10	عالية
6	مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.	4.03	1.07	11	عالية
12	تفعيل الوسائل التقنية في القاعة التدريبية.	3.97	1.14	12	عالية
14	توظيف نظريات الاتصال داخل القاعة التدريبية.	3.92	0.92	13	عالية
13	تصميم العروض التقديمية.	3.92	1.22	14	عالية
15	تخطيط الجلسات التدريبية.	3.84	0.96	15	عالية
	المتوسط الحسابي العام	4.08	.64	-	عالية

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي:

يتضمن محور الاحتياجات التدريبية في المجال المهاري (١٥) فقرة، جاءت (٣) فقرات بدرجة احتياج تدريبي (عالية جداً)، وهي الفقرات رقم (٥ ، ١ ، ٤)، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤.٢٣ ، ٤.٢٧)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٣.٤٠ إلى ٤.١٩)، في حين جاءت الفقرات الأخرى بدرجة احتياج تدريبي (عالية)، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٨٤ ، ٤.١٩)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٣.٤٠ إلى ٤.١٩)، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المهاري للتدريب.

١. جاءت الفقرة رقم (٥) وهي (تصميم البرامج التدريبية) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المهاري بمتوسط حسابي (٤.٢٧) وإنحراف معياري (٠.٧٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية جداً بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على تصميم البرامج التدريبية.
٢. جاءت الفقرة رقم (١) وهي (ربط الخطط التدريبية بالخطط التعليمية) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المهاري بمتوسط حسابي (٤.٢٥) وإنحراف معياري (٠.٨٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة

بدرجة عالية جداً بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على ربط الخطط التدريبية بالخطط التعليمية.

٣. جاءت الفقرة رقم (١٣) وهي (تصميم العروض التقديمية) بالمرتبة الرابعة عشر بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المهاري بمتوسط حسابي (٣.٩٢) وانحراف معياري (١.٢٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على تصميم العروض التقديمية.

٤. جاءت الفقرة رقم (١٥) وهي (تخطيط الجلسات التدريبية) بالمرتبة الخامسة عشر بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في المجال المهاري بمتوسط حسابي (٣.٨٤) وانحراف معياري (٠.٩٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على تخطيط الجلسات التدريبية.

يبلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في المجال المهاري للتدريب (٤.٠٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض على حاجتهم إلى التدريب في المجال المهاري، ومن أهم الاحتياجات التدريبية في ذلك المجال (تصميم البرامج التدريبية وكذلك ربط الخطط التدريبية بالخطط التعليمية إضافة إلى تقويم البرامج والخطط التدريبية ووضع خطة تدريسية لبرنامج تدريبي وكذلك تحفيز المتدربين على المشاركة في الموقف التدريبي إضافة إلى تحديد البدائل والأوليات في برامج التدريب وتنويع الأساليب التدريسية حسب المواقف المختلفة).

السؤال الثالث: ما أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في مجال الاتجاهات للتدريب من وجهة نظر المدربين أنفسهم؟

وللإجابة على التساؤل السابق قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث نحو أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في مجال الاتجاهات للتدريب، كما تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٣)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث نحو أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في مجال الاتجاهات للتدريب

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
9	القناعة بضرورة التدريب كأحد متطلبات النمو المهني للمتدرب.	4.18	1.12	1	عالية
4	مراعاة اهتمامات وحاجات المتدربين.	4.10	0.80	2	عالية
٢	دور الثقة بين المدرب والمتدرب في فاعلية الموقف التدريبي.	4.03	0.88	3	عالية
1	دور خبرة المتدرب في دعم الموقف التدريبي.	4.00	0.90	4	عالية
11	احترام ذاتية المتدربين واستقلاليتهم .	4.00	1.17	5	عالية
10	دور التكنولوجيا في تعزيز الموقف التدريبي.	3.99	1.22	6	عالية
14	تقبل النقد من الآخرين برحابة صدر.	3.97	1.18	7	عالية
12	القناعة بأهمية توظيف نتائج الأبحاث والدراسات في تطوير عمليات التدريب التربوي.	3.96	1.09	8	عالية
3	تعزيز التعلم الجماعي.	3.90	0.87	9	عالية
7	إيجابية المتدرب وأهمية دوره في العملية التدريبية.	3.90	1.06	10	عالية
5	تقبل آراء واقتراحات المتدربين .	3.85	1.17	11	عالية
15	الإيمان بقدرة المتدرب على الابتكار والتجديد.	3.85	1.06	12	عالية
6	القناعة بقدرة المتدربين على تطبيق ما يتعلمونه في مجال عملهم.	3.84	1.03	13	عالية
8	أهمية المشاركة النشطة للمتدرب في الموقف التدريبي.	3.82	1.02	14	عالية
13	إصدار الأحكام المسبقة على المتدربين.	3.16	1.22	15	متوسطة
		3.90	.77	-	عالية

يتضح من الجدول رقم (١٣) ما يلي:

يتضمن محور الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات (١٥) فقرة، جاءت (١٤) فقرات بدرجة احتياج تدريبي (عالية)، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٨٢ ، ٤.١٨)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٣.٤٠ إلى

٤.١٩)، في حين جاءت (فقرة واحدة) بدرجة احتياج تدريبي (متوسطة)، وهي الفقرة رقم (١٣)، حيث أن المتوسط الحسابي لها (٣.١٦)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢.٦٠ إلى ٣.٣٩)، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول أهم الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات.

جاءت الفقرة رقم (٩) وهي (القناعة بضرورة التدريب كأحد متطلبات النمو المهني للمتدرب) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات بمتوسط حسابي (٤.١٨) وانحراف معياري (١.١٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على القناعة بضرورة التدريب كأحد متطلبات النمو المهني للمتدرب.

جاءت الفقرة رقم (٤) وهي (مراعاة اهتمامات وحاجات المتدربين) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات بمتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٨٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على مراعاة اهتمامات وحاجات المتدربين.

جاءت الفقرة رقم (٨) وهي (أهمية المشاركة النشطة للمتدرب في الموقف التدريبي) بالمرتبة الرابعة عشر بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري (١.٠٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى التدريب على أهمية المشاركة النشطة للمتدرب في الموقف التدريبي.

جاءت الفقرة رقم (١٣) وهي (إصدار الأحكام المسبقة على المتدربين) بالمرتبة الخامسة عشر بين الفقرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مجال الاتجاهات بمتوسط حسابي (٣.١٦) وانحراف معياري (١.٢٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على حاجتهم إلى إصدار الأحكام المسبقة على المتدربين.

يبلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في مجال الاتجاهات للتدريب (٣.٩٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض على حاجتهم إلى التدريب في مجال

الاتجاهات، ومن أهم الاحتياجات التدريبية في ذلك المجال (القناعة بضرورة التدبير كأحد متطلبات النمو المهني للمتدرب وكذلك مراعاة اهتمامات وحاجات المتدربين إضافة إلى دور الثقة بين المدرب والمتدرب في فاعلية الموقف التدريبي ودور خبرة المدرب في دعم الموقف التدريبي وكذلك احترام ذاتية المتدربين واستقلاليتهم إضافة إلى دور التكنولوجيا في تعزيز الموقف التدريبي وتقبل النقد من الآخرين برحابة صدر وكذلك تعزيز التعليم الجماعي)، وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة القعيد (١٤٣٠هـ) والتي توصلت إلى أن هناك حاجة كبيرة لمشرفي التدريب لاكتساب الاتجاهات.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال (المعارف ، المهارات ، الاتجاهات) تعزى لاختلاف متغير (الخبرة . المؤهل العلمي . عدد الدورات التدريبية)؟
أولاً: الفروق باختلاف متغير الخبرة

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال (المعارف ، المهارات ، الاتجاهات) باختلاف متغير سنوات الخبرة ، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova)، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات المدربين وفقاً لذلك المتغير حيث جاءت قيم اختبار كلمنجراف سيمرنوف للكشف عن اعتدالية توزيع البيانات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، والجدول رقم (٤-٥) يوضح الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو محاور البحث باختلاف متغير سنوات الخبرة

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي	بين المجموعات	2.051	3	.684	1.971	.126
	داخل المجموعات	23.932	69	.347		
	المجموع	25.983	72			
الاحتياجات التدريبية في المجال المهاري	بين المجموعات	1.074	3	.358	.861	.466
	داخل المجموعات	28.693	69	.416		
	المجموع	29.767	72			

.698	.479	.290	3	.869	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات
		.604	69	41.683	داخل المجموعات	
			72	42.551	المجموع	
.546	.715	.272	3	.816	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية
		.380	69	26.239	داخل المجموعات	
			72	27.055	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (١٤) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد الفرعية (٠.١٢٦، ٠.٤٦٦، ٠.٦٩٨) وللدرجة الكلية (٠.٥٤٦) وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

ويفسر الباحث النتيجة السابقة بوجود حاجة للتدريب لدى جميع مدربي مراكز التدريب التربوي على اختلاف سنوات خبرتهم، الأمر الذي يجعل متغير سنوات الخبرة لا يؤثر في استجاباتهم لأي بعد من أبعاد الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال (المعارف، المهارات، الاتجاهات) باختلاف متغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات المدربين وفقاً لذلك المتغير حيث جاءت قيم اختبار كلمنجراف سيمرنوف للكشف عن اعتدالية توزيع البيانات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، والجدول رقم (٤-٦) يوضح الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) للفروق بين متوسطات

استجابات أفراد عينة البحث نحو محاور البحث باختلاف متغير المؤهل العلمي

الأبعاد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي	بكالوريوس	38	4.15	0.62	.094	.925
	دراسات عليا	35	4.14	0.58		
الاحتياجات التدريبية في المجال المهاري	بكالوريوس	38	4.12	0.62	.547	.586
	دراسات عليا	35	4.04	0.67		
الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات	بكالوريوس	38	3.92	0.81	.246	.807
	دراسات عليا	35	3.88	0.73		
الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية	بكالوريوس	38	4.07	0.62	.325	.747
	دراسات عليا	35	4.02	0.61		

يتضح من خلال الجدول رقم (١٥) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض باختلاف متغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد الفرعية (.٩٢٥ ، .٥٨٦ ، .٠٨٠٧) وللدرجة الكلية (.٠٧٤٧) وجميعها قيم أكبر من (.٠٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

ويفسر الباحث النتيجة السابقة أن جميع الاحتياجات التدريبية المحددة (في المجال المعرفي . في المجال المهاري . في مجال الاتجاهات) جاءت بدرجة عالية كونها تلامس احتياجات المدربين التدريبية، ووجود رغبة لديهم في الحصول على تلك الاحتياجات.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير البرامج التدريبية في مجال التدريب التربوي

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال (المعارف ، المهارات ، الاتجاهات) باختلاف متغير الدورات التدريبية، تم استخدام تم استخدام اختبار كروسكال

والاس (Kruskal Wallis) بديلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير البرامج التدريبية، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات المدربين وفقاً لذلك المتغير حيث جاءت قيم اختبار كلمنجراف سيمرنوف للكشف عن اعتدالية توزيع البيانات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، والجدول رقم (٤-٧) يوضح الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الدورات التدريبية.

جدول رقم (١٦)

نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو محاور البحث باختلاف متغير الدورات التدريبية

الأبعاد	الدورات التدريبية	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي	لم يسبق لي الالتحاق ببرامج تدريبية	3	28.50	.057
	برنامج تدريبي واحد	3	10.00	
	أكثر من برنامج تدريبي	67	38.59	
الاحتياجات التدريبية في المجال المهاري	لم يسبق لي الالتحاق ببرامج تدريبية	3	28.17	.085
	برنامج تدريبي واحد	3	12.33	
	أكثر من برنامج تدريبي	67	38.50	
الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات	لم يسبق لي الالتحاق ببرامج تدريبية	3	28.17	.276
	برنامج تدريبي واحد	3	20.33	
	أكثر من برنامج تدريبي	67	38.14	
الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية	لم يسبق لي الالتحاق ببرامج تدريبية	3	29.00	.102
	برنامج تدريبي واحد	3	13.00	
	أكثر من برنامج تدريبي	67	38.43	

يتضح من خلال الجدول رقم (١٦) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي

بمدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد الفرعية (٠.٠٥٧ ، ٠.٠٨٥ ، ٠.٢٧٦) وللدرجة الكلية (٠.١٠٢) وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

ويفسر الباحث النتيجة السابقة بأن الغالبية العظمى من أفراد مجتمع البحث حصلوا على أكثر من برنامج تدريبية، الأمر الذي يجعلهم متجانسين من حيث الدورات التدريبية، مما يجعلهم متفقيين في آرائهم نحو الاحتياجات التدريبية لهم.

نتائج البحث

توصلت البحث إلى العديد من النتائج نوضحها فيما يلي:

(١) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض على حاجتهم إلى التدريب في المجال المعرفي، ومن أهم الاحتياجات التدريبية في ذلك المجال:

- نظريات التعلم الحديثة
- الاستراتيجيات الحديثة في التدريب
- خصائص تعليم الكبار ومعايير إعداد الحقائق التدريبية وأنماط التعلم
- الأسس العلمية لتصميم البرامج التدريبية
- أهمية التقنية في مجال التدريب

(٢) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض على حاجتهم إلى التدريب في المجال المهاري ومن أهم الاحتياجات التدريبية في ذلك المجال:

- تصميم البرامج التدريبية
- ربط الخطط التدريبية بالخطط التعليمية
- تقويم البرامج والخطط التدريبية
- وضع خطة تدريسية لبرنامج تدريبي
- تحفيز المتدربين على المشاركة في الموقف التدريبي
- تحديد البدائل والأوليات في برامج التدريب
- تنويع الأساليب التدريسية حسب المواقف المختلفة

(٣) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين مدربي مراكز التدريب التربوي في مدينة الرياض على حاجتهم إلى التدريب في مجال الاتجاهات، ومن أهم الاحتياجات التدريبية في ذلك المجال:

- القناعة بضرورة التدريب كأحد متطلبات النمو المهني للمتدرب
- مراعاة اهتمامات وحاجات المتدربين
- دور الثقة بين المدرب والمتدرب في فاعلية الموقف التدريبي
- دور خبرة المدرب في دعم الموقف التدريبي
- احترام ذاتية المتدربين واستقلاليتهم
- دور التكنولوجيا في تعزيز الموقف التدريبي
- تقبل النقد من الآخرين برحابة صدر
- تعزيز التعليم الجماعي

(٤) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد مجتمع البحث على الاحتياجات التدريبية لهم حيث تأتي الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي بالمرتبة الأولى يليها المجال المهاري وفي الأخير تأتي الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات.

(٥) لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخبرة.

(٦) لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض باختلاف متغير المؤهل العلمي.

(٧) لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية لمدربي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:
- ١) المتابعة المستمرة والدائمة لاحتياجات مدربي مراكز التدريب التربوي ومحاولة سدها من خلال الدورات التدريبية والمؤتمرات واللقاءات والقراءات الموجهة نحوها.
 - ٢) تزويد مدربي مراكز التدريب التربوي بكل ما هو جديد في عالم التدريب عموماً وعالم التدريب التربوي خصوصاً.
 - ٣) ضرورة العمل على رفع كفاءة مدربي مراكز التدريب التربوي بناء على حاجاتهم.
 - ٤) توفير كوادر مؤهلة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمدرين بطرق علمية.
 - ٥) تحفيز المدرين للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية.
 - ٦) تطوير قدرات المدرين في استخدام تقنيات التدريب.

قائمة المراجع

أولاً - المراجع العربية :

- آل فنة ، فهد علي (٢٠٠٢ م) . كفايات المشرفين التربويين كمدرين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة وأصول التربية ، كلية التربية ، جامعة اليرموك : إربد .
- البشر ، فاطمة (١٤٢٧ هـ) . تقويم البرنامج التدريبي لمعلمات المواد الاجتماعية للمرحلة الابتدائية في مركز التدريب التربوي بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود : الرياض .
- توفيق ، عبدالرحمن (٢٠٠٨ م) . المدربون الناجحون ماذا يفعلون قبل التدريب وبعده ، مركز الخبرات المهنية للإدارة : القاهرة .
- ثابت، نادية (١٩٩٨ م) . الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية البنات : جدة .
- الحقييل ، سليمان بن عبد الرحمن (١٤٢٤ هـ) . نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية : الرياض .
- الخطيب، أحمد والخطيب ، رداح (١٤٢٩ هـ) . اتجاهات حديثة في التدريب . عالم الكتب الحديث : الأردن .

- رزق ، حنان عبدالحليم (٢٠٠٨م) . تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي أثناء الخدمة ، مجلة كلية التربية ، العدد ٤٧ ، جامعة المنصورة : المنصورة .
- السلومي ، ناصر عبدالله (١٤٢٩هـ) . الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري مراكز ومشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم درمان : أم درمان .
- الشامي ، رفعت عبد الحميد (١٤٢٧هـ) . موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب منهج نظري ودليل عملي ، دار قرطبة : الرياض .
- الشمري ، محمد بن عايد (١٤٢٦هـ) . مدى توفر الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التدريب التربوي كما يراها المتدربون ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود : الرياض
- شنك ، كامل حسين (٢٠١١م) . دليل التدريب التربوي ، ط١ ، دار الفاروق : عمان
- صبري ، ماهر ، والرافعي ، محب (٢٠٠٨م) . التقويم التربوي أسسه وإجراءاته ، سلسلة الكتاب العربي : بنها .
- الصيرفي ، محمد عبدالفتاح (١٤٢٩هـ) . الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي ، دار المناهج للنشر والتوزيع : عمان .
- طافش ، محمود (٢٠٠٤م) . الإبداع في الاشراف التربوي والإدارة المدرسية ، دار الفرقان : الأردن .
- الطالب ، هشام (٢٠٠٦م) . دليل التدريب القيادي ، دار الفاروق : عمان .
- الطحان ، مصطفى محمد (٢٠٠١) . دليل العمل الطلابي ، اتحاد المنظمات الطلابية : الكويت .
- الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٢م) . التدريب مفهومه فعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها . دار الشروق : الأردن .
- الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٧م) . التدريب الإداري المعاصر ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة : الأردن .
- العساف ، صالح حمد (٢٠١٢م) . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، مكتبة العبيكان : الرياض .
- العزاوي ، نجم (٢٠٠٩م) . جودة التدريب الإداري ، دار اليازوري : عمان .
- غورفيتش ، جورج (١٩٩٨) . الأطر الاجتماعية للمعرفة ، ترجمة خليل أحمد ، ديوان المطبوعات الجامعية : الجزائر .

- القعيد، عبد الله بن محمد (١٤٣٠هـ). الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب والمتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الملك سعود: الرياض .
- اللوقان، محمد فهاد (١٤٢٧هـ). ممارسة مشرفي التدريب التربوي لكفاياتهم المهنية من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .
- المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج (١٤٢٩هـ) . دليل المركز التدريبي : قطر .
- موسى، محمود عبداللطيف (٢٠٠٦م) . الدافعية للتدريب الإداري في ضوء التحديات العالمية والمحلية، دار العالمية للنشر والتوزيع : القاهرة .
- النشوان، ايمان عبدالعزيز (١٤٢٥هـ) . تقويم أداء المدربات في مركزي التدريب التربوي بالأحساء والدمام كما تراه المتدربات والمدربات أنفسهن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك فيصل : الأحساء .
- الهاجري، فيصل عبد الله (١٤٣٢هـ). تطوير أداء المدربين في مركز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود : الرياض .
- هلال، محمد عبدالغني (٢٠٠٥م) . إدارة وحدات ومراكز التدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية : القاهرة .
- وزارة التربية والتعليم (١٤٢٢هـ) . دليل التدريب التربوي والابتعاث، الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث : الرياض .
- الوهبي، فاطمة عبدالرحمن (١٤١٣هـ) . التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود : الرياض .
- ياغي، محمد عبدالفتاح (١٤١٧هـ) . التدريب التربوي في ضوء التحولات والتطبيق، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي : القاهرة.

ثانيا - المراجع الأجنبية :

- Anderson , Lois . (2000) **Survival Competencies Of Human Resource Development Generalists Who Are Solo- Performers in Organization in The Next Five Years** : A modified – Delphi Study , Indian State university .
- Carter, Richard Bryan (2005). *A study of the Future Training Needs for Small District Superintendents in the State of Washington*, (EDD, University of Seattle) Dissertation Abstracts International-A.51/06, p.841,Dec 1990. (No: AAC 9029237)