



سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام

بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات

Training needs policies in general education schools in
Riyadh from the point of view of female teachers

إعداد

جميلة بنت فيصل الكثيري

Gamiela Faisal Al Kathiri

سلوى بنت عبده محمد

Salwa Abdo Mohammed

كلية التربية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

Doi: 10.21608/jasep.2025.413336

استلام البحث: ٢٥ / ١١ / ٢٠٢٤

قبول النشر: ٢٦ / ١٢ / ٢٠٢٤

الكثيري، جميلة بنت فيصل و محمد، سلوى بنت عبده (٢٠٢٥). سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٤٥)، ٢٠١ - ٢٢٤.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات

المستخلص:

هدف البحث إلى تحديد سياسات الاحتياجات التدريبي في المجال التربوي والإداري والفني والمهاري والتكنولوجي من وجهة نظر المعلمات، و استخدمت الباحثة في البحث الحالي المنهج الوصفي المسحي ، تم تطبيق البحث الحالي على المعلمات البالغ عددهم (٦٩٣) معلمة من المعلمات العاملین بمدارس المرحلة المتوسطة بحي الشفاء بمدينة الرياض (الرياض) بالمملكة العربية السعودية، و اقتصر تطبيق البحث الحالي على المعلمات العاملین بحي الشفاء بمدينة الرياض والبالغ عددهم (٦٧) معلمة، و تم استخدام استبيان (إعداد الباحثان) ، و توصلت النتائج إلى أن الاحتياج التدريبي في المجال التربوي من وجهة نظر المعلمات يستلزم توفير التدريب على كيفية رسم السياسات العامة للتخطيط التربوية العمل على تشخيص واقع التخطيط أول بأول. كما توصلت نتائج البحث إلى أن الاحتياج التدريبي في المجال الإداري والفني من وجهة نظر المعلمات يتمثل في التدريب على استخدام الأساليب الحديثة في الإشراف على العمل، وكذلك التدريب على بناء المعايير الخاصة بالأداء الفني بكل مهارة من مهارات التعليم. واستكمالا لما توصلت إليه الباحثة وفي ضوء النتائج البحث توصي الباحثة بدراسة تقييمية للدورات والبرامج التدريبية المقدمة للمعلمات من وجهة نظر المعلمات، وضرورة بناء برامج تدريبية للمعلمات تصمم بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية.

الكلمات المفتاحية : سياسات - الاحتياجات التدريبية

Abstract:

The research aimed to identify training needs policies in the educational, administrative, technical, skill and technological fields from the teachers' point of view. The researcher used the descriptive survey method in the current research. The current research was applied to the teachers, numbering (693) teachers working in intermediate schools in Al-Shifa district in the city of (Riyadh) in the Kingdom of Saudi Arabia. The current

research was limited to the teachers working in Al-Shifa district in the city of Riyadh, numbering (67) teachers. A questionnaire was used (prepared by the researchers). The results concluded that the training needs in the educational field from the teachers' point of view require providing training on how to draw up general policies for educational planning and work to diagnose the reality of planning first-hand. The research results also concluded that the training needs in the administrative and technical fields from the teachers' point of view are represented in training on using modern methods in supervising work, as well as training on building standards for technical performance in each of the teaching skills. In completion of what the researcher has reached and in light of the research results, the researcher recommends an evaluative study of the training courses and programs provided to female teachers from the teachers' point of view, and the necessity of building training programs for female teachers that are designed based on actual training needs. Keywords: Policies - Training Needs

مقدمة البحث: -

يعتبر العنصر البشري عنصراً هاماً في تطوير مؤسسات التربية والتعليم وعلى اعتبار أن المدرسة جزء متأصل في المجتمع تقوم بممارسة دورها وتحقيق الازدهار والتطور للمجتمع، فإن جعل مدرء ومعلمي المدارس أفضل يجسد أمراً ضرورياً لدى أهل الاختصاص ومن يهتم بذلك، فمعلمي المدارس هم المحور الأساسي الذي تدور حوله النشاطات والبرامج التعليمية المختلفة، فهم من يسيّر أمورهم وهم الموجهين لتحقيق غاياتها بوظائفهم متنوعة، فالمعلم يراعى الطلاب ويحافظ عليهم ويفسح المجال بشكل كامل لنمو الطلبة وتنظيم سير العمل. فمعلمي المدارس هم المحور الأساسي الذي تدور حوله البرامج التعليمية والنشاطات المتنوعة وحتى يصبح بإمكان التعليم تلبية حاجات العصر بشكل فعلي يتوجب تأمين مناخ تعليمي ملائم وتأمين مدرء مؤهلين. (frank,2007, 72-78).

وتعتبر تنمية المدراء والمعلمين المهنية من ضرورات جعل التعليم العام أفضل، وهذا لأهميتها الكبيرة في جعل الأداء الإداري والتعليمي أفضل وهذا ينعكس بشكل إيجابي على التقدم في تعلم كافة الطلبة، للمهارات الضرورية لهم، وتكون نتيجة ذلك تحقيق مبدأ التعليم للجميع.

ويحتل التدريب أهمية كبيرة من جهة تحقيقه الغايات والأهداف المأمولة، ولا يتوقف التدريب على منح المعرفة للمتدربين أو المعلومات الهامة، بل منحهم الخبرة والمهارة مثل وضع السياسات والتخطيط الأمثل، اتخاذ القرارات ومعالجة المشاكل إلى جانب أن التدريب يضمن لمؤسسات التعليم تأمين خبرات تربوية بإمكانها تزعم العمل التعليمي وفق السياسة التعليمية للدولة ومنح خدمات نوعية متميزة للأفراد في المجتمع. (العنزي، ٢٠٠٧، ص ٣٥).

هذا والتدريب دور هام في تسريع عجلة التنمية والتطوير الثقافي والحضاري وهو الأداة الأساسية للتغيير والوسيلة الأولى للتعامل مع التكنولوجيا المتطورة وهو قاعدة كل تعليم وتطوير ونمو للعنصر البشري.

فإن تهيئة قادة تربويين وتدريبهم يستند بشكل أساسي على إدراك ثقافة المجتمع والاندماج معها والتشارك مع المجتمع بما فيه من هموم ومشاكل ضمن نطاق القيم والمصالح العامة مع الأخذ بعين الاعتبار الاهتمام بالاختيار الجدي لهؤلاء المتدربين ليكون لديهم المقدرة على التعامل مع مقدرات التدريب.

وأيضاً يعتبر التدريب أحد أبرز مراحل وحلقات الإصلاح التعليمي في النهوض بمستوى العاملين وأن يتلاءم هذا التدريب مع أكثر الاتجاهات الإدارية المعاصرة حداثة من أجل أن يساهم بصورة إيجابية في النهوض بمهام القيادات التربوية (أبو زيد، ٢٠١١، ص ٣٥).

وقد خلصت الكثير من الدراسات منها دراسة سلامة (٢٠١٨) ودراسة الغامدي (٢٠١٩) ودراسة القرني (٢٠٢٠) ودراسة نجم (٢٠٢٠) بأهمية التدريب ومعرفة الاحتياجات التدريبية بصورة دورية ويعود ذلك لتغير النظم وتطور متطلبات الإدارة والتحديث في نظريات المعرفة واتجاهات الإدارة المعاصرة مما يستوجب تقديم العون والمساعدة في تحسين مهارات الكادر التعليمي من خلال برامج التدريب التي يتم تصميمها بحسب حاجاتهم وتحديداً في ظل التوجه نحو سياسات تعليمية حديثة.

مشكلة البحث: -

بعد التدريب مطلب أساسي من أجل نجاح أي مؤسسة بالأخص تلك المؤسسات المعتمدة على كوادر بشرية كبيرة حيث إن تحقيق أهدافها ونجاحها متوقف على نجاح تلك الكوادر وعلى الكفاءة التي تملكها. تضم وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عدد كبير من المعلمين والإداريين حيث إن أغلب ميزانيتها تنفقها عليهم لهذا السبب كانت تأهيلهم وتدريبهم إحدى المطالب الملحة من أجل نجاح الوزارة. كما أن الوجه الميداني لوزراء التعليم هو المدرسة فإذا كانت إمكانيات المدرسة البشرية والمادية قوية وكانت إدارتها قوية وناجحة فإن أهدافها المرجوة ستحقق. والقائد التربوي للمدرسة هو المدير وكذلك هو المشرف عليها فبقدر تدريبيه وتأهيله يتحسن المستوى التربوي للمدرسة ويتطور. لهذا السبب يتوجب على وزارة التعليم أن تهتم بمديرات ومديري المدارس ويجب أن يكون أهم أولوياتها تدريبهم ولمس احتياجاتهم التدريبية من أجل تحقيقها لأن ذلك يعتبر المنطلق الأول حتى تنجح العملية التعليمية وحتى نرفع كفاءات المدراء.

إن تحديد الاحتياجات التدريبية للكادر المدرسي بشكل عام ولمعلمي المدارس بشكل خاص في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية أمر يسبب القلق للمسؤولين في الوزارة حيث مازالت البحوث التي تصدر في هذا المجال لا أمل كبير منها، وواقع التدريب التربوي يعاني من الفوضى في أغلب المناطق التعليمية، في هذا المجال ذكر التمام (١٥٤١٥هـ) أنه لا تتناسب هذه البرامج التدريبية مع المتطلبات التدريبية والسبب في ذلك عدم استعمال الأسلوب العلمي المخطط له والمدرس عندما نحدد هذه الاحتياجات وهذا ما تم التأكيد عليه من قبل الغامدي (١٤٢٣هـ)، لذلك جاء هذا البحث مساهمة متواضعة تلمس الاحتياجات التدريبية الفعلية لمدراس التعليم العام بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وأيضاً ذكر أولوياتها.

وذلك من خلال الإجابة على السؤال البحثي التالي:

ما واقع سياسات الاحتياجات التدريبية لمدراس التعليم العام في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات؟

هدف البحث:

التعرف على واقع سياسات الاحتياجات التدريبية لمدراس التعليم العام في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات.



أهمية البحث

أهمية الدراسة تأتي بما يمكن أن تسفر عنه من نتائج أو تضيفه إلى ميدان التربية، فإن أهمية الدراسة الحالية تتأتى في جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي، تتمثل فيما يلي:

(أ) الأهمية النظرية:

١- تتمثل الأهمية النظرية في كون البحث يتناول موضوع يعتبر من الموضوعات الحديثة وهو تحديد الاحتياجات التدريبية لدى المعلمات، مما يعزز من أهمية البحث الحالي.

٢- سوف يثري البحث المكتبة العربية والسعودية على وجه الخصوص فيما يتعلق بمدخل تربوي حديث وهو الاحتياجات التدريبية.

(ب) الأهمية التطبيقية:

١. تنفيذ القائمين على تنفيذ السياسات في مجال التربية، في المملكة العربية السعودية على تطوير البرامج التدريبية الخاصة بوضع السياسات التعليمية.

٢. تتبع أهمية البحث من الناحية التطبيقية من تحديد الاحتياجات التدريبية، وتأثيره على فئة المعلمات، وقد تفيد هذه الدراسة قادة وقائدات المدارس بالمملكة العربية السعودية.

٣. قد تفيد الدراسة واضعي السياسات ومنتخذي القرارات في التعرف على الجوانب المختلفة لأسلوب جديد من أساليب تطوير التعليم والذي يسهم في تطوير وتعزيز أداء وممارسات المعلمات بالمملكة العربية السعودية وذلك كي تتمشي مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

مصطلحات البحث:

(١) الاحتياجات التدريبية: هي المهارات التربوية والتعليمية التي لا بد للكادر التعليمي من التدريب عليها سواء نظريا او عمليا (الخميس، ٢٠٠٩، ص ٤٨)

وتعرفها الباحنتان إجرائياً: بأنها مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانات التي تتطلب تحديثها وتطويرها لتحسين أداء المعلمات.

(٢) السياسة: عملية مستمرة ومعقدة ومتداخلة من حيث تعدد الفواعل والمحددات التي تتحكم في صنعها وتنفيذها وتقويمها، وهي ذات طابع حكومي. (العلوي، ٢٠٢٢)

وتعرفها الباحثتان إجرائياً: هي المبادئ واللوائح التي توجه عملية التدريب وتنظيمها، بغرض تعزيز جودة التدريب وتوفير فرص متساوية لجميع المعلمين.

(٣) مدارس التعليم العام: مدارس التعليم العام هي مؤسسات حكومية تُقدم خدمات تعليمية مجانية أو بتكلفة منخفضة لجميع الطلاب، بغض النظر عن ظروفهم الاجتماعية أو الاقتصادية. تخضع هذه المدارس لإشراف وزارة التربية والتعليم، وتلتزم بالمعايير الوطنية للمناهج الدراسية، وتسعى لتوفير بيئة تعليمية آمنة وداعمة لجميع الطلاب. (وزارة التعليم).

(٤) وتعرفها الباحثان إجمالاً بأنها القطاع الذي يُقدّم الخدمة التعليميّة المجانية في المرحلة المتوسطة والتي سيتم تطبيق إجراءات الدراسة عليها.

حدود البحث:

- ١- الحدود الموضوعية: سعت الباحثان للتعرف على سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من خلال أربعة أبعاد وهي (التربوي- الإداري والفني- المهاري والشخصي- التكنولوجي) من وجهة نظر المعلمات.
- ٢- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق البحث الحالي على المعلمات العاملين بحي الشفاء بمدينة الرياض والبالغ عددهم (٦٧) معلمة.
- ٣- الحدود المكانية: مدارس المرحلة المتوسطة بحي الشفاء بمدينة الرياض
- ٤- الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي ٢٠٢٤م - ١٤٤٥ هـ

أولاً: الإطار النظري

أصبح التدريب خيار استراتيجي وتنمية للموارد البشرية، فلم يعد يقتصر على عقد الدورات، وإقامة احتفالات التكريم والمنح للشهادات، ولم يعد الإنسان يسمى العامل أو الموظف، بل أصبح يسمى المورد البشري. إذ يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي يقوم بها بالتنمية والبناء في أي بلد وفي أي مكان على كوكب الأرض. فالحديث اليوم عن صناعة التدريب يعد من الأحاديث المهمة، كونه أحد العناصر المهمة في تحقيق توازن استراتيجي في معادلة منظومة التنمية (الربايعة، ٢٠١٩م، ص ٢٥).

١- مفهوم التدريب:

التدريب عملية مدروسة يتعلم يكتسب فيه الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم على تحقيق أهدافهم، أو تعديل اتجاهاتهم، أو معرفتهم، أو سلوكهم الماهر من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق الأداء الفعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، والهدف من هذا العمل هو تنمية قدرات الأفراد، وتلبية احتياجات العاملين في المؤسسات الخاصة للعمل في المستقبل (كشواي، ٢٠٠٦م، ص ١١٣)

ويمكن تعريف التدريب أنه نشاط حقيقي يساهم في زيادة قدرة الموارد البشرية على أداء عملها من أجل تنفيذ خطط برامج العمل الحالية والمستقبلية، على قواعد وأسس عملية وعلمية، بهدف رفع كفاءة وفعالية المؤسسة (رباعية، ٢٠٠٣م، ص ٥٥) كما يعرف التدريب أنه: الجهد المنظم الذي يساهم في رفع قدرات وتغيير سلوك واتجاهات الموارد البشرية بشكل إيجابي وبناء، مما ينعكس على تحسين الأداء في المؤسسة (كشواي، ٢٠٠٦م، ص ١١٧).

٢- أهمية التدريب:

وتتمثل أهمية التدريب وفوائده فيما يلي:

- تنمية مهارات التفكير التأملي، لدى المتدربين ورفع قدراتهم البحثية.
- إيجاد صف ثان مؤهل، يمكن الاعتماد عليه وتقويض السلطة وتحقيق اللامركزية بالأداء.

- تنمية وعي المتدربين بأخر المستجدات التربوية، وفهم توجهاتها الحديثة.
- تعريف المتدربين بأدوارهم، والقيام بتزويدهم بمهارات تمكنهم من القيام بمهامهم بكفاءة.

- إتاحة الفرص أمام المتدربين، لقهم العلاقة المتينة ما بين النظرية والتطبيق، في ميادين العمل.

- تنمية الوعي لدى المتدربين، بالحاجة نحو تنمية وتغيير درجات استعدادهم للقيام بقيادة التطوير عن قناعة كاملة بحركة المجتمع المتسارعة، وتقتضي المواءمة بين الأهداف والأساليب. (علي، ٢٠١٨).

٣- أهداف التدريب:

تتنوع أهداف التدريب، نذكر منها:

١- إكساب الأفراد المعارف الوظيفية والمهنية وصقل مهاراتهم لإنجاز العمل على أكمل وجه.

٢- تطوير الأساليب الأدائية بما يضمن فعالية أداء العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية للفرد.

٣- تخفيف العبء على المشرفين والرؤساء.

٤- توفير الاحتياجات من الموارد البشرية، بالإضافة إلى تقليل الأخطاء والهدر والاستفادة من الموارد البشرية والأدوات والأجهزة والآلات المستخدمة إلى أقصى حد ممكن. (كشواي، ٢٠٠٦م، ص ١٢٦-١٢٨).

٤- معوقات التدريب:

وتتمثل هذه المعوقات بما يلي:



١ - غياب الترابط والانسجام بين تحديد الاحتياج التدريبي وأهداف العملية التدريبية التي تستهدفها المدرسة من جهة، وندرة المعايير المناسبة في تحديد الاحتياج التدريبي مما يؤثر على آلية تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية على الجانب الآخر.
٢ - الضعف في الالتزام بوضع معايير للاحتياجات التدريبية قد يؤدي إلى تنفيذ برامج تدريبية ليست هناك حاجة إليها أصلاً، وهذا ما يزيد من تعميق الفجوة بين محتوى البرامج التدريبية وأهداف العملية التدريبية. (أبو قويدر، ٢٠١٩، ص ٤٦).

٥- أهمية تحديد الاحتياج التدريبي:

تتضح أهمية تحديد الاحتياج التدريبي باعتبار أنه الركيزة الأولى من أجل بناء أي برنامج تدريبي حيث من الصعب أن يصمم أي برنامج تدريبي فاعل قبل معرفة الاحتياج التدريبي الفعلي للمتدربين، وأيضاً هذه الخطوة تقلص أو تمنع الهدر التدريبي على اعتبار أن كل برنامج تم تصميمه بطريقة متقنة وتم تحديد أسماء المتدربين فيه ووقته ومكانه بالاعتماد على خطة نقدية تبنى بشكل أساسي على تحليل دقيق ودراسة للاحتياجات التدريبية للمنظمة.

أبو قويدر لخص ضرورة التعرف على الاحتياج التدريبي بالنقاط الآتية؛
يعد تحديد الاحتياج التدريبي عامل حقيقي لرفع كفاءة المعلمين من أجل القيام بالأعمال الموكلة إليهم هي الأساس الذي يقوم عليه أي برنامج تدريبي، كما انها تعتبر المؤشر الذي يقوم بتوجيه التدريب بالاتجاه الصحيح، وتعتبر العامل الأساسي بتوجيه الإمكانات المتاحة للتدريب بالاتجاه السليم، كما انه يؤدي عدم التعرف على الاحتياج التدريبي لضياح المال والوقت والجهد الذي يبذر في التدريب، بالتالي لا بد من القيام بمساعد كل الموظفين على إدراك وفهم العلاقة ما بين عمله وأعمال الآخرين وما بين الاهداف للجهة التي يعمل بها. (أبو قويدر، ٢٠١٩).

٦- خطوات تحديد الاحتياج التدريبي:

إن عملية تحديد الاحتياج التدريبي تمر بثلاث خطوات أساسية:

أولاً: "حصر الاحتياج التدريبي:

في هذه المرحلة يكون دور منسق التدريب جمع أكبر قدر من البيانات والمعلومات معتمداً على عدد من الاستمارات والنتائج المساعدة له بتنظيم مهمته في تلك المرحلة، وفي هذه المرحلة يدخل استطلاع رأي الرؤساء أو الخبراء أو الأفراد أنفسهم ويحدث المسح التنظيمي للمؤسسة وتحلل الوظائف وتتابع المؤشرات التي تدل على وجود احتياج تدريبي وأيضاً استمارات تقييم الأشخاص وغيرها وفي هذه المرحلة يتصف العمل بالعمومية وعدم الدقة والباحث يذكر هنا ما ليس للتدريب علاقة فيه.

ثانياً: دراسة وتحليل الاحتياج التدريبي:

لا يعتبر التدريب حل لكل مشكلات العمل وأيضاً لا يعتبر تسديد الاحتياج التدريبي مسؤولية وحدة التدريب في المنظمة وحدها، بل يعتبر التدريب على رأس العمل أو المدرب أو المشرف له دور رئيسي بتسديد الاحتياج وفي هذه المرحلة يكون هدف منسق التدريب استبعاد ما ليس له دور بالتدريب وأيضاً استبعاد ما يستطيع رئيس العمل تسديده أو تغطيته.

ثالثاً: تحديد الاحتياج التدريبي:

يتم تحديد الاحتياجات الداخلة ضمن إطار مسؤولية وحدة التدريب في المنظمة في هذه المرحلة وأيضاً تتم برمجتها في خطة سنوية دقيقة ومتكاملة وشاملة، وهذا ما يطلق عليه التدريب المبرمج وأيضاً لهذه المرحلة عدد من الاستثمارات والنتائج المساهمة بتنظيم وفرز أسماء المتدربين ومكان ووقت كل برنامج ومحتويات البرامج التدريبية (الخميس، ٢٠٠٩، ص ٥١).

٧- مبادئ تحديد الاحتياج التدريبي:

الشامي (١٤٢٧ هجري) يذكر ثلاث مبادئ أساسية لتحديد الاحتياج التدريبي:

- ١- الشمولية: أن يشمل التحديد كل العاملين.
- ٢- الاستمرار: أن يستمر التحديد بشكل منتظم ودوري.
- ٣- المنهجية: أي أن يتم التحديد على ضوء نماذج ودراسات تعد بشكل علمي ومدروس. (الخميس، ٢٠٠٩، ص ٥٢)

٨- مصدر تحديد الاحتياج التدريبي لمعلمي المدرسة:

عدة دراسات أثبتت أن المعلمين يفضلون بشكل عام أن يكونوا مصادر أساسية من أجل تحديد احتياجاتهم التدريبية، وأن يتم الأخذ برأيهم في نوعية الدورات التي سيقومون بحضورها، كما أنهم يرفضون أي نوع من التدريب صفتة الإلزام والقسر. وهذا الأمر تم تأكيده على اعتبار أن المعني بالاحتياج هم معلمي المدارس لأن لهم قدرة كبيرة على تحديد احتياجاتهم التدريبية.

وهذا بالإضافة إلى قدرة المعلمين على إيجاد النقص في أداء المعلم، وبالتأكيد إن طلب العون من المعلمين من أجل رصد احتياجاتهم التدريبية تعتبر بداية الطريق السليم من أجل رسم خطة للتدريب، وتصميم برامج مطابقة لأولويات تأخذ في اعتبارها آراء المعلمين أنفسهم على اعتبار أنهم أحد الأطراف المهمة في هذه العملية. وعلى اعتبار أن البرامج التدريبية تم تصميمها من أجلهم وأشار أبو قويدر أن التدريب يعتبر مسؤولية مشتركة من غير الصحيح تركها لطرف واحد دون بقية الأطراف (أبو قويدر، ٢٠١٩، ص ٦٨).

ثانياً: الدراسات السابقة:

- دراسة أبو منشار، نواجهه (٢٠٢٢):

غاية هذه الدراسة معرفة الحاجات التدريبية للمعلمين في ظل التعليم الذي يعتمد على التكنولوجيا وفق رأي مدراء المدارس الأساسية الدنيا في مديرية تربية وتعليم يطا بمحافظة الخليل.

قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت العينة المدروسة مؤلفة من ٦٩ مديراً و مديرة في المرحلة الأساسية الدنيا بمديرية يطا في محافظة الخليل ، أما أداة الدراسة فكانت مكونة من استبانة مؤلفة من ٣٧ عبارة ، تم توزيعها على خمسة مجالات ، هذا وبينت نتائج الدراسة أن الحاجات التدريبية التي تم اقتراحها للمعلمين في ظل دمج التكنولوجيا وفق رأي مدراء المدارس الأساسية الدنيا في يطا كانت بمستوى عالي ، فقد وصل الوسط الحسابي العام للحاجات التدريبية إلى ٣.٨٥ وبنسبة مئوية وصلت إلى ٧٨.٨ ، وقد نالت الحاجات التدريبية المرتبطة بالتخطيط للمادة التدريسية على المرتبة الأولى ، و كان المتوسط الحسابي ٣.٩٤ وبنسبة ٧٨.٨ بالمئة ، يعقبه الحاجات لطرق تنفيذ الدرس ، وكان المتوسط ٣.٩١ و بنسبة ٧٨.٢ بالمئة ، وبعد ذلك تقدير ما قام الطلبة بأدائه ، وكان المتوسط ٣.٨٦ والنسبة كانت ٧٧.٣ بالمئة ، وبعد ذلك إجراء ضبط للموقف التعليمي فكان المتوسط ٣.٨٤ والنسبة كانت ٧٦.٥ بالمئة ، تليها مصادر التعليم الرقمية بمتوسط قدره ٣.٦٧ والنسبة كانت ٧٣.٤ بالمئة ، وكذلك بينت الدراسة انعدام تواجد أي فروقات لها دلالات إحصائية في متوسط استجابات العينة المدروسة فيما يتعلق بالحاجات التدريبية التي تم اقتراحها للمعلمين في ظل دمج التكنولوجيا وفق رأي مدراء المدارس الأساسية الدنيا تعود إلى متحولات مثل (المؤهل العلمي ، الجنس ، سنين الخبرة)، واعتماداً على النتائج التي تم التوصل إليها اقترح الباحثان وجوب إجراء تعديل على المنهاج والمضمون التعليمي ليتلاءم مع مهارات دمج التكنولوجيا ، ليصبح بإمكان المعلم تحقيق غاياتها بشكل فعال والكفاءة جيدة .

- دراسة الرميح (٢٠٢١):

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الاحتياج التدريبي للقيادات المدرسية للمدارس الثانوية ضمن الإدارة العامة للتعليم بالقصيم بالسعودية وحسب الاحتياجات الإدارية الحديثة تألفت عينة الدراسة من ٦٦ من القيادات المدرسية في الإدارة العامة للتعليم في القصيم واستعملت الدراسة المنهج الوصفي الكمي التحليلي وتم استعمال الاستبيان المنظم كوسيلة للدراسة ونتائج هذه الدراسة بينت أن تقديرات أشخاص عينة

الدراسة للاحتياج التدريبي كانت كبيرة والدراسة لم تكشف عن أية فروق لها دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة أو النوع بين استجابات أشخاص عينة الدراسة.

- دراسة عبد الله (٢٠٢١):

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الاحتياج التدريبي الذي يلزم لتحديث وتطوير الكفايات المهنية عند أساتذة الجامعات السودانية (أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجاً) هذا الأمر ساعد القائمين على التدريب بتصميم برنامج تدريبي حسب رؤيه تتبع من قناعات الفئة المستهدفة واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استعملت الاستبانة كأداة تجمع فيها المعلومات وتم توزيع الاستبانة على عينة مؤلفة من ١٤٤ أستاذ ونتائج هذه الدراسة أظهرت دور التدريب برفع الكفايات المهنية للأساتذة الجامعيين ولا وجود للفروق التي لها دلالة إحصائية عند عينة الدراسة تجاه الحاجات التدريبية من أجل تطوير الكفايات المهنية عندهم والتي تعود لمتغيرات النوع انثى أو ذكر .

- دراسة الحيدري (٢٠٢١):

تهدف هذه الدراسة للتعرف على درجة تلبية برنامج التدريب للاحتياجات عند وكلاء ومديري المدارس الثانوية بمحافظة أبين واستعمل الباحثون الاستبانة و المنهج الوصفي كأداة لدراسته وطبق الاستبانة على عينة من مجتمع الدراسة المؤلفة من ١٥٦ وكيل ومدير وكان من أبرز النتائج أن درجة تلبية برامج التدريب للاحتياجات مدراء المدارس الثانوية التدريبية بمحافظة أبين درجتها متوسطة والاحتياج التدريبي لوكلاء ومديري المدارس الثانوية في محافظة أبين كانت درجة احتياجها للتدريب كبيرة حيث أنه لا يوجد فروق لها دلالة إحصائية بين تقديرات وكلاء ومدراء المدارس الثانوية لدرجة أن برامج التدريب تلبي احتياجاتهم التدريبية في مجالات الدراسة مجتمعة إجمالاً حيث أنها تعزى لمتغير الوظيفي .

- دراسة الوعري، امارة (٢٠٢١):

تهدف الدراسة للتعرف على واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين خلال خدمتهم بمدارس شرقي القدس حسب وجهة النظر الخاصة بهم حيث تستعمل الباحثان المنهج الكيفي عن طريق المقابلات والتي طبقت على عينة المجموعة البؤرية التي تتكون من خمس معلمات من المدارس الموجودة في شرقي القدس ونتائج الدراسة بينت أن الرؤية التربوية للمركز الذي يتم به تدريب المعلمين تتميز بأنها حريصة على مواكبة التقدم التكنولوجي وتتطلع لمجابهة تحديات وصعوبات القرن الواحد والعشرين عن طريق تدريب المعلمين من أجل اكتسابهم لمضامين وأساليب ومهاراته مهمة تساعدهم بتطوير وتحديث عملية التعلم لأن الدورات التي يقوم المركز بإقامتها

تتناول المجالات التي تنمي مهارات المعلمين وتساعدهم على مواجهة التطورات والتحديات ، الدراسة أظهرت أن المسيلة التعليمية المهنية في المركز ساعدت على تشجيع وخلق إدارة حوار مستمر بين كافة المجموعات والطبقات المختلفة عن طريق الدورات التي تشمل نسيج متنوع من المعلمين من مختلف المناطق الموجودة في شرقي القدس كما بينت أن برامج الاستكمال التي يقوم المركز بتقديمها ساعدتني على تطوير قدرات المعلمين ومهاراتهم وساعدته على التقدم في سلم التدريب الوظيفي وتمت الإشارة لضرورة استعمال أساليب تدريبية حديثة ثلاثم تحقيق الهدف من ناحية ثانية أشارت لعدم وجود اهتمام ومراعاة جيدة وكافية في برامج المركز وأيضاً في الدورات التي يتبعها لظروف المعلم الشخصي وحاجاته وهذا الأمر يزيد العبء عليه بتنظيم وقته على حساب صحته ويكون مضطراً أن يتماشى مع ذلك رغم كثرة التكاليف حتى يتقدم في السلم الوظيفي وفي بعض الأحيان لا يستطيع المعلم أن ينفذ برنامج الاستكمال على أرض الواقع وهذا الأمر يضر جودة المخرجات .

أوصت الدراسة من هذا المنطلق بضرورة مراعاة الدورات التدريبية للاحتياجات الشخصية كما يجب العمل على ضرورة تجانس محتوى البرنامج التدريبي مع واقع الحجرة الصفية كما يجب على الوزارة أن تهتم وتقدم الحوافز المادية للمعلمين المتدربين وأن تهتم بموقع ووقت عقد هذه الدورات حتى تتناسب مع كل المعلمين وأيضاً تعمل على تطوير المهني للمعلم على اعتبار أنه إنسان حامل لرؤية قيمية واجتماعية وتربوية ومنحه فرصة للتطور والتقدم بسلم التدرج الوظيفي ووجوب البحث عن حلول للمشكلة التي ترجع للسياسات الغير تربوية والتي تختص بموازانات وأمور أخرى ربما يكون خلفها تحقيق أهداف ثانية.

- دراسة السلمي (٢٠٢٠):

تهدف هذه الدراسة للكشف عن أبرز الاحتياجات التدريبي للمعلمين ضمن مركز تطوير المهني التعليمي ، هذه الدراسة الوصفية اعتمدت على استبيان طبق على عينة مؤلفة من ٢٥٦ معلم بالمملكة العربية السعودية ونتائج هذه الدراسة أظهرت أن كل الاحتياجات التدريبية تراوحت مقدار أهميتها بين الكبيرة والكبيرة جدا وأن المهارات التي ترتبط مع أعضاء مجتمع التعلم كانت أكثرها أهمية وبينت النتائج أنه يوجد فروق لها دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات على استبيان الاحتياجات التدريبي للمعلمين وبين أهم احتياجاتهم التدريبية وتم ذلك حسب متغير سنوات الخبرة الذي يجب أن يكون من ٥ إلى ١٠ سنوات وكذلك حسب متغير التخصص.

دراسة القرني (٢٠٢٠):

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الاحتياج التدريبي عند قائدة أو قائد المرحلة المتوسطة في محافظة بيشة حسب وجهة نظر المعلمين والمعلمات ولكي يتحقق هدف الدراسة طورت الباحثتان استبانة تم تطبيقها على عينة مؤلفة من ١٥٧ معلمة ومعلم من مجتمع البحث وهذه الدراسة توصلت إلى أن مستوى الاحتياج التدريبي لقائدة وقائد المرحلة المتوسطة كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ٤٢,٢ ووضحت أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات البحث (الخبرة والمؤهل العلمي والجنس). والدراسة أوصت بأنه يجب العمل على بناء وتصميم برنامج تدريبي لقائدات وقادة المرحلة المتوسطة في محافظة بيشة من أجل رفع مستواهم العملي والعلمي.

- دراسة نجم (٢٠٢٠):

تهدف هذه الدراسة لتحديد الاحتياج التدريبي لمعلمي الصف الأول الابتدائي ضمن مدارس وكالة الغوث الموجودة في محافظات غزة واستعملت الباحثتان استبانة من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة وهذه الدراسة اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وتم استعمال أسلوب الحصر الشامل لأنه شمل كل أفراد المجتمع الأصلي البالغ عددهم ١٩٤ معلم من محافظة غزة والنتائج أظهرت أنه لا توجد فروق لها دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية عند معلمو الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث لمحافظة غزة تعزى لمتغيرات الدراسة والدراسة أوصت بوجود بناء ووضع خطة سنوية للتدريب حسب الإمكانيات والموارد الموجودة في المدرسة وكذلك حسب الاحتياج التدريبي الفعلي للمعلمين .

- دراسة القحطاني (٢٠١٩):

تهدف هذه الدراسة للتعرف على التحديات (المالية والتقنية والبشرية والإدارية) المواجهة لإقامة البرامج التدريبية عند معلمو المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ومن أجل تحقيق تلك الأهداف فإن الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي واستعملت استبانة مؤلفة من ٩٠٣ معلم بالمرحلة الثانوية ضمن مدينة الرياض والنتائج أشارت لوجود موافقة درجتها متوسطة بين أشخاص الدراسة على الصعوبات المواجهة لإدارة التدريب عند تقديم البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض حيث جاءت التحديات المالية بالمرتبة الأولى وكانت درجتها عالية ثم جاء بعدها التحديات الإدارية وبعدها التحديات التقنية وكلها كانت درجتها متوسطة وأخيراً جاءت التحديات البشرية وهي من أقل التحديات التي واجهت إقامة البرامج التدريبية لمعلمواض ١١ث٧ المرحلة الثانوية في مدينة الرياض.

- دراسة الغامدي (٢٠١٩):

يهدف هذا البحث للتعرف على احتياجات مديري المدارس الثانوية التدريبية في مدينة جدة وذلك حسب احتياجات الإدارة الاستراتيجية وأيضاً هدفها أن تتعرف على الفروق التي لها دلالة إحصائية حسب متغيري (الدورات التدريبية، الخبرة) . ومن أجل تحقيق أهداف البحث استعمل الباحث المنهج الوصفي وتألفت عينة البحث من كل مديري المدارس الحكومية في مدينة جدة والذي بلغ عددهم ١٠١ مدير وجهز الباحث استبيان تألف من ٣٦ فقرة ومن أبرز النتائج وجود احتياج تدريبي ليتم تطبيق متطلبات الإدارة الاستراتيجية بدرجة كبيرة كما بينت النتائج أنه لا وجود لفروق تحمل دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أبناء مجتمع البحث حول درجة حاجتهم للتدريب حسب متغير الخبرة والدراسة أوصت بأنه من الضروري أن يعيدوا النظر في البرامج التدريبية التي تقدم لمدرء المدارس ومدى ملائمتها من أجل تطوير مهاراتهم في الإدارة.

دراسة سلامة ٢٠١٨:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أصناف وأشكال الاحتياج التدريبي التي تلزم خلال فترة الخدمة لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى ضمن مديرية التربية والتعليم الموجودة في لواء البادية الشمالية الشرقية حسب رأي المديرين والمشرفين التربويين، عينة الدراسة تألفت من ٩٥ مدير مدرسة ومشرف وحتى تتحقق أهداف الدراسة قامت الباحثتان باتباع المنهج الوصفي لتجهيز وإعداد مقياس الاحتياج التدريبي وهذه الدراسة توصلت إلى عدة نتائج أهمها: جاء الاحتياج التدريبي التي تلزم خلال فترة خدمة المعلمين بدرجة متوسطة والنتائج أظهرت أنه لا يوجد فروق تحمل دلالة إحصائية تعزى للخبرة أو المؤهل العلمي أو للجنس.

التعليق على الدراسات السابقة:

ان الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت (الاحتياجات التدريبية) وتنوعت من حيث مجال بحثها، وأهدافها، وطريقة استخدامها، وأدواتها. ويلاحظ أن هناك اهتماماً كبيراً من الباحثين والتربويين بمواصلة دراستها سواء داخل المملكة أو خارجها، نتيجة المتغيرات العالمية الحديثة، وأهمية كل منها للمدرسة والطلاب. الا انه لم تعثر الباحثتان على أية دراسة لها علاقة بالاحتياجات التدريبية لمدراس التعليم العام بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية لهذا جاءت الدراسة الحالية لتسد الفجوة في الدراسات السابقة.

إجراءات البحث

■ منهج البحث:

استخدمت الباحثتان في البحث الحالي المنهج الوصفي المسحي فالمنهج المسحي هو عبارة عن استخدام طريقة منظمة لتحليل وتفسير وتصوير أو تشخيص الوضع الراهن لمؤسسات المعلومات والمستفيدين منها وما يرتبط بهما، ومن سمات هذا المنهج أنه يرتبط بمؤسسات معينة أو جماعات معينة، وفي مكان محدد، وأنه ينصب على الوقت الحاضر حيث إنه يتناول أشياء موجودة بالفعل وقت إجراء البحث، وعلى هذا الأساس يختلف المنهج المسحي عن غيره من مناهج البحث.

■ مجتمع البحث

تم تطبيق البحث الحالي على المعلمات البالغ عددهم (٦٩٣) معلمة من المعلمات العاملات بمدارس المرحلة المتوسطة بحي الشفاء بمدينة (الرياض) بالمملكة العربية السعودية

■ عينة البحث

تم تطبيق البحث على عينة من المعلمات العاملات بمدارس المرحلة المتوسطة بحي الشفاء بمدينة (الرياض) بالمملكة العربية السعودية والذي بلغ عددهم (٦٧) معلمة.

■ اداة البحث

تم استخدام استبانة (إعداد الباحثتان) بعنوان سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات، مقسم على أربعة أبعاد وهي كالآتي: -

✓ البُعد الأول: التخطيط التربوي.

✓ البُعد الثاني: الكفايات الإدارية والفنية.

✓ البُعد الثالث: المهارات الحياتية.

✓ البُعد الرابع: استخدام التكنولوجيا.

الصدق والثبات

اولاً: صدق الاستبانة:

لحساب الصدق تم عرض المقياس على المختصين في المجال واعتمادا على آراء وملاحظات الخبراء، وبعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر لغرض قبول الفقرة أو رفضها، فضلا عن التعديل، ومدى انتماء العبارات للاستبيان، ووضوحها وأهميتها، وعلى ضوء آراء واقتراحات المحكمين التي أثرت الاستبانة، أعدت بصورتها النهائية قبل توزيعها على عينة الدراسة وبذلك تكون الأداة قد حققت الصدق الظاهري

ثانياً: ثبات الاستبانة:

قامت الباحثتان بقياس الثبات باستخدام معامل "ألفا كرو نباخ" والجدول التالي يوضح قيم معامل ألفا لكرو نباخ استبيان سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات

جدول معامل ثبات ألفا كرو نباخ

Cronbach's Alpha	عدد المفردات N of Items	الانحراف المعياري Std. Deviation	التباين Variance	المتوسط Mean
0.700**	٢٠	0.173	.030	1.595

من خلال الجدول السابق يتضح أن معامل ألفا لكرو نباخ بالنسبة لاستبيان سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات قد بلغت قيمته *0.700 وهو معامل ثبات مرتفع.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات البحث

استخدمت الباحثتان برنامج الرزمة الإحصائية Statistical Package for the Social Science وذلك للإجابة عن التساؤلات، وتحقيق أهداف البحث وفقاً للمعالجات الإحصائية التالية:

- الإحصاء الوصفية لعينة البحث: التوزيع التكراري، والنسب المئوية لوصف عينة البحث حسب البيانات الديموغرافية والوظيفية (، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

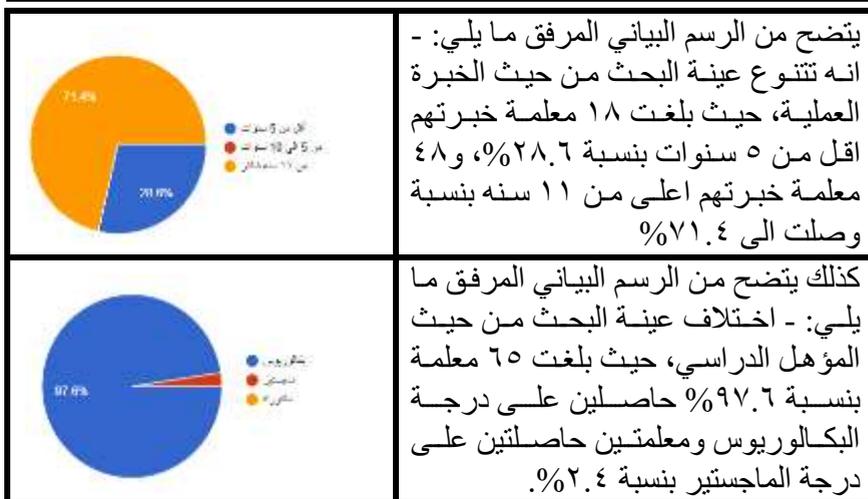
- الإحصاء الوصفية للبحث: (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لمعرفة الرأي السائد لمفردات العينة، وتصنيف عباراتها حسب درجة أهميتها ومستوى تحقيقها، وقياس تشتت الإجابات عن متوسطات عبارات الاستبانة.

- اختبار "ت" للعينات المستقلة (Test T Sample Independent) للكشف عن الفروق بين آراء أفراد العينة.

التحليل الإحصائي ونتائج البحث

بعد تطبيق أداة البحث - المعدة من قبل الباحثتان -، والقائمة على سياسات الاحتياجات التدريبية بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات، تعرض الباحثتان ما توصلت إليه من النتائج والبيانات المترتبة على تحليلها إحصائياً؛ لمعرفة ما إذا كانت الأسئلة والفرضيات التي وضعها صحيحة، أم لا.

(أ): البيانات الديموغرافية



نتائج البحث

م	البعد	العبارة	الحسابي المتوسط	النسبة المئوية	المعياري الانحراف	درجة الممارسة
١	التخطيط التربوي البعد الاول	لدى القدرة على رسم السياسات العامة للتخطيط التربوية	٤.١٦	٩٧.٣	٠.٩٩	مرتفعة
٢		اقوم بربط خطط الوزارة بالواقع وترجمتها عملياً	٤.٢٥	٦٤.٦	٠.٩٤	مرتفعة
٣		استطيع تحديد الأولويات عملية التخطيط	٤.١٩	٧٣.٨	٠.٩٣	مرتفعة جداً
٤		اعمل على تشخيص واقع التخطيط أول بأول	٤.١٢	٧٣.٨	٠.٩١	متوسطه
٥		لدي القدرة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التخطيط	٤.٢٦	٨٣.٣	٠.٩٧	مرتفعة جداً
المتوسط العام			٤.٢٢		مرتفعة	
٦	الكفايات الإدارية والفنية	استخدم البيانات المتاحة قبل اتخاذ القرارات المهمة	٤.٢٢	64.3	٠.٩٩	مرتفعة
٧		استخدم الأساليب الحديثة في الإشراف على العمل	٤.١٧	47.6	٠.٩١	مرتفعة جداً
٨		اقوم بدراسة المقترحات الفنية التي	٤.٢٩	59.5	٠.٩٨	متوسطة

				يقدمها العاملون		
مرتفعة	٠.٨٩	٨٥	٤.١٨	لدى القدرة على ترجمة السياسات التربوية إلى واقع عملي ملموس		٩
مرتفعة	٠.٨٩	54.8	٤.١٣	اقوم ببناء معايير الاداء الفني بكل مهارة		١٠
مرتفعة			٤.٢٥	المتوسط العام		
مرتفعة	٠.٩١	٥٥	٤.٢٢	اهتم بتطوير مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى	المهارات الحياتية البعد الثالث	١١
مرتفعة	٠.٩٩	٥٠	٤.٢١	اهتم بتطوير مهارات حل المشكلات وصنع القرار		١٢
مرتفعة	٠.٩٧	٥٨	٤.٢٥	اقوم بتنمية مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الآخرين		١٣
مرتفعة	٠.٩٣	٧٠.٦	٤.٢٠	أهتم بالاستفادة من اقتصاد المعرفة في تطوير قدراتي المعرفية		١٤
مرتفعة	٠.٨٨	٥٥	٤.١٧	أحرص على الاستفادة من الدورات التربوية والمجالات العلمية في تنمية قدراتي المهنية		١٥
مرتفعة			٤.٢٠	المتوسط العام		
مرتفعة	٠.٩٩	٥٠	٤.٢١	اوظف التقنيات التعليمية الحديثة في عملية التعلم	استخدام التكنولوجيا البعد الرابع	١٦
مرتفعة	٠.٨٩	٨٥	٤.١٥	امتلك مهارات استخدام الحاسب الألى في العملية الإدارية		١٧
مرتفعة	٠.٩٤	٦٤.٦	٤.٢٥	اقوم بتحديد الاحتياجات الفنية للتطوير المهني بالبحث المعلوماتي		١٨
مرتفعة جداً	٠.٩٧	59.5	٤.٢٩	اهتم بمتابعة مصادر المعلومات الحديثة في القياس والتقويم		١٩
مرتفعة	٠.٩١	٥٥	٤.١٧	أستطيع الاتصال إلكترونياً مه المؤسسات ذات العلاقة لتسهيل العمل وتأمين متطلباته		٢٠
مرتفعة			٤.٢٢	المتوسط العام		

تفسير نتائج التحليل الإحصائي

■ جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط عام على فقرات تطبيق البعد الأول: التخطيط التربوي بمتوسط (٤.٢٢) وهذا المتوسط يشير إلى درجة ممارسة مرتفعة.

- وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات تطبيق البعد الأول: التخطيط التربوي حيث تراوحت متوسطات استجاباتهم من (٤.١٢ إلى ٤.٢٦) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وهي متوسطات تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة مما يوضح التفاوت في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد من وجهة نظرهم.
- كما احتلت العبارة رقم (٥) بالمرتبة الأولى وهي " لدي القدرة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التخطيط " من ابعاد الاستشارة الفكرية بمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وانحراف معياري (٠.٩٧) - بينما احتلت العبارة رقم (٤) وهي " اعمل على تشخيص واقع التخطيط أول بأول " بالمرتبة الأخيرة، من التخطيط التربوي بمتوسط حسابي (٤.١٢)، وانحراف معياري (٠.٩١).
- وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط عام على فقرات تطبيق البعد الثاني: الكفايات الإدارية والفنية بمتوسط (٤.٢٥) وهذا المتوسط يشير إلى درجة ممارسة مرتفعة.
- وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات تطبيق البعد الثاني: الكفايات الإدارية والفنية حيث تراوحت متوسطات استجاباتهم من (٤.١٣ إلى ٤.٢٩) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وهي متوسطات تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة مما يوضح التفاوت في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد من وجهة نظرهم.
- كما احتلت العبارة رقم (٨) بالمرتبة الأولى وهي " اقوم بدراسة المقترحات الفنية التي يقدمها العاملون " من ابعاد الكفايات الإدارية والفنية بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، وانحراف معياري (٠.٩٨) - بينما احتلت العبارة رقم (١٠) وهي " اقوم ببناء معايير الاداء الفني بكل مهارة " بالمرتبة الأخيرة، من الكفايات الإدارية والفنية بمتوسط حسابي (٤.١٣)، وانحراف معياري (٠.٨٩).
- وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط عام على فقرات تطبيق البعد الثالث: المهارات الحياتية بمتوسط (٤.٢٠) وهذا المتوسط يشير إلى درجة ممارسة مرتفعة.
- وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات تطبيق البعد الثالث: المهارات الحياتية حيث تراوحت متوسطات استجاباتهم من (٤.١٧ إلى ٤.٢٥) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وهي متوسطات تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة مما يوضح التفاوت في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد من وجهة نظرهم.

■ كما احتلت العبارة رقم (١٣) بالمرتبة الأولى وهي " اقوم بتنمية مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الآخرين " من ابعاد المهارات الحياتية بمتوسط حسابي (٤,٢٥)، وانحراف معاري (٠.٩٧) - بينما احتلت العبارة رقم (١٥) وهي " أحرص على الاستفادة من الدورات التربوية والمجالات العلمية في تنمية قدراتي المهنية، من المهارات الحياتية بمتوسط حسابي (٤.١٧)، وانحراف معياري (٠.٨٨).
■ وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط عام على فقرات تطبيق البعد الرابع: استخدام التكنولوجيا بمتوسط (٤.٢٢) وهذا المتوسط يشير إلى درجة ممارسة مرتفعة.

■ وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات تطبيق البعد الرابع: استخدام التكنولوجيا حيث تراوحت متوسطات استجاباتهم من (٤.١٥ إلى ٤.٢٩) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وهي متوسطات تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة مما يوضح التفاوت في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد من وجهة نظرهم.

■ كما احتلت العبارة رقم (١٩) بالمرتبة الأولى وهي " اهتم بمتابعة مصادر المعلومات الحديثة في القياس والتقويم " من ابعاد استخدام التكنولوجيا بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، وانحراف معياري (٠.٩٧) - بينما احتلت العبارة رقم (٢٠) وهي " أستطيع الاتصال إلكترونياً مع المؤسسات ذات العلاقة لتسهيل العمل وتأمين متطلباته، من استخدام التكنولوجيا بمتوسط حسابي (٤.١٧)، وانحراف معياري (٠.٩١).

نتائج البحث:

توصلت النتائج أن الاحتياج التدريبي في المجال التربوي من وجهة نظر المعلمات يستلزم توفير التدريب حسب رسم السياسات العامة للتخطيط التربوية، والعمل على تشخيص واقع التخطيط أول بأول.

كما توصلت نتائج البحث إلى الاحتياج التدريبي في المجال الإداري والفني من وجهة نظر المعلمات يتمثل في التدريب على استخدام الأساليب الحديثة في الإشراف على العمل وكذلك التدريب على بناء المعايير الخاصة بالأداء الفني بكل مهارة من مهارات التعليم.

وفي الجانب المهاري والشخصي توصلت النتائج على ضرورة الاستفادة من الاقتصاد المعرفي في تطوير قدرات المعلمات المعرفية، والتدريب على الاستفادة من الدورات التربوية والمجالات العلمية في تنمية قدراتهم المهنية.

وأيضاً توصلت نتائج البحث إلى ان الاحتياج التدريبي في المجال التكنولوجي من الضرورة امتلاك المعلمات مهارات استخدام الحاسب الآلي في العملية الإدارية.

التوصيات المقترحة:

استكمالاً لما توصلت إليه الباحثتان وفي ضوء نتائج البحث توصي

بالتوصيات التالية:

- دراسة تقويميه للدورات والبرامج التدريبية المقدمة للمعلمات من وجهة نظر المعلمات
- بناء برامج تدريبية للمعلمات بحيث تصمم بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية.
- العمل على ضرورة اكتساب المعلمات مهارات استخدام الحاسب الآلي في العملية التعليمية.
- ان تركز الدورات التدريبية على الجانب العملي والتطبيقي من خلال عقد ورش عمل ولا تقتصر على الجانب النظري.
- إشراك المعلمات في تصميم البرامج التدريبية حتى يزداد شعورهم بالانتماء والرغبة في الالتحاق بهذه البرامج.



المراجع والمصادر:

أبو زيد، بسمة أحمد إبراهيم. (٢٠٠٨م). واقع إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو قويدر، سالم. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية في ضوء دمج التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم في لواء القويسمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

أبو منشار، منال نواجعه، عبد الرحمن (٢٠٢٢) احتياجات المعلمين التدريبية في ضوء التعليم المعتمد على التكنولوجيا من وجهة نظر مدراء المدارس الأساسية الدنيا بمحافظة الخليل، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٦، عدد ٣٢، ص ٤٥-٦٥.

الحيدري، عبد الله حسين محمد (٢٠٢١) الاحتياجات التدريبية لمدراء ووكلاء المدارس الثانوية في ربايعه. محافظة أبين، اليمن، المجلة العربية للتربية النوعية، مج ٥، ع ١٦، يناير ٢٠٢١، ص ٢٦٨-٢١٩.

الخميس، إبراهيم. (٢٠٠٩). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في منطقة القصيم بالملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.

الرميح، محمد عبد الرحمن فهد. (٢٠٢١) الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية بالإدارة العامة للتعليم بالقصيم في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، مجلة كلية التربية، مج ٣٧، ع ١٠، ص ٦٧٤-٧٠٦.

الربابعة، فاطمة علي.. (٢٠١٩). دور مديري مدارس ضواحي القدس في تنمية الإبداع لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. المجلة العربية للنشر العلمي، ع ١٣، ١ - ٤٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record1435373> معجم

سلامة، ملاك (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية اللازمة أثناء الخدمة لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى في مديرية التربية والتعليم في لواء البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية، الأردن.

السلمي، سلطان بن رجا الله. (٢٠٢٠). الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي. مجلة البحوث التربوية والنفسية. مج ١٧، ع (٦٦).

- العلوي، أمل أبو القاسم. (٢٠٢٢). تحليل السياسات العامة: قضايا نظرية واشكاليات منهجية. مجلة الجامعي. ٣٦٤، ١٢٣-١٤٠.
- العنزي، عبد الله زامل. (٢٠٠٧م). الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة بنها، مصر.
- الغامدي، عبد الرحمن بن محمد. (٢٠١٩) الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بمدينة جدة في ضوء متطلبات الإدارة الاستراتيجية، مجلة كلية التربية، مج ٣٥، ع ٩٤، ج ٢، ص ٣٢٦-٣٥٩.
- القحطاني، علي. (٢٠١٩). التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع (١١)، ج ٤ ص ١٢٧-١٧٤.
- القرني، نورة عوض (٢٠٢٠) الاحتياجات التدريبية لدى قائد وقائدة المرحلة المتوسطة في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مج ٦، عدد ٢٤، ص ٣٦-٥١.
- كشواي، باري (٢٠٠٦م) إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- نجم، منور عدنان محمد (٢٠٢٠) الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٨، عدد ١، ص ٤٨-٨٠.
- الوعري، عريب؛ أمارة، محمد (٢٠٢١). واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم، المحلة العربية للنشر العلمي، العدد ٣٥، ص ٤٧٥-٤٩١.

وزارة التعليم - التعليم العام: <https://moe.gov.sa>

Frank, A. (2007). An Investigation into the effectiveness of the trainer's model for in service science professional development programs or elementary. The university of texas.

