

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

أ. عبير بنت محمد فالح آل جحفل •

DOI : 10.12816/0055666

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة التحديات (الإدارية، البشرية، التقنية) التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس الكبار بمدينة الرياض، والكشف عن وجود فروق حول استجابة أفراد مجتمع الدراسة حول هذه التحديات، تُعزى لمتغيرات الدراسة، ولتحقيق تلك الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من (705) مبحوث، استجاب منهم (398)، منهم (89) مدير/ة ومدرّب/ة بإدارة التدريب والابتعاث، وإدارة تعليم الكبار، و(309) معلم/ة بمدارس تعليم الكبار، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، ومنها: أن أبرز التحديات الإدارية هي الضعف في مراعاة التوازن بين الجانبين النظري والعملي في برامج التدريب المقدمة

• ماجستير الآداب في التربية، باحثة في جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم السياسات التربوية، مسار تعليم الكبار والتعليم المستمر.

لمعلم مدارس تعليم الكبار. بينما جاءت أبرز التحديات البشرية هي صعوبة الاستفادة من حملة الدراسات العليا المتخصصين في مجال تعليم الكبار لإعداد برامج التدريب لمعلم مدارس تعليم الكبار. بينما جاءت أبرز التحديات التقنية متعلقةً براءة شبكة الإنترنت داخل إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها.

الكلمات المفتاحية: التحديات، إدارة التدريب والابتعاث، مدارس تعليم الكبار، الإدارية، البشرية، التقنية.

المقدمة :

تواجه الدول النامية العديد من المشاكل التي تؤثرها، وتحتاج إلى تكاتف الجهود للقضاء عليها؛ لذا فالحديث عن معلم ومعلمة مدارس تعليم الكبار يُعد من أهم عناصر منظومة التعليم غير النظامي، وذلك لأن معظم الأقطار العربية -ومن بينها المملكة العربية السعودية- قد تعتمد على معلمين غير مؤهلين بالشكل المناسب للتعامل مع هؤلاء العينة من الكبار، فمعظم هؤلاء المعلمين والمعلمات ليسوا على دراية وفهم للخصائص النفسية والسيولوجية لهم، وغير مدركين للاختلاف الشاسع بين تعليم الكبار والصغار، ما يترتب عليه قصور الأداء، وضعف جودة المخرجات التعليمية عن الدرجة المطلوبة (الأسمرى، 2010م). ومن هذا المنطلق يُعد التدريب بوجه عام أحد الأدوات المهمة في إعداد وتأهيل العنصر البشري للقيام بالأدوار والمهام المنوطة به في كل المجالات العلمية والعملية، وبرامج التدريب على وجه الخصوص بجميع أشكالها وأنواعها تمثل أداة حيوية لتنمية قدرات العاملين في المؤسسات، وقد حظي التدريب للعاملين في مجال التعليم من قادة ومعلمين وإداريين بأهمية متزايدة تنبع من القيمة التي يمثلها أفرادها والدور العظيم الذي يقومون به تجاه المجتمع.

إلا أن الجهود المبذولة من قبل الأنظمة التعليمية في إعداد المعلم وتأهيله بشكل عام في المملكة العربية السعودية، قد تواجه العديد من التحديات، خاصة في إعداد معلم تعليم الكبار، والتي من بينها تحديات بشرية مثل كفاءة المدرب، وقدرة المتدرب على استيعاب الكم الكبير من المهارات الموجودة في برامج التدريب في زمن قصير (الشبانان، 2014م)، وتحديات تقنية وفنية كضعف مستوى الصيانة والدعم الفني في مركز التدريب، ومتابعة التطور المتسارع في مجال تقنية المعلومات (الخنيفر، 2018م)، هذا إلى جانب تحديات إدارية ومنها عدم التفريغ الكلي لبرامج

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

التدريب (العمرى، 2016م)، وأخيراً تحديات مالية تتمثل في قلة المخصصات المالية اللازمة لبرامج التدريب وغياب الحوافز المشجعة على الالتحاق بها (اليوسف، 2015م). لذا تسعى الدراسة الحالية إلى الوقوف على تلك التحديات (الإدارية، والبشرية، والتقنية)، والتعرف عليها لمواجهتها، والتعامل معها بما يصيب بها الأهداف المرجوة.

مشكلة الدراسة:

إنَّ أهمية تدريب معلمي ومعلمات تعليم الكبار تتجلى من خلال إعداد برامج تدريبية تتناسب مع احتياجاتهم في العمل وطبيعة المرحلة التي يعملون بها، مع ضرورة أن يكون التدريب بصورة مستمرة لتزويدهم بالرؤى الحديثة والأساليب التي يستطيعون من خلالها مساعدة طلابهم على اكتساب المفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يحتاجون إليها لمواجهة التحديات الآنية والمستقبلية. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات والأبحاث العلمية التي بحثت في التحديات التي تواجه برامج التدريب سواء في المجالات التربوية أو غيرها، فإنه -على حد علم الباحثة- لم تكن هناك دراسات أو أبحاث علمية تناولت التحديات التي تواجه برامج التدريب على مستوى مدارس تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية، الأمر الذي دفع بالباحثة إلى محاولة الوقوف على تلك التحديات والتي تحد من تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار؛ لذا تحاول الدراسة الحالية التعرف على التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن تساؤل رئيس وهو: ما التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض؟ وانطلاقاً من التساؤل الرئيس السابق فإن هناك مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تحاول الدراسة الإجابة عنها وهي:

1. ما التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض وكذلك من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض؟

2. ما التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض وكذلك من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض؟

3. ما التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض وكذلك من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض؟

4. هل توجد فروق حول استجابة أفراد مجتمع الدراسة حول التحديات (الإدارية البشرية، والتقنية) التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض حسب متغيرات الدراسة (النوع، وعدد الدورات التدريبية) من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض؟

5. هل توجد فروق حول استجابة أفراد مجتمع الدراسة حول التحديات (الإدارية البشرية، والتقنية) التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض حسب متغيرات الدراسة (النوع، وعدد الدورات التدريبية) من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال مجالين رئيسيين وهما الجانب العلمي والجانب التطبيقي. الأهمية العلمية حيث تتطلع الدراسة الحالية إلى توضيح التحديات الإدارية والبشرية والتقنية والتي لها أثر في تفعيل البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار. كذلك فإن الوقوف على التحديات (الإدارية والبشرية والتقنية) التي تواجه تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار أمر يساعد في تحقيق التنمية المهنية المطلوبة عن طريق التدريب. كما تتطلع الدراسة الحالية إلى أن تشكل مرجعاً بحثياً لدراسات مستقبلية فيما يخص التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات بشكل عام، ومعلمي

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

ومعلمات مدارس تعليم الكبار بشكل خاص من خلال نتائج الدراسة وتوصياتها. أما من الناحية التطبيقية فتكمن أهمية الدراسة أنها تحاول الدراسة الحالية توجيه نظر القائمين على التدريب في وزارة التعليم (إدارة التدريب والابتعاث)، إلى التحديات التي قد تواجه برامج تدريب معلمي ومعلمات تعليم الكبار، وكيفية التعامل معها لتفعيل دور تلك البرامج لإكساب المعلمين والمعلمات المهارات والكفايات اللازمة لتحسين مستوى أدائهم في ضوء رؤية 2030.

حدود الدراسة :

ينحصر تناول موضوع الدراسة الحالية بالحدود الأربعة التالية:

أولاً: الحدود الموضوعية حيث اقتصر موضوع الدراسة الحالية على تناول موضوع «التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض» في ثلاثة تحديات رئيسية (الإدارية، والبشرية، والتقنية).

ثانياً: الحدود البشرية: ضمت الحدود البشرية للدراسة الحالية جميع القائمين على البرامج التدريبية (مديرين ومديرات، مدرّبين ومدرّبات) بإدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض، إلى جانب كل معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض.

ثالثاً: الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الحالية على إدارة التدريب والابتعاث وفروعها وإدارة تعليم الكبار وكذلك مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض.

رابعاً: الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني للعام 1439هـ/1440هـ، الموافق 2018م/2019م.

مصطلحات الدراسة :

تناولت الدراسة الحالية عدداً من المصطلحات الرئيسية، ومنها:

برامج التدريب:

تعتبر برامج التدريب مجموعة من البرامج المخططة والمنظم لها والتي تمكّن المتدرب المشارك فيها من النمو والرقى في أدائه داخل الورش التدريبية والحصول على خبرات ثقافية وتدريبية ومسلكية من أجل تحسين الجوانب الأدائية له، وذلك بهدف الوصول بالمتدرب إلى أقصى درجات إتقان أدائه المهني (الخالدي، 2011). أما في الدراسة الحالية فيقصد ببرامج التدريب مجموعة من الأنشطة التدريبية التي يتم إعدادها وتصميمها بغرض إكساب معلمي ومعلمات مدارس تعليم

الكبار مجموعة من المهارات والمعارف والمعلومات التعليمية على يد مجموعة من مدربي ومصممي الحفائب التدريبية بإدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض.

مدارس تعليم الكبار:

يقصد بتعليم الكبار اصطلاحاً «إعطاء الكبار قدرًا مناسباً من التعليم ورفع مستواهم الثقافي والاجتماعي والمهني لمواجهة التغيرات والاحتياجات المتطورة للمجتمع وإتاحة الفرصة أمامهم لمواصلة التعليم في مراحلهم المختلفة» (فليه والزكي، 2005م، ص 108). أما في الدراسة الحالية فيقصد بمدارس تعليم الكبار: الخدمة التعليمية التي تقدمها وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية عن طريق مؤسسات تعليمية لتعليم الكبار ممن تجاوزوا السن النظامي للتعليم ولم يلتحقوا بالمدرسة منذ طفولتهم، أولم يكملوا دراستهم الابتدائية، وذلك من أجل إكسابهم المهارات والمعارف التي تتناسب مع احتياجاتهم، وبطريقة منظمة تتماشى وطبيعتهم الخاصة التي تميزهم عن غيرهم من المتعلمين.

معلم مدارس تعليم الكبار:

يقصد بمعلم تعليم الكبار: «المعلم الذي يمتلك الثقافة المعرفية التي يتطلبها المجتمع المعاصر، ولديه القدرة على توجيه طلابه إليها، كما يستطيع إكسابهم مهارة التعلم الذاتي مدى الحياة»، (ريان، 2005م، ص 388). أما الدراسة الحالية فيقصد بمعلم أو معلمة مدارس تعليم الكبار: المعلم أو المعلمة التي يتم محاولة إلحاقها ببرامج التدريب التي يتم إعدادها من قبل إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض، لتمكينها من القيام بمهامها التعليمية مع المتعلمين الكبار داخل مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض.

إدارة التدريب والابتعاث:

هي منظومة تتطلع إلى الريادة في التدريب وتحقيق التنمية المستدامة في مجتمع المعرفة عن طريق العمل على تقديم برامج تدريبية متجددة بجودة عالية وقيم أصيلة مثل الإتقان والعمل بروح الفريق الواحد والشفافية والمسؤولية الاجتماعية والإبداع وفق منظومة شاملة وفريق عمل محترف ومسؤولية مجتمعية فاعلة وتنمية مستدامة للميدان التربوي بهدف تنمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات المتدربين لمواكبة التطور العلمي والتقني وتحسين عمليتي التعليم والتعلم وتوفير الوقت والجهد والمال (الموقع الرسمي للإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، 2019) أما في الدراسة

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

الحالية فيقصد بها إدارة التدريب والابتعاث في الرياض وفروعها المختلفة التي تسعى إلى تنمية أداء المعلمين ومهاراتهم وكفاياتهم المختلفة بهدف تحسين جودة العملية التعليمية.

الإطار النظري:

يمر العالم في الفترة الحالية بالعديد من التطورات والتغيرات المتسارعة، لذا أصبح التطوير في العملية التعليمية سبيل الارتقاء بالمجتمع والنهوض به، والجدير بالذكر أنه لا تقدم إلا بإعداد المعلم؛ حيث يعد المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية والأداة الرئيسية للتطوير والارتقاء بالمجتمع والنهوض بمستوى أفراده في الناحية العملية والعلمية، ونظراً لما تمثله فئة المتعلمين الكبار من أهمية كبيرة للمجتمع وجب الاهتمام بتدريب معلمين تعليم الكبار والحرص على إعدادهم الإعداد السليم والاهتمام بالبرامج التدريبية التي تساعدهم على الارتقاء بمستواهم التنظيمي والمهني عن طريق توفير ما يلزم من الأسس الفلسفية والنظرية التي لها أن تساعد على اشتقاق نظريات تعمل على وضع برامج يتم من خلالها تهيئة وتدريب معلمي الكبار، فضلاً عن التجارب العالمية والعربية التي يمكن الاستفادة منها فيما يتعلق بتوفير نظرة مُتفحّصة إزاء تدريب معلمي تعليم الكبار، وهو ما سيتم تناوله خلال الأسطر التالية.

الأسس النظرية لبرامج تدريب معلمي تعليم الكبار:

في ظل الاهتمام المتزايد بتعليم الكبار، سواء على مستوى الدول المتقدمة أو النامية على حد سواء، وارتباطه بإعداد وتدريب المعلم، فقد ظهرت العديد من الأسس النظرية المتطورة التي استطاعت مواكبة معظم التغيرات والتحديات التي تواجه برامج تدريب معلمي تعليم الكبار، ومن بين أهم هذه الأسس هو الأساس القائم على المدخل الأندراغوجي (نظرية الأندراغوجيا)، ويُعد هذا المدخل أساساً في عملية التدريب، كونه يستهدف تأهيل وإرشاد وتدريب الكبار (معلمين أو متعلمين)، فوفقاً لهذا المدخل فإن معلمي الكبار يريدون التعلم، لأنهم يكتشفون أن التدريب مفتاح أدائهم والنجاح فيه، كما يوضح أن الحاجة إلى التعلم والتدريب تتبع من حاجات المعلمين أنفسهم، وأن هذه الحاجات لها أثر هائل على عملية التعلم والتدريب، كما تمثل حاجات المعلمين الموجه والمحرك لمواصلة عملية التعليم واكتساب الخبرات الجديدة، ويزداد اندفاع معلمي الكبار للتدريب كلما شعروا باهتماماتهم وحاجاتهم، وأصبحوا على يقين أن التدريب يمكنهم من تحقيقها، ولذا يجب أن يراعى في أثناء إعداد برامج التدريب أن تتفق مع ميول المعلمين الملحة لمواصلة التعليم والعمل على استغلال هذه الميزة (عيد، 2009م).

وطبقاً لنظرية الأندراغوجي، يرى كابور (Kapur, 2015)، أنه توجد عدة خطوات يجب السير وفقها من أجل ضمان تواجد بيئة تعليمية فعالة للمتعلمين الكبار، وتتضمن تلك الخطوات تدريب معلمي تعليم الكبار على ما يلي:

1. إجراء التقديرات الدورية بصفة مستمرة للوقوف على المستوى التعليمي للكبار ومعرفة القدر المعلوماتي الذي قاموا باكتسابه.
2. خلق بيئة تعليمية آمنة تُشجّع على التعلم وتكفل كل الأسس التنموية.
3. إنشاء علاقة وطيدة بين المتعلمين الكبار وبين ما بصدد تعلمه.
4. توضيح المهام والأدوار التي يتوجب على المتعلمين الكبار تأديتها داخل المنظومة التعليمية.
5. إعمال وتطبيق القيم الفعالة لروح الفريق داخل المنظومة التعليمية.

كما أن برامج التدريب وفق المدخل الأندراغوجي يجب أن يتم صقلها وفق حاجات المتدربين، حيث مبادئ التعلم «الأندراغوجي» تخضع للسقل بواسطة مجموعة من العوامل الأخرى، التي تؤثر على سلوك المتدرب، كما أنه ووفقاً لهذا المدخل فإن المتدربين يستمتعون بقدرتهم على توجيه الأسئلة، والموضوعات التي يطرحونها تعالج بواقعية وفي وقت متفق عليه، كما يجب أن يعاملوا سواسية مع المدربين، وأن يؤخذ كلامهم بعين الاعتبار (جواد، 2012م)، كما تهدف البرامج التدريبية وفق هذا المدخل إلى دعوة معلمي تعليم الكبار للتدريب -لا يفرضه عليهم- وذلك نظراً لما يمتلكونه من خبرات تعليمية متنوعة ومتباينة تساعد على منحهم قدرًا من الاستقلالية لا للتبعية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال استخدام أساليب التعلم الفردي في أثناء التدريب، بالإضافة إلى أن عملية التدريب لا بد أن تتم وفق خطة موضوعة مع الاهتمام بتفعيل ورش العمل المقررة بالبرنامج وتوفير الإمكانيات والتجهيزات (عيد، 2009م).

الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة سليمان (2005م) وتهدف هذه الدراسة الحالية إلى اكتشاف عدد من التحديات التي تواجه برامج تدريب معلمي مدارس تعليم الكبار، وذلك من خلال التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمة الفصل الواحد والقوى الثقافية المؤثرة فيها، والتحديات الناتجة عنها، وآراء المدرء والموجهين العموميين وخبراء التدريب في ذلك، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

من التحديات المتعلقة بالمعلمات حاجة المعلمات إلى المشاركة في المزيد من برامج التدريب لتنمية العلاقات التربوية الودية والإنسانية بينهن، ومساعدة المعلمات على مواجهة المشكلات في المواقف التعليمية وتنمية قدرتهن على معالجتها ورفع معنوياتهن وتحفيزهن على الإبداع والتفكير الناقد. دراسة ريان (2005م) وتهدف هذه الدراسة إلى التنويه عن بعض من التحديات التي تواجه برامج تدريب معلم الكبار من خلال التعرف على متطلبات واحتياجات تدريب وإعداد معلم الكبار لمجتمع المعرفة، والتوجهات التي يمكن الاستناد إليها في ذلك، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها وجود العديد من الكفايات اللازمة لمعلم تعليم الكبار ومنها القدرة على تحديد احتياجات الكبار ومعرفة اهتماماتهم ونموهم وتوظيفهم في تعلمهم، وامتلاك كفايات التفكير الناقد، ومهارات الريادة والقيادة، وتيسير عمليات التعليم والتعلم للكبار، إلى جانب أصول عملية تقويم الكبار وأدواتها وحسن استخدامها في تعليمهم وتعلمهم وأدائهم وتقديمه، بالإضافة إلى امتلاك مهارات تهيئة الظروف لتعليم الكبار وتعلمهم.

دراسة الثقيفي (2008م) وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف بعض من التحديات التي تواجه برامج التدريب كالمالية والبشرية والفنية ومقترحات التغلب عليها من خلال الكشف عن الأسباب التي تقف وراء عزوف المعلمين عن حضور برامج مركز التدريب، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من الأسباب والمعوقات الاقتصادية التي تعوق إقبال المعلم على حضور برامج مركز التدريب غياب الحوافز المادية لحضور البرامج التدريبية، أما المعوقات النفسية فمنها قلة الوعي بأهمية التدريب، وضغوط الحياة اليومية، مع عدم اهتمام المعلم بتطوير نفسه.

دراسة اللحيص (2009م) وتهدف الدراسة إلى رصد تحديات ومعوقات التنمية المهنية المستدامة في برامج تدريب معلمي الكبار، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية المستدامة في برامج التدريب قلة توفر الحوافز للمدرسين، ومحدودية الأخذ بأراء المعلمين المتدربين في قرارات التدريب، يليها محدودية الفرص في البرامج التدريبية لإعادة تأهيل المعلمين، بالإضافة إلى ضعف اعتماد برامج التدريب على الجوانب التطبيقية والعلمية.

دراسة الهاجري (2010م) وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بعض التحديات التي تواجه التدريب، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من بين المشكلات الإدارية التي

تواجه المدربون من وجهة نظر المدربين ضعف الحوافز المادية، والمعنوية، وقلة مراكز المصادر المعلوماتية المناسبة، مع عدم توفير الحقائق التدريبية قبل بدء برنامج التدريب، ونقص الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب، وزيادة العبء التدريبي.

دراسة الحربي (2011م) وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التحديات التي تواجه برامج تدريب معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية عند تطبيق هذه البرامج، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من بين المعوقات التي تواجه برامج التدريب في تحقيق أهدافها غياب الحوافز المادية والمعنوية بالنسبة للمدربين، وقصر المدة الزمنية للتدريب، والاعتماد على أسلوب الإلقاء في معظم البرامج التدريبية.

دراسة المطيري (2012م) وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه التدريب الإلكتروني في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها أن من المعوقات المالية التي تواجه التدريب الإلكتروني ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني، وارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني، وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني.

دراسة المرآوني (2013م) وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه إدارة التدريب بالمدينة المنورة قبل وفي أثناء وبعد التدريب، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه إدارة التدريب التربوي بالمدينة المنورة قبل بدء عملية التدريب، وفي مقدمتها عدم مشاركة المستفيد (معلم، ومدير) في التخطيط للتدريب، وعدم إصدار دليل للبرامج التدريبية التي ستعقد خلال الفصل الدراسي.

دراسة الحسين (2014م) وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في برامج تدريب معلمات التعليم العام في أثناء الخدمة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها أن من المعوقات المرتبطة بالمعلمة والتي تحول دون استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام عدم توافر أجهزة حاسب إلى لكل معلمة من قبل إدارة التعليم مزودة بخدمة الإنترنت، وتخويف بعض المعلمات من استخدام شبكة الإنترنت في التدريب.

دراسة الشبانات (2014م) وهدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تحد من كفاءة المدربات في إدارة التدريب في مدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات، حيث تم التوصل إلى

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

مجموعة من النتائج منها أن من المعوقات التي تقلل من كفاءة المدربات قلة المخصصات المالية بمراكز التدريب، وكثرة اللوائح والأنظمة التي تقلل الإبداع لدى المدربات.

دراسة اليوسف (2015م) وقد هدفت الدراسة إلى الوقوف على التحديات والمعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي بالمعهد من وجهة نظر المعلمين، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي بمعهد العاصمة النموذجي جاءت بدرجة عالية، ومنها غلبة الطابع النظري على البرامج التدريبية، وتعارض مواعيد البرامج التدريبية مع ظروف عمل المتدربين.

دراسة القحطاني (2015م) هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه المدربات عند تطبيق أساليب التعلم الذاتي التي تؤثر سلباً في أدائهن التدريبي، والمقترحات التي تراها المدربة لتطوير أداء المدربات في مراكز التدريب التربوي، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها أنه تبين أن تدني مستوى المدربات يعود إلى أسباب تتعلق بالإدارة وبالمدربة وبالمندربة وبالبرامج التدريبية الحالية، وكلها تؤثر سلباً في أدائهن التدريبي.

دراسة العمري (2016م) وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مشكلات التدريب التربوي من وجهة نظر مديرات ووكيلات مدارس التعليم العام بمحافظة المخواة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من المشكلات الإدارية والتنظيمية التي تواجه التدريب التربوي عدم التفريغ الكلي للبرنامج التدريبي، والميزانية غير الكافية، وافتقار المكتبة للمراجع والمواد التي تثري برامج التدريب، مع ضعف التقنيات المتوفرة، وضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التدريب.

دراسة العنزي (2016م) التي هدفت إلى التنويه عن بعض التحديات التي تواجه تدريب المعلمين، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن الواقع التعليمي لتدريب المعلمين عن بُعد في مراكز التدريب والابتعاث بالوزارة جاء بدرجة مرتفعة، وكان من مظاهره تفويض المدرب ببعض أدواره لأحد المتدربين في أثناء التدريب، أما الواقع الإداري لبرامج تدريب المعلمين عن بُعد فجاء بدرجة متوسطة، ومن مظاهرها أن برامج تدريب المعلمين عن بُعد توظف التخطيط بمراحله المختلفة في بناء البرامج التدريبية.

دراسة الخنيزر (2018م) وهدفت الدراسة إلى محاولة الوقوف على المعوقات التي قد تواجه إعداد برامج تدريب المعلمات في ضوء التعليم المستمر والتي منها المعوقات الفنية والإدارية،

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من المعوقات التقنية لبرامج تدريب المعلمين في ضوء التعليم المستمر ندرة توفر ملف إلكتروني لكل متدربة للاسترشاد به عند ترشيحها للبرامج التدريبية، وضعف وعي المتدربات باللوائح المنظمة للبرامج التدريبية في مركز التدريب، مع صعوبة تعامل المتدربات مع البرمجيات الإلكترونية المعتمدة على اللغة الإنجليزية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة براون (Brown, 2011) وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع كفاءة المعلمين المبتدئين في قطاع تعليم الكبار، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن الطبيعة المهنية للمتدربين لها أثر على مساراتهم التعليمية، حيث وجد المتدربون في البداية صعوبة في فهم النقاشات التي تتم خلال قنوات رسمية، والتواصل المكتوب عن طريق البريد الإلكتروني.

دراسة جامبوس (Gumbs, 2013) وهدفت الدراسة إلى التعرف على بعض التحديات في برامج تدريب معلم مدارس تعليم الكبار، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من بين التحديات التي تواجه تدريب معلمي محو الأمية التدريب على مستويات مرتفعة، والتي يمكن أن تُوجد لدى المعلمين شعوراً بصعوبة المعلومات يؤدي في كثير من الأحيان إلى الابتعاد المعرفي عن أفضل الممارسات.

دراسة رودريك (Roderick, 2013) وهدفت هذه الدراسة إلى استنتاج التحديات من خلال محاولتها الوقوف على التحديات التي تواجه برامج تدريب معلمي محو الأمية، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن بناء برامج محو الأمية في المركز تعتمد على تعلم مهارات القراءة والكتابة أكثر من غيرها، وكذلك أن برامج تدريب المعلمين لدى مركز تعليم الكبار في الولاية كانت مفيدة للغاية للمعلمين في مرحلة الإعداد حيث تساعدهم على فهم واستيعاب بعض المهارات.

دراسة توني (Towne, 2014) وهدفت الدراسة إلى بحث تنمية الهوية المهنية لدى معلمي تعليم الكبار من خلال المشاركة في التنمية والتدريب المهني، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن مشاركة معلمي تعليم الكبار في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس تعزز التنمية المهنية لدى معلمي تعليم الكبار.

دراسة مانويلا وفيرامنتوس وكامبوس (Manuela, Viramontes & Campos, 2015) وهدفت هذه الدراسة إلى رصد التحديات في برامج تدريب المعلمين، من خلال الوقوف على التحديات التي

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

يواجهها المعلمون الدائمون في برامج التدريب، وذلك لتحقيق الفعالية والكفاءة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن من التحديات التي يواجهها المعلمون في برامج التدريب عدم ملاءمة توقيت تلك البرامج للعاملين في المدرسة، وأن البرامج الحديثة لتدريب المعلمين على موضوعات التكنولوجيا الحديثة تمثل تحدياً لبعض المعلمين الذين لا يمتلكون تلك المهارات.

دراسة «كورنيليوس» (Cornelius, 2018) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن تجارب معلمي تعليم الكبار فيما يتعلق بأنشطة التدريب والتنمية المهنية، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها أن تتضمن المبادئ التي تقوم عليها أنشطة التدريب المهني لمعلمي تعليم الكبار إستراتيجيات جديدة لبناء معلم أفضل، يلم بمفاهيم ومهارات حديثة لتطبيقها في الفصل، ومعلومات حديثة حول المحتوى، وأساليب تدريسية متغيرة، والفرص المتعلقة بتطبيق المهارات والمفاهيم المقدمة، وتعزيز التفكير في أساليب دراسية جديدة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الانتهاء من استعراض العديد من الدراسات السابقة، يتضح أن الدراسة الحالية قد تشابهت واختلفت مع الدراسات السابقة فيما يتعلق بالإجراءات المنهجية (نوع ومنهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة)، إلى جانب أنها -الدراسة الحالية- حققت العديد من أوجه الاستفادة من هذه الدراسات، وذلك على النحو التالي:

أوجه التشابه والاختلاف:

نوع الدراسة ومنهجها:

اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة حول نوع الدراسة ومنهجها، فالدراسة الحالية تُعد دراسة وصفية مثلها مثل جميع الدراسات السابقة، وعليه وقع اختيار الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، وهو نفس المنهج الذي وقع عليه اختيار كل الدراسات السابقة. وعلى الرغم من الاتفاق حول نوع الدراسة ومنهجها (الوصفي)، فإن الدراسة الحالية قد اختلفت مع العديد من الدراسات حول المدخل أو الأسلوب المتبع في المنهج الوصفي، فالدراسة الحالية تعتمد على المنهج الوصفي بمدخله المسحي، والذي اتبعته دراسة كل من الخنيفر (2018م)، والعمري (2016م)، والشبانان (2014م)، والمراوني (2013م)، والقحطاني (2015م)، فيما اعتمدت دراسات أخرى على المنهج الوصفي بمدخله التحليلي وهي دراسة كل من المطيري (2012م)، واللحيص (2009م)،

والهاجري (2010م)، ريان (2005م)، وسليمان (2005م)، في حين أن اعتمدت دراسة كل من مانويلا وآخرين (Manuela, et al, 2015)، وبراون (Brown, 2011)، والحسين (2014م)، والحربي (2011م)، والثقفي (2008م) المنهج الوصفي بشكل عام. وعلى الرغم من الاعتماد على المنهج الوصفي بمدخله التحليلي والمسحي في كل الدراسات السابقة والحالية فإن هناك دراسات اعتمدت على مناهج وصفية أخرى، وهي دراسة كورنيليوس (Cornelius, 2018)، والتي اعتمدت على المنهج الاستكشافي، ودراسة توني (Towne, 2014)، والتي اعتمدت على المنهج الوثائقي.

أداة الدراسة:

على الرغم من اتفاق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في اختيار أداة الدراسة (الاستبانة) فإن هناك عددًا من الدراسات اعتمدت على أداة المقابلة، إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة نظراً لسرعة توزيعها وسهولة جمع الردود من العينة محل الدراسة وتكلفتها المناسبة عند المقارنة مع أدوات أخرى كالمقابلة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض، وبناءً عليه فقد قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي (المسحي)، والذي يتلاءم مع طبيعتها ويتوافق مع أهدافها، وفيه «يتم سؤال أفراد عينة البحث جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها»، (العساف، 2012م، ص 179).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من (705) مبحوثين، وذلك وفقاً للإحصاءات الخاصة بالعام الدراسي 1439هـ/1440هـ الموافق 2018م/2019م (الإدارة العامة للتعليم، 2019م)، وهي موزعة كالتالي:

- مديرو ومديرات إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض: تم استجابة (22) مديراً/ة بنسبة (91.7%) من إجمالي مجتمع الدراسة، بواقع (14) مديراً/ مديرة من إدارة التدريب والابتعاث، و(8) مديرين/ات من إدارة تعليم الكبار.

- المدربون والمدربات بإدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها: تم استجابة (67) مدرباً/ة بنسبة (97.1%) من إجمالي مجتمع الدراسة، بواقع (57) مدرباً/ة من إدارة التدريب والابتعاث، و(10) مدربين/ات من إدارة تعليم الكبار.
- معلمو ومعلمات مدارس تعليم الكبار: حيث بلغت الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائية (309) مفردة.
- كما شارك ما نسبته (67.3%) من المستجيبين من أفراد عينة الدراسة من الإناث، بينما نسبة (32.7%) من المستجيبين من أفراد عينة الدراسة من الذكور.
- وفيما يتعلق بعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها فقد شارك (81) من أفراد الدراسة بإدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار بنسبة (91.0%) حصلوا على ثلاث دورات فأكثر، مقابل (91) من المعلمين والمعلمات بنسبة (29.4%) حصلوا على نفس عدد الدورات التدريبية، في حين أن هناك (6) من أفراد الدراسة بإدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار بنسبة (6.7%) حصلوا على دورة تدريبية واحدة، مقابل (91) معلماً/معلمة بنسبة (24.9%) لنفس عدد الدورات التدريبية، كما أن هناك (2) من أفراد الدراسة بإدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار بنسبة (2.2%) حصلوا على دورتين تدريبيتين، مقابل (50) معلماً/معلمة بنسبة (16.2%) لنفس عدد الدورات، وهناك (77) من أفراد الدراسة من المعلمين/المعلمات بنسبة (24.9%) لم يحصلوا على دورات تدريبية في تعليم الكبار.

أداة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة وأهدافها اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة، وتُعرف استمارة الاستبيان بأنها: «عبارة عن شكل مطبوع، يحتوي على مجموعة من الأسئلة، موجهة إلى عينة من الأفراد حول موضوع أو موضوعات ترتبط بأهداف الدراسة» (عبد الحميد، 2004م، ص 353) وتُعد الاستبانة أشهر وسائل جمع البيانات في سائر البحوث النظرية، كما أنها أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسات المسحية، وقد مر بناء الاستبانة بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: بناء أداة الدراسة حيث قامت الباحثة بتصميم وبناء الاستبانة انطلاقاً

من موضوع الدراسة وأهدافها، وكذلك طبيعة البيانات والمعلومات المطلوب الحصول عليها، بعد القراءة المتأنية لما أُتيح لها من الأدبيات في مجال الدراسة، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها الأولية على البيانات الأولية وعدد من المحاور التي تغطي جميع أبعاد الدراسة.

المرحلة الثانية: التحليل السيكمي لبيانات محاور أداة الدراسة: ويُقصد به تقنين أداة الدراسة، بمعنى: التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك كالتالي:

أولاً: اختبار صدق أداة الدراسة

يُقصد بصدق الأداة «التحقق من شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها» (عبيدات وآخرون، 2014م، ص 179) كما تستهدف هذه الخطوة التأكد من صلاحية الأداة (الاستبانة) للتطبيق، وتحقيق أهدافها في جمع البيانات المطلوبة، وهو ما يسمى بصدق الاستمارة Validity، أي صلاحية الاستمارة في تحقيق الهدف الذي صممت من أجله (قياس ما مطلوب قياسه) (عبد الحميد، 2004م)، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة: وللتأكد من الصدق الظاهري لأداتي الدراسة وملاءمتها لأهدافها، تم عرضهما على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص الأكاديمي في مجال السياسات التربوية والإدارة التربوية وعلم النفس التربوي، والبالغ عددهم (15) عضواً، وذلك بهدف الاستفادة من آرائهم والأخذ بها حول طبيعة الأسئلة ومدى إحاطتها عناصر الموضوع، أو إجراء بعض التعديلات، وكذلك مدى وضوح وسلامة صياغة الأسئلة من الناحية اللغوية وعلاقتها المباشرة بموضوع الدراسة، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدتها المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

الصدق الداخلي لأداة الدراسة (صدق الاتساق الداخلي): حيث قامت الباحثة بعد التأكد من صدق المحكمين لأداة الدراسة وبعد عملية التصميم النهائي لها، بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور ودرجة جميع العبارات التي يحتويها المحور الذي تنتمي إليه، وذلك للتأكد من الصدق الداخلي للأداة، وذلك من خلال عينة استطلاعية مكونة من (35) مفردة من إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار، و(50) مفردة من المعلمين والمعلمات

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

بمدارس تعليم الكبار. حيث أن ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة من محاور الاستبانة جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في التحديات الإدارية بين (0.816، *0.969)، وتراوحت في التحديات البشرية بين (0.832، *0.990)، كما تراوحت في التحديات التقنية بين (0.845، *0.988).

ثبات الأداة (الاستبانة): ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام (معادلة ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha (α)، حيث بلغت قيم معاملات الثبات لمحاور إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار جاءت بقيم كبيرة حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للمحاور بين (0.891، 0.913) وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحاور إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار بالاستبانة (0.910)؛ وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

المرحلة الثالثة: إخراج ووصف أداة الدراسة في صورتها النهائية:

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة الخاصة بإدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار) في صورتها النهائية من قسمين هما: الأول يناقش البيانات الديموغرافية الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وتمثل في: النوع، والمؤهل العلمي، والعمل الحالي، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها. والثاني يتكون من (30) عبارة، موزعة على أربعة محاور يُعبرون في مضمونها عن تساؤلات الدراسة. وطلبت الباحثة من أفراد الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (√) أمام أحد الخيارات التالية: عالية (4)، متوسطة (3)، منخفضة (2)، لا توجد (1).

ثم تم تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على كل مفردات مجتمع الدراسة إلكترونياً عن طريق الرابط الإلكتروني الموجود على (Google Forms)، كما تم الحصول على استجابة أفراد مجتمع الدراسة مع أداة الدراسة (الاستبانة) إلكترونياً، في النهاية تم تحليل البيانات إحصائياً للإجابة عن تساؤلات الدراسة كل سؤال على حدة، ثم كتابة تقرير نهائي يشمل ملخص الدراسة، وأهم النتائج، والمقترحات.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة 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)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الاجتماعية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة.

2- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

3- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.

4- المتوسط الحسابي «Mean»، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات)، مع العلم أنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

5- تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة والتي تنقسم إلى فئتين.

6- تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة والتي تنقسم إلى أكثر من فئتين.

7- تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe' Test وذلك لمعرفة اتجاه الفروق لصالح من.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض: للإجابة على السؤال الأول للبحث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك كما يلي:

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

جدول رقم (1)
التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحديات الإدارية من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار

م	البيانات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاستجابة	درجة
		لا يوجد	منخفضة	متوسطة	عالية						
9	ضعف في مراعاة التوازن بين الجانبين النظري والعملي في برامج التدريب المقدمة لمعلمي مدارس تعليم الكبار.	2	4	5	87.6	78	3.79	630.0	1	عالية	
10	غياب الربط بين ترشيح معلم تعليم الكبار لتولي المناصب القيادية في مجال تعليم الكبار والحصول على البرامج التدريبية.	1	11	4	82.0	73	3.67	735.0	2	عالية	
8	ضعف قياس أثر التدريب للبرامج التدريبية على معلمي مدارس تعليم الكبار.	7	4	4	83.1	74	3.63	897.0	3	عالية	
4	صعوبة استقطاب الخبراء الأكاديمية في مجال تعليم الكبار للتعاون مع إدارة التدريب والابتعاث لتقديم برامج تدريبية لمعلمي مدارس تعليم الكبار والاستفادة من خبراتهم في تطوير برامج التدريب.	2	11	7	77.5	69	3.61	792.0	4	عالية	
3	ضعف الربط بين إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار لتحديد الخبرات التدريبية المطلوب توافرها للتدريب.	3	10	8	76.4	68	3.58	823.0	5	عالية	
11	غياب مشاركة المدربين والمدربات في تخطيط برامج التدريب التي تقدمها إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها.	4	8	16	68.5	61	3.51	841.0	6	عالية	
5	تعتمد المهام الإدارية للمدربين والمدربات داخل إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها على حساب الاهتمام بالتواحي التدريبية.	8	13	8	67.4	60	3.35	1.035	7	عالية	
7	قصر مدة برامج التدريب يجعل موضوعاتها لا تغطي احتياجات معلمي مدارس تعليم الكبار.	13	9	8	67.4	60	3.29	1.130	8	عالية	
2	صعوبة الاتصال بين القائمين على برامج التدريب بإدارة التدريب والابتعاث ومراكزها ومعلمي مدارس تعليم الكبار.	7	19	17	51.7	46	3.15	1.017	9	متوسطة	
6	تأخر اطلاع معلمي مدارس تعليم الكبار بمواعيد انعقاد البرامج التدريبية في إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها.	12	11	23	48.3	43	3.09	1.073	10	متوسطة	
1	ضعف الاتصال بين إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار لتحديد الاحتياجات التدريبية.	12	15	28	38.2	34	2.94	1.048	11	متوسطة	
	المتوسط الحسابي العام	13.5	12	16.9	31.5	28	3.42	5.3		عالية	

يتبين من الجدول رقم 1 أن محور التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار جاء بدرجة استجابة «عالية»، حيث جاء المتوسط العام للمحور (3.42) بانحراف معياري بلغ (503.0)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 9-10-8-4-3-11 بين (630.0 - 897.0) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس آراء أفراد الدراسة حول تلك العبارات في حين تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 5-8-2-6-1 بين (1.017-1.073) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد الدراسة حول تلك العبارات.

ويمكن تفسير ذلك بأن عينة الدراسة من منسوبي إدارة التدريب والابتعاث يرَوْن أن برامج التدريب تحتاج إلى المزيد من الإثراء بالأنشطة والمهارات المختلفة من أجل أن تتلاءم مع تنمية مهارات المعلمين على أرض الواقع، وألا تقتصر على الجانب النظري فحسب، بل تسعى لربط المعرفة النظرية بالخبرة العملية. كما ترى عينة الدراسة أن ضعف آلية تحفيز معلمي الكبار لتلقي البرامج التدريبية في مجال تعليم الكبار؛ يؤدي إلى عزوف الكثير من المعلمين عنها باعتبارها برامج روتينية لا تسهم في الترقية الوظيفية، وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة الثقفني (2008م) بوجود معوقات فنية عديدة تحول دون إقبال المعلم على حضور برامج مركز التدريب ومن بينها عدم احتساب الدورات التدريبية كأساس في مفاضلات النقل للمعلمين، وربط التدريب بالترشيح للمراكز القيادية كالإشراف وإدارات المدارس.

كما يرى أفراد العينة أن قصور مقدمي برامج تدريب معلمي الكبار في عمل تقييم شامل للبرامج التدريبية التي يقدمونها لمعلمي الكبار يؤدي إلى رصد أوجه القصور في البرامج وتعزيزها وأوجه الضعف وتلافيها؛ ما يؤدي إلى زيادة فاعلية تلك البرامج، وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة اليوسف (2015م) من أن التحديات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي تتمثل في ضعف متابعة أثر التدريب في مواقع عمل المتدربين.

التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض:

للإجابة على السؤال الأول للبحث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك كما يلي:

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

جدول رقم (2)
التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحديات الإدارية
من وجهة المعلمين والمعلمات

م	المبارات	درجة الموافقة							
		لا يوجد	منخفضة	متوسطة	عالية	لا يوجد	منخفضة	متوسطة	عالية
		%	%	%	%	ك	ك	ك	ك
7	صعوبة تواصل معلم تعليم الكبار مع القائمين على برامج التدريب.	19	6	94	29	21.7	67	67.0	207
6	إغفال تصميم برامج التدريب لعلم الكبار بناءً على احتياجاته الفعلية.	13	4	11.7	36	26.2	81	60.8	188
9	يُعدّ مقرر إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها الفرعية التي تعقد برامج التدريب على معلم ممارس تعليم الكبار.	2.9	9	12.0	37	20.1	62	65.0	201
8	قصر مدة البرامج التدريبية المقدمة لتعليم الكبار تحدّد من مدى استفادته منها.	1.6	19	11.3	35	21.4	66	61.2	189
4	تعارض مواعيد انعقاد البرامج التدريبية مع المهام التعليمية لعلم ممارس تعليم الكبار.	7.1	22	9.7	30	28.8	89	54.4	168
5	صعوبة التسجيل في البرامج التدريبية التي تقدمها إدارة التدريب والابتعاث.						78	54.4	168
10	الافتقار لمعايير محددة لانتقاء معلم ممارس تعليم الكبار بالبرامج التدريبية.	6.8	21	18.8	58	16.8	52	57.6	178
3	ضعف التنسيق بين إدارة التدريب والابتعاث وأدارة تعليم الكبار لتحديد مواعيد عقد البرامج التدريبية.	7.1	22	15.5	48	36.9	114	40.5	125
1	اقتضار تواصل معلم تعليم الكبار فيما يخص برامج التدريب على إدارة تعليم الكبار فقط.	8.7	27	14.9	46	48.5	150	27.8	86
2	إغفال إدارة تعليم الكبار لتابعة أثر التدريب لبرامج التدريب المقدمة لعلم تعليم الكبار.	8.1	25	18.1	56	46.0	142	27.8	86
	المتوسط الحسابي العام	3.27							
	عالية	459.0							
	متوسطة	884.0							
	متوسطة	882.0							
	متوسطة	914.0							
	متوسطة	987.0							
	عالية	950.0							
	عالية	914.0							
	عالية	912.0							
	عالية	816.0							
	عالية	749.0							
	عالية	745.0							
	عالية	459.0							

يتبين من الجدول رقم 2 أن محور التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار جاء بدرجة استجابة «عالية»، حيث جاء المتوسط العام للمحور (3.27) بانحراف معياري بلغ (459.0)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات محور التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار بين (745.0 - 987.0)، وهي قيم منخفضة؛ ما يدل على تجانس آراء عينة الدراسة نحو تلك العبارات. ويمكن تفسير حصول محور التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار على درجة استجابة «عالية»، إلى إدراك عينة الدراسة من المعلمين وجود العديد من العراقيل التي تحول دون تحقيقهم الاستفادة المثلى من برامج التدريب بإدارة التدريب والابتعاث مثل قصور البرامج المقدمة عن تلبية احتياجات معلمي الكبار الفعلية والتي تتجه إلى الجانب النظري أكثر منها إلى ملاءمة الواقع الملموس. وهناك شبه اتفاق بين نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة العمري (2016م) التي توصلت إلى عدم مطابقة البرامج التدريبية لطبيعة الاحتياجات التدريبية للمدرسين. كما وُجد أن بُعد مقر إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها الفرعية التي تعقد برامج التدريب على معلم مدارس تعليم الكبار حصل على درجة استجابة «عالية»، ولعل ذلك يُعزى إلى الصعوبة التي يواجهها معلمو الكبار في الوصول إلى إدارة التدريب والابتعاث في مراكزها المختلفة، مما يؤدي إلى وجود نوع من المشقة للمعلمين للوصول إليها؛ مما يؤثر في تركيزهم واستيعابهم للبرامج المقدمة، بالإضافة إلى أن الدورات تقدم بالفترة الصباحية التي يكون فيها معلمو تعليم الكبار المسائي مرتبطين بالعمل وبالتعليم العام الصباحي. وهناك شبه اتفاق بين نتيجة الدراسة الحالية وما توصلت إليه دراسة المرآوني (2013م) من أنه من بين المعوقات التي تواجه إدارة التدريب التربوي بالمدينة المنورة في أثناء عملية التدريب عدم مناسبة وقت التدريب مع متطلبات العملية التدريبية.

التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض:

للإجابة على السؤال الثاني للبحث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك كما يلي:

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

جدول رقم (3)
التكرارات والنسب المئوية والنتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحديات البشرية من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وأدارة تعليم الكبار وفرصهما بمدينة الرياض

م	العبارات	درجة الموافقة						م			
		لا يوجد	منخفضة	متوسطة	عالية	لا يوجد	منخفضة		متوسطة	عالية	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
8	صعوبة الاستفادة من حملة الدراسات العليا المتخصصة في مجال تعليم الكبار لإعداد برامج التدريب لمعلمي مدارس تعليم الكبار.	75	84.3	6	6.7	7	7.9	1	1.1	1	64.9
9	صعوبة تقديم برامج تدريبية متعددة تضيف الجديد لمعلمي مدارس تعليم الكبار.	64	71.9	23	25.8	2	2.2	0	0.0	2	50.9
5	افتقار المدرسين والمدرسات بإدارة التدريب والابتعاث للكفايات المهنية المطلوبة تميمها لمعلمي مدارس تعليم الكبار.	73	82.0	8	9.0	5	5.6	3	3.4	3	72.9
6	ضعف استجابة المدرسين والمدرسات بإدارة التدريب والابتعاث للتطورات السريعة والمتعددة في عالم التدريب.	74	83.01	6	6.7	5	5.6	4	4.5	4	77.7
7	ضعف الكفايات الأخلاقية للمدرسين والمدرسات بإدارة التدريب والابتعاث ومراكزها للتعامل مع البرامج الحديثة في التدريب والاستفادة منها.	67	75.3	8	9.0	13	14.6	1	1.1	5	78.1
2	تصميم المحتائب التدريبية في إدارة التدريب والابتعاث من قبل كوادر غير متخصصة في مجال تعليم الكبار.	58	65.2	14	15.7	8	9.0	9	10.1	6	101.4
3	تدني معرفة المدرسين والمدرسات بإدارة التدريب والابتعاث ومراكزها بطرق تدريس معلم الكبار.	59	66.3	12	13.5	7	7.9	11	12.4	7	106.5
10	غياب دافعية معلمي مدارس تعليم الكبار لتطوير ذاته من خلال برامج التدريب المقدمة من إدارة التدريب والابتعاث.	62	69.7	7	7.9	1	1.1	19	21.3	8	123.0
4	قصور أساليب تدريبي ومدرسات معلمي مدارس تعليم الكبار في نظريات وقائمة تعليم الكبار وتطبيقاتها.	55	61.8	15	16.9	5	5.6	14	15.7	9	112.1
1	تقصير عدد المدرسين والمدرسات المتخصصة في مجال تعليم الكبار بإدارة التدريب والابتعاث قد يعيق من توقع برامج التدريب لتلبية احتياجات معلمي مدارس تعليم الكبار.	57	64.0	8	9.0	6	6.7	18	20.2	10	122.7
	النتوسط الحسابي العام										
			3.48								43.0

يتبين من الجدول رقم 3 أن محور التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار جاء بدرجة استجابة «عالية» من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام للمحور (3.48) بانحراف معياري بلغ (0.430)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 8-9-5-6-7 بين (509.0 - 781.0) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس آراء عينة الدراسة حول تلك العبارات؛ في حين تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 2-3-4-10 بين (1.014 - 1.230) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك العبارات.

ويمكن تفسير حصول محور التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار على درجة استجابة «عالية» من وجهة نظر أفراد العينة من منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار؛ إلى إدراكهم بحكم خبراتهم العملية التحديات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية المقدمة مثل قصور الكفايات والمهارات الخاصة بالمدرسين، بالإضافة إلى ضعف تمكنهم من اللغات الأجنبية، الأمر الذي يسهم في محدودية محتوى البرامج التدريبية التي يقدمونها؛ ما يحد من فاعليتها ومواكبتها لتحديات العصر، وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني (2015م) من تدني مستوى المدربات يعود إلى أسباب تتعلق بالإدارة وبالمدربة وبالمتدربة وبالبرامج التدريبية من قلة البرامج والدورات التدريبية المقدمة للمدربات لتطوير أدائهن المهني.

التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض:

للإجابة على السؤال الثاني للبحث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك كما يلي:

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

جدول رقم (4)
التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحديات البشرية
من وجهة المعلمين والمعلمات

درجة الاستجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة						م		
				لا يوجد	منخفضة	متوسطة	عالية	لا يوجد	منخفضة		متوسطة	عالية
				%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	
عالية	1	856.	3.37	4.2	13	12.3	38	26.2	81	57.3	177	3
عالية	2	911.	3.28	5.5	17	14.9	46	26.2	81	53.4	165	2
متوسطة	3	920.	3.24	6.8	21	12.6	39	30.1	93	50.5	156	4
متوسطة	4	970.	3.24	6.8	21	17.5	54	21.0	65	54.7	169	1
متوسطة	5	929.	3.17	7.4	23	13.6	42	33.3	103	45.6	141	5
متوسطة	6	992.	3.13	8.4	26	18.1	56	25.6	79	47.9	148	6
متوسطة	7	1000	3.10	9.7	30	16.2	50	28.5	88	45.6	141	8
متوسطة	8	1035	2.98	11.3	35	20.4	63	27.2	84	41.1	127	7
متوسطة	9	1077	2.92	13.9	43	20.4	63	25.6	79	40.1	124	9
متوسطة	-	584.	3.16									

المتوسط الحسابي العام

يتبين من الجدول رقم 4 أن محور التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار جاء بدرجة استجابة «متوسطة»، حيث جاء المتوسط العام للمحور (3.16) بانحراف معياري بلغ (584.0)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 3-2-1-4-5-6 بين (856.0 - 992.0) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات؛ في حين تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 8-7-9 بين (1.000 - 1.077) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

ويمكن تفسير ذلك إلى أن البرامج التدريبية المقدمة لا تلبى احتياجات معلمي الكبار ولا ترتبط بما يلمسوه في حياتهم العملية، ومن ثم فلا تسهم في حل المشكلات التي تواجههم. كذلك فإن الحقائق التدريبية لا تفيد المعلمين في العمل الميداني حيث إنها يغلب عليها الجانب النظري حيث يصعب توظيفها في توفير العديد من الأنشطة الإثرائية في العملية التدريبية، ولا تتيح التفاعل المنشود بين المدرب والمتعلم، ولا ترتبط بالمنهج على نحو كبير، بالإضافة إلى افتقادها عنصر الإثارة والتشويق، ومن ثم يُعد وجودها مجرد تحصيل حاصل دون فائدة عملية ملموسة، وهناك شبه اتفاق بين نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة العمري (2016م) التي توصلت إلى عدم تركيز البرنامج التدريبي على معالجة المشكلات الميدانية التي تواجه المتدربين.

التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعهما بمدينة الرياض:

للإجابة على السؤال الثالث للبحث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك كما يلي:

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

جدول رقم (5)
التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحديات الانتقبة من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار وفروعها بمدينة الرياض

م	المعيار	درجة الموافقة						م		
		لا يوجد %	ك	منخفضة %	ك	متوسطة %	ك		عالية %	ك
8	رداء شبكة الإنترنت داخل إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها.	0.0	0	2.2	2	10.1	9	87.6	78	
9	غياب برامج التدريب عن بُعد التي يمكن أن يستفيد منها معلم مدرّس تعليم الكبار.	2.2	2	2.2	2	5.6	5	89.9	80	
2	تقصن التخصصات والأدوات اللازمة لبرامج التدريب داخل قاعات التدريب بإدارة التدريب والابتعاث ومراكزها.	1.1	1	4.5	4	10.1	9	84.3	75	
1	قلة مهارات المدرّبين والمدرّبات بإدارة التدريب والابتعاث ومراكزها في استخدام وسائل التدريب الحديثة.	6.7	6	5.6	5	0.0	0	87.6	78	
6	صعوبة الربط عبر وسائل الاتصال الحديثة بين إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها وإدارة ومدرّس تعليم الكبار.	5.6	5	4.5	4	9.0	8	80.9	72	
3	غياب فريق متخصص للإعداد المسبق للمحتوى الإلكتروني لبرامج التدريب.	10.1	9	2.2	2	5.6	5	82.0	73	
7	الافتقار لوجود قاعدة بيانات متكاملة حول برامج التدريب ومواعيدها وأجهزتها المستفيدة منها.	9.0	8	6.7	6	10.1	9	74.2	66	
5	ضعف في تطبيق أسلوب الإدارة الإلكترونية في إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار.	7.9	7	9.0	8	13.5	12	69.7	62	
4	افتقار إدارة التدريب والابتعاث لتطبيق صيانة للقيام بما يلزم بشكل دوري وسريع.	7.9	7	9.0	8	15.7	14	67.4	60	
	المتوسط الحسابي العام	3.43	3	3.43	3	3.43	3	3.43	3	
	المتوسط الحسابي العام	3.64	3	3.64	3	3.64	3	3.64	3	

يتبين من الجدول رقم 5 أن محور التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار جاء بدرجة استجابة «عالية»، حيث جاء المتوسط العام للمحور (3.64) بانحراف معياري بلغ (351.0)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات محور التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار بين (414.0، 967.0)، وهي قيم منخفضة؛ ما يدل على تجانس آراء عينة الدراسة نحو تلك العبارات. ويمكن عزو ذلك إلى أن شبكات الإنترنت بإدارات التدريب والابتعاث ومراكزها قد لا تناسب التراسل الفوري بين جميع أطراف العملية التدريبية بالإضافة إلى حاجتها لرفع العديد من الملفات ذات السعة الضخمة في وقت وجيز، كما ينبغي أن تكون قادرة على استضافة العديد من المنصات التعليمية والتدريبية. كما يمكن عزو ذلك إلى قصور البرامج التدريبية المقدمة من إدارات التدريب والابتعاث في تقديم برامج تدريبية إلكترونية تتمكن من الوصول إلى أكبر فئة ممكنة من معلمي الكبار لتتجاوز حاجز الزمان والمكان؛ ما يسهم في استفادة أكبر شريحة ممكنة بالبرامج التدريبية. كما يمكن تفسير ذلك بأن الأجهزة والأدوات المستخدمة في برامج التدريب ربما لا تواكب أحدث المستجدات في عالم التدريب، بالإضافة إلى ضعف ملاءمتها للفروق الفردية بين المعلمين من حيث درجة الإبصار والسمع وغيرها، وقدرتها على توفير خدماتها على النحو المنشود، وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة العنزي (2016م) من وجود قصور في الواقع الفني لبرامج تدريب المعلمين عن بُعد في مراكز التدريب التربوي والابتعاث، في ملاءمة القاعات الافتراضية مع تقديم البرامج التدريبية. كما يمكن تفسير استجابة أفراد العينة على العبارة «افتقار إدارة التدريب والابتعاث لفريق صيانة للقيام بما يلزم بشكل دوري وسريع» بدرجة استجابة عالية إلى ضعف إستراتيجيات التدخل السريع للمجال التقني في برامج إعداد معلمي الكبار؛ ما يؤدي إلى طول الفترة التي تأخذها بعض الأعطال، الأمر الذي يؤدي إلى تشتيت ذهن المعلمين، وفقدان ترابطهم مع الأفكار التي يستقونها من البرامج التدريبية، وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الخنifer (2018م) التي توصلت إلى أنه من المعوقات التقنية لبرامج تدريب المعلمات ضعف مستوى الصيانة والدعم الفني في مركز التدريب.

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث من وجهة نظر معلمي ومعلمات

مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض:

للإجابة على السؤال الثالث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (6)
التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحديات التقييمية
من وجهة المعلمين والمعلمات

م	البيانات	درجة الموافقة										
		لا يوجد	منخفضة	متوسطة	عالية	لا يوجد	منخفضة					
درجته الاستجابية	النسب المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية					
6	كثرة الأخطاء الفنية للأجهزة والأدوات الحديثة المستخدمة في برامج التدريب.	233	75.4	37	12.0	27	8.7	12	3.9	807.0	3.59	عالية
1	افتقار البرامج التدريبية المخصصة لعلم مدارس تعليم الكبار للوسائل التقييمية الحديثة التي تساهم في رفع درجة الاستفادة من تلك البرامج.	192	62.1	85	27.5	22	7.1	10	3.2	767.0	3.49	عالية
5	ضعف الخدمات المساندة لتبرامج التدريب داخل إدارة التدريب والابتعاث مثل التصوير.	212	68.6	37	12.0	50	16.2	10	3.2	877.0	3.46	عالية
4	تدني مستوى اللغات الأجنبية لعلم مدارس تعليم الكبار يحد من تعاملهم مع التقييمات والبرامج التدريبية الحديثة.	202	65.4	51	16.5	49	15.9	7	2.3	838.0	3.45	عالية
3	صعوبة التسجيل الإلكتروني في البرامج المقدمة لعلم مدارس تعليم الكبار.	175	56.6	99	32.0	20	6.5	15	4.9	815.0	3.40	عالية
2	ضعف مهارات معلم مدارس تعليم الكبار في التعامل مع التقييمات الحديثة التي تساهم بالتعلم الذاتي.	177	57.3	88	28.5	29	9.4	15	4.9	847.0	3.38	عالية
8	الاعتماد على التعاملات الورقية عوضاً عن التعاملات الإلكترونية بين معلم مدارس تعليم الكبار والمسؤولين عن برامج التدريب.	187	60.5	62	20.1	38	12.3	22	7.1	949.0	3.34	عالية
7	تھاالك الأجهزة التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية.	197	63.8	46	14.9	38	12.3	28	9.1	1.008	3.33	عالية
9	تدني مستوى قاعدة البيانات الخاصة ببرامج التدريب المتاحة بإدارة التدريب والابتعاث.	131	42.4	101	32.7	48	15.5	29	9.4	975.0	3.08	متوسطة
عالية		3.39	468.0	-								عالية

المتوسط الحسابي العام

يتبين من الجدول رقم 6 أن محور التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار جاء بدرجة استجابة «عالية»، حيث جاء المتوسط العام للمحور (3.39) بانحراف معياري بلغ (468.0)، وقد تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات 1-6-5-4-3-2-8-9 بين (767.0 - 975.0) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس آراء عينة الدراسة حول تلك العبارات؛ في حين جاءت العبارة رقم 7 بانحراف معياري بلغ (1.008) وهي قيمة مرتفعة مما يدل على تباين آراء عينة الدراسة حول تلك العبارة.

ويمكن تفسير حصول محور التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار على استجابة «عالية» إلى قصور أدوار القائمين على التدريب في التعامل مع البرامج والتقنيات الحديثة نتيجة لقصور مهاراتهم وضعف إلمامهم باللغات الأجنبية؛ ما يحد من تعاملهم مع تلك البرامج التي تكون أغلبها بالغة الإنجليزية، بالإضافة إلى صعوبة التسجيل والتعامل مع تلك البرامج إلكترونياً؛ الأمر الذي يؤدي إلى إخفاق القائمين على التدريب من تحقيق أقصى استفادة ممكنة من تلك البرامج والتي يرجع ترددها على المعلم المتدرب، وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الخنيفر (2018م) التي توصلت إلى أنه من المعوقات التقنية لبرامج تدريب المعلمات صعوبة تعامل المدربات مع البرمجيات الإلكترونية المعتمدة على اللغة الإنجليزية.

الفروق في استجابات عينة البحث حول التحديات الإدارية البشرية، والتقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث:

الفروق باختلاف متغير النوع:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول التحديات (الإدارية البشرية، التقنية) التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض باختلاف متغير النوع، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test).

جدول رقم (7)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) للفروق بين متوسطات استجابات منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار باختلاف متغير النوع

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	36	3.42	501.0	033.0	974.0
	أنثى	53	3.42	508.0		
التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	36	3.57	363.0	1.628	107.0
	أنثى	53	3.42	463.0		
التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	36	3.69	323.0	992.0	324.0
	أنثى	53	3.61	368.0		
الدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	36	3.56	233.0	1.284	202.0
	أنثى	53	3.49	243.0		

يتضح من نتائج الجدول رقم 7 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار حول التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار، وذلك في جميع المحاور والدرجة الكلية، ويمكن تفسير ذلك إلى أن جميع منسوبي إدارة التدريب والابتعاث يدركون التحديات التي تعوق برامج تدريب معلمي تعليم الكبار لأن كلاً من الذكور والإناث يعايشون نفس الظروف في إدارة التدريب والابتعاث، كما أن المملكة العربية السعودية تهتم بتعليم الفتاة وتمكين المرأة والرجل على حد سواء مما يسهم بزيادة وعي كلاً من الذكور والإناث بالتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج المختلفة لمعلمي الكبار.

الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية:

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار حول التحديات (الإدارية، البشرية، التقنية) التي تواجه إدارة

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم 8. وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار باختلاف متغير الدورات التدريبية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
0.031	3.620	0.863	2	1.726	بين المجموعات	التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.238	86	20.499	داخل المجموعات	
		--	88	22.225	المجموع	
0.523	0.635	0.118	2	0.237	بين المجموعات	التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.186	86	16.018	داخل المجموعات	
		--	88	16.255	المجموع	
0.573	0.561	0.070	2	0.139	بين المجموعات	التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.124	86	10.676	داخل المجموعات	
		--	88	10.815	المجموع	
		--	88	7.026	المجموع	
0.0129	2.096	0.118	2	0.236	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.056	86	4.839	داخل المجموعات	
		--	88	5.075	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم 8 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار حول التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية في (التحديات البشرية

التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث، التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث، الدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث)، ولكن يوجد فروق إحصائية في (التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث). وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار شيفه على النحو التالي:

جدول رقم (9)

اختبار شيفية لمتغير الدورات التدريبية

الدورات التدريبية			المتوسط الحسابي	العدد	الدورات التدريبية	المحاور
ثلاث دورات فأكثر	دورتين	دورة واحدة				
-	-	-	2.95	6	دورة واحدة	التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث
-	-	-	3.05	2	دورتين	
*	-	-	3.46	81	ثلاث دورات فأكثر	

توجد فروق إحصائية في (التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح (ثلاث دورات فأكثر)، ويمكن تفسير ذلك إلى أنه كلما زادت الدورات التدريبية زادت خبرات منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار بالتحديات التي تواجه تقديم البرامج التدريبية لمعلمي الكبار لما يدرسه من النظم الإدارية في المؤسسات المشابهة وكيف تسهم في تحسين العملية الإدارية ومن ثم تطوير مخرجات المؤسسة على النحو المنشود.

الفروق في استجابات عينة البحث حول التحديات الإدارية البشرية، والتقنية بسبب النوع، وعدد الدورات التدريبية:

الفروق باختلاف متغير النوع:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول التحديات (الإدارية البشرية، التقنية) التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض باختلاف متغير النوع، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم 10، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (10)

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

للفروق بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات
بمدارس تعليم الكبار باختلاف متغير النوع

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	101	3.19	0.4960	2.061	0.040
	أنثى	208	3.30	0.437		
التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	101	3.00	0.626	3.416	0.001
	أنثى	208	3.24	0.547		
التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	101	3.41	0.432	0.0461	0.645
	أنثى	208	3.38	0.486		
الدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.	ذكر	101	3.22	0.352	2.465	0.014
	أنثى	208	3.32	0.323		

يتضح من نتائج الجدول رقم 10 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار بمدارس تعليم الكبار وذلك في كلٍّ من «التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث». توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار وذلك في كلٍّ من «التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث، والتحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث، والدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث» لصالح المعلمات، ويعزى ذلك إلى أن الإناث قد يتعرضن للكثير من المشكلات الإدارية بسبب تهميش بعض القيادات لهن، في ضوء حداثة اشتراك المرأة في العملية الإدارية وحداثة تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة العملية.

الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية:

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار حول التحديات (الإدارية البشرية، التقنية) التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم 11، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار باختلاف متغير الدورات التدريبية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	المحاور
0.140	1.837	0.385	3	1.154	بين المجموعات	التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.209	305	63.850	داخل المجموعات	
		--	308	65.003	المجموع	
0.210	1.518	0.515	3	1.545	بين المجموعات	التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.339	305	103.435	داخل المجموعات	
		--	308	104.979	المجموع	
0.297	1.234	0.270	3	0.810	بين المجموعات	التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.219	305	66.734	داخل المجموعات	
		--	308	67.544	المجموع	
0.063	2.458	0.273	3	0.818	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث.
		0.111	305	33.833	داخل المجموعات	
		--	308	34.651	المجموع	

يتضح من نتائج الجدول رقم 11 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار حول التحديات

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض طبقاً لاختلاف متغير الدورات التدريبية، وذلك في جميع المحاور والدرجة الكلية للتحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث، ولعل ذلك يُعزى إلى أن الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون لا تركز بشكل كبير على التحديات التي تواجه برامج تعليم الكبار، وإنما تتجه إلى تنمية أدائهم بشكل عام.

خلاصة لأهم نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها :

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

1. تبين أن محور التحديات البشرية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار جاء بدرجة استجابة عالية من وجهة نظر أفراد العينة، بينما هي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار جاء بدرجة استجابة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة.
2. تبين أن محور التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض من وجهة نظر منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار ومن وجهة نظر معلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار جاء بدرجة استجابة عالية من وجهة نظر أفراد العينة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تُعزى لمتغير النوع بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار حول التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار وذلك في جميع المحاور والدرجة الكلية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار حول التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار بمدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من منسوبي إدارة التدريب والابتعاث وتعليم الكبار في (التحديات الإدارية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح (ثلاث دورات فأكثر).
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار وذلك في كلٍّ من «التحديات التقنية التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث» بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من المعلمين والمعلمات بمدارس تعليم الكبار وذلك في كلٍّ من «التحديات الإدارية والتحديات البشرية والدرجة الكلية» لصالح المعلمات.

مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تقترح الباحثة بما يلي:

1. قيام إدارة التدريب والابتعاث بالتحديد الجيد لمواعيد البرامج التدريبية بحيث لا تتعارض مع المهام التعليمية لمعلم مدارس تعليم الكبار عن طريق وضع آلية لربط مواعيد البرامج مع جدول أعمال ودوام المعلم مع البرامج التدريبية.
2. التعليم بالتحفيز المادي والمعنوي للمعلمين الذين يلتحقون بالبرامج التدريبية من أجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم، حيث كشفت النتائج أن غياب دافعية معلم مدارس تعليم الكبار لتطوير ذاته من خلال برامج التدريب المقدمة من إدارة التدريب والابتعاث.
3. تعاقد وزارة التعليم مع فريق صيانة متخصص لمعالجة المشكلات التقنية التي تحدث بشكل دوري وسريع في إدارة التدريب والابتعاث.
4. قيام وزارة التعليم بتعزيز عملية الربط الإلكتروني بين إدارة التدريب والابتعاث ومراكزها ومدارس تعليم الكبار، بما يحقق الفائدة الأكبر لتلك المدارس.
5. قيام إدارة التدريب والابتعاث بدعم الخدمات المساندة لبرامج التدريب داخل إدارة التدريب والابتعاث مثل التصوير عن طريق توفير العديد من مكاتب التصوير المختلفة وخدمات الميكرو فيلم.
6. زيادة المكافآت المالية المقدمة من قبل المسؤولين لمعلم مدارس تعليم الكبار المتميز في برامج التدريب.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- تتطلع الباحثة من خلال الدراسة الحالية أن تفتح المجال لعقد دراسات وأبحاث علمية في مجال التعليم المستمر وتعليم الكبار، ومن ثم فإن هناك مجموعة من العناوين المقترحة ومنها:
- واقع الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات تعليم الكبار في ضوء رؤية 2030.
- دور القطاع الخاص في التوسع في مراكز تعليم الكبار بمدينة الرياض.
- دور مصادر التمويل المتنوعة في دعم مراكز ومدارس تعليم الكبار في ضوء رؤية 2030.
- تفعيل التعاون بين إدارة التدريب والابتعاث وإدارة تعليم الكبار لتدريب معلمي الكبار في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرون (تصور مقترح).

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- الأسمرى، محمد. (2010م). إمكانية تطبيق أسلوب التعليم التعاوني بالمدارس الثانوية الليلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 2- الثقفي، شاكر. (2008م). عزوف المعلمين عن حضور برامج مركز التدريب التربوي بتعليم الطائف من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين «الأسباب والحلول». رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأمريكية، لندن.
- 3- جواد، حنا. (2012م). كتاب المتعلم الكبير للكمبيوتر نوليس. تم الاسترجاع بتاريخ: 2019/4/3. متاح على الموقع: <http://www.alukah.net>
- 4- الحربي، عبد الله. (2011م). تصور مقترح لتحديث مرتكزات برامج تدريب معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية عين شمس، 3 (35)، 221 - 269.
- 5- الحسين، دلال. (2014م). معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات في محافظة الأحساء. مجلة القراءة والمعرفة، (147)، 94 - 145.
- 6- الخالدي، خالد. (2011). واقع برامج التدريب أثناء الخدمة: دراسة استطلاعية على العاملين الملتحقين ببرامج التدريب بوزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت. (رسالة ماجستير منشورة). كلية العلوم الإدارية والمالية، الجامعة الخليجية، البحرين.
- 7- الخنيفر، ابتسام. (2018م). معوقات برامج تدريب المعلمات في ضوء التعليم المستمر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 8- ريان، محمد. (2005م). تدريب معلم الكبار وإعداده لمجتمع المعرفة. المؤتمر السنوي الثالث - معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين. مركز تعليم الكبار. جامعة عين شمس، 416 - 384.

- 9- سليمان، نجدة. (2005م). التنمية المهنية لمعلمة الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين، إبريل 2009م.
- 10- الشبانان، لطيفة. (2014م). درجة كفاءة المدربات في إدارة التدريب التربوي في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- 11- عبد الحميد، محمد. (2004م). البحث العلمي في الدراسات الإعلامية. (ط2)، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- 12- عبيدات، ذوقان وعبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن. (2014م). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. (ط 16)، عمان: دار الفكر.
- 13- العساف، صالح محمد. (2012م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. (ط 2)، الرياض: دار الزهراء.
- 14- العمري، فوزية. (2016م). مشكلات التدريب التربوي بمحافظة المخوة وسبل معالجتها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة، الباحة.
- 15- العنزي، خلف. (2016م). تطوير برامج تدريب المعلمين عن بُعد في مراكز التدريب التربوي والابتعاث بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية «تصور مقترح». رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 16- عيّد، أسامة (2009م). تعليم الكبار دراسات وبحوث. تقديم: سامي نصار. القاهرة: دار عالم الكتب للنشر.
- 17- فليّه، فاروق والذكي، أحمد. (2005م). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً. الإسكندرية: دار الوفاء للنشر.
- 18- القحطاني، عفاف. (2015م). واقع استخدام المدربات بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض لأساليب التعلم الذاتي في ضوء فلسفة تعليم الكبار. بحث تكميلي لنيل الماجستير غير منشور، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 19- اللحيص، عبد الجواد. (2009م). واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار بمنطقة الرياض في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 20- المرآوني، دلال. (2013م). المعوقات التي تواجه إدارة التدريب التربوي بالمدينة المنورة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة.
- 21- المطيري، حمد. (2012م). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 22- الموقع الرسمي للإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. (2019). تاريخ الاسترجاع، 2019/11/2، متاح على الرابط التالي: <https://edu.moe.gov.sa/Riyadh/Departments/AffairsEducationalAssistant/EducationalTraining/Pages/default.aspx>

التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار

23- الهاجري، فيصل. (2010م). تطوير أداء المدرسين في مراكز التدريب بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

24- اليوسف، طارق. (2015م). واقع البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي بمعهد العاصمة النموذجي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 25- Brown, D(2011). The Influence of Professional Discourse on Beginner Teacher Within The English Further Education Sector. Unpublished Master Thesis, Department of Educational Studies. University Of York, United.
- 26- Cornelius, R (2018). An Analysis of Adult Educators' Experiences with Professional Development Activities. Unpublished Doctoral dissertation. University of Arkansas. Fayetteville, Arkansas.
- 27- Gumbs, M. (2013). Training Caribbean literacy Professionals Online: Challenges & Possibilities. Caribbean Quarterly. 59 (3), 52-75.
- 28- Manuela Valles-Ornelas, M., Viramontes-Anaya, E., & Delia Campos-Arroyo, A (2015). Challenges of permanent teacher training. Ra Ximhai, (11), 201-212.
- 29- Kapur, S. (2015). Andragogy: The Adult Learning Theory. Indian Journal of Adult Education, 76(2), 50-60.
- 30- Roderick, R. (2013). Constructing Adult Literacies at a Local Literacy Tutor-Training Program. Community Literacy Journal, 7(2). 53-75.
- 31- Towne, V. S (2014). Adult Educators without Formal Training: Educator Identity & Professional Development Participation. Retrieved on 19/2/2014. Available at: <https://doi.org/10.13140/2.1.1207.4247>.

The Challenges Confronted by the Administration of Training and Scholarships in Providing Training Programs for Male and Female Teachers of Adult Education Schools

ABEER MOHAMMED FALEH AL-JAHFAL •

Abstract

The current study aimed at identifying challenges (administrative, human, technical) facing the Administration of Training and Scholarship in providing training programs for male and female teachers of adult education schools in Riyadh and investigating the existence of differences on the response of the study sample members regarding these challenges attributed to the variables of the study. In order to achieve these objectives, the study adopted the descriptive survey method and the questionnaire was used as the study tool. The study community consisted of (705) respondents, (398) responded including (89) male and female managers and trainers of the Administration of Training and Scholarship and Adult Education, and (309) male and female teachers of adult education schools. The study concluded that the most important administrative challenges facing the Directorate for Training and Scholarship in providing training programs was the lack of balance between the theoretical and practical aspects of the training programs provided to the teacher of adult education schools, while the most important technical challenges were poor Internet within the Administration of Training and Scholarship and its Centers.

Keywords: Challenges, Administration of Training and Scholarships, Teachers of Adult Education Schools, administrative, human, technical.

-
- King Saud University - College of Education - Department of Educational Policies - Path of Adult and Continuing Education.