

**المشكلات التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي
مديري المدارس المقامين بجامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود**

د. عبدالعزيز بن ناصر الشثري
قسم التربية - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المشكلات التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود

د. عبدالعزيز بن ناصر الشثري

قسم التربية

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص البحث:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه مديري المدارس الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي على عينة الدراسة، والبالغ عددهم (٤٤متدرباً) التحقوا بالبرنامجين التدريبيين المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وكان عددهم (٢٤متدرباً) وجامعة الملك سعود وكان عددهم (٢٠متدرباً). وتم إعداد استبانة مكونة من (٥٠) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وقد صنفت فقرات الاستبانة إلى ثلاثة محاور هي (المشكلات الإدارية والفنية، المشكلات التدريسية، المشكلات الشخصية). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ما يتعلق بالمشكلات الإدارية والفنية: أن معظم المشكلات الإدارية والفنية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود، فيما عدا بعض المشكلات الإدارية والفنية القليلة التي تتوفر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بدرجة أكبر وأبرزها تتمثل في عدم وجود مكان مهياً للاستراحة قريب من قاعة التدريب، ومنها ما يتعلق بالمشكلات التدريسية: أن معظم المشكلات التدريسية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود ومن أبرزها عدم مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرنامج. فيما يتعلق بالمشكلات الشخصية: أن معظم المشكلات الشخصية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود، ومن أبرزها هذه المشكلات وجود فجوة بين ما تم التدريب عليه أثناء الالتحاق بالبرنامج وبين ما يطلب من المتدرب أثناء عمله. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل بين جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في حدة المشكلات (الشخصية) التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي كانت تقل بها حدة هذه المشكلات. وقد قدم الباحث بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج عدداً من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تطوير البرامج التدريسية لمديري المدارس المقامة في الجامعات السعودية.

المحور الأول ويشمل : مدخل الدراسة ، الإطار النظري ، الدراسات السابقة :

١- مدخل الدراسة :

مقدمة :

يحتل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية والخدمية وتنمية أساليب العمل ، لذلك أصبح التدريب في واقعنا المعاصر ضرورة لتطور الدول والهيئات والمنظمات .

ولا شك في أن التدريب صناعة وتميز . فالتدريب يلعب دوراً كبيراً في تطوير وتنمية الكفاءات البشرية . مما يساعد على تحقيق أهداف المنشأة بكفاءة ، بالإضافة إلى دوره في تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي للأفراد (العزاوي ، ٢٠٠٦م ، ص ١٣) . والتدريب في أثناء الخدمة ، هو سمة من سمات هذا العصر الحاضر ، وبه تتم عمليات تحسين المؤسسات وتطويرها ، وكذا مساعدة العاملين فيها على تحقيق أهدافها بأقل قدر من الجهد والمال والوقت .

لذا فالتدريب المستمر يعد عاملاً أساسياً ومهماً في إيجاد قوة عمل مرنة وقوية وممكنة تستطيع التعامل والتكيف مع متطلبات العصر ، إضافة إلى إتاحة فرص للحراك الوظيفي للعاملين في جميع المنظمات ، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة كل من (Odeyer,1994,P.14-15) و (Young , 2003,P.98-104) بأن التدريب المتميز ينمي المهارات والقدرات التي تتلاءم مع الثورة العلمية والتكنولوجية (الهاجري ، ٢٠٠٤م ، ص ١) .

لهذا فالنظر في التدريب وإعادة تنظيمه يكون من أولويات العمل في أي منظمة من منظمات اليوم ، لأن مجتمع الغد يحتاج إلى تدريب مختلف ومميز (Peel,1994,P.10) وتؤكد نتائج دراسة (Make,2001,P.44-46) على ضرورة تقويم برامج التدريب . ليحصل التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في البرنامج التدريبي ، وتشير نتائج بعض الدراسات حول اتجاهات تقويم البرامج التدريبية في العالم العربي إلى أنها تبدو تائهة وظيفياً وتنظيمياً من حيث القوانين واللوائح . واتخاذ القرارات والصلاحيات والمساءلة . فضلاً عن غموض الرؤية حول حاجات التدريب ، والاهتمام بالكم مع عدم

الالتفات إلى النوعية والإتقان على صعيد المخرجات ، كما أن هناك قصوراً على صعيد الصلة الوصفية ما بين التدريب وممارسة المهنة (حجازي ، ١٩٩٦م ، ص ١٥) .
وإيماناً من الباحث بأهمية برامج تدريب مديري المدارس المقامة بالجامعات السعودية (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . جامعة الملك سعود) بوصفها أحد مصادر التعلم لكسب المعلومات والمهارات والخبرات الجديدة ، والتي تعد الطريق الأمثل للتنمية الشاملة ، وبناءً عليه فإن هذه الدراسة ستكشف عن بعض المشكلات التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس بهاتين الجامعتين (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود) .

مشكلة الدراسة :

نظراً لأهمية برامج تدريب مديري المدارس بالجامعات السعودية ودورها الفاعل في إكساب مديري المدارس الخبرات الإدارية والمعلومات والمهارات الجديدة ووفقاً للاتجاهات الحديثة .

وبرغم تلك الأهمية القصوى لتدريب مديري المدارس فإن الواقع يوضح بجلاء ما تعانيه برامج التدريب الموجهة لمديري المدارس من انتقادات وملاحظات هامة من قبل المتدربين أنفسهم ، ومن قبل بعض الجهات ذات العلاقة ، وكما أشارت نتائج دراسة (المبعوث ٥١٤٢٣ ، ص ٢٠٣) يأتي على رأس قائمة هذه الانتقادات عدم مناسبة هذه البرامج لاحتياجات المتدربين الفعلية للقصور في التحديد الصحيح للاحتياجات التدريبية .

ولملاحظة الباحث من خلال عمله عضو هيئة تدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ومشاركاً في تدريب الملتحقين بالبرنامج التدريبي لمديري المدارس ، ولمخالطته ومناقشته لهم في كثير من الأمور معهم اتضح أن هناك بعض المشكلات التي تواجههم في أثناء التحاقهم بالبرنامج التدريبي لمديري المدارس ، مما دفعه إلى التعرف على هذه المشكلات التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي التدريب لمديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود .

وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمحور في الإجابة عن السؤال الآتي :

ما المشكلات التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود؟

ويمكن تحديد المشكلة بشكل أدق من خلال التساؤلات الآتية :

١) ما المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام ، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم؟

٢) ما المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم؟

٣) ما المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم؟

٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المتدربين نحو المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس المقامة في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود؟

٥) ما المقترحات التي يراها المتدربون لحل المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود؟

أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال النقاط الآتية :

١) ستساعد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والمسؤولين بجامعة الملك سعود والمسؤولين بوزارة التربية والتعليم على حل بعض المشكلات التي تواجه مديري المدارس الملتحقين ببرنامج التدريب .

٢) ستساعد نتائج الدراسة الحالية مخططي برامج التدريب في أثناء الخدمة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود على التخطيط لبرامج تلبية احتياجات مديري المدارس التدريبية .

٣) ستساعد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود على اختيار المدربين من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين القادرين على رفع كفاءة مديري المدارس وتزويدهم بالمهارات والمعلومات الحديثة التي تساعدهم على أداء عملهم بشكل أفضل .

٤) تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة . حسب علم الباحث . التي تناولت المشكلات التي تواجه مديري المدارس في أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس المقامين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود .

أهداف الدراسة :

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

١) التعرف على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم .

٢) التعرف على المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم .

٣) التعرف على المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم .

٤) التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات المتدربين نحو المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس

المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود .

٥) التعرف على المقترحات التي يراها المتدربون لحل المشكلات التي يواجهونها أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود.

حدود الدراسة :

١) الحدود الموضوعية :

اقتصر موضوع الدراسة الحالية على المشكلات (الإدارية والفنية والتدريبية والشخصية) التي تواجه المتدربين الملتحقين بالبرامج التدريبية لمديري المدارس .

٢) الحدود المكانية :

اقتصرت الدراسة الحالية على كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود بمدينة الرياض.

٣) الحدود الزمانية :

طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٢٩/١٤٣٠هـ.

مصطلحات الدراسة :

التدريب في أثناء الخدمة : " نشاط هادف ومخطط تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الفعلية والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفاعل لأعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس " (موسى ، ١٤١٨هـ ، ص ٨) .

ويقصد الباحث التدريب أثناء الخدمة " عملية منظمة ومخطط لها تستهدف مديري المدارس لتزويدهم بالخبرات والمهارات والمعارف التي تساهم في نموهم المهني وزيادة الكفاءة الإنتاجية لديهم " .

المشكلات : ويقصد بالمشكلات التي تواجه الملتحقين ببرنامج مديري المدارس في الدراسة الحالية على الأمور الآتية :

أ. المشكلات الإدارية والفنية : وهي "المتعلقة بإدارة البرامج من حيث القبول والتسجيل والتنسيق للبرامج ومواعيد انعقادها ، وإبلاغ المتدربين وتجهيز

- قاعات التدريب ، وإعداد وسائله ، وتهيئة القاعات والاستراحة للمتدربين والمدرسين ، وتصوير الحقائق التدريبية وتوزيع الشهادات والشؤون المالية” .
- ب. المشكلات التدريبية : وهي ” المتعلقة بتخطيط البرامج بدءاً من تحديد الاحتياجات وتصميم البرامج والحقائق التدريبية وأساليب التدريب ومشاكل المدرسين ” .
- ج. المشكلات الشخصية : وهي ” المتعلقة ببعض المديرين دون غيرهم ، كخروج المدير من المدرسة لحضور البرنامج ، وعلاقته بالمشرف التربوي ، وقناعاته حول التدريب ، وما يواجهه شخصياً من مشكلات خاصة تحول دون استفادته المطلوبة من هذه البرامج ، كالإرهاق والتعب النفسي وعدم الرضا عن الذات ” .

* * *

٢- الإطار النظري :

أولاً : مجال التدريب ويشمل :

أ) مفهوم التدريب في أثناء الخدمة :

يعرف التدريب التربوي أثناء العمل بأنه "مجهود مخطط له ومنظم لتحسين المعارف والمهارات المتعلقة بالمهنة (فالوقي ، ١٩٩٦م ، ص ٥٥) ، وينظر إليه (شينان، ١٤١٩هـ) على أنه : "مجموعة من البرامج والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلم في أثناء ممارسته لعمله ، بهدف رفع كفاءته وتطوير وتحسين قدراته المهنية والمعرفة المتعلقة بجوانب عمله ، مما ينعكس على الإنتاجية بالأثر الإيجابي " (ص ١٧) .

لهذا كان التدريب في أثناء الخدمة أسلوباً ومجالاً مهماً من مجالات التربية المستمرة . وبالتالي فإنه وسيلة من وسائل النمو المهني . وحيث إن المعلم هو أداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد فلا بد من العناية بتدريبه وتأهيله ؛ كونه أحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية .

والتدريب في أثناء الخدمة مصطلح عام يشمل ثلاثة جوانب هي تطوير مهنة التدريس والتعليم المستمر والتطوير المهني (الغامدي ، ١٤٢٣هـ ، ١١٩) .

ب) أهمية التدريب في أثناء الخدمة :

يشكل التدريب مطلباً أساسياً لكل مؤسسة تريد بناء مستقبلها ، والتدريب لمديري المدارس نشاط إنساني مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والاتجاهات ، ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك (WWW.Scholleast.Net) .

وتظهر أهمية التدريب من كونه حركة ونشاطاً عالمياً تتجسد فيه فكرة التربية المستمرة التي يرى الباحث أنها تربية المستقبل . نظراً لاستيعابها لمتطلبات التنمية البشرية بكل فروعها .

لذا يُعد التدريب استثماراً حقيقياً مربحاً ، ويظهر ذلك في نمو معارف ومهارات المتدربين ورفع الإنتاجية وتحقيق مخرجات التعليم التي نصت عليه السياسات التعليمية العليا في الدول .

وعملية التدريب في أثناء الخدمة لا يمكن أن تخرج الإنسان الواعي المتفتح ، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل ، شرط أن تتوافر لدى المتدرب القدرة والرغبة (الشامي ، ١٤١٩هـ ، ص ٢٢) .

ج) أساليب التدريب أثناء الخدمة :

الأسلوب التدريبي هو " الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة " .

وتصنف الأساليب التدريبية إلى : (الحربي ، ١٤٢٤هـ ، ص ١٢)

- الأساليب الفردية .

- الأساليب الجماعية .

وهناك تقسيم آخر حسب النشاط القائم إلى :

- أساليب التدريب النظرية كالمحاضرات .

- أساليب التدريب العملية كالورش التدريبية .

- أساليب التدريب الذاتي .

د) مشكلات التدريب أثناء الخدمة :

من المعلوم لجميع الباحثين والمهتمين بالعلوم الإنسانية أن أي مجال أو علم لا بد وأن تواجهه عدة مشكلات متنوعة حسب أهدافه وأنواعه والظروف المتعلقة بهذا العلم أو المجال ، والتدريب ليس خارجاً عن هذه القاعدة ، فهناك مشكلات وتحديات تقف أمامه في سبيل الوصول به إلى أهدافه الموضوعية ومن هذه (المشكلات عدم تناسب مناهج كثير من هذه البرامج مع احتياجات المستفيدين)

(الأنصاري ، ١٤٢٠هـ ، ٤٦) .

وهناك بعض المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة ، منها :

(توفيق ، ١٩٩٦م ، ص ٣٥) .

١) اشتراك المتدرب في برنامج ليس له علاقة مباشرة وواضحة بالوظيفة التي يشغلها .

٢) الإحساس بالإحباط لدى المتدربين ، لانعدام العلاقة بين التدريب الذي يحصلون

عليه وبين الحوافز والترقيات أو المسار الوظيفي الخاص بهم .

٣) تكرار ترشيح المتدرب نفسه على البرامج نفسها أو برنامج مشابه وظهور
هواة حضور البرامج التدريبية (محترفي تعاطي الدورات) .

٤) عدم دعم الرؤساء المباشرين للعملية التدريبية بعد استجابتهم لطلبات
ترشيح مرؤوسيههم لحضور هذه البرامج .

ومن المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة الاهتمام بالكم دون کیف في
البرامج التدريبية . أي على حسب عدد الذين يجتازون البرامج ، وليس على حسب نوع
المهارات أو السلوك الذي يكتسبونه . وكذلك تكرار البرامج التدريبية نفسها على مُد
متلاحقة ، باعتبار أن الاحتياجات التدريبية متكررة النمط نفسه وليست متجددة
(عليقات ، ١٩٩١م ، ١٧) .

يضيف (توفيق ، ١٩٩٦م ، ص ٢٢) ، ومن المشكلات أيضاً:

١) عدم توافر هيئة التدريب المناسبة لعقد بعض البرامج أو عدم تفرغها في أثناء
انعقادها .

٢) عدم كفاءة الوسائل التدريبية المتوفرة والحاجة لصيانتها قبل انعقاد البرنامج .

٣) عدم وضوح الوسائل السمعية والبصرية في العرض أو عرضها بلغة أجنبية
غير مترجمة أو طول العرض مما يورث الملل والنعاس أو كثافة المعلومات
المعروضة على الشفافيات (سواء كانت تعرض على جهاز العرض فوق
الرأس أو من خلال الحاسب عن طريق برنامج الباوربوينت أو غيره) وعدم
وضوحها .

٤) عدم كفاءة المدرب في استخدام الأساليب والوسائل التدريبية الحديثة
وإصراره على استخدام السبورة والمحاضرة فقط .

د) عدم توافر قاعات تدريبية بأحجام مختلفة لعقد البرامج أو المشاغل التدريبية
المصاحبة .

٦) ضعف الإضاءة والتهوية وعدم توافر الأثاث المناسب .

٧) عدم توزيع المواد التدريبية على المتدربين في بداية البرامج .

كما أنه توجد أيضاً مشكلات تواجه التدريب في مجال الاحتياجات التدريبية يمكن
توضيحها فيما يلي .

المشكلات التي تواجه التدريب في مجال الاحتياجات التدريبية : (ناصر ، ١٩٩٦ ، ص ٦٤) .

- عدم وجود المصادر الجيدة التي يعتمد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية ، مثل معدلات الأداء الوظيفي .
- عدم وضوح الاحتياجات التدريبية ، حيث تتداخل عوامل لا علاقة للتدريب بها ، كرفع مستوى الأجور ونظم الحوافز وغيرها .
- التداخل في الاحتياجات التدريبية .

٣- الدراسات السابقة :

١) دراسة الجريوي (١٤١٥هـ) :

وجاءت بعنوان (تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين في كل من جامعة الملك سعود ، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة أم القرى من وجهة نظر المتدربين) .

وهدف هذه الدراسة إلى تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين الذي تقدمه من : كلية التربية بجامعة الملك سعود ، وقسم التربية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وكلية التربية بجامعة أم القرى ، وذلك من وجهة نظر المتدربين .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة .

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

- أ) تحققت أهداف البرامج بنسبة جيدة .
- ب) الجوانب التنظيمية للبرامج ساهمت في نجاحها بشكل مقبول .
- ج) أكثر الأساليب استخداماً أسلوب المحاضرة وأقلها التطبيقات العملية .
- د) لم تستخدم الوسائل التعليمية في البرنامج إلا بنسب ضعيفة جداً .

٢) دراسة الحماد (١٤١٧هـ) :

بعنوان (البرامج التدريبية التي تنظمها مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية واتجاهات منسوبيها نحوها)

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ما تقدمه مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية من برامج تدريبية لمنسوبيها، والتعرف على أهم الصعوبات والمشكلات التي تواجه البرامج التدريبية والتوصل إلى توصيات لزيادة جدوى البرامج .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، واعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة .

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

أهم المشكلات التي تواجه المشاركين في هذه البرامج :

أ) قلة البرامج التدريبية المقدمة .

ب) عدم وضع الموظف المناسب في المكان المناسب بعد التدريب .

٣) دراسة جوردان (Jordan) (١٩٩٩م) :

بعنوان (مجالات مختارة من التدريب المتنوع من وجهة نظر المنظمة ، واختصاصي

تنمية الموارد البشرية والاستشاريين الخارجيين) .

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أشكال مختارة من التدريب المتنوع ، من وجهة نظر

اختصاصي تنمية الموارد البشرية داخل المنظمة والاستشاريين الخارجيين لها .

واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت أداة الدراسة المقابلات الشخصية لعدد

من القيادات في المنظمة ، واستبانة لجمع البيانات تم توزيعها على عينة عشوائية من

اختصاصي تنمية الموارد البشرية والاستشاريين الخارجيين .

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

أ) استمرار التدريب المتنوع بوصفه أحد الأولويات المطلوبة في الولايات

المتحدة الأمريكية .

ب) توسيع مفهوم التدريب المتنوع ، فلم يعد مقتصرًا على النوع والجنس ،

وإنما تضمن مجالات أخرى كالمعوقين ، حياة الأسرة العاملة ، وغير ذلك .

ج) أهمية التدريب المتنوع في مواجهة العولمة ، وتعدد الثقافات والتنافس

التي تُعد مؤثرات في قوة العمل في الوقت الحاضر والمستقبل .

د) التحديات التي تواجه الأنواع المختلفة من التدريب المتنوع تتمثل في نقص

الموارد البشرية والدعم المالي ، ومقاومة التغيير ، وصعوبة تعديل الأداء

ونقص دعم الإدارة العليا للتدريب .

٤) دراسة الدلامي (١٤٢٣هـ) :

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

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب الإداري بشركة أرامكو من وجهة نظر المتدربين في إطار فلسفة التعليم المستمر .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (٣٦٠) متدرباً .

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

أ) أكد المتدربون أن البرامج التي التحقوا بها أكسبتهم مهارات جديدة في مجال العمل .

ب) أكد المتدربون أن الأساليب التدريبية المستخدمة تحفز على التعليم المستمر .

ج) ساعدت البرامج التدريبية على زيادة معلومات المتدربين .

د) حققت البرامج التدريبية أهدافها بشكل عام .

هـ) أهم مواطن الضعف في البرامج هي عدم عرض خطة البرنامج على المتدربين قبل عقدها بوقت كافٍ ، وكذلك عدم تناسب المدة المقررة للبرنامج مع محتواه .

و) أهم المشكلات التي واجهتهم هي كثافة المحتوى للبرامج التدريبية وأن أساليب التقويم تقليدية .

٥) دراسة المبعوث (١٤٢٤هـ) :

بعنوان (تقويم تنفيذ دورة مديري مدارس التعليم العام في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر المتدربين) .

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تنفيذ التدريب لمديري المدارس في جامعة الإمام محمد بن سعود من وجهة نظر المتدربين من حيث التخطيط ،

والتنفيذ ، والتقويم في دوره ١٤١٨هـ وفق برنامج التدريب الذي يشابه إلى حد ما برنامج ١٤٢٤هـ .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، واعتمد على الاستبانة كاداه للدراسة .
وشملت الاستبانة جميع المتدربين الذين تم تدريبهم في الفصل الثاني من عام
١٤١٨هـ وعددهم (٣٠) متدرباً . وفي الفصل الأول من عام ١٤٢٤هـ وعددهم (٢٩) متدرباً .
وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

أ) أكد المتدربون الملحقون في الدورتين أن التحاقهم بالدورة كان
لقناعتهم بأهميتها .

ب) أكد المتدربون الملحقون في الدورتين أن طرق التدريس يغلب عليها
الإلقاء .

ج) أكد المتدربون الملحقون في الدورتين أن هذه الدورة كافية .

٦) دراسة الجهني (١٤٢٨هـ) :

بعنوان (التدريب الإداري لمديري المدارس في ضوء احتياجاتهم التدريبية - دراسة
تحليلية من وجهة نظر مديري ووكلاء مدارس تعليم البنين ببنبع الصناعية) .
وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم
العام بمدينة ينبع الصناعية مرتبة حسب أهميتها ، وكذلك التعرف على أثر متغير :
المرحلة الدراسية ، طبيعة العمل الإداري ، عدد سنوات الخدمة في العمل الإداري ، عدد
الدورات التدريبية ، في تحديد الاحتياجات التدريبية بين وجهات نظر أفراد مجتمع
الدراسة بمدينة ينبع الصناعية ، وأيضاً تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات المناسبة في
هذا المجال .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، حيث قام بإجراء دراسته على
جميع أفراد مجتمع الدراسة والمتمثل في مديري ووكلاء مدارس تعليم البنين بمدينة
ينبع الصناعية ، واعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة . وبلغ العدد الكلي لمجتمع
الدراسة ٥٠ مفردة تتوزع على ١٥ مديراً ، و٣٥ وكيلاً . وكانت عينة الدراسة مكونة من
(٣٦٠) متدرباً .

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

أ) من أبرز الاحتياجات التدريبية في بعد المهارات الإدارية : إدارة وقت المدرسة بفعالية ، إتقان مهارات التطوير الذاتي . إتقان مهارة إدارة الأولويات .

ب) من أبرز الاحتياجات التدريبية في بعض المهارات الإدراكية : تعزيز مفهوم المدرسة دائمة التعلم . القدرة على ربط الأعمال التشغيلية في المدرسة بأهداف المدرسة . الإلمام بأخلاقيات الإدارية (المسؤولية العامة / عدم استغلال الوظيفة / العدل ..) .

ج) من أبرز الاحتياجات التدريبية في بعد المهارات الإنسانية : إتقان طرق إدارة الخلافات . القدرة على تحفيز العاملين بالمدرسة . تنمية أساليب الحوار لتفعيل تبادل الأفكار مع الآخرين .

د) من أبرز الاحتياجات التدريبية في بعد المهارات الفنية : الإلمام بالاتجاهات الحديثة في التعليم . الإلمام بالأساليب الإشرافية الحديثة . الإلمام بأساليب تقويم أداء العاملين في المدرسة .

تعليق على الدراسات السابقة :

تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أنه يوجد العديد من المشكلات (الإدارية ، والفنية ، والتدريبية ، والشخصية) تواجه المتدربين أثناء التحاقهم بالبرامج التدريبية ، ويمكن إبراز الجوانب التي تناولتها تلك الدراسات وافتقت مع الدراسة الحالية فيما يلي :

- عدم إتاحة فرص للمتدربين المشاركة في التخطيط للبرنامج التدريبي .
- قلة التنوع في الأساليب المستخدمة في التدريب .
- وجود فجوة بين ما تم التدريب عليه وبين الواقع .
- عدم كفاءة بعض المدربين .
- ضرورة مراعاة خصائص المتدربين أثناء التخطيط للبرنامج .
- التجديد والتطوير لمحتوى البرنامج وفقاً للمتطلبات وحاجات العصر .
- وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بعض الجوانب منها :-
- اختيار منهج الدراسة ، وهو المنهج الوصفي التحليلي .

- تم بناء أداة تتلاءم مع الدراسة الحالية والتعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة .
 - ربط نتائج الدراسات السابقة بالدراسة الحالية بما يحقق الترابط والتسلسل في مجال البحث العلمي ، والبدء من حيث انتهت هذه الدراسات السابقة .
 - بناء الإطار النظري للدراسة الحالية .
 - وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد من الجوانب منها : -
 - جاءت الدراسة الحالية متوافقة مع متطلبات التطوير للبرامج الملحقة بجامعة الإمام وجامعة الملك سعود .
 - تقديم حلول ومقترحات لحل المشكلات الإدارية والفنية والتدريبية والشخصية التي تواجه المتدربين (مديري المدارس) بجامعة الإمام محمد بن سعود وجامعة الملك سعود .
 - اختلاف الأهداف التي تسعى الدراسة الحالية لتطبيقها .
- المحور الثاني ويشمل : منهجية الدراسة وإجراءاتها :

تمهيد :

يتناول هذا المحور أيضاً لمنهج الدراسة الذي اتبعه الباحث، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة . ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

مجتمع الدراسة :

شمل مجتمع الدراسة جميع المتدربين (مديري المدارس) الملتحقين بالبرنامجين المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وكان عددهم (٢٤) متدرباً، وجامعة الملك سعود وكان عددهم (٢٠) متدرباً.

وبهذا لا تحتاج الدراسة الحالية إلى عينة فقد طبقت على جميع مجتمع البحث المستهدف .

أداة الدراسة :

استخدم الباحث الاستبانة ، وقد مرت هذه الأداة بالمراحل الآتية :

١) بعد مراجعة الباحث للدراسات المتعلقة بتقويم برامج التدريب والمشكلات التدريبية ، وعلى ضوء خبرته بالمشاركة بتدريب مديري المدارس قام بتصميم الاستبانة بصورتها الأولى :

٢) للتحقق من صدق الاستبانة قام الباحث بتوزيع (١٢) استبانة على (١٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود ، وطلب منهم التفصل بإبداء ملاحظاتهم حول مدى ووضوح ومناسبة عبارات الاستبانة لأهداف الدراسة .

٣) تم استلام الردود من قبل السادة المحكمين ، وأدخلت بعض التعديلات على الاستبانة بناء على الملاحظات المقدمة منهم ، وتمت إعادة صياغة بعض الفقرات وحذف فقرات أخرى منها ، ثم قام الباحث بصياغة الاستبانة الصياغة النهائية ، وقد تكونت من ثلاثة محاور وهي:

المحور الأول : وتتضمن بعض المعلومات الشخصية لأفراد العينة .
المحور الثاني : ويحتوي على عبارات لأهم المشكلات (الإدارية والفنية ، التدريبية ، الشخصية) التي تواجه الملحقين ببرنامجي مديري المدارس .
المحور الثالث : ويحتوي على "سؤال مفتوح" موجه لإفراد الدراسة لمعرفة المقترحات التي يرونها ، لحل المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس .
منهج الدراسة:

بما أن الهدف الرئيس للدراسة الحالية هو التعرف على أهم المشكلات (الإدارية والفنية، والتدريبية والشخصية) لمديري المدارس الملحقين بالبرنامج التدريبي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يهدف فقط إلى وصف الظواهر ووصف الدافع كما هو، بل إلى أن من أهدافه الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره " (عبيدات ، ١٩٩٣م ، ٢٢١) .

أداة الدراسة:

١. بناء أداة الدراسة :

تم بناء استبانة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وقد تم تبني الباحث الشكل المغلق (Closed Questionnaire) في إعداد المحاور التي تحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال .

٢- صدق أداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي للأداة :

بعد التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة تبين من خلال نتائج التحليل أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

٣- ثبات أداة الدراسة:

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

وتبين من النتائج أن معامل الثبات لأداة الدراسة عال حيث بلغ (٠.٨١) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

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).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٣-١-٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح

أي ($0.67 = 3/2$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- من ١.٠٠ وحتى ١.٦٧ (لا أوافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- أكبر من ١.٦٧ وحتى ٢.٣٤ (موافق إلى حد ما) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

- أكبر من ٢.٣٤ وحتى ٣.٠٠ (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية :

(١) المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

(٢) المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

(٣) تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

٤) تم استخدام اختبارات :لعينتين مستقلتين-Independent Samples T "test" للمقارنة بين استجابات المتدربين الملتحقين في البرنامجين التدريبيين لمديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود.

المحور الثالث : تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها وتشتمل على :

١- النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية والشخصية لأفراد الدراسة متمثلة في (العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة). وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد الدراسة على النحو التالي :

جدول رقم (١)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

جامعة الملك سعود		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية		العمر
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
١٠٠%	٢	٤,٢%	١	أقل من ٣٠ سنة
٩٠,٠%	١٨	٩٥,٨%	٢٣	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة
١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٢٤	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١) أن (٢٣) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٩٥,٨% من جامعة الإمام أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة. في حين أن (١) منهم يمثل ما نسبته ٤,٢% من جامعة الإمام عمره أقل من ٣٠ سنة. مقابل (١٨) منهم يمثلون ما نسبته ٩٠,٠% من جامعة الملك سعود أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة. بينما (٢) منهم يمثل ما نسبته ١٠,٠% من جامعة الملك سعود عمره أقل من ٣٠ سنة.

جدول رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

جامعة الملك سعود		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية		المؤهل العلمي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٨٠.٠%	١٦	٩١.٧%	٢٢	بكالوريوس تربوي
٢٠.٠%	٤	-	-	بكالوريوس غير تربوي
-	-	٨.٣%	٢	ماجستير
١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٢٤	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٢) أن (٢٢) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٩١,٧% من جامعة الإمام مؤهلهم العلمي بكالوريوس تربوي وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة. في حين أن (٢) منهم يمثلان ما نسبته ٨,٣% من جامعة الإمام مؤهلهم العلمي ماجستير مقابل (١٦) منهم يمثلون ما نسبته ٨٠,٠% من جامعة الملك سعود مؤهلهم العلمي بكالوريوس تربوي وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة، بينما (٤) منهم يمثلون ما نسبته ٢٠,٠% من جامعة الملك سعود مؤهلهم العلمي بكالوريوس غير تربوي.

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخدمة

جامعة الملك سعود		جامعة الإمام		سنوات الخدمة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
-	-	١٦.٧%	٤	أقل من ٥ سنوات
٦٠.٠%	١٢	١٢.٥%	٣	من ٥ إلى أقل ١٠ سنوات
٣٠.٠%	٦	٣٧.٥%	٩	من ١٠ إلى أقل ١٥ سنة
١٠.٠%	٢	٢٠.٨%	٥	من ١٥ إلى أقل ٢٠ سنة
-	-	١٢.٥%	٣	من ٢٠ سنة فأكثر
١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٢٤	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٣) أن (٩) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٧.٥% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم من ١٠ إلى أقل ١٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة. في حين أن (٥) منهم يمثلون ما نسبته ٢٠.٨% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة. مقابل (٤) منهم يمثلون ما نسبته ١٦.٧% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم أقل من ٥ سنوات. و (٣) منهم يمثلون ما نسبته ١٢.٥% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم من ٥ إلى أقل ١٠ سنوات. و (٣) منهم يمثلون ما نسبته ١٢.٥% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم أكثر من ٢٠ سنة. ويتضح أن (١٢) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٠.٠% من جامعة الملك سعود سنوات خدمتهم من ٥ إلى أقل ١٠ سنوات وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة. في حين أن (٦) منهم يمثلون ما نسبته ٣٠.٠% من جامعة الملك سعود سنوات خدمتهم من ١٠ إلى أقل ١٥ سنة. مقابل (٢) منهم يمثلان ما نسبته ١٠.٠% من جامعة الملك سعود سنوات خدمتهم من ١٥ إلى أقل ٢٠ سنة.

٢- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

السؤال الأول: "ما المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقاميين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم؟ وللتعرف على المشكلات الإدارية والفنية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات الإدارية والفنية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٤) استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات الإدارية والفنية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة %	الجامعة	العبرة	رقم العبرة
				لا أوافق	موافق إلى حد ما	موافق				
				لا	موافق إلى	موافق				
١	٢,٨٠	٠,٦٩٠	٢,٧١	٨	٥	١١	ك	ح الامام	موافق السيارات غير متوفرة	١٩
				٢٢,٣	٢٠,٨	٤٥,٨	%	محمد بن سعود		
				-	٢	١٨	ك	ح الملك		
				-	١٠,٠	٩٠,٠	%	سعود		
٢	٢,٥٠	٠,٤٨٢	٢,٨٣	٩	٢	٢١	ك	ح الامام	لا يوجد مكان مهيأ للاستراحة قريب من قاعة التدريب	٧
				٤,٢	٨,٣	٨٧,٥	%	محمد بن سعود		
				٦	٦	٨	ك	ح الملك		
				٢٠,٠	٢٠,٠	٤٠,٠	%	سعود		
٣	٢,٥٠	٠,٨٢٠	٢,٤٢	٥	٤	١٥	ك	ح الامام	موقع انعقاد البرامج بعيد عن إقامة المتدربين	١٣
				٢٠,٨	١١,٧	٦٢,٥	%	محمد بن سعود		
				٤	-	١٦	ك	ح الملك		
				٢,٠	-	٨٠,٠	%	سعود		
٤	٢,٤١	٠,٩٦٢	٢,٦٧	٩	٢	١٣	ك	ح الامام	عدم تقبل الأعداء المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بسبب الغياب في بعض الأيام	٦
				٢٧,٥	٨,٢	٥٤,٢	%	محمد بن سعود		
				-	٦	١٤	ك	ح الملك		
				-	٣٠,٠	٧٠,٠	%	سعود		

١٨	مقام د.خود بواطن شيخ	ح.الاهام	ك	١١	١٠	١٠	١٠
			٣٣	١٠	١٠	١٠	
١٩	الدارد البرامج	محمد بن سعود	ك	١٤	١٤	١٤	١٤
			٣٣	١٠	١٠	١٠	

تابع جدول رقم (٤)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات الإدارية والفنية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الجامعة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
				موافق	موافق إلى حد ما	لا أوافق				
١٢	لا يعطي المدرب أثناء التحاقه بالبرامج توضيح كامل لخطة البرامج	ج الأمام	ك	١٣	٢	٨	% ٤٤.٢	٢.٣١	٢.٣٠	٦
				١٢.٥	٢٣.٢	٢٣.٢				
		ج الملك	ك	١٤	-	٦	% ٧٠.٠	٢.٤٠	٢.٣٠	
				٧٠.٠	-	٣٠.٠				
٣	عدم وجود حوافز مادية للملتحقين بالبرامج	ج الأمام	ك	١١	٢	١١	% ٤٥.٨	٢.٠٠	٢.٢٧	٧
				٤٥.٨	٨.٣	٤٥.٨				
		ج الملك	ك	١٤	٤	٢	% ٧٠.٠	٢.٦٠	٢.٢٧	
				٧٠.٠	٢٠.٠	١٠.٠				
١٥	المقاعد غير مريحة للمتدربين	ج الأمام	ك	١٢	٢	١٠	% ٤١.٧	٢.٠٨	٢.٢٣	٨
				٤١.٧	٨.٢	٤١.٧				
		ج الملك	ك	١٤	-	٦	% ٧٠.٠	٢.٤٠	٢.٢٣	
				٧٠.٠	-	٣٠.٠				
١٠	عدم الالتزام بموعد نهاية البرامج	ج الأمام	ك	١٠	٦	٨	% ٤١.٧	٢.٠٨	٢.٤٤	٩
				٤١.٧	٢٥.٠	٢٣.٢				
		ج الملك	ك	١٠	٤	٦	% ٥٠.٠	٢.٢٠	٢.٤٤	
				٥٠.٠	٢٠.٠	٣٠.٠				

١٠	٢,٧	٠,٤٠٠	٢,٣٠	٨	٥	١١	د	ح الأمان	معايير لتوزيع الترميم غير واجهات للتدريس	٥
				٢٢,٣	٢٠,٨	٤٢,٨	%	مخطط سن		
	٠,٨٧٦	٢,٩	٠	٦	٨	د	ح المالك			
			٣٠,٠	٣٠,٠	٤٠,٠	%	سعود			
١١	١,٤٤	٠,٤٢٣	٢,٠٠	١٠	٤	١٠	د	ح الأمان	التأخر في الترميم للأشخاص ذوي الإعاقة	٦
				٤١,٧	١٤,٧	٤١,٧	%	مخطط سن		
	٠,٤٤٤	١,٤٠	١٠	٢	٨	د	ح المالك			
			٤٠,٠	١٠,٠	٤٠,٠	%	سعود			
١٢	١,٨٤	٠,٤١٧	٢,٣٠	٥	٣	١٢	ك	ح الأمان	الإضاءة غير كافية في قاعات التدريس	١٦
				٢٧,٤	١١,٤	٤٠,٠	%	مخطط سن		
	٠,٩٦٦	١,٦٠	١٤	-	٦	ك	ح المالك			
			٧٠,٠	-	٣٠,٠	%	سعود			

تابع جدول رقم (٤) استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات الإدارية والفنية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الجامعة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط العام	الرتبة
				موافق	موافق إلى حد ما	لا أوافق				
				ك	ك	ك				
د	قلة الوقت المخصص للاستراحة أثناء البرامج	ج الأمام	ك	٦	٣	١٥	١,٦٢	٠,٨٧٥	١,٨٤	١٣
			%	٣٥,٠	١٢,٥	٦٢,٥				
		ج الملك	ك	٨	٦	٦	٢,١٠	٠,٨٧٦		
			%	٤٠,٠	٣٠,٠	٣٠,٠				
٤	شهادة اجتياز البرامج لا تسلم في نهاية البرامج مباشرة	ج الأمام	ك	٧	٦	١١	١,٨٣	٠,٨٦٨	١,٧٧	١٤
			%	٢٩,٢	٢٥,٠	٤٥,٨				
		ج الملك	ك	-	١٤	٦	١,٧٠	٠,٤٨٣		
			%	-	٧٠,٠	٣٠,٠				
١٧	وسائل التكيف والنهوية غير جيدة في فاعات التدريب	ج الأمام	ك	٩	٤	١١	١,٩٢	٠,٩٢٩	١,٦٨	١٥
			%	٣٧,٥	١٦,٧	٤٥,٨				
		ج الملك	ك	٤	-	١٦	١,٤٠	٠,٨٤٣		
			%	٢٠,٠	-	٨٠,٠				
٨	التأخر في البدء في البرامج من قبل الجامعة	ج الأمام	ك	٦	٤	١٤	١,٦٧	٠,٨٦٨	١,٥٩	١٦
			%	٣٥,٠	١٦,٧	٤٨,٣				
		ج الملك	ك	٢	٦	١٢	١,٥٠	٠,٧٠٧		
			%	١٠,٠	٣٠,٠	٦٠,٠				

١٧	١,٤٨	٠,٧٢١	١,٤٦	١٦	٢	٣	ك	ح الإمام محمد بن سعود	لا يعقد مثل هذا البرامج في كل فصل دراسي	١١
				٦٦,٧	٢٠,٨	١٢,٥	%			
				١٠	١٠	-	ك			
				٥٠,٠	٥٠,٠	-	%			
١٨	١,٤٨	٠,٧٧٩	١,٤٦	١٧	٣	٤	ك	ح الإمام محمد بن سعود	كثرة أعداد المتدربين المتحقين بالبرامج	١٤
				٧٠,٨	١٢,٥	١٦,٧	%			
				١٤	٢	٤	ك			
				٧٠,٠	١٠,٠	٢٠,٠	%			
١٩	١,٢٧	٠,٧١١	١,٢٣	٢٠	-	٤	ك	ح الإمام محمد بن سعود	عدم التصريح الكافي للاتحاق بالبرامج	١
				٨٣,٢	-	١٦,٧	%			
				١٦	٤	-	ك			
				٩٠	٢٠	-	%			
٠,٣١٧			٢,٠١	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية				المتوسط العام		
٠,٣٣٤			٢,٠٥	جامعة الملك سعود						

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود موافقين إلى حد ما على وجود مشكلات إدارية وفنية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامح مديري المدارس بمتوسط (٢,٠٥ من ٣) وكذلك نجد أن أفراد الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية موافقين إلى حد ما على وجود مشكلات إدارية وفنية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامح مديري المدارس بمتوسط (٢,٠١ من ٣).

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد الدراسة على واقع المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتراوح ما بين الموافقة على وجود بعض المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس وعدم موافقتهم على مشكلات إدارية وفنية أخرى تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس ، ويتضح من النتائج أن أبرز المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتمثل في المشكلات رقم (١٩ ، ٧ ، ١٣ ، ٦ ، ١٨) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي:

١. جاءت المشكلة رقم (١٩) وهي "مواقف السيارات غير متوفرة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢٠٧١ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢٠٩٠ من ٣) وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن مواقف السيارات أصبحت مزدحم جداً لتزايد عدد الطلاب المقبولين بكلتا الجامعتين مما أسهم ذلك في عدم توفر مواقف السيارات سيما في الفترة الصباحية .
٢. جاءت المشكلة رقم (٧) وهي " لا يوجد مكان مهياً للاستراحة قريب من قاعة التدريب " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢٠١٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢٠٨٣ من ٣) . ويعزو الباحث هذه النتيجة لأن وجود استراحة قريبة للمتدرب من أهم المتطلبات الضرورية التي تنعكس بالإيجابية على نفسية المتدرب وقد يرتاح بها بين المحاضرات .
٣. جاءت المشكلة رقم (١٣) وهي " موقع انعقاد البرامج بعيد عن إقامة المتدربين " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢٠٦٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢٠٤٢ من ٣) .

٤. جاءت المشكلة رقم (٦) وهي "عدم تقبل الأعذار المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بسبب الغياب في بعض الأيام" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٧٠ من ٣) بينما موافقين إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.١٧ من ٣).

٥. جاءت المشكلة رقم (١٨) وهي "عدم وجود تواصل مع إدارة البرامج" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٦٠ من ٣) بينما موافقين إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.١٢ من ٣).

ويتضح من هذه النتائج أن معظم المشكلات الإدارية والفنية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود فيما عدا بعض المشكلات الإدارية والفنية القليلة التي تتوفر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بدرجة أكبر وأبرزها تتمثل في "عدم وجود مكان مهياً للاستراحة قريب من قاعة التدريب".

السؤال الثاني : ما المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين الملحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم ؟

وللتعرف على المشكلات التدريبية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المشكلات التدريبية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٥) استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات التدريبية مرتبة تنازلياً حسب

متوسطات الموافقة

الرتبة	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبرة	رقم العبرة	
				لاوافق	موافق إلى حد ما	موافق	النسبة %			
١	٢,٦٦	٠,٧١١	٢,٦٣	٣	٣	١٨	ك	ج	عدم مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرامج	١٥
				١٢,٥	١٢,٥	٧٥,٠	%			
		٠,٤٨٣	٢,٧٠	-	٦	١٤	ك	ج	سعود	
				-	٣٠,٠	٧٠,٠	%			
٢	٢,٦٦	٠,٦١٧	٢,٦٣	٢	٥	١٧	ك	ج	قلة التدريب العملي في البرامج	١٤
				٨,٣	٢٠,٨	٧٠,٨	%			
		٠,٤٨٣	٢,٧٠	-	٦	١٤	ك	ج	سعود	
				-	٣٠,٠	٧٠,٠	%			
٣	٢,٦٤	٠,٧٨٠	٢,٥٠	٤	٤	١٦	ك	ج	لا توظف خبرات المتدربين بشكل جيد في البرامج	١٠
				١٦,٧	١٦,٧	٦٦,٧	%			
		٠,٤٢٢	٢,٨٠	-	٤	١٦	ك	ج	سعود	
				-	٢٠,٠	٨٠,٠	%			
٤	٢,٥٩	٠,٧١٧	٢,٥٨	٣	٤	١٧	ك	ج	عدم مناسبة أساليب التقييم لمحتوى البرامج	١٦
				١٢,٥	١٦,٧	٧٠,٨	%			
		٠,٥١٦	٢,٦٠	-	٨	١٢	ك	ج	سعود	
				-	٤٠,٠	٦٠,٠	%			
٥	٢,٥٩	٠,٧٧٦	٢,٥٨	٤	٢	١٨	ك	ج	البرامج التدريبية خالي من الإبداع والتطوير	٣
				١٦,٧	٨,٣	٧٥,٠	%			
		٠,٦٩٩	٢,٦٠	٢	٤	١٤	ك	ج	سعود	
				١٠,٠	٢٠,٠	٧٠,٠	%			

تابع جدول رقم (٥)

استجابات أفراد الدراسة عن عبارات محور المشكلات التدريبية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات	رقم العبارة	
				لا أوافق	موافق إلى حد ما	موافق	النسبة %			
٦	٢,٢٤	٠,٨٣٤	٢,٢٠	٤	٢	١٧	ك	عدم الرضاة محدود	٦	
				٢٠,٨	٨,٣	٧٠,٨	%			الإمام
		٠,١٧٥	٢,٩٠	٠	٠	١٦	ك	ح		الدخول في العقد ربح
				١٠,٠	١٠,٠	٨٠,٠	%	سعود		
٧	٢,٢٥	٠,٧٠٢	٢,٢٧	٣	٢	١٤	ك	ومسائل التشاركية	٧	
				١٤,٥	٨,٣	٧٤,٢	%			الإمام
		٠,٨٤٢	٢,٤٠	٤	٤	١٢	ك	ح		فقدانية للقرصين
				٢٠,٠	٢٠,٠	٦٠,٠	%	سعود		
٨	٢,٥٤	٠,٧٧٦	٢,٤٨	٤	٢	١٨	ك	التمويل المتدريفة	٨	
				١١,٧	٨,٣	٧٥,٠	%			الإمام
		٠,٨٤٠	٢,٤٠	٤	٢	١٤	ك	ح		تقلبات
				٢٠,٠	١٠,٠	٧٠,٠	%	سعود		
٩	٢,٥٢	٠,٨٧٥	٢,٢٧	٠	٣	١٤	ك	لا يعرف مستوى	٩	
				٢٤,٠	١١,٥	٦٢,٥	%			الإمام
		٠,١٨٢	٢,٧٠	—	٠	١٤	ك	ح		السرعة بشكل
				٠	٣٠	٧٠,٠	%	سعود		
١٠	٢,٤٠	٠,٨٨١	٢,٤٠	٤	٢	١٢	ك	التراجع عند مدير	١٠	
				١٥,٠	٨,٣	٦١,٧	%			الإمام

		٠.٨٤٣	٢.٦٠	٤	-	١٦	ك	سعود	التغلبه للمدربين	
				٢٠.٠	-	٨٠.٠	%			
١١	٢.٤١	٠.٩٦٣	٢.٥٧	٩	٢	١٣	ك	الإمام	ممردرات البرامج غير مناسبة للمندربين	١٢
				٣٧.٥	٨.٣	٥٤.٢	%			
		٠.٤٨٣	٢.٧٠	-	٦	١٤	ك	سعود		
				-	٣٠.٠	٧٠.٠	%			
١٢	٢.٣٩	٠.٩٤٧	٢.٦٣	٩	٣	١٢	ك	الإمام	عدم مناسبة محتوى البرامج للمندربين	٦
				٣٧.٥	١٢.٥	٥٠.٠	%			
		٠.٤٨٣	٢.٧٠	-	٦	١٤	ك	سعود		
				-	٣٠.٠	٧٠.٠	%			
١٣	٢.٣٦	٠.٨٦٨	٢.٣٣	٦	٤	١٤	ك	الإمام	أهداف البرامج غير واضحة في بدايتها	٨
				٢٥.٠	١٦.٧	٥٨.٣	%			
		٠.٦٩٩	٢.٤٠	٢	٨	١٠	ك	سعود		
				١٠.٠	٤٠.٠	٥٠.٠	%			
١٤	٢.٠٥	٠.٧٢٢	١.٥٠	١٥	٦	٣	ك	الإمام	المترات التدريبية تعد صولية	٥
				٦٣.٥	٢٥.٠	١٢.٥	%			
		٠.٤٨٣	٢.٧٠	-	٦	١٤	ك	سعود		
				-	٣٠.٠	٧٠.٠	%			

تابع جدول رقم (٥)

استجابات أفراد الدراسة عن عبارات محور المشكلات التدريبية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط العمر	الرتبة
			موافق	موافق إلى حد ما	لاوافق					
١٥	تحدث أعضاء هيئة التدريس باللعب	ح	٦	٤	١١	ك	١,٨٣	٠,٢١٧	١,٢١	
		الإمام	٢٣,٣	١٦,٧	٥٠,٠	%	٢,٠	٠,٨١٦		
	المحاضرات	ح	٦	٨	٦	ك				٢,٠
		سعود	٣٠,٠	٤٠,٠	٣٠,٠	%				
١٦	عضوات هيئة التدريس لا يركزوا الفرص	ح	٨	١	١٥	ك	١,٧٧	٠,٩٥٥	١,٨٤	
		الإمام	٢٣,٣	٤,٦	٦٢,٥	%	٢,١٠	٠,٨٧٦		
	التدريس في المدارس التي	ح	٨	٦	٦	ك				٢,١٠
		سعود	٤٠,٠	٣٠,٠	٣٠,٠	%				
١٧	٢٠ نسبة ضوئية	ح	٥	١	١٨	ك	١,٤٤	٠,٨٣٣	١,٥٧	
		الإمام	٢٠,٨	٤,٦	٧٤,٠	%	١,٧	٠,٩٤٩		
	المحدد في المحاضرات	ح	٦	٢	١٢	ك				١,٧
		سعود	٣٠,٠	١٠,٠	٦٠,٠	%				
		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية		٢,٢٧	٠,٤٢٦					
		جامعة الملك سعود		٢,٥١	٠,٤٣٨					
		المتوسط العام								

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود موافقين على وجود مشكلات تدريبية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج تدريسي المدارس بمتوسط (٢,٥١ من ٣) بينما نجد أن أفراد عينة الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية موافقون إلى حد ما على وجود مشكلات تدريبية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج تدريسي المدارس بمتوسط (٢,٢٧ من ٣).

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد الدراسة على واقع المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتراوح ما بين الموافقة على وجود بعض المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس وعدم موافقتهم على مشكلات تدريبية أخرى تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس . ويتضح من النتائج أن أبرز المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتمثل في المشكلات رقم (١٥ ، ١٤ ، ١٠ ، ١٦ ، ٣) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي :

١. جاءت المشكلة رقم (١٥) وهي " عدم مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرامج " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٧ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٦٣ من ٣) .

٢. جاءت المشكلة رقم (١٤) وهي " قلة التدريب العملي في البرامج " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٧٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٦٣ من ٣) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ترجع لأمرين . إما لقلة خبرة بعض أعضاء هيئة التدريس في جانب التدريب . وإما لحرص المتدرب على التدريب لكي يستفيد ويطبقه أثناء عمله .

وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت نتائج دراسة الجريوي (١٥هـ) في قلة التطبيقات العملية أثناء البرنامج التدريبي .

٣. جاءت المشكلة رقم (١٠) وهي " لا توظف خبرات المتدربين بشكل جيد في البرامج " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٨٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٥٠ من ٣) . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الغديان (١٦هـ) في عدم إتاحة الفرصة للمتدربين في المشاركة في التخطيط للبرنامج والاستفادة من خبراتهم .

٤. جاءت المشكلة رقم (١٦) وهي "عدم مناسبة أساليب التقويم لمحتوى البرامج" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٦ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٥٨ من ٣). وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الدلامي (١٤٢٣هـ) والتي تؤكد على عدم مناسبة أساليب التقويم لمحتوى البرنامج .

د. جاءت المشكلة رقم (٣) وهي "البرامج التدريبي خالٍ من الإبداع والتطوير" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٦٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٥٨ من ٣). وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Gordan, 1999) والتي تؤكد على أهمية التنوع والإبداع في برامج التدريب لضيق التنمية المطلوبة .

ويتضح من هذه النتائج أن معظم المشكلات التدريبية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود.

السؤال الثالث: ما المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم؟

وللتعرف على المشكلات الشخصية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المشكلات الشخصية .

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٦)

استجابات أفراد الدراسة عن عبارات محور المشكلات الشخصية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة %	العبارات	رقم العبارة
				لأوافق	موافق إلى حد ما	موافق			
١	٢,٥٧	٠,٨٣٢	٢,٤٦	٥	٣	١٦	ك	وجود فجوة بين ما تم التدريب عليه وما يطلب مني عمله	١
				٢٠,٨	١٢,٥	٦٦,٧	%		
		٠,٦٧٥	٢,٧٠	٢	٢	١٦	ك		
				١٠,٠	١٠,٠	٨٠,٠	%		
٢	٢,٣٦	٠,٨٦٨	٢,٣٢	٦	٤	١٤	ك	يصعب تحويل ما تعلمته في البرامج إلى واقع	١٥
				٣٥,٠	١٦,٧	٤٨,٣	%		
		٠,٨٤٢	٢,٤٠	٤	٤	١٢	ك		
				٢٠,٠	٢٠,٠	٦٠,٠	%		
٣	٢,٣٦	٠,٩٤٤	٢,٢٥	٨	٢	١٤	ك	أشعر بالملل والتعب أثناء البرامج	١٣
				٣٢,٣	٨,٢	٥٨,٣	%		
		٠,٨٥٠	٢,٥٠	٤	٢	١٤	ك		
				٢٠,٠	١٠,٠	٧٠,٠	%		
٤	٢,٢٣	٠,٨٦٦	٢,١٧	٦	٨	١٠	ك	ضعف التقوية الراجعة للمتدربين حول مدى تقديمهم في البرامج	١٧
				٣٥,٠	٣٢,٣	٤١,٧	%		
		٠,٨٢٢	٢,٢٠	٤	٦	١٠	ك		
				٢٠,٠	٣٠,٠	٥٠,٠	%		
٥	٢,٣١	٠,٩٥٥	١,٩٦	١١	٣	١٠	ك	المعلومات المهنية التي حصلت عليها قليلة	٦
				٤٥,٨	١٢,٥	٤١,٧	%		
		٠,٨٢٢	٢,٢٠	٤	٦	١٠	ك		
				٢٠,٠	٣٠,٠	٥٠,٠	%		
٦	٢,٠٩	١,٠٠٧	١,٨٣	١٤	-	١٠	ك	عدم تقديم حوافز مادية لمن يجتاز هذا البرامج	١٦
				٥٨,٣	-	٤١,٧	%		
		٠,٨٤٢	٢,٤٠	٤	٤	١٢	ك		
				٢٠,٠	٢٠,٠	٦٠,٠	%		

٧	٢٠٢٢	٠٨٧٤	١٥٢	١٤	٣	٦	=	ح	١٠ يوجد لدى خاير أسماء حضور البرامج	١٠
				٢٢,٢	١٢,٢	٣٥,٠	%	الإمام		
		٠٨٤٠	٢٥٠	٤	٢	١٤	=	ح		
				٢٠,٠	١٠,٠	٧٠,٠	%	سعود		
٨	٢٠٢٢	٠٧٨٠	٢٥٠	٧	١٠	٧	=	ح	١٠ مشرف الإدارة المدريسية يعقب تطبيق ما المعلمة	١٠
				٢٤,٢	١١,٧	٢٤,٢	%	الإمام		
		٠٨٦٦	٢٥٠	٦	٨	٦	=	ح		
				٢٠,٠	٤٠,٠	٣٠,٠	%	سعود		
٩	١٤١١	٠٨٢٤	١٤٠	١٧	٢	٢	=	ح	١٠ سبب من قدامه أيضا العلمة	١٠
				٧٠,٩	٨,٣	٢٠,٩	%	الإمام		
		٠٨٤٣	٢٥٠	٤	٠	١٢	=	ح		
				٢٠,٠	٢٠,٠	١٠,٠	%	سعود		

تابع جدول رقم (٦)

استجابات أفراد الدراسة عن عبارات محور المشكلات الشخصية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبرة	رقم العبرة
				لاوافق	موافق إلى حد ما	موافق	النسبة %		
١٠	١,٨٦	٠,٥٣٢	١,٢٥	١٩	٤	١	ك	ج حماسي للالتحاق ببرنامج تدريبية	٣
				٧٩,٢	١٦,٧	٤,٢	%		
		٠,٦٩٩	٢,٦٠	٢	٤	١٤	ك	ج مستقبلية ضعيف	
				١٠٠	٢٠٠	٧٠٠	%	سعود	
١١	١,٨٦	٠,٧٨٠	١,٥٠	١٦	٤	٤	ك	ج قدرتي على حل المشكلات الإدارية لم تتطور	٩
				٦٦,٧	١٦,٧	١٦,٧	%		
		٠,٨٢٣	٢,٣٠	٤	٦	١٠	ك	ج	
				٢٠٠	٣٠٠	٥٠٠	%	سعود	
١٢	١,٨٠	٠,٨٥٩	١,٧١	١٣	٥	٦	ك	ج لا أستطيع الحوار مع أعضاء هيئة التدريس بالمشكل المطلوب	١٤
				٥٤,٢	٢٠,٨	٢٥,٠	%		
		٠,٨٧٦	١,٩٠	٨	٦	٦	ك	ج	
				٤٠٠	٣٠٠	٢٠٠	%	سعود	
١٣	١,٧٣	٠,٥٣٢	١,٢٥	١٩	٤	١	ك	ج يظهر لي صعوبة فيما أتعلمه	٥
				٧٩,٢	١٦,٧	٤,٢	%		
		٠,٨٢٣	٢,٣٠	٤	٦	١٠	ك	ج	
				٢٠٠	٣٠٠	٥٠٠	%	سعود	
١٤	١,٦٨	٠,٧٧٧	١,٤٢	١٧	٤	٣	ك	ج تكاليف البرامج الأكاديمية لا تتناسب	١١
				٧٠,٨	١٦,٧	١٢,٥	%	الإمام	

		٠.٨٦٦	٢.٠٠٠	١	٨	٠	ك	ح	مخ فتراتى المشاهدة	
				٣٠.٠	٢٠.٠	٣٠.٠	%	معدود		
١٤	١٦٦	٠.٥٠٩	١.٢٢	٢	٣	١	ك	ح	لم يحصل على الإجابة	
				٨٣.٣	١١.١	١.٢	%	العام		
				٦	١	١٠	ك	ح		
		٠.٥١٢	١.٢٠	٦	١	١٠	ك	ح	معدود	
				٣٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠	%			
١٥	١٣٦	٠.١٠٨	١.٢٤	٢	٣	١	ك	ح	المتخصصين الذين ولم يفسدوا لهم مجالس	٧
				٨٣.٣	٨.٣	٨.٣	%	العام		
				١٢	١	٢	ك	ح		
		٠.٧٠٧	١.٤٠	١٢	١	٢	ك	ح	من قاعة المحاضرة	
				٣٠.٠	٣٠.٠	١٠.٠	%	معدود		
١٦	١٢٢	٠.١٠٨	١.٠٨	٢٣	—	١	ك	ح	قصره الخديفي بالبرامج غير مبنية مع وفد	٨
				٤٢.٨	—	١.٢	%	العام		
				١٢	١	١	ك	ح		
		٠.٨٤٣	١.٦٠	١٢	١	١	ك	ح	تمشى	
				٣٠.٠	١.٠٠	٢٠.٠	%	معدود		
		٠.٤٠٠		١.٦٤		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية		المتوسط العام		
		٠.٤٠٣		٢.٢٣		جامعة الملك سعود				

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود موافقون إلى حد ما على وجود مشكلات شخصية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرامج مديري المدارس بمتوسط (٢.٢٣ من ٣) وكذلك نجد أن أفراد الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية موافقين إلى حد ما على وجود مشكلات شخصية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرامج مديري المدارس بمتوسط (١.٦٩ من ٣).

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتراوح ما بين الموافقة على وجود بعض المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس وعدم موافقتهم على مشكلات شخصية أخرى تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس . ويتضح من النتائج أن أبرز المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتمثل في المشكلات رقم (١، ١٥، ١٣، ١٧، ٦) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

١. جاءت المشكلة رقم (١) وهي " وجود فجوة بين ما تم التدريب عليه وما يطلب مني عمله " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٧٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٤٦ من ٣) وقد يعزو الباحث هذه النتيجة لعدم وجود تنسيق مسبق فيما بين القائمين على البرنامجين المقامين في كلا الجامعتين وبين وزارة التربية والتعليم .

٢. جاءت المشكلة رقم (١٥) وهي " يصعب تحويل ما تعلمته في البرامج إلي واقع " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٤٠ من ٣) بينما موافق إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٣٣ من ٣)

٣. جاءت المشكلة رقم (١٣) وهي " أشعر بالملل والتعب أثناء البرامج " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٥٠ من ٣) بينما موافق إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٢٥ من ٣) وقد يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن قلة التدريب العملي أثناء المحاضرات ، والاكتفاء فقط بطريقة الإلقاء التي قد تشعر المتدرب بالملل والتعب . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المبعوث (١٤٢٤هـ) في أن طرق التدريس يغلب عليها الإلقاء لذلك قد يشعر المتدربون بالملل والتعب لعدم تنوع أساليب التدريب .

٤. جاءت المشكلة رقم (١٧) وهي " ضعف التغذية الراجعة للمتدربين حول مدى تقديمهم في البرامج " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث جاءت موافق إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٣٠ من ٣) بينما موافق إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.١٧ من ٣) وقد يعزو الباحث ذلك لجهل المدربين بأهمية التغذية الراجعة للمتدرب من أجل تقدمه في البرنامج التدريبي .

د. جاءت المشكلة رقم (٦) وهي " المعلومات المهنية التي حصلت عليها قليلة " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث جاءت موافق إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٣٠ من ٣) بينما موافق إلى حد ما لأفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (١.٩٦ من ٣) وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الدلامي (١٤٢٣هـ) والتي توضح بأن أهم المشكلات التي واجهت المتدربين هي كثافة المحتوى .

ويتضح من هذه النتائج أن معظم المشكلات الشخصية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود

السؤال الرابع: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المتدربين نحو المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود ؟

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في حدة المشكلات التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس استخدم الباحث اختبار ت : لعينتين مستقلتين: Independent Samples T-test لتوضيح دلالة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٧)

نتائج اختبار " ت : لعيتين مستقلتين: Independent Samples T-test " للفروق بين

إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة

المحور	الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدالة الإحصائية
المشكلات الإدارية والفنية	جامعة الإمام	٢٤	٢,٠١	٠,٣١٧	-٠,٤٥٢	٠,٦٥٤
	الملك سعود	٢٠	٢,٠٥	٠,٣٣٥		
المشكلات التدريبية	جامعة الإمام	٢٤	٢,٢٧	٠,٤٣٦	١,٨٠٧-	٠,٠٧٨
	الملك سعود	٢٠	٢,٥١	٠,٤٢٦		
المشكلات الشخصية	جامعة الإمام	٢٤	١,٦٩	٠,٤٠٠	٣,٤٠٤-	**٠,٠٠١
	الملك سعود	٢٠	٢,٢٣	٠,٦٣٦		

* * فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في حدة المشكلات (الإدارية والفنية - التدريبية) التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس.

بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في حدة المشكلات (الشخصية) التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي كانت تقل بها حدة هذه المشكلات.

السؤال الخامس : بالنسبة " للسؤال المفتوح " الذي تتضمنه الاستبانة وهو :
ما المقترحات التي يراها المتدربون لحل المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس المقامين في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود ؟

حيث كانت المقترحات للإجابة عن السؤال الخامس والذي كانت إجابته مفتوحة على النحو التالي :

- ١- أن يطالب كل أستاذ مكلف بالتدريس في برنامج مديري المدارس بتصميم حقيبة تدريبية للمقرر الذي يقوم بتدريسه .
- ٢- تهيئة مكان مخصص (قاعة) لبرنامج مديري المدارس .
- ٣- أن يمارس أستاذ المقرر أساليب التدريب المتنوعة ، وأن لا يقتصر على أسلوب المحاضرة فقط .
- ٤- تصميم استمارة لتقويم البرنامج التدريبي بكافة محاورها توزع على المتدربين في الأسبوع الأخير من البرنامج ، وتزويد كل متدرب بنتائجها .
- د- صرف حقيبة تدريبية للمتدربين تشتمل على أهداف الدورة وخطة تنفيذها .

* * *

المحور الرابع ويشمل : ملخص نتائج الدراسة وتوصياتها :

أولاً : ملخص نتائج الدراسة :

أ- النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة :

- أن (٢٣) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٩٥,٨% من جامعة الإمام أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة . في حين أن (١) منهم يمثل ما نسبته ٤,٢% من جامعة الإمام عمره أقل من ٣٠ سنة . مقابل (١٨) منهم يمثلون ما نسبته ٩٠,٠% من جامعة الملك سعود أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة . بينما (٢) منهم يمثلان ما نسبته ١٠,٠% من جامعة الملك سعود عمره أقل من ٣٠ سنة.
- أن (٢٢) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٩١,٧% من جامعة الإمام مؤهلهم العلمي بكالوريوس تربوي وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة. في حين أن (٢) منهم يمثلان ما نسبته ٨,٣% من جامعة الإمام مؤهلهم العلمي ماجستير . مقابل (١٦) منهم يمثلون ما نسبته ٨٠,٠% من جامعة الملك سعود مؤهلهم العلمي بكالوريوس تربوي وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة . بينما (٤) منهم يمثلون ما نسبته ٢٠,٠% من جامعة الملك سعود مؤهلهم العلمي بكالوريوس غير تربوي.
- أن (٩) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٧,٥% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم من ١٠ إلى ١٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة . في حين أن (٥) منهم يمثلون ما نسبته ٢٠,٨% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة . مقابل (٤) منهم يمثلون ما نسبته ١٦,٧% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم أقل من ٥ سنوات . و (٣) منهم يمثلون ما نسبته ١٢,٥% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات . و (٣) منهم يمثلون ما نسبته ١٢,٥% من جامعة الإمام سنوات خدمتهم أكثر من ٢٠ سنة. ويتضح أن (١٢) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٠,٠% من جامعة الملك سعود سنوات خدمتهم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات وهم الفئة الأكثر

من أفراد الدراسة . في حين أن (٦) منهم يمثلون ما نسبته ٣٠.٠% من جامعة الملك سعود سنوات خدمتهم من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة . مقابل (٢) منهم يمثلان ما نسبته ١٠.٠% من جامعة الملك سعود سنوات خدمتهم من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة .

ب- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

تمت الإجابة على السؤال الأول من الدراسة الحالية والمتعلقة بالمشكلات الإدارية والفنية وكان ملخص نتائجه ما يلي :

▪ أن أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود غير موافقين إلى حد ما على وجود مشكلات إدارية وفنية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج تدريبي المدارس بمتوسط (٢.٠٥ من ٣) وكذلك نجد أن أفراد الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية غير موافقين إلى حد ما على وجود مشكلات إدارية وفنية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج تدريبي المدارس بمتوسط (٢.٠١ من ٣).

أما أبرز المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج تدريبي المدارس فتتمثل في :

- عدم توفر مواقف السيارات حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٧١ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٩٠ من ٣).
- عدم وجود مكان مهيأ للاستراحة قريب من قاعة التدريب حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.١٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٨٢ من ٣).
- موقع انعقاد البرامج بعيد عن إقامة المتدربين حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٦٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٤٢ من ٣).
- عدم تقبل الأعداء المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بسبب الغياب في بعض الأيام حيث موافقة أفراد الدراسة عليها حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة

الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٧٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,١٧ من ٣).

- عدم وجود تواصل مع إدارة البرامج حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٦٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,١٢ من ٣).

■ أن معظم المشكلات الإدارية والفنية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود فيما عدا بعض المشكلات الإدارية والفنية القليلة التي تتوفر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بدرجة أكبر وأبرزها تتمثل في عدم وجود مكان مهياً للاستراحة قريب من قاعة التدريب.

تمت الإجابة على السؤال الثاني من الدراسة الحالية والمتعلق بالمشكلات التدريبية ، وكان ملخص نتائجه ما يلي :

■ تبين أن أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود موافقون على وجود مشكلات تدريبية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس بمتوسط (٢,٥١ من ٣) بينما نجد أن أفراد الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية غير موافقين إلى حد ما على وجود مشكلات تدريبية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس بمتوسط (٢,٢٧ من ٣).

أما أبرز المشكلات التدريبية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتمثل في:

- عدم مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرامج حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٧٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٦٣ من ٣).

- قلة التدريب العملي في البرامج حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢,٧٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢,٦٣ من ٣).

- لا توظف خبرات المتدربين بشكل جيد في البرنامج التدريبي ، حيث وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود بمتوسط (٢.٨٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٥٠ من ٣) .
- عدم مناسبة أساليب التقويم لمحتوى البرامج ؛ حيث وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود بمتوسط (٢.٦٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٥٨ من ٣) .
- البرنامج التدريبي خالي من الإبداع والتطوير ؛ حيث وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود بمتوسط (٢.٦٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد عينة الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٥٨ من ٣) .
- ويتضح من هذه النتائج أن معظم المشكلات التدريبية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود .

تمت الإجابة على السؤال الثالث من الدراسة الحالية والمتعلق بالمشكلات الشخصية ، وكان ملخص نتائجه ما يلي :

- حيث تبين أن أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود موافقون إلى حد ما على وجود مشكلات شخصية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس بمتوسط (٢.٢٣ من ٣) وكذلك نجد أن أفراد الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية موافقون إلى حد ما من وجود مشكلات شخصية تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس بمتوسط (١.٦٩ من ٣) .
- أبرز المشكلات الشخصية التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس تتمثل في : وجود فجوة بين ما تم التدريب عليه وما يطلب مني عمله. حيث وافق أفراد الدراسة بجامعة الملك سعود عليها بمتوسط (٢.٧٠ من ٣) بينما وافق عليها أفراد الدراسة بجامعة الإمام بمتوسط (٢.٤٦ من ٣) .
- وتبين من خلال النتائج أن معظم المشكلات الشخصية تتوفر بدرجة أكبر بجامعة الملك سعود .

تمت الإجابة على السؤال الرابع من الدراسة الحالية للتعرف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، نحو المشكلات التي تواجههم أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس وكان من أبرزها مايلي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في حدة المشكلات (الإدارية والفنية – التدريبية) التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في حدة المشكلات (الشخصية) التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي كانت تقل بها حدة هذه المشكلات.

تمت الإجابة على السؤال الخامس من خلال استجابات أفراد الدراسة عن " السؤال المفتوح " الذي تضمنته الاستبانة حول المقترحات التي رآها المتدربون لحل المشكلات التي يواجهونها أثناء التحاقهم ببرنامجي مديري المدارس في جامعة الإمام محمد بن سعود وجامعة الملك سعود.

حيث كان من أبرزها مايلي :

- أن يطالب كل أستاذ بالتدريس في أحد برنامجي مديري المدارس سواء المقام " بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أو جامعة الملك سعود " بتصميم حقيبة تدريبية للمقرر الذي يقوم بتدريبه .
- أن يمارس أستاذ المقرر أساليب التدريب المتنوعة ، وأن لا يقتصر على أسلوب المحاضرة فقط .

ثانياً : توصيات الدراسة :

- في ضوء النتائج المستخلصة من الدراسة الحالية . فإن الدراسة توصي بما يلي :-
 - بوضع السبل المناسبة للحد من المشكلات التي تواجه المتدربين أثناء التحاقهم ببرنامج مديري المدارس . وذلك من خلال التوصيات التالية :
- الحرص على توفير مواقف للسيارات للمتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس .
- تحسين بيئة التدريب وذلك من خلال :
- وجوب ضرورة أهمية توفير مكان مهياً للاستراحة قريب من قاعة التدريب للمتدربين ببرنامجي مديري المدارس .
- مراعاة أن يكون موقع انعقاد البرامج قريباً من إقامة المتدربين.
- الحرص على تفعيل التواصل بين المتدربين وإدارة البرامج.
- ضرورة مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرامج من حيث أن تلبية حاجات المتدربين من خلال تنوع وتصنيف المتدربين بحسب المهارات المستهدفة لكل متدرب .
- زيادة معدلات التدريب العملي في البرامج التدريبية للمتدربين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس .
- اختيار أساليب التقويم المناسبة لمحتوى البرامج التدريبية.
- دعم مجالات الإبداع والتطوير في البرامج التدريبية.
- ضرورة العمل على توظيف خبرات المتدربين بشكل جيد في البرامج التدريبية.
- ضرورة العمل على تقليل الفجوة بين ما تم التدريب عليه وما يطلب من المتدربين عمله .

* * *

فهرس المراجع:

- ١- الأنصاري . عيسى حسن . (١٤٢٠هـ) . تدريب المعلمين أثناء الخدمة . مجلة التدريب والتقنية ، العدد ٨ . الرياض .
- ٢- البشر . فاطمة عبد الله محمد . (١٤٢٧هـ) . تقويم البرنامج التدريبي لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في مركز التدريب التربوي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية . جامعة الملك سعود .
- ٣- الجريوي . خالد عبد العزيز . (١٤١٥هـ) . تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة أم القرى من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- ٤- الجهني ، أحمد بن عطا الله . (٢٠٠٨م) . " التدريب الإداري لمديري المدارس في ضوء احتياجاتهم التدريبية . دراسة تحليلية من وجهة نظر مديري ووكلاء مدارس تعليم البنين بينبع الصناعية " . رسالة ماجستير . جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط .
- ٥- الحربي . عبد الرحيم نويجح . (١٤٢٤هـ) . أساليب التدريب الحديثة لمعلمي المواد الاجتماعية من وجهة نظر مشرفي المواد الاجتماعية ومعلميها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- ٦- الحماد . عبد الله محمد . (١٤١٧هـ) . البرامج التدريبية التي تنظمها مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية واتجاهات منسوبيها نحوها ، رسالة غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- ٧- الدلامي . مهنا عبد الله . (١٤٢٣هـ) . واقع برامج التدريب الإداري بشركة أرامكو السعودية من وجهة نظر المتدربين في إطار فلسفة التعليم المستمر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- ٨- الزامل . محمد عبد الله . (١٤٠٩هـ) . تقييم برنامجي مديري المدارس في جامعة الملك سعود من وجهة نظر بعض المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

- ٩- الشامي . رفعت عبد الحميد . (٢٠١٤هـ) . رحلة مع المدرب المتميز أساليبه وفنونه ، مركز القدرات البشرية . الرياض .
- ١٠- العزاوي . نجم . (٢٠٠٦م) . التدريب الإداري . دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع . عمان . الأردن .
- ١١- المبعوث . محمد حسن . (٢٠٢٣هـ) . تقويم تنفيذ دورة مديري مدارس التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة رسالة دكتوراه غير منشورة . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . كلية العلوم الاجتماعية . قسم التربية .
- ١٢- الهاجري . فيصل بن ناصر بن محمد (١٤٢٥هـ) المشكلات التي تواجه المعلمين الملحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام . رسالة ماجستير . كلية التربية . جامعة الملك سعود .
- ١٣- الياور . عفاف صلاح حمدي . (٢٠٢٦هـ) . التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة . كلية التربية للبنات . جدة . الطبعة الأولى . دار الفكر العربي . القاهرة .
- ١٤- توفيق . عبد الرحمن . (١٩٩٤م) . التدريب الأصول والمبادئ العلمية . مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) . القاهرة .
- ١٥- حجازي . مصطفى . المناعي . أحمد . (١٩٩٦م) . تقويم تدريب المعلمين ، دراسة تحليلية تشخيصية لبرامج إدارة التدريب في وزارة التربية والتعليم . دولة البحرين . مركز البحوث التربوي والتطوير . وزارة التربية والتعليم .
- ١٦- شينان . علي سعود . (١٤١٩هـ) . مدى الاستفادة من برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مجال الوسائل التعليمية المقدمة من إدارة التعليم بمنطقة الرياض من وجهة نظر المتدربين . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية جامعة الملك سعود . الرياض .
- ١٧- عبيدات . ذوقان وآخرون (١٤٢٢هـ) . البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه ، ط ٢ . الرياض . دار أسامة للنشر والتوزيع .

- ١٨- عليّات . محمد عليّمان . (١٩٩١م) . الاتّجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة دار الخوجا . عمان . الأردن .
- ١٩- فالوقي . محمد هاشم . (١٩٩٦م) . التدريب في أثناء العمل ، الدار الجماهيرية . ليبيا .
- ٢٠- موسى . عبد الحكيم موسى (١٤١٨هـ) . التدريب أثناء الخدمة ، بدون ناشر ، مكة المكرمة .
- ٢١- ناصر . يونس . (١٩٩٦م) . تحديد الاحتياجات التدريبية ، الدورة التدريبية لمسؤولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وزارة التربية والتعليم في البلاد العربية . المنظمة العربية والإسلامية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس .

- 1- Peel, Maclom (1994): Successful Training, London, Hodder & Stoughton.
- 2- Jordan ,Katrina-Suzette(2005):Selected Aspects of Diversity Training from the perspective of Organizational Human Resource Diversity Consultants, Ph. D University of Cincinnati, Dissert Abst Int Vol
- 3- Young,Suzette Swift,Traning Effect On Reflexive Trining of Tecchers in Servics, Unpublished Doctrol Dissertation (Edd) University Tennessee,DAI-63/08Feb2003
- 4- Maak,Matsonjosua,Interactive Television Usage Education and of Guidance Teachers During servise, UnPublished Doctoral Dissertation(phd) Pretoria Unviersity DAI-A 61/ 09, Marsh2001,
- 5- O'Dwer,Tom(1994):Education Training and the white Paper Magazine for Education , Training and Youth in Europe.
- 6- www.scholleast.net.