

الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية
والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

إعداد

الباحث / ماجد فرحان حمدان الحميدي

مقدمة :

يُقاس تقدم الأمم بمستوى القوى البشرية، تعليماً وصحة وحياء، ويعتبر التدريب أساس النهضة وأساس هذا التقدم، والبشر لديهم القدرة على تطوير قدراتهم العملية لتطوير وتغيير الكون ولا يتم ذلك إلا من خلال التدريب والذي تُضاعف الدول ميزانياتها بصفه مستمرة لمواكبة المستجدات التدريبية، والارتقاء بمُدخلات التدريب.

واكتسب التدريب أهمية متزايدة في عصرنا الحالي، وذلك لأنه السبيل الفعال الذي يؤهل القوى البشرية للولوج إلى هذا القرن مُسلحاً بكل متطلباته من معارف ومهارات وقدرات وخبرات. ويشكل التدريب مطلباً أساسياً في المؤسسات إذا ما أُريد لها تحسين وظائفها، والارتقاء بمستويات أداء العاملين فيها، ففكرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بنجاح تعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة أعضائها وإعدادهم الإعداد الجيد، والتدريب يُمثل عملية رئيسية وحيوية في مجال التنمية المستمرة للعاملين في مختلف الوظائف بتخصصاتها المتنوعة، حيث يُجدد معلوماتهم ويعمل على تحسين مُعدلات أدائهم، والارتقاء بقيمهم السلوكية، وصقل اتجاهاتهم، وتعميق ولائهم للمؤسسة التي يعملون فيها. (Jamnis, 2020)

ويسعى التدريب إلى صقل المهارات وتنمية القدرات وزيادة المعلومات؛ حيث إن الأهداف التدريبية لا تسعى فقط إلى إيجاد حلول مُحددة للمشكلات التي تنبثق في العمل من فنية وإنسانية وغيرها، ويُساعد التدريب المتدرب على الوصول إلى أفكار جديدة في أداء أعمالهم بحلول مبتكرة للمشكلات والقرارات الأكثر فاعلية لتحقيق أهدافهم. (Joni, 2019)

ويتخذ التدريب نمطين: الأول، هو ما يعرف بالتدريب قبل الخدمة Per-Service مُمثلاً في البرامج المقدمة إلى المتدربين قبل توليهم وظائفهم، وهي تسعى إلى تطوير القدرات والمهارات اللازمة لمواجهة المتطلبات الاجتماعية لمهنتهم والاستجابة لاحتياجاتهم التدريبية، والثاني: يُعرف بالتدريب أثناء الخدمة Service Training ويشمل البرامج والخدمات التعليمية التي تقدم لهم أثناء ممارستهم المهنية بقصد تقديم خبرات تعليمية وإدارة تُسهم في تحقيق النمو المهني لهم.

ويُمكن التعبير عن الاحتياجات التدريبية (Training Needs) بأنها أنواع التغيرات أو الإضافات المطلوبة إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد، وعلى أسلوب أدائه عن طريق التدريب فالحاجات التدريبية تُشير إلى وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم، ووضع مرغوب فيه لأداء مطلوب من المنظمة أو الوظيفة أو الأفراد وسواء كان ذلك مرتبطاً بالمعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو مرتبطاً بكل شيء. (Michee, 2005)

وحدد البعض ضعف الاحتياجات التدريبية بشكل عام في التالي : (Rothwell, 2011)

- ضعف مستويات المُدربين من الناحية العلمية أو المهنية أو كليهما، وقلة عدد المؤهلين منهم.

- السياسة التعليمية التي تهدف إلى التوسع الكمي والكيفي دون تخطيط دقيق وسليم.
- ضعف برامج الإعداد وتفاوتها وعدم الاهتمام بتطويرها لتناسب متطلبات العصر.
- عدم توافر المُدرِّب المؤهل للقيام بمهمة إعداد وتدريب العاملين.

وعملية تحديد الاحتياجات التدريبية بمثابة البداية الصحيحة والفاعلة لفاعلية التدريب؛ لأن التدريب نظام، وتحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر المحور الرئيس في ذلك النظام الذي يتسم بتداخله وتكامله مع جميع أجزاء مكونات النظام والمكونات الفرعية له، حيث يُفِيد تحديد الاحتياجات التدريبية في مساعدة تطوير البرامج التدريبية القائمة، وزيادة فاعليتها وأيضاً تحديد التدريب الملائم لتحسين الإدارة، وكذلك إحداث بعض التجانس بين المتدربين في البرنامج التدريبي.

مشكلة الدراسة :

شعر الباحث بمشكلة الدراسة من خلال عمله بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وما لاحظته من وجود بعض المشكلات التي تواجه مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بشكل خاص، والمُدرِّبين بالهيئة بشكل عام، والمُتعلقة بالاحتياجات التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

وما دفع الباحث للقيام بتطبيق دراسة استطلاعية على عينة عشوائية من مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت والتي بينت أن البرامج التدريبية الحالية تفتقر إلى بعض المتطلبات والاحتياجات التدريبية لمواكبة المُتغيرات الحديثة في التدريب، وهُنَاك قصور في الاحتياجات التدريبية الحالية، وهذا كان مُبرراً للباحث للقيام بالدراسة الحالية للتعرف على تلك الاحتياجات.

وبالتالي يحدد الباحث مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

(1) ما الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ؟

(2) ما الإجراءات المُقترحة لتلبية الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى :

(1) الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

(2) التوصل لبعض الإجراءات المُقترحة لتلبية الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها :

- 1- تهتم بشريحة هامة في المؤسسات التعليمية، وهم مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية.
 - 2- تُفيد هذه الدراسة القائمين صانعي القرار بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حيث توجه نظرهم لأهمية الاهتمام ببرامج التدريب التي تواكب التقدم العلمي والتكنولوجي.
 - 3- تفيد مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بدولة الكويت في تحديد أهم حاجاتهم التدريبية مما يُسهم في زيادة كفاءتهم وفعاليتهم التدريبية.
 - 4- إكساب مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية الجديد في مجال التدريب، مما يُساعد في فعاليتهم ونجاح مؤسساتهم التربوية.
- منهج الدراسة وإجراءاتها :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يفيد في رصد ظاهرة البحث، وتحديد الحقائق المتعلقة بالواقع الحالي، ووصفها ومن ثمّ جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، وتحليلها ومن ثمّ استخلاص النتائج وتفسيرها. (Gay, 2018 : 246) مصطلحات الدراسة:

تم توضيح مصطلحات الدراسة على النحو التالي:

(1) الاحتياجات التدريبية Needs of Training

الاحتياجات التدريبية هي : "جُملة من التغيرات المطلوب إحداثها في المعارف والمهارات والاتجاهات بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المُشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج". (الخطيب، 2006 : 331)

وهي : "المهارة والمعرفة المطلوبة للعمل الموجود منها فعلا والفجوة بين الموجود والمرتبب الذي من الممكن أن يملأها التدريب". (مصطفى، 2000 : 266)

ومن خلال التعاريف السابقة يُمكن تعريف الاحتياجات التدريبية بأنها متطلبات مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية التي تتمثل في تزويدهم بالمعلومات والمهارات الأساسية وتنمية قدراتهم الفنية والسلوكية، ورفع مستوى كفاءتهم بهدف تحقيق الإنجاز الأفضل في التدريب بالهيئة.

الدراسات السابقة :

اطلع الباحث على بعض الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، ومنها دراسات عربية وأجنبية، ويعرضها النحو التالي :

أولا : الدراسات العربية

هدفت دراسة (علي، 2004)، وضع نظام مقترح لتدريب شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية بمصر في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والكشف عن واقع التدريب لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، والتعرف على الاحتياجات التدريبية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وخطوات أسلوب تحليل النظم لدراسة واقع نظام تدريب شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية بمصر، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها :

- تلبية الاحتياجات التدريبية للمدرّبين.
- زيادة قدرة المدرّبين على التكيف مع المواقف التعليمية المختلفة.
- رفع كفاءة المدرّبين لأداء المهام الوظيفية المتوقعة.
- أن المدرّبين الذين تم اختيارهم هم أساتذة كليات التربية مع إمكانية الاستعانة بالقيادات العليا العاملة بالأزهر.
- تنوع أساليب وتكنولوجيا التدريب المستخدمة.
- استخدمت الدراسة المنهج التاريخي لعرض نشأة المعاهد الثانوية الأزهرية بمصر وتطور إدارة الجامع الأزهر ومعاهده عبر العصور المختلفة.
- وهدفت دراسة (الخباز، 1999) التعرف على الاحتياجات التدريبية لمُعلمي المعاهد الأزهرية، وذلك من خلال دراسة واقع برامج تدريب مُعلمي المعاهد الأزهرية والاحتياجات التدريبية اللازمة لمُعلمي المعاهد الأزهرية، ووضع تصور مقترح لتطوير برامج تدريب معلم المعاهد الأزهرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- هناك قصور في البرامج التدريبية المقدمة لمُعلمي المعاهد الأزهرية في استخدامها للتكنولوجيا الحديثة.
- ضعف إقبال بعض المُعلمين على البرامج التدريبية.

وهدفت دراسة (بلاك، 2018) (Blake, 2018) تقييم الاحتياجات التدريبية حول تكنولوجيا المعلومات للعاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة في كانساس، وطرق التواصل التعليمية كما هي مُدرّكة من قبل مُديري الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة في تكساس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن إدراك مُديري الموارد البشرية تُعتبر حاجة موجودة بالنسبة للعاملين في شركات كانساس وحاجة للتدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات.

وهدفت دراسة (كامارينوز، 2019) (Kamarninos, 2019) التعرف على الاتجاهات

والمداخل في برامج تدريب مديري المدارس نحو اعداد المديرين لتحسين الذكاء الوجداني والانفعالي، وفحص الاتجاهات المتباعدة في برنامج التخرج لتدريب مديري المدارس المستقبلين نحو إعداد طلابهم للتعامل بكفاءة في مجال تطوير الذكاء العاطفي، وتم عمل دراسة مسحية على 125 متخرجاً من البرنامج.

وتوصلت نتائج الدراسة أن الذكاء العاطفي عامل مهم في عمل مديري المدارس اليومي كما أن مديري المدارس يستطيعوا أن يظهروا أهمية دور الذكاء العاطفي بكفاءة عبر الاحتكاك المباشر مع المدرسين وبقية الموظفين داخل المؤسسة، كما أن هناك احتياجاً واضحاً لمزيد من الوقت والتدريب لمزيد من تفعيل العمل مع العاملين في المدرسة.

وهدف دراسة (بوليجر، 2020) (Balliger, 2020) تصميم وتطبيق وتقييم برامج التدريب المعتمدة على شبكة الإنترنت لإدارة مدرسة المستقبل في مدارس شمال غرب فلوريدا، وتطوير المنتجات التعليمية المعتمدة على شبكة الإنترنت بولاية فلوريدا، وتم تصميم ثلاثة نماذج تعليمية لتكون طراز إرشادي لإنتاج نموذج معياري، وتوصلت نتائج الدراسة أن المتدربين قاموا بتعريف الموضوعات التعليمية، وفضلوا التدريب على شبكة الإنترنت.

وهدف دراسة (الان، 2020) (Allen, 2020) التعرف على الاحتياجات التدريبية في إدارة الأزمات من وجهة نظر القيادات بجامعة فرجينيا، وتحديد إدراك المديرين لاحتياجات تطويرهم المهني في مجال إدارة الأزمات، كما هدفت تحديد ما إذا كان هناك فروق في إدراك المديرين بخصوص تدريب إدارة الأزمات وفقاً لاختلاف النوع وسنوات الخبرة ومستوى المؤسسة وحجم المؤسسة والموقع الجغرافي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مديري جامعة فرجينيا تعرفوا على أزمات ناتجة من أعمال العنف في المدارس كمناطق وما يتطلبه الحاجات التدريبية على إدارة الأزمات.

وهدف دراسة (زيو، 2019) (Zaha, 2019)، فهم أدراكات مديري المدارس وتكافؤ الجنس والتطبيقات التربوية للتدريب في جيلين في إقليم جيلين بجمهورية الصين الشعبية، وإيضاح الوعي المتنامي بأهمية المساواة بين الذكور والإناث في التعليم بالنسبة لمديري المدارس وتعريف الحدود الإدراكية لمفهوم المساواة في المدارس من جانب مديري المدارس، كما هدفت إلى إيضاح الاستنتاجات الخاصة بتعديل وإصلاح ممارسات التدريب الإداري التعليمي الحالي وذلك بغرض تأهيل وتأسيس مثل هذه المساواة، وقامت الدراسة بإجراء تحليل مقارنة بين جنسين مختلفين وبين جيلين مختلفين من المشاركين.

وتوصلت الدراسة إلى حق المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على التعليم الملائم، وأن المشاركين متنوعون في مدى فهمهم وإدراكهم لمفهوم المساواة في التعليم.

وهدفت دراسة (دازينجز، 2018) (Dasinger, 2018)، بحث المفاهيم الإدراكية لمُديري المدارس الخاصة لتدريب الخريجين، كما هدفت إلى محاولة تقييم المفاهيم الإدراكية لمُديري المدارس الخاصة للممارسات والتدريبات الموجودة حالياً في جامعة ولاية جاك سونفيل، والتي تتعلق بالقيام بتدريب المديرين، وتقييم التغذية الراجعة لهذا التدريب في أدائهم لوظائفهم، وأظهرت الدراسة فروق ضعيفة في إدراك أهمية المهارات الوظيفية المتعلقة بالإحساس بالرضا عن مستويات برنامج التدريب، وأيضاً أهمية وجود مهارات الإدارة عند تولي الوظائف المعتمدة على المهارات والترقي خلالها.

التعليق على الدراسات السابقة :

في ضوء ما تم عرضه لبعض الدراسات السابقة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية اتضح

التالي :

- ظهور فجوة معرفية في الدراسات السابقة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، حيث لاحظ الباحث عدم وجود دراسة واحدة - علم حد علم الباحث- ، وهو ما كان مُبرراً للباحث للشروع في هذه الدراسة.
- الاهتمام الدولي والإقليمي بموضوع الاحتياجات التدريبية وذلك لأثره على أداء المؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التربوية بشكل خاص.
- الاهتمام بتلبية الاحتياجات التدريبية للمُدربين في التخصصات المختلفة.

الإطار النظري :

Need Training

أولاً : الاحتياجات التدريبية:

يُمثل تحديد الاحتياجات التدريبية العُنصر الرئيس في صناعة التدريب حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التعليمية وتنمية الموارد البشرية، ويُمكن أن يُطرح أي خلل بهذا الهيكل بجميع الجهود التي تبذلها المنشآت من أجل الارتقاء بمستوي مهارة وكفاءة العاملين بها، وبالتالي الازدهار المنشود للمنشأة". (توفيق، 2007)

[1] مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها كما وكيفا في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين، بغرض الوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة، وتهيئة بنية العمل المرغوب فيها داخل المؤسسات التعليمية. (الشامي، 2009)

وتعرف بأنها " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعلوماته، وخبراته، وأدائه، وسلوكه، واتجاهاته، لجعله مناسباً لشغل الوظيفة، وأداء اختصاصاتها وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية. (الطعاني، 2013)

[2] أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

ترجع أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في نجاح أي منظمة من منظمات التدريب في

تحقيق أهدافها، وتتخلص هذه الأهمية في النقاط الآتية : (الخطيب، وآخرون، 2009)

- (1) كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم.
- (2) تُعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
- (3) تُعد العامل المؤثر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة.
- (4) تُعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم والصحيح.
- (5) عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول.
- (6) معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني ويأتي قبل تصميم البرامج التدريبية.

[3] عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية :

هناك العديد من العناصر لتحديد الاحتياجات التدريبية، ومن أبرزها :

أولاً: تحليل التنظيم :

يُقصد به دراسة المؤسسة من خلال العاملين الذين يعملون فيها، ومعدلات الكفاءة لديهم، وبالتالي فإن الهدف من تحليل التنظيم هو معرفة نقاط القوة والضعف في التنظيم، ومن ثمَّ تحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب، ومن ثمَّ العمل على تصميم البرامج التدريبية المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفعالية في الأداء. (حمادات، 2012)

ويتم تحليل التنظيم لمعرفة الأفراد المراد توجيه التدريب إليهم في المؤسسة، ويتطلب ذلك

ما يلي : (الزيادي، 2010)

- (1) فهم أهداف المؤسسة.
- (2) تحليل الهيكل التنظيمي.
- (3) تحليل سياسات وإجراءات عمل المؤسسة.
- (4) التعرف على لوائح المؤسسة وأساليب عملها.
- (5) دراسة القوى البشرية.
- (6) تحليل معدلات الأداء.
- (7) تحليل المناخ التنظيمي.
- (8) دراسة التغيير والتطوير في نشاط المؤسسة.

ثانياً: تحليل العمل (الوظيفة) :

إن تحليل العمل ينصب على الوظيفة وواجباتها بصرف النظر عن الشخص الذي يقوم بها، والهدف من ذلك هو تعريف العاملين بواجبات ومسئوليات ووظائفهم بشكل تفصيلي ودقيق بما يمكنهم من أداء أعمالهم على الشكل السليم، ومن ثمَّ تحديد نوع المعلومات والمهارات التي

تُلمزمهم من تقرير البرنامج التدريبي المناسب لهم. (ياغي، 2009)

ويتم تحليل العمل لتحديد أهداف التدريب وتقرير نوع المعارف والمهارات والاتجاهات

المطلوبة لأداء العمل، ويتطلب ذلك ما يلي :

- (1) مراجعة البيانات المتوفرة عن الوظيفة من خلال الوصف الوظيفي.
 - (2) مراجعة أسلوب الأداء الوظيفي.
 - (3) الاطلاع على آراء الخبراء والبحوث التي تمت بمجال العمل.
 - (4) ملاحظة الموظفين أثناء تأديتهم لأعمالهم.
 - (5) مقابلة الموظفين والعمال ورؤسائهم المباشرين.
 - (6) إجراء الاستقصاءات اللازمة.
- [4] أسباب تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك عدة أسباب لتحديد الاحتياجات التدريبية، ومن أهمها : (Dasinger, 2018)

- (1) معرفة طبيعة ونوعية المعلومات والمهارات والاتجاهات الحالية لدى العاملين، ومن ثمّ مقارنتها بالتوصيف والوصف الوظيفي.
 - (2) الارتقاء بالمستوى الأدائي للعاملين.
 - (3) الارتقاء بمستوى المنتجات والخدمات المقدمة.
 - (4) التقليل من التكاليف.
 - (5) المساعدة على رفع معنويات العاملين.
 - (6) المساعدة على تصميم، وإعداد، وتنفيذ البرامج التدريبية التي تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للعاملين.
 - (7) المساعدة على تحديد تلك المعايير أو المقاييس المتعلقة بتقييم الأداء.
- [5] تقدير الاحتياجات التدريبية:

تُعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مُهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية،

وذلك لأن تحديد الاحتياجات التدريبية تتطلب ما يلي: (Blake, 2018)

- (1) تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة منهم.
- (2) يحدد للتدريب أهدافه بدقة، كما يتقرر في ضوءها تصميم البرامج التدريبية الوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المُتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.
- (3) يُسهم في تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي تأمل وصوله إليه عند نهايته، إذ إن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً هو الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمُتدربين كما وكيفا من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.

(4) يُساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها، ويبين مدى استحقاقه برامج التدريب من عدمها.

(5) يُسهم في تخفيض النفقات والتقليل من الهدر من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.

[6] أساليب تقدير الاحتياجات التدريبية:

تتعدد وتتنوع الأساليب والوسائل التي يتم من خلالها التعرف على الاحتياجات التدريبية المختلفة، والتي يترتب عليها تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتنمية البشرية، ومن الأساليب التقليدية، المقابلة، والاختبارات، وتحليل مشاكل الجماعات، وتحليل الوظيفة والأداء، ودراسة السجلات والتقارير، واللجان الاستشارية، ومفكرة العمل اليومية، والاستبانة، والملاحظة. (Allen, 2020)

وهناك أساليب ووسائل للتعرف على الاحتياجات التدريبية، منها : (Jamnis, 2020)

- (1) مقارنة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف بمعدلات أداء الموظفين الذين يشغلونها.
- (2) دخول معدلات وتكنولوجيا جديدة في التعليم.
- (3) الاجتماعات بين الرؤساء ومُديري التدريب.
- (4) آراء الرؤساء عن مرؤوسيهـم والعكس.
- (5) الدراسات والبحوث التربوية للباحثين، وأساتذة الجامعات المُتخصصين.
- (6) المسح الهاتفي عن طريق الاتصال العشوائي بالأطراف المُستفيدة.
- (7) المجموعات البؤرية، ويتم من خلال الاجتماع بمجموعة من الأطراف المُستفيدة لمعرفة ما يحدث، وتصور ما يجب أن يحدث.

ومن خلال ما سبق فإن هناك الكثير من الأساليب والوسائل التي يتم عن طريقها التعرف على الاحتياجات التدريبية، فإنه لابد عند القيام بتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية بأن تقوم المؤسسة التعليمية بالعمل على المزيج الجيد بين الأساليب والوسائل التقليدية والأساليب والوسائل الحديثة، وذلك لضمان جودة هذه البرامج التدريبية التي سوف تقوم بتقديمها للمتدربين، وبالتالي العمل على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجله هذه البرامج التدريبية.

[7] معايير تصنيف الاحتياجات التدريبية :

تتحدد الاحتياجات التدريبية وفقاً لمجموعة من المعايير تتمثل في : (Michee, 2005)

1- التحديد والشمولية :

قد تأخذ عملية تحديد الاحتياجات طابعاً ضيقاً فتشمل موظفاً واحداً أو مجموعة قليلة من الموظفين، أو تتسع لتشمل أعداداً كبيرة من الموظفين على مستوى المؤسسة ككل أو على مستوى

المهنة.

2- الاعتيادية والوظيفة :

قد تكون الاحتياجات التدريبية احتياجات اعتيادية مُنتظمة مثل تدريب العاملين الجدد أو تدريب الموظفين لأغراض الترقية أو النقل لوظائف أخرى، وقد تكون احتياجات تُعالج مُشكلات العمل الإنسانية أو الفنية، وتتعلق بمعلومات العاملين أو مهاراتهم أو اتجاهاتهم.

3- المدى الزمني :

قد تكون الاحتياجات التدريبية ذات أهداف قصيرة المدى، وقد تكون ذات أهداف بعيدة المدى تمتد إلى خمس أو عشر سنوات.

4- المدى الكمي أو الكيفي :

الاحتياجات التدريبية قد تكون احتياجات نوعية (Qualitative)، أو تكون احتياجات كمية (Quantitative) يُعبر عنها بعدد الوظائف التي تحتاج إلى تنمية، أو عدد الأفراد الذين سيتدربون، أو ينتقلون إلى وظائف أخرى. إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها :

يتناول هذا الجزء الهدف من الدراسة الميدانية وخطوات بناء أداة الدراسة التي قام بها الباحث والتي تشتمل على عينة الدراسة - أداة الدراسة (تقنيها) - الأساليب الإحصائية المستخدمة - نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها). الهدف من الدراسة الميدانية :

التعرف على الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. خطوات بناء الاستبانة :

1- الدراسة الاستطلاعية :

قام بها الباحث على عينة عشوائية من مُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، والتي بينت أن البرامج التدريبية الحالية لا تفي بمتطلبات واحتياجات المُدربين، كما أنها لا تواكب المتغيرات الحديثة في التدريب، وكذلك يوجد قصور في البرامج التدريبية الحالية، وهذا ما دفع الباحث للقيام بالدراسة الحالية للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

- الاستبانة في صورتها النهائية :

بعد عرض الاستبيان على مجموعة من السادة المُحكّمين ظهر الاستبيان في صورته النهائية: [واقع برامج التدريب الحالية]، وعدد فقراتها (17) فقرة - [أهمية تحديد الاحتياجات

التدريبية] وعدد فقراتها (17) - [أهمية برامج التدريب] وعدد فقراتها (17) - [معوقات برامج التدريب الحالية] وعدد فقراتها (12) - [مقترحات تطوير البرامج التدريبية]، وعدد فقراتها (12).
عينة الدراسة وخصائصها

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (60) مُدرب للغة العربية والتربية الإسلامية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

- 1- استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية
- 2- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 3- استخدام اختبار (ت) (T-Test) للتعرف على دلالة الفروق بين مجموعتين.
- 4- استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق التي تعزى إلى أكثر من مجموعتين.
- 5- استخدام صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي لصدق الاستبانة.
- 6- استخدام معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة.
- 7- التجزئة النصفية لسبيرمان براون لثبات الاستبانة.
- 8- اختبار حسن المطابقة مربع (كا²) (Chi Square)، للمقارنة بين التكرارات المشاهدة أو الملاحظة (ه)، والتكرارات المتوقعة (ق)، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{كا}^2 = \frac{\text{مج (ه - ق)}}{2}$$

- وتم استخدام (كا²) في البحث الحالي لبيان دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة على كل عبارة، من حيث درجة تحققها في الواقع الفعلي.
- 9- استخدام معامل الارتباط لبيرسون.
تقنين أداة الدراسة :

قام الباحث بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي :

1- صدق أداة الدراسة :

- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (1) معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
--------	-------------------------------

**0.69	الأول
**0.74	الثاني
**0.79	الثالث
**0.72	الرابع
**0.70	الخامس

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن المحاور تتسق مع الاستبانة ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.69 - 0.79) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ب - صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) :

وتم حسابه عن طريق المقارنة بين المرتفعين والمنخفضين على المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة والجدول التالي يوضح هذه المقارنة :

جدول (2) الفروق بين المنخفضين والمرتفعين على محاور الاستبانة والاستبانة ككل

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	محاور الاستبانة
دالة إحصائية عند مستوى 0.01	18.68	4.62 3.89	49.82 77.23	17 17	المنخفضون المرتفعون	الأول
دالة إحصائية عند مستوى 0.01	14.3	5.7 3.75	59.5 84.43	14 16	المنخفضون المرتفعون	الثاني
دالة إحصائية عند مستوى 0.01	19.44	5.13 1.35	59.41 83.79	17 18	المنخفضون المرتفعون	الثالث
دالة إحصائية عند مستوى 0.01	17.21	4.47 3.77	27.73 54.92	15 13	المنخفضون المرتفعون	الرابع
دالة إحصائية عند مستوى 0.01	13.5	4.9 1.16	42.72 58.77	18 18	المنخفضون المرتفعون	الخامس
دالة إحصائية عند مستوى 0.01	12.68	17.49 14.56	265.11 355.62	18 18	المنخفضون المرتفعون	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ، والذي يدل على الصدق التمييزي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل. ثبات الاستبانة :

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما : طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة، والاستبانة ككل، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات :

جدول (3) معاملات الثبات لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ	المحور
---------------------------------	--------------------	--------

0.89	0.94	الأول
0.71	0.81	الثاني
0.82	0.89	الثالث
0.89	0.91	الرابع
0.78	0.88	الخامس
0.72	0.92	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات الاستبانة. نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها) :

1- نتائج استجابات أفراد العينة حول محاور الاستبانة :

- النتائج الخاصة بالمحور الأول :

يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية وقيم كا² ودلالاتها، والأوزان النسبية لاستجابات العينة ككل على العبارات في محور واقع برامج التدريب الحالية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

النتائج الخاصة بالمحور الأول : واقع برامج التدريب الحالية

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الأول

اختبار التتابع		الترتيب	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	ضعيفة جدا		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		المحور الأول	
الدالة	كا				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
0.01	دال عند	20.67	3	80.00	288	0.0	0	4.2	3	23.6	17	40.3	29	31.9	23	يتم التدريب وفق احتياجات محددة تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات وتكوين الاتجاهات.
0.01	دال عند	32.78	2	80.00	288	0.0	0	2.8	2	20.8	15	50.0	36	26.4	19	يعمل التدريب على مواكبة التغيرات وزيادة الكفاءة وملاءمة تغيرات العصر.
0.01	دال عند	26.22	5	77.22	278	0.0	0	2.8	2	30.6	22	44.4	32	22.2	16	يستخدم التدريب أساليب ووسائل تدريبية مناسبة ثلاث محتوى وأهداف البرامج التدريبية .
0.01	دال عند	24.44	6	76.67	276	0.0	0	2.8	2	33.3	24	41.7	30	22.2	16	يتضمن التدريب أهدافاً وإجراءات واضحة بما يجعلها تحقق أهدافها التي تسعى إليها .
0.01	دال عند	29.11	1	80.56	290	0.0	0	1.4	1	23.6	17	45.8	33	29.2	21	يرتبط التدريب بشكل مباشر بطبيعة عمل المتدربين .
0.01	دال عند	30.56	4	78.06	281	0.0	0	2.8	2	26.4	19	48.6	35	22.2	16	يراعي التدريب مستوى المشاركين وطبيعة وظائفهم.
0.01	دال عند	23.44	9	74.44	268	0.0	0	4.2	3	38.9	28	37.5	27	19.4	14	يشتمل التدريب على أساليب وطرق وأنشطة مناسبة ومتنوعة.
0.01	دال عند	57.44	15	70.00	252	1.4	1	6.9	5	40.3	29	43.1	31	8.3	6	يستغرق التدريب مدة كافية لتحقيق الهدف منه.
0.01	دال عند	24.25	17	67.50	243	2.8	2	16.7	12	36.1	26	29.2	21	15.3	11	يتناسب توقيت التدريب مع أوقات المتدربين.
0.01	دال عند	38.56	11	72.22	260	1.4	1	6.9	5	40.3	29	31.9	23	19.4	14	تتوافر الأجهزة الحديثة اللازمة في التدريب.
0.01	دال عند	49.53	8	74.72	269	2.8	2	2.8	2	30.6	22	45.8	33	18.1	13	يهتم التدريب باختيار أفضل المتدربين طبقاً لموضوع التدريب.
0.01	دال عند	66.47	7	76.39	275	1.4	1	2.8	2	25.0	18	54.2	39	16.7	12	يلام التدريب احتياجات المتدربين.
0.01	دال عند	25.44	13	71.94	259	0.0	0	8.3	6	36.1	26	43.1	31	12.5	9	يُنحى التدريب الفرصة أمام المُتدربين لتخطيط البرامج وتنفيذها وتقييمها.
0.01	دال عند	24.53	16	69.17	249	2.8	2	13.9	10	36.1	26	29.2	21	18.1	13	يتم التدريب وفق أسلوب إدارة الجودة الشاملة في التدريب.
0.01	دال عند	12.78	10	73.61	265	0.0	0	9.7	7	33.3	24	36.1	26	20.8	15	يتم التدريب وفق أسلوب الإدارة الأهداف في التدريب.
0.01	دال عند	18.22	14	71.11	256	0.0	0	11.1	8	36.1	26	38.9	28	13.9	10	يتم التدريب وفق أسلوب إدارة الأزمات في التدريب.
0.01	دال عند	22.78	12	71.94	259	0.0	0	6.9	5	43.1	31	33.3	24	16.7	12	يتم التدريب وفق أسلوب إدارة الوقت في التدريب.

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية في العبارات كلها، وتأتي العبارة رقم (5) (يرتبط التدريب بشكل مباشر بطبيعة عمل المتدربين) في المرتبة الأولى حيث بلغت أهميتها النسبية (80.56)، ويليه العبارة رقم (2) (يعمل التدريب على مواكبة التغيرات وزيادة الكفاءة وملاءمة تغيرات العصر)، وبلغت أهميتها النسبية (80.0)، وتأتي العبارة رقم (1) في المرتبة الثالثة (يتم التدريب وفق احتياجات محددة تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات وتكوين الاتجاهات)، حيث بلغت أهميتها النسبية (80) بينما تأتي العبارة رقم (9)، (يتناسب توقيت التدريب مع أوقات المتدربين) في المرتبة الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (67.50)، وتأتي العبارة رقم (14) (يتم التدريب وفق أسلوب إدارة الجودة الشاملة في التدريب) في المرتبة قبل الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (69.17).

وهذا يدل على أن هناك اهتماماً أن يرتبط التدريب بطبيعة عمل المدربين، بمعنى أن كل مختص في جزئية معينة هو المنوط بها بعملية التدريب، وكذلك ترى عينة البحث أن التدريب يعمل على مواكبة التغيرات وزيادة الكفاءة وملاءمة تغيرات العصر، فهم يعرفون أهمية التدريب بالنسبة لهم، وكذلك هم على وعى بأن التدريب يكون وفق احتياجات محددة تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات وتكوين الاتجاهات.

ولكن يعتبر تناسب توقيت التدريب مع أوقات المتدربين نقطة قصور، حيث ترى عينة الدراسة أن التدريب يكون في أوقات غير مناسبة لهم، و كذلك لا يكون هناك اهتمام بالتدريب وفق أسلوب إدارة الجودة الشاملة في التدريب.

النتائج الخاصة بالمحور الثاني :

جدول رقم (5) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمُدربي اللغة العربية والتربية الإسلامية

اختبار التتابع		الترتيب	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	ضعيفة جدا		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		المحور الثاني	
الدالة	كا				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
0.01	دال عند	58.78	5	89.17	321	0.0	0	1.4	1	4.2	3	41.7	30	52.8	38	يُعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية العامل الأساسي في رفع كفاءة المُدرِّبين في أداء مهامهم التدريبية.
0.01	دال عند	19.75	8	88.33	318	0.0	0	0.0	0	9.7	7	38.9	28	51.4	37	يُعد تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
0.01	دال عند	48.08	1	92.78	334	0.0	0	0.0	0	6.9	5	22.2	16	70.8	51	عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مُسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت.
0.01	دال عند	21.58	6	88.89	320	0.0	0	0.0	0	9.7	7	36.1	26	54.2	39	تُساعد الاحتياجات التدريبية على إكساب المُدرِّبين مهارات واتجاهات وخبرات تُساعد في التغلب على المشكلات.
0.01	دال عند	43.75	2	92.50	333	0.0	0	0.0	0	5.6	4	26.4	19	68.1	49	تحديد الاحتياجات التدريبية من الأمور المهمة لنجاح عملية التدريب.
0.01	دال عند	24.33	4	89.44	322	0.0	0	0.0	0	8.3	6	36.1	26	55.6	40	يُساعد تحديد الاحتياجات التدريبية على رفع الروح المعنوية لدى المُدرِّبين.
0.01	دال عند	25.58	3	89.72	323	0.0	0	0.0	0	8.3	6	34.7	25	56.9	41	يُسهل تحديد الاحتياجات التدريبية في تصميم وإعداد البرامج التدريبية على نحو أفضل.
0.01	دال عند	18.08	11	87.22	314	0.0	0	0.0	0	9.7	7	44.4	32	45.8	33	يُسهل تحديد الاحتياجات التدريبية في تحديد معايير تقييم الأداء التدريبي.
0.01	دال عند	16.58	12	84.72	305	0.0	0	0.0	0	12.5	9	51.4	37	36.1	26	تقل قيمة التكاليف المُخصصة للتدريب من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية.
0.01	دال عند	52.11	7	88.61	319	0.0	0	1.4	1	8.3	6	36.1	26	54.2	39	تلعب الاحتياجات التدريبية دوراً هاماً في تشخيص المشكلات والتخطيط لها.
0.01	دال عند	20.25	10	87.50	315	0.0	0	0.0	0	8.3	6	45.8	33	45.8	33	يُعيد تحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير البرامج التدريبية القائمة.
0.01	دال عند	50.56	9	87.50	315	0.0	0	1.4	1	6.9	5	44.4	32	47.2	34	يُسهل تحديد الاحتياجات التدريبية في تحديد التدريب الملائم لتحسين وتطوير العملية التدريبية.
0.01	دال عند	28.14	17	76.39	275	4.2	3	12.5	9	13.9	10	36.1	26	33.3	24	يُشارك المُدرِّبين في تحديد الاحتياجات التدريبية.
0.01	دال عند	57.03	13	81.67	294	1.4	1	2.8	2	15.3	11	47.2	34	33.3	24	تحديد الاحتياجات التدريبية للمُدرِّبين في ضوء أهداف التدريب.
0.01	دال عند	24.44	14	80.56	290	2.8	2	0.0	0	22.2	16	41.7	30	33.3	24	تُحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة.
0.01	دال عند	44.67	16	77.22	278	2.8	2	2.8	2	25.0	18	44.4	32	25.0	18	تُحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء نتائج الأبحاث العلمية الهامة.
0.01	دال عند	22.44	15	79.72	287	1.4	1	0.0	0	29.2	21	37.5	27	31.9	23	تُحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء ما يراه الخبراء والمتخصصون.

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية في العبارات كلها، وتأتي العبارة رقم (3) (عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت) في المرتبة الأولى حيث بلغت أهميتها النسبية (92.78) ويليه العبارة رقم (5) (تحديد الاحتياجات التدريبية من الأمور المهمة لنجاح عملية التدريب) وبلغت أهميتها النسبية (92.5)، وتأتي العبارة رقم (7) في المرتبة الثالثة (يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية في تصميم وإعداد البرامج التدريبية على نحو أفضل) حيث بلغت أهميتها النسبية (89.72) بينما تأتي العبارة رقم (13) (يشارك المُتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية) في المرتبة الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (76.39) وتأتي العبارة رقم (16) (تُحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء نتائج الأبحاث العلمية الهامة) في المرتبة قبل الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (77.22).

وهذا يدل على أن هناك اهتماماً و وعى من عينة البحث، وإيمانهم بأن عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت، وكذلك ترى عينة البحث أن تحديد الاحتياجات التدريبية من الأمور الهامة لنجاح عملية التدريب، فهم يعرفون أهمية التدريب وفق الاحتياجات التي يريدونها، وكذلك هم على وعي بأن تحديد الاحتياجات التدريبية يُساعد في تصميم وإعداد برامج التدريب على نحو أفضل.

ولكن ترى عينة البحث أن المُتدربين لا يشاركون في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتُعد بمثابة نقطة قصور، حيث ترى عينة البحث أن المُتدربين لا يتدخلون في تحديد هذه الدورات، وكذلك لا تُحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء نتائج الأبحاث العلمية الهامة.

النتائج الخاصة بالمحور الثالث :

جدول رقم (6) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة الخاصة بمحور أهمية برامج التدريب للمتدربين

م	المحور الثالث	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	اختبار التوافق	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	ك	دالة					
1	تُساعد برامج التدريب على مواكبة تغيرات العصر.	47.2	34	40.3	29	12.5	9	0.0	0	0.0	0	313	86.94	3	14.58	دال عند 0.01
2	تعمل برامج التدريب على تحقيق الأهداف المطلوبة والارتقاء بالعملية التدريبية.	48.6	35	40.3	29	11.1	8	0.0	0	0.0	0	315	87.50	1	16.75	دال عند 0.01
3	تعتمد برامج التدريب على أحدث الأساليب والطرق والوسائل التدريبية.	31.9	23	36.1	26	30.6	22	1.4	1	0.0	0	287	79.72	17	21.89	دال عند 0.01
4	يكتسب المتدربين من خلال برامج التدريب أساليب جديدة ووسائل مُتعددة تُساعدهم في أداء مهامهم وأعمالهم بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.	47.2	34	31.9	23	20.8	15	0.0	0	0.0	0	307	85.28	10	7.58	دال عند 0.01
5	تعمل برامج التدريب على إكساب المتدربين المهارات والمعارف والاتجاهات الحديثة.	48.6	35	38.9	28	11.1	8	1.4	1	0.0	0	312	86.67	6	43.22	دال عند 0.01
6	تزيد برامج التدريب من اهتمامات المتدربين وتوجيه سلوكهم.	38.9	28	44.4	32	16.7	12	0.0	0	0.0	0	304	84.44	12	9.33	دال عند 0.01
7	تُساعد برامج التدريب المُدرِّبين على فهم المؤسسات التي يعملون بها واستيعاب أدوارهم.	41.7	30	38.9	28	18.1	13	0.0	0	1.4	1	303	84.17	13	31.00	دال عند 0.01
8	تُنمي برامج التدريب المهارات الفنية للمتدربين.	44.4	32	43.1	31	12.5	9	0.0	0	0.0	0	311	86.39	7	14.08	دال عند 0.01
9	تُساعد برامج التدريب على تطوير مهارات الاتصال المختلفة.	48.6	35	38.9	28	12.5	9	0.0	0	0.0	0	314	87.22	2	15.08	دال عند 0.01
10	تعمل برامج التدريب على رفع وزيادة الروح المعنوية للمتدربين وزيادة الثقة بالنفس.	45.8	33	41.7	30	12.5	9	0.0	0	0.0	0	312	86.67	5	14.25	دال عند 0.01
11	تُساعد برامج التدريب على تأهيل المتدربين لشغل مناصب قيادية.	41.7	30	47.2	34	11.1	8	0.0	0	0.0	0	310	86.11	8	16.33	دال عند 0.01
12	تُسهل برامج التدريب في إكساب المتدربين خبرات جديدة تؤهلهم إلى تحمل المسؤولية.	43.1	31	50.0	36	5.6	4	1.4	1	0.0	0	312	86.67	4	54.33	دال عند 0.01
13	تعمل برامج التدريب على زيادة قدرة المتدربين على التفكير المُبدع ومواجهة المشكلات.	37.5	27	44.4	32	18.1	13	0.0	0	0.0	0	302	83.89	15	8.08	دال عند 0.01
14	تُنمي برامج التدريب الاتجاهات السليمة للمتدربين نحو تقديرهم لقيمة العمل.	37.5	27	43.1	31	16.7	12	1.4	1	1.4	1	298	82.78	16	55.50	دال عند 0.01
15	تُنمي برامج التدريب المهارات الإدارية للمتدربين.	36.1	26	54.2	39	6.9	5	0.0	0	2.8	2	305	84.72	11	51.67	دال عند 0.01
16	تُنمي برامج التدريب المهارات القيادية للمتدربين.	36.1	26	50.0	36	12.5	9	1.4	1	0.0	0	302	83.89	14	42.11	دال عند 0.01
17	تشتمل برامج التدريب على المسؤوليات والواجبات التي يجب أن يقوم بها المُدرِّبين.	41.7	30	47.2	34	9.7	7	0.0	0	1.4	1	309	85.83	9	45.00	دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية في أغلب العبارات، وتأتي العبارة رقم (2) (تعمل برامج التدريب على تحقيق الأهداف المطلوبة والارتقاء بالعملية التدريبية) في المرتبة الأولى حيث بلغت أهميتها النسبية (87.50)، يليها العبارة رقم (9) (تُساعد برامج التدريب على تطوير مهارات الاتصال المختلفة)، وبلغت أهميتها النسبية (87.22)، وتأتي العبارة رقم (1) في المرتبة الثالثة (تُساعد برامج التدريب على مواكبة تغيرات العصر) حيث بلغت أهميتها النسبية (86.94) بينما تأتي العبارة رقم (3) (تعتمد برامج التدريب على أحدث الأساليب والطرق والوسائل التدريبية) في المرتبة الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (79.72)، وتأتي العبارة رقم (14) (تُثمي برامج التدريب الاتجاهات السليمة للمتدربين نحو تقديرهم لقيمة العمل) في المرتبة قبل الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (82.78).

وهذا يدل على أن هناك اهتماماً ووعياً من عينة البحث نحو الاحتياجات التدريبية، وأن برامج التدريب تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة من المُدربين والارتقاء بالعملية التدريبية وزيادة الكفاءة، وكذلك ترى أن برامج التدريب تُساعد على تطوير مهارات الاتصال المختلفة، وكذلك هم على وعى بأن برامج التدريب تُساعد على مواكبة تغيرات العصر. وترى عينة البحث أن برامج التدريب تفتقر للاعتماد على أحدث الأساليب والطرق والوسائل التدريبية، وكذلك لا تُثمي برامج التدريب الاتجاهات السليمة للمتدربين نحو تقديرهم لقيمة العمل.

النتائج الخاصة بالمحور الرابع :

جدول (7) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة معوقات برامج التدريب الحالية

م	المحور الرابع	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	اختبار التتابع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	ك	دالة					
1	تتعارض أوقات التدريب مع أوقات المتدربين.	18.1	13	33.3	24	22.2	16	20.8	15	5.6	4	243	67.50	7	14.25	دال عند 0.01
2	يغفل التدريب الفروق الفردية بين المتدربين.	18.1	13	40.3	29	27.8	20	11.1	8	2.8	2	259	71.94	4	30.64	دال عند 0.01
3	تعارض التدريب مع ميول واتجاهات واحتياجات المتدربين.	12.5	9	27.8	20	38.9	28	12.5	9	8.3	6	233	64.72	11	23.97	دال عند 0.01
4	اعتماد التدريب على الطرق التقليدية.	13.9	10	29.2	21	33.3	24	16.7	12	6.9	5	235	65.28	10	17.31	دال عند 0.01
5	ضعف التواصل بين المُدرِّب والمُتدرب في أثناء عملية التدريب.	11.1	8	27.8	20	30.6	22	23.6	17	6.9	5	225	62.50	12	15.64	دال عند 0.01
6	إهمال التدريب بعض الفئات والعمليات بالمؤسسات التدريبية.	18.1	13	33.3	24	31.9	23	12.5	9	4.2	3	251	69.72	6	22.72	دال عند 0.01
7	تتضمن برامج التدريب أعداد كبيرة من المُتدربين مما يؤثر في تحقيق أهدافها.	15.3	11	30.6	22	27.8	20	18.1	13	8.3	6	235	65.28	9	12.03	دال عند 0.01
8	غياب المرونة الكافية في التدريب.	15.3	11	37.5	27	22.2	16	18.1	13	6.9	5	242	67.22	8	18.28	دال عند 0.01
9	عدم استمرارية التدريب طوال فترات العام.	23.6	17	44.4	32	19.4	14	6.9	5	5.6	4	269	74.72	1	35.64	دال عند 0.01
10	مدة التدريب غير كافية.	26.4	19	38.9	28	16.7	12	16.7	12	1.4	1	268	74.44	2	27.58	دال عند 0.01
11	ضعف الاتصال الإداري مع الجهات التدريبية.	23.6	17	34.7	25	27.8	20	12.5	9	1.4	1	264	73.33	3	24.94	دال عند 0.01
12	بُعد المحتوى التدريبي عن أهداف التدريب.	26.4	19	27.8	20	25.0	18	15.3	11	5.6	4	255	70.83	5	12.86	دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية في جميع العبارات، وتأتي العبارة رقم (9) (عدم استمرارية التدريب طوال فترات العام) في المرتبة الأولى حيث بلغت أهميتها النسبية (74.72)، يليها العبارة رقم (10) (مدة التدريب غير كافية)، وبلغت أهميتها النسبية (74.44%)، وتأتي العبارة رقم (11) في المرتبة الثالثة (ضعف الاتصال الإداري مع الجهات التدريبية) حيث بلغت أهميتها النسبية (73.33) بينما تأتي العبارة رقم (5) (ضعف التواصل بين المدرب والمتدرب في أثناء عملية التدريب) في المرتبة الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (62.50) وتأتي العبارة رقم (3) (تعارض التدريب مع ميول واتجاهات واحتياجات المتدربين) في المرتبة قبل الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (64.72).

وهذا يدل على أن هناك وعياً من عينة البحث بأن أكبر معوق يواجهونه أن التدريب لا يستمر طوال فترات العام، فلا بد أن يستمر طوال العام، وكذلك ترى أن مدة التدريب غير كافية، فيجب أن تكون مدة التدريب كافية حتى يُمكن استيعاب ما تدربوا عليه، وكذلك هم على وعي بأن ضعف الاتصال الإداري مع الجهات التنسيقية من المعوقات التي تحول دون عملية التدريب. ولكن ترى عينة البحث أنه يأتي في آخر المعوقات ضعف التواصل بين المُدرب والمتدرب في أثناء عملية التدريب، وكذلك تعارض التدريب مع ميول واتجاهات واحتياجات المتدربين.

النتائج الخاصة بالمحور الخامس : مقترحات تطوير البرامج التدريبية

جدول رقم (8) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة

م	المحور الخامس	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الترتيب	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	اختبار التتابع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	ك	دالة					
1	من الضروري أن يربط التدريب بين أهداف المديرين وأهداف المؤسسات التي يعملون بها.	39	54.2	25	34.7	7	9.7	1	1.4	0	0.0	6	88.33	318	50.00	دال عند 0.01
2	تركيز التدريب على الاتجاهات العلمية وربطها بالحياة العملية.	38	52.8	25	34.7	8	11.1	0	0.0	1	1.4	8	87.50	315	46.56	دال عند 0.01
3	استمرار التدريب طوال الحياة الوظيفية.	31	43.1	25	34.7	12	16.7	4	5.6	0	0.0	10	83.06	299	25.00	دال عند 0.01
4	يجب أن يكون التدريب أكثر مرونة.	31	43.1	28	38.9	10	13.9	1	1.4	2	2.8	9	83.61	301	56.47	دال عند 0.01
5	من الضروري أن يكون التدريب في مواقع العمل.	18	25.0	23	31.9	20	27.8	9	12.5	2	2.8	12	72.78	262	20.92	دال عند 0.01
6	اعتماد التدريب على أساليب حديثة تُحقق الأهداف المرجوة.	40	55.6	26	36.1	5	6.9	0	0.0	1	1.4	5	88.89	320	55.89	دال عند 0.01
7	ضرورة مراعاة تقليل عدد الأفراد المتدربين.	28	38.9	28	38.9	12	16.7	4	5.6	0	0.0	11	82.22	296	24.00	دال عند 0.01
8	يجب أن يواكب التدريب التطور العلمي والتكنولوجي.	48	66.7	18	25.0	6	8.3	0	0.0	0	0.0	1	91.67	330	39.00	دال عند 0.01
9	مراعاة التنوع في الأساليب التدريبية.	48	66.7	18	25.0	5	6.9	1	1.4	0	0.0	2	91.39	329	75.44	دال عند 0.01
10	شمول التدريب للجانب التطبيقي إلى الجانب النظري.	42	58.3	23	31.9	7	9.7	0	0.0	0	0.0	4	89.72	323	25.58	دال عند 0.01
11	مراعاة التوقيت المناسب لبرامج التدريب.	42	58.3	20	27.8	7	9.7	2	2.8	1	1.4	7	87.78	316	82.03	دال عند 0.01
12	ارتباط التدريب باحتياجات المتدربين.	45	62.5	19	26.4	8	11.1	0	0.0	0	0.0	3	90.28	325	30.08	دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية في العبارات كلها وتأتي العبارة رقم (8) (يجب أن يواكب التدريب التطور العلمي والتكنولوجي) في المرتبة الأولى حيث بلغت أهميتها النسبية (91.67) ويليه العبارة رقم (9) (مراعاة التنوع في الأساليب التدريبية) وبلغت أهميتها النسبية (91.39)، وتأتي العبارة رقم (12) في المرتبة الثالثة (ارتباط التدريب باحتياجات العاملين) حيث بلغت أهميتها النسبية (90.28) بينما تأتي العبارة رقم (5) (من الضروري أن يكون التدريب في مواقع العمل) في المرتبة الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (72.78) وتأتي العبارة رقم (7) (ضرورة مراعاة تقليل عدد الأفراد المتدربين) في المرتبة قبل الأخيرة وبلغ أهميتها النسبية (2.228). وهذا يدل على أن هناك اهتماماً ووعياً من عينة البحث بأن أكثر المقترحات أهمية أنه يجب أن يواكب التدريب التطور العلمي والتكنولوجي، وكذلك ترى مراعاة التنوع في الأساليب التدريبية، وكذلك هم على وعى بأن يرتبط التدريب باحتياجات العاملين . ولكن ترى عينة البحث أنه يأتي في آخر المقترحات أنه من الضروري أن يكون التدريب في مواقع العمل، وكذلك ضرورة مراعاة تقليل عدد الأفراد المتدربين.

النتائج المتعلقة بفروض البحث :
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي .

جدول (9) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
الأول	بكالوريوس	25	2.68	10.37	0.05	غير دالة إحصائياً
	دبلوم عام في التربية	47	2.81	10.74		
الثاني	بكالوريوس	25	2.60	7.76	0.44	غير دالة إحصائياً
	دبلوم عام في التربية	47	3.62	9.96		
الثالث	بكالوريوس	25	1.88	8.67	0.50	غير دالة إحصائياً
	دبلوم عام في التربية	47	3.04	9.71		
الرابع	بكالوريوس	25	2.08	10.62	0.49	غير دالة إحصائياً
	دبلوم عام في التربية	47	0.91	9.03		
الخامس	بكالوريوس	25	0.44	6.86	1.25	غير دالة إحصائياً
	دبلوم عام في التربية	47	2.45	6.29		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	25	99.68	23.62	0.45	غير دالة إحصائياً
	دبلوم عام في التربية	47	02.83	29.97		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس و الحاصلين على الدبلوم العام في التربية في محور واقع برامج التدريب الحالية حيث كانت قيمة "ت" = 0.05 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم العام في التربية في المحور الثاني حيث كانت قيمة "ت" = 1.7 و هي غير دالة إحصائياً، ويتضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم العام في التربية في المحور الثالث حيث كانت قيمة "ت" = 1.6 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم العام في التربية في المحور الرابع حيث كانت قيمة "ت" = 0.23 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم العام في التربية في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ت" = 1.29 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم العام في التربية في الدرجة الكلية للاستبانة حيث كانت قيمة "ت" = 0.73 وهي غير دالة إحصائياً.

وهذا يدل على أن المُدرِّبين سواء الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم العام

في التربية يحتاجون إلى نفس القدر من برامج التدريب والاحتياجات التدريبية.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى إلى نوع الإعداد.

جدول (10) يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في

محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير نوع الأعداد

المحور	نوع الأعداد	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
الأول	تربوي	49	2.86	10.12	0.11	غير دالة إحصائياً
	غير تربوي	23	2.57	11.61		
الثاني	تربوي	49	2.39	9.65	1.18	غير دالة إحصائياً
	غير تربوي	23	5.13	8.09		
الثالث	تربوي	49	1.55	9.85	1.45	غير دالة إحصائياً
	غير تربوي	23	4.96	7.75		
الرابع	تربوي	49	9.96	8.98	1.79	غير دالة إحصائياً
	غير تربوي	23	4.22	10.28		
الخامس	تربوي	49	1.94	6.22	0.35	غير دالة إحصائياً
	غير تربوي	23	1.35	7.23		
الدرجة الكلية	تربوي	49	98.69	25.57	1.36	غير دالة إحصائياً
	غير تربوي	23	08.22	31.66		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين وغير التربويين في محور واقع برامج التدريب الحالية حيث كانت قيمة "ت" = 0.11 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين وغير التربويين في المحور الثاني؛ حيث كانت قيمة "ت" = 1.18 ، وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين وغير التربويين في المحور الثالث حيث كانت قيمة "ت" = 1.45، وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين وغير التربويين في المحور الرابع حيث كانت قيمة "ت" = 1.79 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين وغير التربويين في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ت" = 0.35، وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين وغير التربويين في الدرجة الكلية للاستبانة حيث كانت قيمة "ت" = 1.36 ، وهي غير دالة إحصائياً.

وهذا يدل على أن المُتدربين سواء التربويين وغير التربويين يحتاجون إلى نفس القدر من

برامج التدريب والاحتياجات التدريبية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تُعزى إلى متغير عدد

سنوات الخبرة.

جدول (11) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية
في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لسنوات الخبرة

ع	م	ن	سنوات الخبرة	المحور
8.35	64.31	13	أقل من سنة	الأول
12.95	61.85	20	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
10.85	59.73	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
8.02	59.92	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
8.11	69.25	12	من 15 سنة فأكثر	
6.71	73.00	13	أقل من سنة	الثاني
9.47	73.20	20	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
9.22	74.00	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
10.67	68.67	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
8.94	77.33	12	من 15 سنة فأكثر	
8.62	72.92	13	أقل من سنة	الثالث
8.73	74.65	20	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
11.20	69.13	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
10.82	70.42	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
5.66	75.58	12	من 15 سنة فأكثر	
9.47	41.46	13	أقل من سنة	الرابع
10.86	41.40	20	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
5.63	40.47	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
12.54	40.92	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
9.35	42.50	12	من 15 سنة فأكثر	
7.69	50.77	13	أقل من سنة	الخامس
7.16	52.40	20	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
6.24	51.07	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
6.61	50.67	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
4.42	53.67	12	من 15 سنة فأكثر	
26.40	302.46	13	أقل من سنة	الدرجة الكلية
28.32	303.50	20	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
22.90	294.40	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
34.62	290.58	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
21.44	318.33	12	من 15 سنة فأكثر	

جدول (12) تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين

متوسطات محاور الاستبانة والدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	787.57	4	196.89	1.85	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7101.42	67	105.99		
	الكلية	7888.99	71			
الثاني	بين المجموعات	461.45	4	115.36	1.38	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	5566.53	67	83.08		
	الكلية	6027.99	71			
الثالث	بين المجموعات	429.57	4	107.39	1.25	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	5733.04	67	85.57		
	الكلية	6162.61	71			
الرابع	بين المجموعات	29.97	4	7.49	0.08	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	6451.68	67	96.29		
	الكلية	6481.65	71			
الخامس	بين المجموعات	86.13	4	21.53	0.49	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2925.37	67	43.66		
	الكلية	3011.50	71			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5674.57	4	1418.64	1.93	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	49185.41	67	734.11		
	الكلية	54859.99	71			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في محور واقع برامج التدريب الحالية حيث كانت قيمة "ف" = 1.85 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في المحور الثاني؛ حيث كانت قيمة "ف" = 1.38 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في المحور الثالث؛ حيث كانت قيمة "ف" = 1.25 وهي غير دالة إحصائياً، يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في المحور الرابع؛ حيث كانت قيمة "ف" = 0.08 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ف" = 0.49 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ف" = 1.93 وهي غير دالة إحصائياً.

وهذا يدل على أن المُتدربين من أصحاب الخبرات المختلفة يحتاجون إلى نفس القدر من برامج التدريب والاحتياجات التدريبية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الدورات

التدريبية.

جدول (13) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية
في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً للدورات التدريبية

المحور	الدورات التدريبية	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
الأول	نعم	54	62.50	10.75	0.36	غير دالة إحصائياً
	لا	18	63.56	10.15		
الثاني	نعم	54	72.85	9.43	0.65	غير دالة إحصائياً
	لا	18	74.50	8.67		
الثالث	نعم	54	72.87	9.20	0.36	غير دالة إحصائياً
	لا	18	71.94	9.91		
الرابع	نعم	54	40.96	9.46	0.54	غير دالة إحصائياً
	لا	18	42.39	10.04		
الخامس	نعم	54	51.93	6.18	0.39	غير دالة إحصائياً
	لا	18	51.22	7.59		
الدرجة الكلية	نعم	54	301.11	27.43	0.32	غير دالة إحصائياً
	لا	18	303.61	29.59		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية والذين لم يحصلوا في محور واقع برامج التدريب الحالية، حيث كانت قيمة "ت" = 0.36 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية والذين لم يحصلوا في المحور الثاني، حيث كانت قيمة "ت" = 0.65 وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية والذين لم يحصلوا في المحور الثالث، حيث كانت قيمة "ت" = 0.36 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية والذين لم يحصلوا في المحور الرابع؛ حيث كانت قيمة "ت" = 0.54 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية والذين لم يحصلوا في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ت" = 0.39 وهي غير دالة إحصائياً، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية والذين لم يحصلوا في الدرجة الكلية للاستبانة حيث كانت قيمة "ت" = 0.32 وهي غير دالة إحصائياً.

نتائج وتوصيات الدراسة :

أولاً : نتائج الدراسة :

أسفرت نتائج الدراسة النظرية والميدانية على عدة نقاط هامة منها :

1- النتائج النظرية :

- ضرورة أن تكون الاحتياجات التدريبية هي المنطلق الرئيس لتصميم البرامج التدريبية للمتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
- إن مدير الهيئة هو المسئول الأول والأخير عن حسن إدارة العملية التدريبية داخل الهيئة ومُتابعة جميع المُدربين، وتحديد أولويات التدريب، وذلك من خلال إعداد قائمة يومية بالأعمال التدريبية المُراد إنجازها، ومن ثم تحديد المهام الرئيسية وكل فرد داخل الهيئة، وتحديد الوقت اللازم لكل عمل، حتى يتم إنجاز العملية التدريبية على أحسن وجه.
- ضرورة تبني الاتجاهات الإدارية الحديثة في التدريب مثل (إدارة الجودة الشاملة، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، والإدارة بالأهداف)، وذلك لمسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي في مجال التدريب.

1- النتائج الميدانية :

- هناك اهتمام بارتباط التدريب بطبيعة عمل المُدربين، بمعنى أن كل مختص في جزئية مُعينة هو المنوط بها بعملية التدريب، ولكن يعتبر تناسب توقيت التدريب مع أوقات المتدربين نقطة قصور.
- إن عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مُسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت، وأن مدير المؤسسة لا يُشارك في تحديد الاحتياجات التدريبية وتُعد بمثابة نقطة قصور.
- إن برامج التدريب تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة من المُدربين والارتقاء بالعملية التدريبية وزيادة الكفاءة التدريبية، ولكن لا تعتمد برامج التدريب على أحدث الأساليب والطرق والوسائل التدريبية وتُعد بمثابة نقطة قصور.
- إن أكبر معوق يواجهونه أن عملية التدريب لا تستمر طوال فترات العام، وهذا يؤدي إلى ضعف التواصل بين المُدرب والمتدرب في أثناء عمله.

ثانياً : توصيات ومقترحات الدراسة :

بناء على النتائج التي أسفرت عنها الدراسة والتي من أهمها يوصي الباحث بما يلي:

- تصميم برامج تدريبية للمتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء حاجاتهم التدريبية.
- الأخذ بمبدأ التدريب المُستمر للمتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
- إجراء المزيد من الدراسات حول الاحتياجات التدريبية للمتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- 1- مصطفى ، أحمد سيد: إدارة الموارد البشرية من منظور القرن الحادي والعشرين، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 2000، ص 266.
- 2- علي ، أسامة محمد سيد: نظام مقترح لتدريب شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية بمصر في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة حلوان، القاهرة، 2004م.
- 3- الخباز، جمال محمود أحمد : الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه، غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس، القاهرة، 1999م.
- 4- الطعاني، حسن أحمد ، التدريب: مفهومة، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، دار الشروق، عمان، 2002، ص29.
- 5- الخطيب، رداح & الخطيب ، أحمد: التدريب الفعال: جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 6- الشامي، رفعت عبد الحميد: موسوعة التعليم والتدريب، دار قرطبة للنشر، الرياض، 2009.
- 7- الزيايدي، عادل رمضان: تدريب الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2010 ، ص ص 51-53.
- 8- توفيق، عبد الرحمن: العملية التدريبية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2007، ص106.
- 9- حمادات، محمد حسن: القيادة التربوية في القرن الجديد، دار الحامد ، عمان ، 2012 ، ص ص 231-232.
- 10- ياغي، محمد عبد الفتاح: التدريب الإداري بين النظرية، والتطبيق، عمادة شؤون المكتبات -جامعة الملك عبد العزيز، الرياض ، 2009 ، ص90.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 11- Dasinger, Adam , A Problem – Based Approach To Training Of Educational Administrators About Nre Faculty Development ; A Research And Development Project Edd Columbia University, 2018.
- 12- Blake, Flanders: The Information Technology Training Needs Of Workers In Small Medium And Large Kansas Bunes PHD Ransas State University, 2018.
- 13- Balliger, Daria : The Design Implementation And Evaluation Of Awel-Lased Training Program For Future School Administrators In A northwest Florida School Diatrici EDD The University Of West Florida, 2020.
- 14- Allen, Gregory Wheeler : Crissis Management Training Needs Perceptions Of Virginia Principals EDD University Of Virginia, 2020.
- 15- Jamnis, Floyd Victoria : Training Needs Of Specific Teaming Disabilitiesdecision Makers Perceived By North Carolina Eligibility Committee Members EDD Virginia – Polytechnic – Institute – And State University, 2020.
- 16- Joni, Newman An Evaluation Of A Professional Development Technology Training Program As Reported By Selected School Administrators Edd, University Of Sarasota, 2019.
- 17- Gay, L.R.." Educational Research: Compliances For Analysis And Application", 4th Ed. New York Macmillan Publishing Company. 2018. P. 246.
- 18- Michee, I Potts, Training and Development, London: Kogan Page Limited, 2005, P, 188
- 19- Kamarninos, Patricia : Attitudes And Approchaes In A School Administrator Training Program Toward Preparing Administrators To Promote Emotional Intelligence Schools Pys D Rulggers The State University Of New Jersy, 2019.
- 20- Rothwell, William, Century vision of strategic Human Resource management, University park : Pennsylvania, 2011, P.194.
- 21- Zaha, Shamshevy : School Educational Administrators Understanding And Perceptions Of Gender Equity In Education And The Implications To Educational Administrative Training In Jilin Province Reaples

Republic Of China Med The University Of Regina –
Canada, 2019.