



جامعة المنصورة
كلية التربية



درجة امتلاك المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريسية

إعداد
طارق سعيد الهادي

إشراف
نواف موسى الشطناوي

أستاذ القيادة التربوية بكلية التربية/جامعة الباحة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة
العدد ١١٢ – أكتوبر ٢٠٢٠
درجة امتلاك المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة
للكفايات التدريسية

طارق سعيد الهادي

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة امتلاك المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبيّة من وجهة نظر المُتدربين. تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية، وتكونت عيّنة الدراسة من (400) مُتدرباً ومُتدربة، وذلك خلال الفصل الأول من العام الدراسي 1435 - 1436هـ، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وقام الباحث ببناء استبانة لقياس درجة امتلاك المدربين للكفايات التدريبيّة تكونت بصورتها النهائيّة من (34) فقرة شملت أربع مجالات، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك المدرب التربوي بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبيّة ككل جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3,04) وانحراف معياري (0.63)، وجاء مجال الكفايات العلميّة في المرتبة الأولى وبدرجة توفر كفاية متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3,24) وانحراف معياري (0.72)، بينما جاء مجال كفايات المدرب في الاتصال والتواصل الإنساني في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3,18) وانحراف معياري (0.74)، كما جاء مجال الكفايات الفنيّة في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة كذلك، وبمتوسط حسابي قدره (3,08) وانحراف معياري (0.72)، ثم جاء مجال الكفايات التقنيّة في المرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (2,66) وانحراف معياري (0.77).

Abstract

The purpose of this study was to examine Degree of possessing the competencies of trainers at the Educational training center in Al-Baha. The sample of the study consisted of (400) male and female trainees and was chosen by proportional stratified random sample. The study was conducted in the first semester on 1435 - 1436 AH. To achieve the objectives of the study a questionnaire was conducted to explore the competencies of trainers at the Educational training center in Al-Baha. It consisted in its final stage of (34) paragraphs covering four fields. Its validity and reliability was confirmed.

The results showed that the total degree of competencies came in a moderate degree for all domains with a mean of (3.04) and standard deviation (0.63). The scientific competencies came in the first rank in a moderate degree with a mean of (3.24) and standard deviation (0.72). The competencies of communication and human contact came in second rank in a moderate degree with a mean of (3.18) and standard deviation (0.74). The

competencies of Technical came in third rank in a moderate degree too with a mean of (3.08) and standard deviation (0.72). The competencies of Technology in fourth rank in a moderate degree with a mean of (2.66) and standard deviation (0.77).

مقدمه

يتزايد الاهتمام بالتربية باعتبارها أداة التغيير في المجتمع نحو النهوض به ليُصبح قادراً على العيش والبقاء بين المجتمعات المتحضرة، كما تُسهم في إعداد أفراده ليُصبحوا رواد حضارة إنسانية مُنفتحة على الآخر و مُعززة لقيمه المُثلى.

تُمثل الإدارات التربوية الركيزة الأساسية في الإشراف على تنفيذ الخطط التربوية للمجتمع، وتقوم بدور هام نحو تحقيق أهدافه وبلوغ سياساته المرسومة، وذلك من خلال تهيئتها للمناخ التربوي المناسب وتوفيرها للخدمات المُساندة للطلاب والعاملين.

لقد أولت حكومة المملكة العربية السعودية جانب التدريب اهتماماً واسعاً من خلال ما نصّت عليه أنظمة الدولة المُختلفة، وهذا ما يتضح بجلاء من خلال ما نصّت عليه المادة (٢/34) من نظام الخدمة المدنية للأفراد العاملين بالقطاعات الحكومية: "على الجهات الحكومية تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجال اختصاصه، ويجب عليها أن تكفل لموظفيها التفرغ التام للتدريب في البرامج التي تقتضي طبيعتها ذلك بناءً على توصيات جهة التدريب" (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠٠٨، ١)، وهذا ما تؤكدُه خطة التنمية التاسعة للدولة في جانب سياسات واستراتيجيات تنمية الاقتصاد القائم على المعرفة من خلال " تطوير برامج القوى العاملة وتأهيلها معرفياً وتقنياً، بما يواكب المعارف والتقنيات الحديثة " (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٠، ٩٧).

ويُعد التدريب التربوي احدى المهام الرئيسة للإدارات التربوية والتعليمية، إذ يضطلع بدور محوري وهام في سد الفجوة العميقة او تضيقها -على الأقل- بين مستويات المُعلمين من جهة، والنظريات الحديثة والتطورات المُتسارعة في عالم المعلومات والمعارف من جهة أخرى، ويضيف الخطيب والخطيب (٨، 2006): "إن التقجر المعرفي قد اُضاف مهام ومسؤوليات جديدة على الدور الذي يضطلع به المُعلم في المجتمع المُعاصر، الأمر الذي استلزم أن تقوم مراكز التدريب بعملية مراجعة جذرية للطرق والممارسات التي تعتمدها".

ولقد وجد التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية الدعم والعناية مالياً وخططياً من قبل الإدارة المركزية (الوزارة)، والتنفيذ والإشراف من قبل الإدارة اللامركزية (إدارات التربية والتعليم)، من أجل التكامل بين الجهتين لتحقيق الأهداف المرجوة، ويُشير العولقي (68، 2000) إلى أنه " بفضل الدعم الحكومي غير المحدود فقد تطور قطاع التدريب واكتسب زخماً كبيراً تجلّى في العديد من

المؤشرات الكمية والظواهر النوعية"، كما عملت وزارة التعليم على دعم وتفعيل خطط التنمية التاسعة ٢٠١٠-٢٠١٤ للدولة والتي تؤكد على: "ضرورة معالجة منظومة التعليم بمعالجة مجموعة من القضايا المتعلقة بتطوير المناهج والتعلم مدى الحياة وربط التعليم بالتنمية" (وزارة التخطيط والاقتصاد، ٢٠١٠، ٩٢). وذلك من خلال مشروع الملك عبدالله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (تطوير) والذي يتضمن أربعة برامج رئيسية هي " تطوير المناهج المدرسية، إعادة تأهيل المعلمين والمعلمات، تحسين البيئة التربوية، برنامج النشاط اللاصفي" (الألمعي، ٢٠٠٩، ٥٨).

ولقد أشارت الدراسات السابقة مثل دراسة (القحطاني، ١٤٣٣) ودراسة (الثبيتي، ١٤٣٣) ودراسة (الحسني، ٢٠١٢) ودراسة (البحري، ٢٠٠٥)، إلى أن نجاح البرامج التدريبية يعتمد على عدد من العوامل يأتي في مقدمتها المُدرِّب المؤهل، والخبير بقضايا التربية والتعليم، والقادر على تحليل مُشكلات الميدان التربوي وإيجاد الحلول المناسبة لها، إلا أن كل ذلك يعتمد على مهارات ذلك المُدرِّب وقدراته الشخصية، إن المُدرِّب الناجح والمؤثر له دور كبير في التأثير على سلوك المُتدربين نحو الالتزام والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، والعمل على تحقيق أهدافها، ومن ثم إحداث تأثير إيجابي على سلوك العاملين وأفكارهم ومواقفهم ودرجة الرضا الوظيفي وتحمل المسؤولية والالتزام والتقيّد بالعمل (مقابلة، ٢٠١٠، ١١٥).

للكفايات التدريبية للمُدرِّبين أهمية بالغة، إذ يكاد يجمع الباحثون على أن المُدرِّبين الأكفاء هم أهم عامل في العملية التدريبية، فالمدرِّب الكفاء حتى مع البيئات المختلفة يستطيع أن يحدث أثراً إيجابياً في المُتدربين. إن من العوامل الرئيسية في زيادة كفايات المُدرِّب هو رغبته في التعلم باستمرار، وقدرته على زيادة مهاراته الذهنية بما يكفل له تقبل الجديد في عالم التدريب، ولكي يُحافظ المُدرِّبين على مستوى عالٍ من الكفاءة يتطلب منهم ذلك تجديد معارفهم ومعلوماتهم ومهاراتهم باستمرار، ويُضيف عسكر (٢٠٠٨، ١) " إن تلك المهارات والمعارف لا يُمكن أن تُكتسب بالصدفة، أو اكتسابها بدراسة برنامج ما، بل لابد من سلسلة متكاملة وشاملة من الكفايات يكتسبها المُدرِّب من برامج تربوية حديثة تعتمد على التخطيط العلمي والتناسق المنهجي، وترتبط مباشرة بالمُشكلات التي يواجهها المُعلم في عمله"، إن الخطوة الرئيسية في تغيير واقع المُدرِّبين التربويين الحالي هو تمكين هؤلاء المُدرِّبين من تعلم كفايات التدريب الأساسية، وبالتالي يستطيعون الوصول لمستويات عالية من الأداء داخل قاعات التدريب وخارجها مُعتمدةً على أحدث نظريات التدريب، ويؤكد الزهراني (٢٠١٢، ١) " إن جودة نظام التدريب ككل تعتمد إلى حد كبير على كفايات المُدرِّبين، وبالتالي فإن اختيار

وتدريب المدربين ذوي الكفايات العالية، ووضع معايير لتوظيفهم، تعد مهمةً في تصميم نظم التدريب الحديثة".

ويقوم مركز التدريب التربوي بمنطقة الباحة بإقامة دورات تدريبية على طول العام الدراسي، وتستهدف جميع العاملين بالحقل التعليمي من مدراء مدارس ووكلاء ومرشدين طلابيين ومعلمين وهم الشريحة الأكبر؛ حيث يقوم بإعداد خطة فصلية متكاملة قبل بدء الفصل الدراسي بناءً على توجهات الوزارة وبرامجها الجديدة وتطلعاتها المستقبلية، آخذاً في حسبانها كذلك حاجات العاملين على مختلف مستوياتهم ومستجدات العمل التربوي .

ويُلاحظ خلال السنوات الأخيرة زيادة الاهتمام بالتدريب التربوي بمنطقة الباحة التعليمية، وأنشطته المختلفة، وربما يعود ذلك لعدة أسباب، من أهمها التغيرات المُتسارعة في كل نواحي التربية بدءاً من المنهج المدرسي، مروراً بالوسائل الحديثة المُعتمدة في جُلها على التقنيات، وصولاً إلى زيادة ضرورة تدريب وإعادة تأهيل المُعلمين .

وبالرغم من كل ذلك إلا أنه يُلاحظ تكرار عزوف المُتدربين عن حضور هذه الدورات، مما حدى بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة إلى اتخاذ عدة تدابير، منها ما يتعلق بتحفيز المُتدربين من خلال منح الشهادات التدريبية، واحتساب الدورات في المُفاضلات الوظيفية، وأخرى تتعلق بإلزام المُتدربين بحضور تلك الدورات التعليمية المُختلفة بنظام التحضير اليومي. وليس آخرها تأجيل البرنامج التدريبي الخاص بشركة أرامكو السعودية والمسمى بـ (برنامج حاضنة اكتشاف المعرفة)، والذي كان مُقرر له أن يستمر لمدة عام دراسي بدءاً من بداية الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٣٤-١٤٣٥هـ، وكان مُقرر له تدريب معلمي ومعلمات مواد الرياضيات والعلوم واللغة الانجليزية، إلا إن نسبة الغياب في اليومين الأوليين والتي بلغت ما يُقارب ٨٣ %، جعلت القائمين عليه يُطالبون بتأجيله، حتى تتم دراسة أفضل السبل لإنجاح البرنامج. لكن مثل هذه الاجراءات قد لا تُعالج جوهر المُشكلة.

ومن خلال عمل الباحث كمدرب تربوي ومُتدرب بمراكز التدريب التربوي، فقد لاحظ أن هناك أسباباً جوهرية تؤدي بالمعلمين إلى العزوف عن حضور الدورات؛ لعل من أهمها المدرب التربوي وقدرته على إثارة وتحفيز المُتدربين، كما أن المهارات والمعارف والمعلومات والكفايات التي يمتلكها المُدربون تختلف من مُدرب لآخر، مما يؤثر في قدرتهم على إيصال الخبرات والمهارات والمعلومات للمُتدربين على حدٍ سواء .

مُشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تحدد مشكلة الدراسة في سعيها إلى التعرف على درجة امتلاك المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريسية، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيري الجنس وعدد الساعات التدريسية، وتحديداً تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة امتلاك المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريسية من وجهة نظر المُدرِّبين بالمركز؟
أهداف الدراسة
- تسليط الضوء على واقع امتلاك المدربين التربويين للكفايات التدريسية، والكشف عن درجة امتلاكهم لهذه الكفايات.
الدراسات السابقة

هدفت دراسة الصبحي ، الفهدي والشرعي (2013) إلى وضع برنامج تدريبي مُقترح لتطوير أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي بسلطنة عُمان، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (189) مُدرِّباً ومُدرِّبة، واستخدم الباحثون الاستبانة أداةً للدراسة والتي تكونت من ثمانية محاور، وكان من أهم نتائج الدراسة ان متوسطات كل محور من محاور الاستبانة الثمانية والمتمثلة في الاحتياجات التدريسية في كل من (محور تحديد الاحتياجات التدريسية، الطرق والأساليب التدريسية الحديثة، تنمية مهارات التفكير، مهارات البحث والتواصل الالكتروني، تصميم البرامج التدريسية، مهارات تنفيذ التدريب، تقويم البرامج التدريسية، استخدام برامج الحاسب الآلي) تُمثل احتياجاً تدريبياً كبيراً. وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع البرنامج التدريبي المُقترح لتطوير أداء المدربين بمراكز التدريب التربوي بسلطنة عُمان، وتعكس هذه الاحتياجات نقصاً في الكفايات في هذه المجالات لدى المدربين بمراكز التدريب التربوي بسلطنة عمان.

أما الحسني (2012) فلقد قام بدراسة هدفت إلى معرفة مدى فاعلية مراكز التدريب التربوي ومقترحات تطويرها في سلطنة عمان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (469) مُدرِّباً، واستخدمت الاستبانة أداةً للدراسة، والتي تكونت من خمسة مجالات إلى جانب اجراء مُقابلة مع جميع مدرّاء مراكز التدريب التربوي بسلطنة عمان والبالغ عددها(12) مركزاً، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن كفايات أداء المدربين في التدريب كانت متوسطة، كما أن فاعليّة إدارة مراكز التدريب كانت متوسطة، وجاء مجال تخطيط التدريب في المرتبة الأولى تلاه مجال كفايات أداء المدربين، ثم تصميم التدريب، وأخيراً جاء مجالي تقييم ومتابعة التدريب والاحتياجات التدريسية في المرتبتين الرابعة والخامسة، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة

احصائياً لاستجابات المُستفيدين تُعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائياً تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم في كل من مجالات تحديد الاحتياجات التدريبية وتنفيذ التدريب ومتابعة وتقييم التدريب وبالآداة ككل، ووجود فروق دالة احصائياً تُعزى لأثر المسمى الوظيفي وجاءت لصالح المشرفين التربويين في جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، كما بينت المُقابلة مع مدراء مراكز التدريب إلى تقديم (30) مُقترحاً لتطوير عمل مراكز التدريب، من أهمها ايجاد خطة استراتيجية موحدة والاستعانة ببيوت خبرة محلية وعربية وعالمية في وضع الأطر العامة للتدريب، ومنح مراكز التدريب الاستقلالية الادارية والمالية لتقديم خدماتها للمُستفيدين لتحقيق أهدافها.

ولقد قامت شرتيل(2012) بدراسة هدفت من خلالها للتعرف على واقع تدريب المعلمين بمرحلة التعليم الاساسي بمدينة مصراته الليبية، وللكشف عن معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وكيفية التغلب عليها، وطرح مُقترحات وتوصيات قد تُسهم في تطوير العملية التدريبية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما استخدمت لهذا الغرض الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (100) مُعلمة، وكان من أهم نتائج الدراسة: وجود معوقات تدريبية تتمثل بالاتي: ما يتعلق بتدريس الدورات وإلقائها بالطريقة التقليدية، وكذلك قلة الاهتمام بقاعات التدريب وتحضيرها أثناء الدورات التدريبية، بعض المدربين غير مُتخصصين في التدريب، الضعف في ربط الجانب النظري بالجانب العملي للدورات، وطول مدة الدورات التدريبية، وعقد الدورات التدريبية بأماكن بعيدة عن عمل المُدرِّبين، وقلة اهتمام المدربين بالدورات التي يقومون بتدريسها مما ينعكس سلباً على المُدرِّبين

وفي دراسة قام بها شاكليس(Shackles,2007) والتي هدفت إلى التعرف على آراء المُدرِّبين الذين خضعوا لدورة عامة لتدريب المُدرِّبين في اسكتلندا، وذلك بهدف تطوير الهيكل العملي للدورة، وكان المنهج هو المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من مدرّبي التدريب العام في خمس مناطق تعليمية باسكتلندا، واستخدم الباحث الاستبيان والمُقابلة والمُلاحظة أدوات للدراسة، وحقق المشروع نجاحاً فاقت نسبته 65%، ومن أهم نتائج الدراسة: أن متوسط كفايات المُدرِّبين في التدريب كانت عالية، كما طورت الدورة من مهارات المُدرِّبين في البحث والتدريس والاستماع وزيادة رضا المُشاركين، وحاجة بعض المُشاركين لمزيد من التدريب لمعالجة بعض المُشكلات التي يعانون منها في التدريب .

كما قام بلوم (Bloom,2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى جاهزية المُدرِّبين على تقديم التدريب عندما تتوفر الامكانيات الملائمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من المُتدربين غير المُحترفين، واستخدم الباحث الاستبيان أداة للدراسة، وكان من أهم نتائج الدراسة أن كفايات المُدرِّبين في التدريب كانت ضعيفة، كما أن غالبية المُدرِّبين غير المُحترفين يحتاجون إلى الارشاد والمُساعدة في عملية التدريب، كما توصلت الدراسة إلى ان كلاً من الوقت وضبط الجودة والاستعداد من العوائق المؤثرة على مبادرات التدريب للمُدرِّبين غير المُحترفين، مما يُحتم على الجهات المعنية إلحاقهم بدورات خاصة لإعداد المُدرِّبين بهدف تأهيلهم للقيام بعملية التدريب بكل كفاءة وفاعلية.

بينما هدفت دراسة صبح (2006) إلى المساهمة في ترشيد برامج التدريب أثناء الخدمة من خلال تقييم ما قدم لمعلمي المرحلة الأساسية من دورات في آخر ثلاث سنوات، وإلى أي مدى نجحت هذه الدورات في تحقيق الأهداف المرجوة منها؟ وما النجاحات التي حققتها؟ وما الصعاب والعقبات التي حالت دون تحقيق بعض الأهداف؟ أو نقاط الضعف في تنفيذ برامج التدريب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي منهجاً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (506) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث استبانة أداة للدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة: أن خطة التدريب غير واضحة ولا يؤخذ في الغالب برأي المعلمين فيها ولا تراعي حاجات المعلمين، أهداف الدورات التدريبية غالباً غير واضحة وغير محددة، الدورات التدريبية تكاد تخلو من الأساليب الحديثة مثل تمثيل الأدوار والعروض وتقتصر على المحاضرات والإلقاء وأحياناً المناقشة والحوار، بعض المُدرِّبين غير متمكنين من موضوعات التدريب، ولا يملكون القدرة على توصيل المعلومات ولا يستخدمون وسائل إيضاح كافية، قلة الفائدة التي حصل عليها المُتدربون في الثلاث سنوات الأخيرة، عدم رضا معظم المُتدربين عما يقدم لهم من دورات ويعتبرونها أقل من توقعاتهم ودون مستوى الجودة. وتعكس نتائج هذه الدراسة نقصاً في كفايات المُدرِّبين وبخاصة الكفايات الفنيّة والتقنيّة.

أما دراسة البحري (2005) فقد هدفت إلى معرفة درجة امتلاك المُدرِّب لكفايات التدريب بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، ومعرفة الأداء الفعلي لهذه الكفايات وفقاً لآراء عينة الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (180) مُتدرباً، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وكان من أهم نتائج الدراسة: إن درجة الاداء الفعلي لكفايات المُدرِّب كانت كبيرة، وإن المشرفين التربويين هم الأفضل في الأداء الفعلي لكفايات المُدرِّب، كما أن حملة المؤهلات العليا هم الأفضل في الأداء الفعلي لكفايات

المُدرّب، كما توصلت الدراسة إلى قائمة للكفايات المطلوبة للمدرّب الفعال لمراكز التدريب وعددها (58) كفاية موزعة على تسعة مجالات، كما قُدمت اقتراحات اجرائية لتفعيل هذه الكفايات . كما أُجرى كلاً من ستراك والخصاونة (2004) دراسة هدفت إلى تقييم أداء المشرفين التربويين في أداء مهامهم الإشرافية، في ضوء الاتجاهات الحديثة من وجهة نظر المدراء والمعلمين في مدينة اربد الأردنية، ومعرفة أثر متغيرات الخبرة والتحصّل العلمي والجنس على الدراسة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، بينما تكونت عينة الدراسة من (1120) مديراً ومعلماً ومعلمة تم اختيارهم بالعينة العشوائية الطبقية، وقد استخدم الباحثان استبانة مكونة من ثلاثة أقسام أداة للدراسة، تكونت الأولى من استبانة موجهة للمعلمين مكونة من (42) فقرة، والثانية استبانة موجهة للمدراء مكونة من (42) فقرة، بينما الثالثة في ضوء الاتجاهات الحديثة موجهة للمدراء والمعلمين مكونة من (40) فقرة، وكان من أهم نتائج الدراسة: رأى المعلمون أن كفايات المشرف التربوي كانت عالية في تدريب المعلمين، بينما كانت متوسطة في بقية المجالات، كما رأى مديرو المدارس أن كفايات المشرف كانت ضعيفة ومتواضعة في التدريب وفي بقية المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة في تقييم أداء المشرفين .

أما ستيوارت (Stewart, 2003) فلقد قام بدراسة هدفت إلى تقييم برامج تدريب المعلمين المهني في المرحلة الابتدائية، ولقد أُجريت هذه الدراسة على المدارس الابتدائية الحضرية بولاية أوهايو الأمريكية في صيف 1998 م، وذلك من خلال تقديم برنامج تدريبي يقوم على استخدام حلقات التعلم والتكنولوجيا، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وكان المنهج الوصفي منهجاً للدراسة، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة: أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب المهني للمعلمين بالمدارس، من أهمها مساندة النظام المدرسي ودعمه لهؤلاء المعلمين المدربين، وإتاحة فرص التطبيق العملي بالمدارس لتطبيق ما تعلموه في البرنامج.

وقد أُجرى المناصرة (2001) دراسة هدفت إلى معرفة درجة فاعلية برنامج التدريب الخاص بالمديرين والمديرات الذي أعدته وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل بفلسطين، والذي سعت الوزارة من خلاله إلى النهوض بالعملية التعليمية بكافة الطرائق والوسائل المتوافرة لديها، واستخدم الباحث استبانة قدمت لعينة الدراسة بمحافظة الخليل، ومن أهم نتائج الدراسة: وجوب إعداد برامج تدريب نابغة من احتياجات المديرين التدريبيّة وموجهة نحو العمل لتنعكس إيجاباً على المدارس الفلسطينية، مراجعة برنامج القياس والتقييم الموجه للمديرين وتقييمه وإسناد مهمة التدريب فيه لمديرين يمتلكون الخبرة في ذلك

المجال، تطوير البرنامج التدريبي مع الأخذ بتوصيات وتقييم المتدربين وذلك لتحسين الجوانب التي بحاجة لتحسين في ذلك البرنامج، الاهتمام بأسلوب التعلم بالعمل وتطويره والتركيز على أسلوب دراسة الحالة مع إدخال أساليب وتقنيات جديدة في التدريب والابتعاد قدر الإمكان عن أسلوب المحاضرة. وتعكس هذه النتائج نقصاً في كفايات المدرب الفنية.

بينما هدفت دراسة المخلافي (2000) إلى التعرف على فاعلية تدريب الموجهين التربويين للمعلمين، من خلال معرفة الكفايات الأساسية التي يقوم عليها البرنامج التدريبي المطلوبة للقيام بمهام عملهم في محافظة تعز اليمنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (79) موجهاً وموجهة، بينما كانت الاستبانة المكونة من (42) كفاية تدريبية موزعة على ستة مجالات أداة للدراسة، وقد اعتمد الباحث في إعدادها للأداة على برنامج تدريب الموجهين التربويين، ومن أهم نتائج الدراسة: متوسط قدرة الموجهين في الكفايات الأساسية للقيام بالجانب التدريبي بلغت (127.2) من مجموع درجات الأداة البالغ (210) بنسبة (61%)، وعلية تكون درجة و نسبة و فاعلية الموجهين في كفايات التدريب متوسطة .

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي لمُناسبته ومُلاءمته لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المُتدربين بمركز التدريب التربوي الخاص بالمدارس الحكومية بمنطقة الباحة التعليمية خلال العام 1434-1435هـ بفصليه الدراسيَّين الأول والثاني، والبالغ عددهم (4996) مُتدرباً ومُتدربة، منهم (2606) مُتدرباً و (2390) مُتدربة وذلك حسب احصائيات مركز التدريب التربوي بالباحة، والجدول (٤) يُبين توزع أفراد عينة الدراسة حسب مُتغير الجنس، وتوزع المُتدربين على المدارس الحكومية بمراحلها المُختلفة.

جدول (٤)

توزع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والمرحلة التعليمية

الجنس	العدد	النسبة المئوية	المرحلة	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٢٦٠٦	% 52	ابتدائي	1526	%58
			متوسط	587	%23
			ثانوي	493	%19
المجموع					
	٢٦٠٦	%١٠٠			

٣٥%	٨٣٠	ابتدائي	٤٨%	٢٣٩٠	أنثى
34%	818	متوسط			
31%	742	ثانوي			
١٠٠%	٢٣٩٠	المجموع			
4996			المجموع الكلي		

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (400) مُتدرب ومُتدربة، أي ما نسبته 8 % من مُجتمع الدراسة، منهم (208) ذكور و (192) إناث، ونظراً لقلّة التجانس بين أفراد مُجتمع الدراسة فلقد تم اختيارهم بواسطة الطريقة الطبقيّة العشوائية، أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة للكشف عن درجة امتلاك المدرب بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية .
صدق أداة الدراسة

لقد تحقق لاستبانة درجة امتلاك المدرب بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية مؤشرات الصدق الآتية :
أولاً : الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها على (13) مُحكماً من المُختصين في الادارة التربوية، والقياس والتقييم وتصميم البحوث التربوية، والتخطيط الاستراتيجي للمدارس، وبعض المُدربين العاملين بمراكز التدريب التربوي، حيث طُلب إليهم إبداء الرأي حول سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات، ووضوحها من حيث المعنى وسهولة الفهم ومدى انتمائها للمجال الذي أُدرجت فيه، اضافة لأي تعديلات يرونها مناسبة، والمُلحق (2) يُبين قائمة المُحكّمين للأداة.

واعتمد الباحث ما نسبته (75%) فأكثر من إجماع المُحكّمين لقبول الفقرة أو رفضها، وبناءً على ذلك ووفقاً لآراء المُحكّمين فقد تم استبدال مسمى مجال التواصل والعلاقات الإنسانية بمجال الاتصال والتواصل الإنساني، كما تم إضافة فقرة واحدة لمجال الكفايات العلمية لتُصبح (9) فقرات، كما تم حذف فقرة واحدة من كلٍ من مجالي الكفايات التقنيّة ومجال كفايات الاتصال والتواصل الإنساني، بالإضافة إلى إعادة صياغة (10) فقرات من الناحية اللغوية، كما تم استبدال بعض المُفردات .

واستناداً للتعديلات تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (34) فقرة موزعة على أربع مجالات كالآتي: مجال كفايات المدرب العلمية وتكونت من (9) فقرات، مجال كفايات المدرب الفنيّة

وتكونت من (8) فقراتٍ, مجال كفايات المدرب التقنية وتكونت من (8) فقراتٍ, أما مجال كفايات المدرب في الاتصال والتواصل الإنساني فتكونت من (9) فقراتٍ .

ثانياً: صدق البناء

تم التحقق من دلالات صدق البناء لأداة الدراسة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) مُتدرباً ومُتدربةً من خارج عينة الدراسة, وتم حساب قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه, وقيم معاملات ارتباط الفقرة بالاستبانة ككل, وقد استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط (Person Correlation Coefficient) والذي يقيس قوة العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وكل عبارة فيه, والجدول (٦) يُبين ذلك .

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط لفقرات الاستبانة بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه, وبين الفقرة والاستبانة ككل

الارتباط مع المجال	الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الاستبانة ككل
الارتباط مع المجال	الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الاستبانة ككل

* 0.65	* 0.61	18	* 0.70	0.78	1
* 0.65	* 0.50	19	* 0.66	* 0.73	2
* 0.37	* 0.45	20	* 0.67	* 0.71	3
* 0.49	* 0.41	21	* 0.61	* 0.67	4
* 0.52	* 0.38	22	* 0.62	* 0.73	5
* 0.46	* 0.50	23	* 0.68	* 0.73	6
* 0.50	* 0.45	24	* 0.53	* 0.57	7
* 0.41	* 0.49	25	* 0.59	* 0.68	8
* 0.59	* 0.63	26	* 0.60	* 0.69	9
* 0.48	* 0.67	27	* 0.54	* 0.57	10
* 0.56	* 0.76	28	** 0.68	** 0.64	11
* 0.60	* 0.78	29	** 0.57	** 0.55	12
* 0.54	* 0.78	30	** 0.61	** 0.69	13
* 0.69	* 0.84	31	* 0.45	* 0.55	14
* 0.60	* 0.64	32	* 0.58	* 0.70	15
* 0.67	* 0.68	33	* 0.60	* 0.63	16
* 0.77	* 0.80	34	* 0.57	* 0.64	17

* عند مستوى دلالة (0.05) ** عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (٦) ان قيم معاملات ارتباط الفقرات مع كُلي من المجال الذي تنتمي له, ومع الأداة ككل كانت مُرتفعة, وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط للفقرات مع المجال الذي تنتمي له بين (0.38 - 0.84), عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05), بينما تراوحت قيم معامل الارتباط للفقرات مع الأداة ككل بين (0.37 - 0.77). ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقتين, الأولى هي طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Retest-Test), وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) مُتدرباً, ولقد تم استبعادهم لاحقاً من عينة الدراسة, كما تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لحساب ثبات الاتساق الداخلي, والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٦)

قيم معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا, ومعامل ارتباط بيرسون لثبات

مجالات الاستبانة

المجال	أرقام الفقرات	الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)	ثبات الإعادة (ارتباط بيرسون)
--------	---------------	-----------------------------------	---------------------------------

0.90	0.88	(٩-١)	الكفايات العلمية
0.92	0.87	(١٧-١٠)	الكفايات الفنيّة
0.86	0.80	(٢٥-١٨)	الكفايات التقنيّة
0.85	0.89	(٣٤-٢٦)	كفايات الاتصال والتواصل
0.93	0.94	(٣٤-١)	الاستبانة ككل

يتضح من البيانات في الجدول (٦) أن أعلى قيمة لألفا كانت لمجال كفايات الاتصال والتواصل الإنساني وبلغت (0.89)، في حين جاءت أدنى قيمة لألفا لمجال الكفايات التقنيّة وبلغت (0.80)، وقد بلغت قيمة كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) للاستبانة ككل (0.94)، كما أن أعلى قيمة لمعامل ارتباط بيرسون كانت لمجال الكفايات الفنيّة وبلغت (0.92)، في حين جاءت أدنى قيمة لمجال كفايات الاتصال والتواصل الإنساني وبلغت (0.85)، وبلغ معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة) للاستبانة ككل (0.93)، وبناءً على تلك القيم يرى الباحث أن الاستبانة تتمتع بمؤشرات صدق وثبات تسمح باستخدامها في الدراسة .

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيرها ومناقشتها

ما درجة امتلاك المدرب التربوي بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية من وجهة نظر المُدرّبين ؟

للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المدرب التربوي بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية من وجهة نظر المُدرّبين، كما هو موضح بالجدول (٨)

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الأداة
مُرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الكفاية
---	--------	-----------------	-------------------	-------------------

متوسطة	0.72	3.24	الكفايات العلمية	1
متوسطة	0.74	3.18	كفايات الاتصال والتواصل	4
متوسطة	0.72	3.08	الكفايات الفنية	2
متوسطة	0.77	2.66	الكفايات التقنية	3
متوسطة	0.63	3.04	الأداة ككل	

يُبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المدرب التربوي بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية من وجهة نظر المُتدربين, حيث جاءت الكفايات العلمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري بلغ (0.72) وبدرجة كفاية متوسطة, وحصل مجال كفايات الاتصال والتواصل الإنساني على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.18) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة كفاية متوسطة, كما جاءت الكفايات الفنية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٠٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٢) وبدرجة كفاية متوسطة أيضاً, بينما جاءت الكفايات التقنية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري بلغ (0.77) وكانت درجة الكفاية متوسطة. بينما كان المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.04) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة كفاية متوسطة, وتشير الانحرافات المعيارية إلى التجانس في استجابات أفراد العينة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن كفايات المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة غير كافية حتى وأن ظهرت بدرجة توفر متوسطة, وكذلك تُشير هذه النتيجة إلى أن كفايات المدربين الأساسية لا تلبى طموحات المتدربين, كما تشير هذه النتيجة إلى أن أغلب المدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة غير مؤهلين تأهيلاً كافياً للقيام بعمل التدريب التربوي.

ويمكن للباحث عزو نتيجة الأداة بشكل عام انطلاقاً من عدم اهتمام إدارة التربية والتعليم بأداء المدربين الفعلي بمركز التدريب التربوي بالباحة, كما إن اهتمامها يتركز على إقامة الدورات التدريبية, والتخطيط والتنظيم لها, وإهمال جانب التقويم الفعلي لهذه الدورات. كذلك قصور التعاون والتنسيق بين قسم الإشراف التربوي من جهة وقسم التدريب والابتعاث من جهة أخرى في متابعة أداء المدربين العاملين بالمركز التدريبي, وذلك من خلال تحديد أثر البرامج التدريبية على المتدربين بالميدان على فترات طويلة المدى, وذلك بهدف تحسين كفايات المدربين.

كما يمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى آلية اختيار المُدربين العاملين بمركز التدريب التربوي, حيث يُلاحظ أن عملية اختيار المُدربين بمركز التدريب التربوي لا تخضع لآلية مُعينة, وفي الأعم الأغلب يتم إسناد تنفيذ الدورات التدريبية للمُشرفين كلاً حسب تخصصه العلمي, كما أن

الكثير منهم ليس مُلمّاً بطرق وأدوات التدريب، علاوةً على كون التدريب قد يكون عبئاً إضافياً على المُشرف وليس من صميم مهامه التنفيذية.

كما يمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المدربين بمركز التدريب التربوي يخضعون لتأهيل لا يواكب المُستجدات الحديثة في مجال التدريب، كما أنه قد لا يعالج المُشكلات الأساسية التي يعاني منها المدربين، إضافةً لعدم تخصص المُدربين بمركز التدريب في مجال التدريب التربوي، وعدم إلمامهم الكافي بالكفايات التدريبية، مما يستدعي الجميع للعمل على تحسين الكفايات التدريبية للمدربين في كافة المجالات، وفي مجال الكفايات التقنيّة بشكلٍ خاص، وذلك في ضوء ما أظهرته الدراسة من نتائج تُبين أن درجة امتلاك المدرب بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية جاءت بدرجة توفر كفايةً متوسطةً، وأن مجال الكفايات التقنيّة جاء بالمرتبة الأخيرة وبدرجةٍ متوسطةٍ في توفر الكفاية أيضاً .

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة القحطاني (1433) والتي بينت أن درجة امتلاك المدرب التربوي لكفايات التدريب التربوي في مجالي التنفيذ والتخطيط كانت متوسطة، كما اتفقت مع دراسة الثبيتي (1433) والتي أشارت إلى أن تقييم المعلمين للدور التدريبي للمُشرف التربوي في كفايات التخطيط والتنفيذ والتقييم كانت متوسطة، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة كذلك مع نتائج دراسة المخلافي (2000) والتي أشارت لامتلاك الموجهين التربويين درجة متوسطة في كفايات التدريب، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحسني(2012) والتي بينت أن كفايات المدربين كانت متوسطة.

بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة البحري (2005) والتي أشارت إلى أن درجة الأداء الفعلي لكفايات المدرب كانت كبيرة، كما اختلفت مع نتائج دراسة شاكليس (Shackles,2007) والتي بينت أن كفايات المدربين كانت عالية، ونتائج دراسة بلوم (Bloom,2006) والتي أشارت إلى أن كفايات المُدربين على أداء التدريب كانت ضعيفة، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة أبو سلطان (1425) والتي بينت أن المُتدربين يرون أن كفايات المُدرب كانت كبيرة وفعالة، وكذلك تختلف هذه الدراسة في نتائجها مع دراسة سترارك والخصاونة (2004) والتي أشارت إلى أن كفايات المُشرفين كانت عالية في أداء الدورات التدريبية من وجهة نظر المُعلمين ؛ بينما كانت ضعيفة من وجهة نظر المُدراء .

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجالات الأربع، حيث كانت على النحو الآتي :

أولاً : الكفايات العلمية (المعرفية)

للكشف عن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول وهو الكفايات العلمية (المعرفية)، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في الجدول (٩).

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الكفايات العلمية مُرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الكفاية
1	2	توضيح أهداف الدورة التدريبية.	3.52	0.87	كبيرة
2	1	التخطيط للدورة التدريبية بما يتلاءم واحتياجات المتدربين.	3.31	0.83	متوسطة
3	7	تنظيم الأفكار والمعلومات بشكل متسلسل ومنطقي.	3.30	0.87	متوسطة
4	3	الإجابة على أسئلة المُتدربين بطريقة صحيحة ومنظمة.	3.29	0.85	متوسطة
5	5	طرح أسئلة تُسهم في زيادة معارف المُتدربين.	3.19	0.89	متوسطة
6	6	زيادة الحصيلة المعرفية للمُتدربين وقابليتها للتطبيق.	3.14	0.90	متوسطة
7	9	تحفيز المُتدربين وحثهم على التفاعل والمشاركة الفاعلة.	3.13	1.03	متوسطة
8	8	تنوع أساليب التقويم المناسبة للتأكد من تحقق أهداف الدورة.	3.07	0.97	متوسطة
9	4	ربط الجانب النظري المعرفي بالجانب التطبيقي العملي .	3.06	0.95	متوسطة
		المجال ككل	3.24	0.72	متوسطة

يُبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الكفايات العلمية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.06-3.52)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "توضيح أهداف الدورة التدريبية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة توفر كفاية كبيرة، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (١) والتي تنص على "التخطيط للدورة التدريبية بما يتلاءم واحتياجات المتدربين" بمتوسط حسابي بلغ (3.31) وانحراف معياري قدره (0.83) وهي تقابل الدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (٧)

والتي تنص على " تنظيم الأفكار والمعلومات بشكل متسلسل ومنطقي " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.87) وهي تقابل الدرجة متوسطة, ثم تلتها في المرتبة الرابعة الفقرة رقم(٣) والتي تنص على " الإجابة على أسئلة المُتدربين بطريقة صحيحة ومنظمة" بمتوسط حسابي (٣,٢٩) وانحراف معياري (٠,٨٥) وهي تقابل الدرجة متوسطة, ثم جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على " طرح أسئلة تُسهم في زيادة معارف المُتدربين " بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,١٩) وانحراف معياري (٠,٨٩) وهي تقابل الدرجة متوسطة, بينما جاءت الفقرة رقم (٦) في المرتبة السادسة والتي تنص على " زيادة الحصيلة المعرفية للمُتدربين وقابليتها للتطبيق " بمتوسط حسابي (٣,١٤) وانحراف معياري (٠,٩٠) وهي تقابل الدرجة متوسطة, ثم تلتها الفقرة رقم(٩) في المرتبة السابعة والتي تنص على " تحفيز المُتدربين وحثهم على التفاعل والمشاركة الفاعلة" بمتوسط حسابي (٣,١٣) وانحراف معياري (1.03) وهي تقابل الدرجة متوسطة, وجاءت بالمرتبة ما قبل الاخيرة الفقرة رقم (٨) والتي تنص على " تحفيز المُتدربين وحثهم على التفاعل والمشاركة الفاعلة" بمتوسط حسابي (٣,٠٧) وانحراف معياري (0.97) وهي تقابل الدرجة متوسطة, بينما جاءت الفقرة رقم(4) بالمرتبة الاخيرة والتي تنص على " ربط الجانب النظري المعرفي بالجانب التطبيقي العملي" بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة متوسطة للكفاية.

وتشير هذه النتائج إلى أن المدربين يقومون بتوضيح أهداف الدورات التدريبية بشكل كبير , وكذلك تشير النتائج إلى أن معارف ومعلومات المدربين غير كافية لتطوير المهارات الفردية بالشكل الذي يتطلع إليه المتدربين, كما تشير هذه النتائج إلى أن المدربين لم يستطيعوا قيادة المتدربين للتفاعل والمشاركة الفاعلة, كما تشير هذه النتائج إلى عدم قدرة المدربين على ردم الهوة وتقليص حجم الفجوة بين ما يتلقاه المتدرب نظريا وبين الجانب التطبيقي.

ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال الكفايات العلمية جاء في المرتبة الأولى, وهذا ما قد يعزوه الباحث إلى الفهم التقليدي للمُدربين والمُتدربين- على حدٍ سواء- على أن التدريب هو فقط نقل للمعارف والمعلومات؛ وإغفال جانب المهارات العملية والسلوكيات والممارسات الصحيحة والخبرات الميدانية, وبالتالي فإن وجهة نظر المُتدربين جاءت من هذا المنطلق, على اعتبار أن الكفايات المعرفية والمعلومات العلمية الحديثة للمُدرب من أهم مقومات نجاح التدريب.

كما يمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المُدرب لم يُقدم المعلومات والمعارف بالدرجة التي كان يتوقعها المُتدربون. وقد يُعزى ذلك إلى أن مركز التدريب التربوي وبرامجه لم تحقق ما يتطلبه الواقع التعليمي بمختلف جوانبه.

كما يمكن للباحث أن يعزو النتيجة المتعلقة بالفقرة (٤) بالرتبة الاخيرة بين فقرات المجال والتي تنص على " ربط الجانب النظري المعرفي بالجانب التطبيقي العملي " ودرجة توفر كفاية متوسطة، إلى أن ذلك مؤشر على عدم اهتمام المُدرِّبين بالجانب العملي في التدريب، واقتصار دور المُدرِّب في الغالب على أسلوب الإلقاء والمُحاضرة، وتغليب جانب المُناقشات على جانب التطبيق، مما قد يتسبب في إطالة زمن الحصة التدريبية وبالتالي ملل المُتدربين وتقليل دافعيتهم تجاه الدورات التدريبية، مما يستدعي توجيه المدربين العاملين بمركز التدريب التربوي على ضرورة التكامل بين الجانبين النظري والعملي في الدورات التدريبية.

ويُلاحظ أن الفقرة التي تنص على " توضيح أهداف الدورة التدريبية" جاءت في المرتبة الأولى في كفايات المدرب العلمية بدرجة توفر كفاية كبيرة، كما أن الفقرة التي تنص على "التخطيط للدورة التدريبية بما يتلاءم واحتياجات المتدربين"، وجاءت بدرجة توفر كفاية متوسطة، وبناءً على مضمون نصّ الفقرتين يرى الباحث أن الدورات التي يُقيمها مركز التدريب التربوي بالباحة تستمدّ خططها وأهدافها من احتياجات المُتدربين، وبالتالي يتطلب هذا الأمر زيادة التحقق من آلية تحديد الاحتياجات الفعلية للمُتدربين بما يتناسب والواقع الميداني والتربوي، أن الاكتفاء بوضع نموذج في بداية العام أو نهايته لتحديد الاحتياجات التدريبية دونما تحديد لهذه الاحتياجات وترجمتها لأهداف كمية ونوعية مُحددة ومنظمة، قد يُلحق الضرر البالغ في العملية التدريبية برمتها، حيث يرى الباحث بأن تحديد الاحتياجات التدريبية يُعتبر المرحلة الهامة من مراحل التدريب، حيث يتم خلالها تحديد الفجوة بين الأداء الحالي من واقع الميدان التربوي ومستوى الأداء المرغوب من القائمين على العملية التربوية، وبالتالي نستطيع زيادة الكفاءة العملية ونوفر الجهد والمال والوقت ونُقل الهدر التربوي.

ثانياً: الكفايات الفنيّة (التخصصية)

للكشف عن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني وهو الكفايات الفنيّة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول (١٠).

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الكفايات الفنيّة مُرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الكفاية
--------	-------	--------------	-----------------	-------------------	-------------------

كبيرة	0.75	3.42	ربط المحتوى التدريبي بأهداف الدورة التدريبية.	12	1
متوسطة	0.98	3.34	إشراك المُتدربين في تنفيذ أنشطة التدريب بشكلٍ فردي وجماعي.	13	2
متوسطة	1.01	3.19	إعداد الحقيبة التدريبية ومُتطلباتها بشكلٍ جيد .	10	3
متوسطة	0.99	3.15	استخدام طرق متنوعة في التدريب (المحاضرة، المناقشة , تمثيل الأدوار...).	11	4
متوسطة	0.98	3.02	تنظيم الوقت واستغلاله بما يُفيد المُتدربين .	16	5
متوسطة	1.00	2.95	استثارة انتباه المُتدربين طوال فترة التدريب بمُختلف الأساليب.	17	6
متوسطة	0.97	2.81	مُراجعة الفروق الفردية بين المُتدربين.	15	7
متوسطة	1.01	2.80	تنوع استخدام أنشطة التدريب (تمارين, قصص, ألعاب , دراسة حالة...).	14	8
متوسطة	0.72	3.08	المجال كُُل		

يُبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الكفايات الفنية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.80-3.42)، حيث جاءت الفقرة رقم (12) والتي نصها "ربط المحتوى التدريبي بأهداف الدورة التدريبية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة توفر كفاية كبيرة، كما جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "إشراك المُتدربين في تنفيذ أنشطة التدريب بشكلٍ فردي وجماعي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة توفر كفاية متوسطة، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (10) والتي تنص على "إعداد الحقيبة التدريبية ومُتطلباتها بشكلٍ جيد" بمتوسط حسابي بلغ (3.19) وانحراف معياري قدره (0.99) وهي تقابل الدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "استخدام طرق متنوعة في التدريب (المحاضرة، المناقشة , تمثيل الأدوار...)" بتنظيم الأفكار والمعلومات بشكل متسلسل ومنطقي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (0.99) وهي تقابل الدرجة متوسطة، ثم تلتها الفقرة رقم (16) والتي تنص على "استثارة انتباه المُتدربين طوال فترة التدريب بمُختلف الأساليب" بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.00) وهي تقابل الدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (15) والتي تنص على "مُراجعة الفروق الفردية بين المُتدربين" في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (0.97) وهي تقابل الدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة رقم (14) بالمرتبة الأخيرة والتي تنص على "تنوع استخدام

أنشطة التدريب (تمارين, قصص, ألعاب , دراسة حالة...) " بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (0.75) وبدرجةٍ متوسطةٍ للكفاية.

وتشير هذه النتائج إلى أن قدرة المدربين بمركز التدريب التربوي على الربط بين المحتوى التدريبي وأهداف الدورة التدريبية بشكلٍ كبير , وكذلك تشير إلى أن الدور الذي يمارسه المدربين في مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ليس بالمستوى المأمول, كما تشير هذه النتائج إلى عدم قدرة المدربين على تنويع أساليب كسر الجمود للإبقاء على الاستثارة العالية عند المتدربين, وتشير أيضاً لقلّة اهتمام المدربين بالتنوع في استخدام أساليب التدريب الممتعة, لتحفيز المتدربين على التفاعل والحضور للدورة بشكلٍ فعال.

لقد جاء مجال الكفايات الفنيّة في المرتبة الثالثة وكانت درجة توفر الكفاية فيها متوسطة, ويُمكن للباحث عزو هذه النتيجة إلى اتباع المُدربين بمركز التدريب التربوي بالباحة للأساليب التعليمية في الدورات وإهمال الجوانب التدريبية.

كما يمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم قدرة المُدربين على التفريق بين التعليم ونظرياته من جهة وبين التدريب ونظرياته من جهةٍ أخرى, كما أن المُدربين تنقصهم الخبرة والدراية للتعامل بطرق التدريب الحديثة وأساليبه المُتعددة.

كما يمكن للباحث ان يعزو مجيء الفقرة رقم(١٤) بالرتبة الاخيرة بين فقرات المجال والتي تنص على " تنويع استخدام أنشطة التدريب (تمارين, قصص, ألعاب , دراسة حالة...) " وبدرجة توفر كفايةٍ متوسطةٍ, إلى نقص خبرة المدربين في التدريب, وعدم قدرتهم على تنويع أساليب التدريب واستخدام أنشطة تدريب تُساعد في كسر الملل عن المُتدربين, وتحفزهم للاشتراك في أنشطة التدريب بفاعليّة, مما يستدعي ضرورة قيام المدربين العاملين بمراكز التدريب التربوي بتنويع أنشطة التدريب المُستخدمة في الدورات التدريبية, وذلك لزيادة دافعية المتدربين, ومراعاةً للفروق الفردية بينهم.

ولقد جاءت الفقرة التي تنصّ على " ربط المحتوى التدريبي بأهداف الدورة التدريبية" في المرتبة الأولى وبدرجةٍ متوسطةٍ في توفر الكفاية, وهذا ما قد يعزوه الباحث إلى نمطيّة عمل المُدرب بمركز التدريب, واقتصار الدورة حول محتوى تدريبي مُعين يحقق أهداف بعينها .

كما جاءت الفقرة التي تنصّ على "مراعاة الفروق الفردية بين المُتدربين" في المرتبة ما قبل الاخيرة وبدرجةٍ متوسطةٍ للكفاية, وبالنظر إلى مضمون الفقرة يرى الباحث بأن المُدرب في مركز التدريب لا يهتم بأوضاع وحاجات المُتدربين المُختلفة وتوجهاتهم المُتقاطعة أحياناً, كما أنه لا يقدم أنشطة تشبع ميول ورغبات المتدربين, وبالتالي فهو لا يضع اعتباراً للفروق الفردية بين المُتدربين.

ثالثاً: الكفايات التقنية (التكنولوجية)

للكشف عن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث وهو الكفايات التقنية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول (10).

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الكفايات التقنية مُرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الر قم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الكفاية
1	20	استخدام عروض الباوربوينت (Power Point) .	3.76	1.06	كبيرة
2	18	إتقان المهارات الاساسية في استخدام الحاسب الآلي	3.39	0.93	متوسطة
3	19	اختيار مواد تكنولوجية تتلاءم واحتياجات المُتدربين.	3.01	0.97	متوسطة
4	24	تنوع استخدام المواد التكنولوجية في تنفيذ الدورة	2.50	0.99	قليلة
5	21	التدريبية .	2.47	1.08	قليلة
6	23	توظيف السبورة الذكية في الدورة التدريبية .	2.06	1.11	قليلة
7	25	أداء البرامج التدريبية من خلال الدوائر التلفزيونية.	2.05	1.11	قليلة
8	22	إنشاء المدونات والمواقع الشخصية الالكترونية. توظيف البريد الالكتروني في إعداد الواجبات التدريبية.	2.02	1.10	قليلة
		المجال كُكل	2.66	0.77	متوسطة

يُبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الكفايات التقنية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.02-3.76)، حيث جاءت الفقرة رقم (20) والتي نصها "استخدام عروض الباوربوينت (Power Point) " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة توفر كفاية كبيرة، ثم تلتها الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على " إتقان المهارات الاساسية في استخدام الحاسب الآلي " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٣٩) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة توفر كفاية متوسطة، ولقد جاءت الفقرة رقم (١٩) في المرتبة الثالثة والتي تنص على " اختيار مواد تكنولوجية تتلاءم واحتياجات المُتدربين " بمتوسط حسابي (٣,٠١) وانحراف معياري (٠,٩٧) وهي تقابل الدرجة متوسطة، بينما جاءت بقية الفقرات (٢٤-٢١-٢٣-٢٥-٢٢) بدرجة قليلة للكفاية، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٤) والتي تنص على " تنوع استخدام المواد التكنولوجية في تنفيذ الدورة التدريبية " بمتوسط حسابي

(2.50) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت الفقرة رقم (٢١) والتي تنص على "توظيف السبورة الذكية في الدورة التدريبية" بمتوسط حسابي (٢,٤٧) وانحراف معياري (١,٠٨)، ثم تلتها الفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على "أداء البرامج التدريبية من خلال الدوائر التلفزيونية" بمتوسط حسابي (٢,٠٦) وانحراف معياري (١,١١)، ثم جاءت الفقرة رقم (٢٥) والتي تنص على "إنشاء المدونات والمواقع الشخصية الالكترونية" بمتوسط حسابي (٢,٠٥) وانحراف معياري (١,١١)، بينما جاءت الفقرة رقم (22) بالمرتبة الاخيرة والتي تنص على "توظيف البريد الالكتروني في إعداد الواجبات التدريبية" بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (1.10) .

وتشير هذه النتائج إلى قدرة المدربين على استخدام العروض الضوئية المصاحبة للدورات التدريبية بصورة ايجابية، كما تشير هذه النتائج أيضاً إلى ضعف المدربين في استخدام التقنية الحديثة في التدريب عن طريق التدريب عن بُعد من خلال الدوائر التلفزيونية، كما تشير إلى قلة استخدام المدربين للتقنية الحديثة وتوظيفها في الدورات التدريبية، كما تشير هذه النتائج أيضاً إلى ضعف المدربين في استخدام مهارات البريد الإلكتروني.

وفيما يخص مجال الكفايات التقنيّة، فقد جاءت في المرتبة الرابعة وبدرجة توفر كفاية متوسطة، وهذا ما قد يعزوه الباحث إلى عدم قدرة المُدرّب بمركز التدريب التربوي على التعامل مع التقنيات الحديثة، رغم ما تتميز به هذه التقنيات من مقدرة على تحقيق الأهداف بيسر وسهولة، علاوةً على ما تُضفيّه على البرنامج التدريبي من إثارةٍ وتشويقٍ، كما يمكن أن يعزو الباحث ذلك إلى اهتمام المدربين باللفظية في التدريب وطريقة الالتقاء التقليدية بدلاً من توظيف التقنية الحديثة.

كما يمكن للباحث أن يعزو النتيجة المتعلقة بالفقرة (٢٢) بالرتبة الاخيرة بين فقرات المجال والتي تنص على "توظيف البريد الالكتروني في إعداد الواجبات التدريبية" وبدرجة توفر كفاية قليلة، بأنه عدم متابعة المُدرّب للمُتدربين عن بُعد، وعدم إجراء المُدرّب لأي أنشطة أو مشاريع بحثية أو واجبات تدريبية، وحتى إجراء اختبارات الكترونية تدريبية للتأكد من تحقق أهداف الدورة التدريبية، وقد يعزوه الباحث إلى أن المُدرّب يكتفي بما يتم داخل قاعة التدريب، ولا يرتبط مع المُدرّبين بأي نشاطات تدريبية خارج الحصة التدريبية، مما يستدعي تفعيل استخدام تقنية البريد الالكتروني بين المدرّب والمتدربين، مما يساعد على سهولة الحوار وتبادل المعلومات .

ولقد جاءت الفقرة التي تنص على "استخدام عروض الباوربوينت (Power Point)" في المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة في توفر الكفاية، وقد يعزو الباحث ذلك كون استخدام هذه العروض

التقديمية أصبح شائعاً للكثير من المُدربين, وذلك لسهولة التعامل معها ولتوفر أجهزة الحاسوب والعروض الضوئية بكثرة في مراكز التدريب.

رابعاً: كفايات المدرب في الاتصال والتواصل الانساني

للكشف عن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث وهو كفايات والاتصال والتواصل الإنساني, تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية, كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال كفايات الاتصال والتواصل الانساني

مُرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الكفاية
--------	-------	--------------	-----------------	-------------------	-------------------

كبيرة	0.91	3.74	الترحيب بالحوار والاستماع لآراء المُتدربين المُختلفة	28	1
	1.01	3.63		30	2
كبيرة	1.08	3.49		27	3
كبيرة	0.95	3.43	خلق جو اجتماعي مُحبب بين المُتدربين أثناء تنفيذ	31	4
	0.94	3.15	الدورة .	29	5
كبيرة	1.00	3.06		26	6
متوسطة	1.07	2.76	بناء علاقات عمل مع المُتدربين قوامها الاحترام	34	7
متوسطة	1.01	2.71	المُتبادل.	33	8
متوسطة	1.32	2.67	إدارة الحوار بين المتدربين بطريقة فعالة .	32	9
متوسطة			التعامل مع الأنماط المُختلفة لشخصيات المُتدربين		
متوسطة			الترحيب بالحوار والاستماع لآراء المُتدربين المُختلفة		
			تقبل النقد من المُتدربين.		
			التواصل غير اللفظي الجيد (حركة الجسد- تعابير الوجه....).		
			التواصل مع المُتدربين من خلال الوسائط المُتعددة (الواتس أب - البريد الالكتروني).		
متوسطة	0.74	3.18	المجال ككل		

يُبين الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال كفايات الاتصال والتواصل الإنساني، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.67-3.74)، حيث جاءت الفقرة رقم (28) والتي نصها " الترحيب بالحوار والاستماع لآراء المُتدربين المُختلفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة توفر كفاية كبيرة، ثم تلتها الفقرة رقم (30) والتي تنص على " خلق جو اجتماعي مُحبب بين المُتدربين أثناء تنفيذ الدورة" بمتوسط حسابي (3,63) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة توفر كفاية كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (27) والتي تنص على " بناء علاقات عمل مع المُتدربين قوامها الاحترام المُتبادل" بمتوسط حسابي (3,49) وانحراف معياري (1,08) وهي تقابل الدرجة كبيرة، ثم تلتها بالمرتبة الرابعة الفقرة رقم (31) والتي تنص على " إدارة الحوار بين المتدربين بطريقة فعالة" بمتوسط حسابي (3,43) وانحراف معياري (0.95)، بينما جاءت بقية الفقرات (29-26-30-33-34) بدرجة متوسطة على التوالي، حيث جاءت الفقرة رقم (29) والتي تنص على " التعامل مع الأنماط المُختلفة لشخصيات المُتدربين" بمتوسط حسابي (3,15) وانحراف معياري (0,94)، ثم تلتها الفقرة رقم (26) والتي تنص على " الترحيب بالحوار والاستماع لآراء المُتدربين المُختلفة" بمتوسط حسابي (3,06) وانحراف معياري (1,00)، ثم جاءت الفقرة رقم (32) والتي تنص على " تقبل النقد حسابي (3,06) وانحراف معياري (1.00)، ثم جاءت الفقرة رقم (34) والتي تنص على " تقبل النقد

من المُتدربين "بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (71,0)، ولقد تلتها الفقرة رقم (33) والتي تنص على "التواصل غير اللفظي الجيد (حركة الجسد- تعابير الوجه....)" بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (11,0)، بينما جاءت الفقرة رقم (32) بالمرتبة الاخيرة والتي تنص على "التواصل مع المُتدربين من خلال الوسائط المُتعددة (الواتس أب - البريد الالكتروني.....)" بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (1.32) ودرجة الكفاية كانت متوسطة.

وتشير هذه النتائج إلى ترحيب المدربين بالمتدربين وبناء علاقات جيدة معهم، وامتلاك المدربين لمهارات التخاطب والحوار الايجابي مع المتدربين بشكل فعال، كما تشير هذه النتائج ايضاً لعدم قدرة المدربين على التواصل غير اللفظي مع المتدربين بصورة مميزة، ومنها مهارات التواصل مع المتدربين من خلال الوسائط المُتعددة.

وفيما يتعلق بكفايات المدرب في الاتصال والتواصل الإنساني فقد جاءت في المرتبة الثانية وبدرجة توفر كفاية متوسطة، ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء كون المُشرف التربوي هو غالباً من يكون المُدرب في مركز التدريب التربوي، وذلك المُشرف التربوي يعتبر قيامه بالتدريب فرصة لكسر الجمود الذي قد يحول بينه وبين من سيقوم بالإشراف عليهم في ميدان العمل، وبالتالي فإنه يحرص على إقامة علاقات إنسانية مع زملاءه في العمل من الميدان التربوي.

كما يمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية هي إحدى الطرق الهامة لتنمية العلاقات بين العاملين في المجال التربوي والتواصل فيما بين أفرادها، مما يؤدي بشعور المُتدربين - على اختلاف مستوياتهم - بأهميتهم لدى مؤسساتهم التربوية وبالتالي زيادة العلاقة ايجابياً مع المُدربين .

ولقد جاءت الفقرة رقم (32) والتي تنص على " التواصل مع المُتدربين من خلال الوسائط المُتعددة (الواتس أب - البريد الالكتروني.....)" في المرتبة الاخيرة بين فقرات المجال، وبدرجة توفر كفاية متوسطة، ويُمكن للباحث إن يعزو هذه النتيجة إلى عدم استغلال المُدربين لثورة الاتصالات الحديثة وتوظيفها لأغراض التواصل مع المُتدربين، كونها وسيلة سهلة وغير مُكلفة وتتمتع بجانب كبير من الإثارة والتشويق والمُتعة، كما يمكن للباحث أن يعزو هذه النتيجة ايضاً إلى عدم توافر الاتصال والتواصل بين المُدربين والقائمين على مركز التدريب من جهة وبين المُتدربين من جهة أخرى، سواءً كان ذلك من خلال الزيارات الميدانية، أو من خلال الأخذ بوجهة نظر المُتدربين، مما يستدعي ضرورة تنمية مهارات المدربين في التواصل والتفاهم مع المتدربين، لكي

يصبح التدريب قناة اتصال جيدة لحل المشكلات التي قد تواجه المُتدربين في الميدان التربوي, ومن ثم ايجاد الحلول الناجحة لها.

لقد جاءت الفقرة والتي نصّت على ما يلي "الترحيب بالحوار والاستماع لآراء المُتدربين المُختلفة " بالمرتبة الأولى, تلتها بالمرتبة الثانية الفقرة التي نصّت على " خلق جو اجتماعي مُحبب بين المُتدربين أثناء تنفيذ الدورة ", و اللتان جاءتا بدرجة كبيرة في توفر الكفاية, ومن مضمون هاتين العبارتين يرى الباحث ضرورة فتح قنوات اتصال بين العاملين في المجال التربوي, يتم من خلالها جمع معلومات عن مدى التقدم الذي حققه العاملون في الميدان, وكذلك معرفة طبيعة وسلوك العاملين, والمشكلات التي تواجههم وأسلوبهم في حل تلك المُشكلات.

مُلخص نتائج الدراسة والتوصيات والمُقرحات

تضمن هذا الفصل مُلخص النتائج التي تم التوصل إليها استناداً لأسئلة الدراسة التي تم طرحها, وكذلك التوصيات والمُقرحات التي انبثقت عنها .

أظهرت نتائج الدراسة ان درجة امتلاك المدرب بمركز التدريب التربوي بالباحة ككل جاءت بدرجة كفاية متوسطة.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات الكفايات التدريبية للمُدرّب(العلمية - الفنيّة - التقنيّة - الاتصال والتواصل الإنساني) جاءت بدرجة توفر كفاية متوسطة, حيث جاء مجال الكفايات العلمية في المرتبة الأولى وبدرجة كفاية متوسطة, وجاء مجال كفايات الاتصال و التواصل الإنساني في المرتبة الثانية وبدرجة كفاية متوسطة, فيما جاء مجال الكفايات الفنيّة في المرتبة الثالثة وبدرجة كفاية متوسطة, ثم جاء مجال الكفايات التقنيّة في المرتبة الرابعة وبدرجة كفاية متوسطة ايضاً .

التوصيات

- في ضوء ما توصل إليه الدراسة من نتائج , يُمكن للباحث أن يوصي بما يلي /
- العمل على تحسين الكفايات التدريبية للمدربين في كافة المجالات, وفي مجال الكفايات التقنيّة بشكلٍ خاص, وذلك في ضوء ما أظهرته الدراسة من نتائج تُبين إن درجة امتلاك المدرب بمركز التدريب التربوي بالباحة للكفايات التدريبية جاءت بدرجة توفر كفاية متوسطة, وإن مجال الكفايات التقنيّة جاء بالمرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة في توفر الكفاية ايضاً .
 - توجيه المدربين العاملين بمركز التدريب التربوي على ضرورة التكامل بين الجانبين النظري والعملية في الدورات التدريبية.

- ضرورة قيام المدربين العاملين بمراكز التدريب التربوي بتنوع أنشطة التدريب المُستخدمة في الدورات التدريبية، وذلك لزيادة دافعية المتدربين، ومراعاة الفروق الفردية بينهم.
- تفعيل استخدام تقنية البريد الإلكتروني بين المدرب والمتدربين، مما يساعد على سهولة الحوار وتبادل المعلومات .
- تنمية مهارات المدربين في التواصل والتفاهم مع المتدربين، لكي يصبح التدريب قناة اتصال جيدة لحل المُشكلات التي قد تواجه المُتدربين في الميدان التربوي، ومن ثم ايجاد الحلول الناجحة لها.

المُقترحات

- نظراً لما يتميز به مجال المدرب التربوي من شحٍ ونُدرةٍ في الدراسات مُقارنة بما وجده مجال الاحتياجات التدريبية ، فإن الباحث وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي بما يلي /
- توجيه طلاب الدراسات العليا من أقسام الإدارة التربوية والتخطيط بإجراء دراسات تتعلق بكفايات المدربين، واحتياجاتهم التدريبية في ضوء مُميزات العصر الحالي من ثورة في الاتصال وتقنيّة المعلومات.
 - إجراء دراسات تتعلق ببناء معايير لتطوير أداء المُدربين .
 - إجراء دراسات تتعلق بوضع برنامج لتحديد آلية تحديد الاحتياجات التدريبية للمُتدربين.
 - إجراء دراسات تتعلق بتقويم مركز التدريب التربوي بالباحة.
 - إجراء دراسات تتعلق بكفايات المدرب التربوي في أي منطقة تعليمية أخرى.
 - إجراء دراسات مُقارنة بين مركز تدريب المُعلمين والمُعلمات .
 - إجراء دراسات تتعلق بمعوقات التدريب التربوي بمراكز تدريب المُعلمين .

المراجع

- الألمعي، علي(٢٠٠٩).التعليم الإلكتروني في السعودية التعليم العام أنموذجاً.(ط١)، بيروت : الدار العربية للعلوم ناشرون.
- ابو سلطان ، يوسف (1425). تقيّم برامج التدريب الاداري الممولة من الخارج . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، عمادة الدراسات العليا، غزة .
- أبوعطوان، مصطفى(2008).معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة . (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- البحري، عبدالله (2005).كفايات المدرب بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم

- بسلطنة عمان.(رسالة ماجستير غير منشورة), كلية التربية, جامعة السلطان قابوس, مسقط .
- توفيق, عبدالرحمن (2008) . **التدريب الفعال**. القاهرة : مركز الخبرات المهنية .
- الثبتي, نائف (1433). **تقييم الدور التدريبي للمشرف التربوي في تنمية ممارسات التعلم البنائي لدى معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة** .(رسالة ماجستير غير منشورة), كلية التربية, جامعة أم القرى , مكة المكرمة .
- الحسني , يحيى (2012). **مدى فاعلية مراكز التدريب التربوي ومقترحات لتطويرها في سلطنة عمان** . أطروحة دكتوراه , كلية التربية , جامعة اليرموك , إربد .
- ستراك, رياض و الخصاونة, فؤاد (2004). **دراسات في الإدارة التربوية** .(ط1), عمان : داروائل للنشر والتوزيع .
- السنيدي, سعيد(٢٠٠٠). **الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومدى ممارستهم لها** .(رسالة ماجستير غير منشورة), كلية التربية, جامعة اليرموك , إربد.
- الشامي , رفعت (2004) . **المدرّب المتميز** . القاهرة : دار مجدلاوي.
- شراب, علي (1423). **جوهر العملية التدريب، مجلة التدريب والتنمية، 43، 38-40** .
- شريتيل ، نبيلة (2012). **معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمرحلة التعليم الأساسي بمدينة مصراتة بليبيا. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، 1(13)، 361 - 386** .
- الصبحي، أحمد ؛ الفهدي ، راشد والشرعي ، بلقيس (2013). **برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء المدربين العاملين بمراكز التدريب بسلطنة عمان .المجلة التربوية، جامعة الكويت ، 28 (109) ، 101 -144** .
- صبح ، فتحي (٢٠٠٦) . **التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية، التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج الواقع والتطلعات**. جامعة الأزهر ، غزة.
- العباسي ، محمود (1434). **الاحتياجات التدريبية للمدرّبين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة** .(رسالة ماجستير غير منشورة), كلية التربية جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .
- العداقي، عبد القادر(2010) . **فن التدريب وتدريب المُدرّبين**. بيروت : الدار العربية للنشر .

عسكر, علاء (٢٠٠٨). الكفايات التعليمية ودورها في تطوير اداء معلمي المستقبل. مجلة الدراسات الانسانية, جامعة كركوك, ٣ (٢), ١٧٤-١٩٥. العولقي, حسن (2000). دراسة تقييمية لبرنامج وزارة المعارف التدريبي لمديري ما فوق المرحلة الابتدائية المطبق في كلية التربية جامعة الملك سعود. المجلة التربوية, جامعة الكويت, 14 (56), 65-104 .

الغامدي, حمدان ؛ و عبد الجواد ، نور الدين (2005). تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية . (ط2)، الرياض : مكتبة الرشد.

القحطاني, ناصر(1433).درجة امتلاك المشرف التربوي لمهارات التدريب الفعال.

(رسالة ماجستير غير منشورة), كلية التربية, جامعة أم القرى , مكة المكرمة .

ماهر, أحمد (1998). إدارة الموارد البشرية .(ط5), الإسكندرية : مركز التنمية والإدارة .

المخلافي, سلطان (2000). مدى فاعلية برنامج تدريب الموجهين التربويين في الجمهورية اليمنية. جامعة البحرين, مجلة العلوم التربوية والنفسية, 1 (١), 138- 170 .

المطيري, حمد(1433). مُتطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب

التربوي

بمدينة الرياض .(رسالة ماجستير غير منشورة), كلية التربية, جامعة الملك سعود,

الرياض .

المناصرة , محمد(2001). درجة فاعلية برنامج تدريب مديري المدارس الثانوية

الحكومية.

(رسالة ماجستير غير منشورة),جامعة القدس , فلسطين.

الهيئة العامة للاستثمار(٢٠١٥). تقرير التنمية البشرية. المملكة العربية السعودية , الرياض.

تم استرجاعه بتاريخ ١٤/١٠/١٤٣٥ هـ من المصدر :

<https://www.sagia.gov.sa/ar/Key-sectors1/Education>

وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٠). خطة التنمية التاسعة ٢٠١٠-٢٠١٤. الرياض.

وزارة الخدمة المدنية (٢٠٠٨). لائحة التدريب في الخدمة المدنية. الرياض.

المراجع الأجنبية

Bloom,N. (2006).*The Development of Trainer Resources for Non – Professional Trainers* .Unpublished doctoral dissertation in Education, University of Colombia .

Caldwell , D .(1997).*Staff Development process that result in change a training in trainers cadre* . Unpublished doctoral dissertation,

of Oklahoma. University

Shackles, D. Ward, G. & Skinner. (2007). *Learning to train : developing the framework for A Scottish national general practice trainers course*. Radcliffe publishing limited , 18:613-626 .

Stewart Melanie R. (2003). *The evaluation of professional development training for elementary teacher in urban*. AAT 9963466 N, Umi pro Quest dissertation full citation.