



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٣) العدد (٧) يناير ٢٠٢٣م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم- كلية التربية- جامعة الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية
التربية الأساسية- الكويت

أ.د منال محمد خضير

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشتون الطلاب-
جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهيم السحيبي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة الكويت

أ.د أحمد عودة سعود القرارعة

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

د. غازي عنيزان الرشدي

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية
الإعاقاة والتأهيل لشتون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء
التطبيقية- الأردن

- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر
أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق-
مصر
أ.د. سامية إبراهيم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن
مهدي- أم البواقي- الجزائر
أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية-
ماليزيا
أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة
الطائف- المملكة العربية السعودية
د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
د. منى زايد عويس
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة
القاهرة- مصر
د. جمال بليكاوي
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة-
الجزائر
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا
سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً-
جامعة المنصورة- مصر
أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة
سوهاج- مصر
أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية
النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثلجي
بالأغواط- الجزائر
أ.د.م. خالد محمد الفضالة
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك
سعود- المملكة العربية السعودية
د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية-
الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
أ.د. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة
التربية سابقاً- الكويت
أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان-
العراق
- أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت
أ.د. فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. محمد عبود الحراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً-
جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة
آل البيت- الأردن

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د أحمد عابد الطنطاوي أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطي أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، شمعة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، معرفة e- MAREFA، وللمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
 - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
 - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
 - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
 - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
 - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقوقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
44-1	التقويم السيكومتري للمقاييس النفسية باستخدام نظرية الاختبار الكلاسيكية ونظرية الاستجابة المفردة والوظيفة التمييزية للمفردات: مقياس الخوف من جائحة كورونا (COVID-19)، أ.د. عبد الناصر السيد عامر.....	1
90-45	خريطة استراتيجية لتطوير أداء الإدارات العامة للمناطق التعليمية بدولة الكويت "دراسة مستقبلية"، د. تهاني سعود عبد الله العتيبي.....	2
122-91	اتجاهات طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت نحو التعلم عن بُعد، د. رابعة الفهد.....	3
154-123	فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى أسلوب السيكدوراما في الأليكسيثيميا (Alexithymia) وتقدير الذات لدى طلبة صعوبات التعلم ضحايا الاستقواء، د. صلاح الدين عبد الكريم الضامن.....	4
181-155	درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت الأداء الإداري من وجهة نظر المعلمات، د. آمنة حيدر الحرز.....	5
217-182	الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب من منظور مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، أ. إسراء سالم المجمد.....	6
242-218	واقع وتحديات تقويم المفاهيم الإحصائية إلكترونياً عبر الفصول الافتراضية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، أ. هانف بن محمد السبيعي، أ.د. رياض بن عبد الرحمن الحسن.....	7
287-243	درجة توافر متطلبات تحسين الأساليب القيادية وفق منهجية كايزن لدى عمداء الكليات في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الإداريين، أ.ريما المعتز بالله التميمي؛ أ.د. عمر محمد الخرابشة.....	8
311-288	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت نحو النشر مفتوح الوصول (OAP)، أ.د. مبارك عبد الله الذروة، أ.رشا عبد الوهاب نجار.....	9
356-312	مدى وعي معلمي اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت بالتعلم الإلكتروني وواقع استخدامهم له في التدريس، أ. عذاري سليمان ياسين الزيدان، د. تيسير محمد الخزعلي، د. العجب محمد العجب.....	10
392-357	واقع ممارسة القيادة الخادمة لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. سعاد عبد الكريم نور.....	11

422-393	واقع تطبيق نظام الفصول الافتراضية في كلية التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطالبات، أ.د.م ليلي محمد صدقي جنيدي.....	12
449-423	متطلبات تحسين الإنفاق التعليمي بمدارس تعليم الرس في ضوء رؤية 2030، أ. تركي بن عبيد الحربي، أ. صالح بن عبدالرحمن الرميحي، أ.د إبراهيم بن حنش الزهراني.....	13
472-450	درجة ممارسة اتخاذ القرار الإداري لدى مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت، د. أمينة حيدر الحرز.....	14
516-473	تصميم بيئة للتعلم الإلكتروني التعاوني وأثرها في تنمية كفايات مادة الحاسوب لطالبات الصف السابع المتوسط بدولة الكويت، أ. ياسمين سليمان سالم المطاوعة، د. تيسير محمد الخزعلي، د. العجب محمد العجب.....	15
549-517	درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر الطلبة، د. سعاد عبد الكريم نور.....	16

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ علي حبيب الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب من منظور مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت

Training Needs and Training Obstacles from the Perspective of the Trainers of the Office of Practical Education in College of Basic Education in the State of Kuwait

أ. إسماء سالم المجدد- مدرب متخصص ج- كلية التربية الأساسية- الكويت

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب من منظور مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وأثر بعض المتغيرات في ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتألقت العينة من (95) مدرباً من كلية التربية الأساسية، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تضمنت (30) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد. وأظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية كبيرة، وأن الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي كبيرة أيضاً، وأن معوقات التدريب ككل متوسطة. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية وفي الجانب المهني التخصصي تعزى لمتغير النوع، بينما لا توجد فروق حول معوقات التدريب، وعدم وجود فروق حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية وفي الجانب المهني التخصصي ومعوقات التدريب تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي وعدد الدورات التدريبية. كما أظهرت النتائج وجود فروق حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية تعزى لمتغير الخبرة، بينما لا توجد فروق حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي ومعوقات التدريب، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات التي من شأنها تطوير عملية التنمية المهنية لمدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

الكلمات الافتتاحية: الاحتياجات التدريبية، معوقات التدريب، مدربي التربية العملية، كلية التربية الأساسية، الكويت.

Abstract: The study aimed to identify the training needs and training obstacles from the Perspective of the trainers of the office of practical education in the College of Basic Education in the State of Kuwait, and the impact of some variables on that. The sample consisted of (95) trainers from the College of Basic Education, and the data was collected through a questionnaire included (30) phrases divided into three dimensions. The results showed that the training needs in human personal development are high, and that the training needs in the specialized professional are also high, and that the obstacles of training as a whole are moderate. The results indicated that there were statistically significant differences between the average responses of study sample about training needs in human personal development, and specialized professional due to gender variable, while there were no differences about training obstacles, and no

differences about training needs of human personal development, and training obstacles due (educational level, job title and number of training courses) variables. The results also showed that there are differences about training needs in human personal development due experience variable, while there are no differences about training needs in specialized professional and training obstacles. In light of the results, the study presented some recommendations that would develop the professional development process for the trainers of the office of practical education in the College of Basic Education in the State of Kuwait.

Key words: Training Needs, Training Obstacles, Practical Education Trainers, College of Basic Education, Kuwait.

مقدمة:

يشهد العالم الحالي تغيرات عالمية كبرى غير مسبوقة تتمثل في الانفجار المعرفي والمعلوماتي والتقني، حيث جعلت العالم كقرية صغيرة تقربها وسائل التكنولوجيا الحديثة، وهذه التغيرات كان لها انعكاسات مؤثرة في جميع دول العالم في المجالات السياسية والاقتصادية والمعلوماتية والتربوية، وتؤثر تأثيراً كبيراً على جميع نظم الحياة في الدول.

ويعد النظام التعليمي من الأنظمة المهمة وحجر الأساس لبناء المجتمعات المتقدمة لما له من علاقة وطيدة بتقدم الأمم وتطورها، لذلك تتطلع دول العالم بشكل عام ودولة الكويت على وجه خاص بإصلاح نظام التعليم لإعداد الشباب بصورة أفضل ليصبحوا أعضاء يتمتعون بقدرات تنافسية وإنتاجية من خلال تحقيق التميز في العملية التعليمية وتحسين قوة العمل الوطنية من خلال بناء رأس مال بشري إبداعي (وزارة الخارجية، 2022).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لضمان كفاءة وجودة العملية التعليمية التربوية من خلال الأخذ بعين الاعتبار الكفاءة المهنية للكوادر العاملة فيها من معلمين ومشرفين وموجهين والقائمين على إعداد الطالب المعلم، إلا أن هناك بعض التساؤلات حول أهمية عملية التنمية المهنية للكوادر التدريسية والإشرافية في كلية التربية الأساسية التي تشرف بشكل مباشر على الطالب المعلم، ولا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي دون توافر كوادر معدة ومدربة، قادرة على أداء مهامها الوظيفية بطريقة بناءة ومؤهلة لمواكبة مستجدات العصر، وقد أكد جون ديوي أن جميع الإصلاحات التعليمية رهن إصلاح نوعية وشخصية العاملين بمهنة التعليم؛ الأمر الذي يستدعي الاهتمام بتأهيل هؤلاء العاملين وتدريبهم المستمر لضمان نجاح العملية التعليمية وتطويرها (الكندري والشبو، 2016).

ولنجاح عملية التنمية المهنية الخاصة بالمدرسين والمشرفين على إعداد المعلمين قبل الخدمة ومعلمي المستقبل، يجب معرفة الاحتياجات التدريبية الفعلية لهذه الفئة وأولوياتهم التدريبية، لتحقيق وتلبية النمو المهني لهم من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية التي تساعدهم في الوصول للكفاءة المطلوبة (Brand,1997). ولا يمكن أن

تُحقق الأهداف المرجوة من عمليات التنمية المهنية والتدريب إلا عند معرفة وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون ذلك، عن طريق الكشف عن هذه المعوقات وتبسيط الضوء عليها ومن ثم إيجاد الحلول للتغلب عليها.

مشكلة الدراسة:

أكدت العديد من الدراسات على أهمية الاحتياجات التدريبية في النظم التربوية لأنها تساعد في زيادة فاعلية المعلم وتطوير الكفايات الضرورية للمعلمين، واستيعاب الاتجاهات الحديثة في العملية التعليمية لرفع مستوى مخرجات التعليم وتطويرها (شديفات، 2004؛ Altherwa, & Najjar, 2020). وكذلك فإن أي مشروع إصلاحي لا يصاحبه تطوير وتنمية للمعلم وضمان تنميته المهنية المستمرة يعد تطويراً أبتراً لا يمكن أن يحقق أهدافه، وهو ما يؤكد أن كفاءة أي نظام تعليمي لا يمكن أن تتجاوز كفاءة معلميه (الشايح، 2010). لذلك أصبح من الضروري أن يحافظ المعلمون على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرق التعليم وتقنياته، وملاحقة التطورات الحديثة بصورة مستمرة ومتواصلة. وأشار حمادنة (2007) إلى أهمية مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، لأن هذه المشاركة تتيح لهم الفرصة في تقييم احتياجاتهم التدريبية وتحديد المواضيع التي تحتاج إلى تطوير وتحسين مما يمكن من اختيار البرامج التعليمية المناسبة لهم. ويرى أبو ناصر (1995) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد أساسياً في التدريب، وبمقدار الدقة والكفاءة في تحديد الاحتياجات التدريبية تكون فعالية وكفاءة البرنامج التدريبي الذي يتم تصميمه لتلبية الاحتياجات.

وبما أن المدرب أو المشرف على عملية التدريب يعد بالأساس معلم للطلبة المعلمين ويقوم بعملية تدريبهم قبل الخدمة وتقع على عاتقه مسؤولية صقل خبرات الطالب المهنية وتنميتها، ومساعدته على التكيف مع بيئة التعلم المدرسية ونقل خبراته لهم مع مساعدة الطلبة ودمجهم في الميدان التربوي ومتابعة أدائهم ومن ثم تقييمهم، لذلك تحددت مشكلة البحث في محاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمدربي مكتب التربية العملية وتبسيط الضوء على أهم المعوقات التي تعوق عملية التدريب من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة:

1. ما الاحتياجات التدريبية لمدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية من وجهة نظرهم؟
2. ما أهم معوقات عملية التدريب من وجهة نظر مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة في التدريب، عدد الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة:

1. رصد الاحتياجات التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريب في مكتب التربية العملية بكلية التربية الأساسية.

2. تحديد الأولويات التدريبية التي يحتاج إليها المدربون في مكتب التربية العملية.
 3. إبراز أهمية عملية التنمية المهنية للهيئة التدريبية باعتبارها ركيزة أساسية في العملية التعليمية وحجر الأساس لعمليات إعداد المعلمين قبل الخدمة والتطوير في الأنظمة التعليمية.
 4. تسليط الضوء على عمل مكتب التربية العملية وأثره في نجاح برامج إعداد المعلم ومن ثم العملية التعليمية.
 5. الكشف عن المعوقات التي تعوق عملية التدريب الخاصة بمدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية.
 6. تزويد المسؤولين في كلية التربية الأساسية بوجه عام والقائمين على مكتب التربية العملية بوجه خاص بالمقترحات والتوصيات التي من شأنها الارتقاء بعمليات التنمية المهنية والتدريب الخاصة بالهيئة التدريبية.
- أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من حداثة الموضوع الذي تبحث فيه، فمكتب التربية العملية يعد من أهم الأقسام التربوية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالطلبة المعلمين قبل تخرجهم وتؤهلهم للانخراط في المجتمع التربوي والاندماج فيه، حيث يمارس دوراً كبيراً ومؤثراً في سير العملية التعليمية التربوية وإعداد المعلمين الأكفاء.
- تدعم هذه الدراسة حركة الإصلاح التربوي والتعليمي في دولة الكويت؛ حيث تعد قضية التنمية المهنية والتدريب للمدربين والمشرفين على الطلبة من أهم قضايا الإصلاحات التعليمية، لما لهم من دور مباشر في تنمية قدرات المعلمين الجدد وتفجير الطاقات الكامنة لديهم وتوظيفها لخدمة التعليم في الكويت.
- تمد هذه الدراسة القائمين على مكتب التربية العملية بواقع عمليات التدريب ومعوقاتها المتعلقة بمدربيهم، مما يجعل هذه العمليات والمعوقات معطيات لخططهم المستقبلية.
- تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بوجه عام والمكتبة المحلية بشكل خاص ببحث ميداني يستعرض احتياجات ومعوقات التدريب الخاصة بالهيئة التدريبية في كلية التربية الأساسية في وقت تندر فيه الدراسات والأبحاث التي تهتم بقضايا التدريب ومشكلاته.

حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب لمدربي مكتب التربية العملية.
2. الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريب في مكتب التربية العملية.
3. الحد الجغرافي: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريب في مكتب التربية العملية بكلية التربية الأساسية.
4. الحد الزمني: يتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2022/2023.

مصطلحات الدراسة:

• الاحتياجات التدريبية (Training Needs):

هي مجموعة التطورات والتغيرات التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات المدرسين، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التدريس (يوسف والجبوري، 2023). كما تعرف أنها مجموعة من التغيرات أو الإضافات المطلوب إحداثها في الجوانب المعرفية والمهارة والانفعالية والسلوكية بالنسبة للمتدرب وذلك للتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل والإنتاج أو تعرقل سير السياسة العامة للمنظمة أو تحول دون تحقيق أهدافها (الجازي، 2021).

• التربية العملية (التدريب الميداني) (Teaching Practice):

تعرف التربية العملية أنها عملية تدريب للطلاب ميدانياً في أثناء إعدادهم في معهد إعداد المعلمين ويتدرب على العمل نفسه في المدارس والفصول لكي يطبق ما درسه في الكلية من نظريات للتربية وأساليب التدريس وسيكولوجية التعليم وغيرها من علوم تربوية بإشراف الأساتذة والمشرفين الميدانيين، وبذلك يتكامل الجانب الأكاديمي مع الجانب العملي لإعداد المعلم (وأبو علام والجبر والهاجري، 2004).

• التنمية المهنية (Professional Development):

هي العملية التي يتم من خلالها تدريب المعلمين على المهام والممارسات التي يقومون بها بهدف تحسين أداء هؤلاء المعلمين لرفع كفاءة العملية التعليمية ومسايرة التغيرات العالمية المعاصرة (حسيني، 2008).

الخلفية النظرية للدراسة:

أولاً: التدريب:

يعد التدريب في المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها، والأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها يتم تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، كما يلعب دوراً أساسياً في مجال إعداد الكوادر البشرية العاملة وتأهيلها، فالمؤسسة التي تريد أن تتميز عن مثيلاتها عليها أن توفر الكوادر الماهرة، وهذا لا يمكن أن يتحقق لها إلا من خلال عمليات التدريب.

مفهوم التدريب:

يعرف التدريب أنه عبارة عن جهود منظمة ومخططة تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك المتدربين من خلال إكسابهم مهارات وخبرات وقدرات جديدة من أجل رفع كفاءة أدائهم (الطعاني، 2002، 13). ويعرف أنه عملية تطوير

السلوك الشخصي للفرد في مجالات المعرفة والمهارات والاتجاهات، وذلك من أجل تحقيق مستوى الأداء المرغوب (Raymond, et al, 2004, 260).

ويعرف أنه عمل أو نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في أدائهم وسلوكهم خلال العمل (الهيبي، 2004، 79). كما يعرف أنه العملية التي تلعب دوراً مهماً في إكساب الأفراد مهارات وأساليب عمل جديدة لمجاراة التقنيات الحديثة، بما يضمن تحسين عملية تعلم الأفراد وأدائهم للمهام المطلوبة (Auluck, 2007, 29).

وهو الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة (عباس وعلي، 2007، 107).

وعرف ياغي (2010، 5) التدريب أنه عملية تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل من خلال إحداث تغيير في السلوك ومهارات الأفراد من أجل الوصول إلى أهداف مشتركة على مستوى الفرد والمؤسسة. وعرف التدريب أنه عملية إلحاق الموظفين بدورة تدريبية داخل المؤسسة أو خارجها بهدف زيادة معارفهم ومعلوماتهم يترب عليها تحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من أجل الارتقاء بأدائهم وتحقيق أهدافهم وأهداف مؤسساتهم (بو قطف، 2014، 17).

وتعرف الباحثة التدريب أنه عملية مخطط لها تهدف إلى تزويد وإكساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات جديدة تؤدي إلى تحسين أدائه وأداء المؤسسة التي يعمل بها ويساهم في إكساب الفرد قيم إيجابية عن المهنة التي يعمل بها مما يحدث تغييراً إيجابياً في أدائه.

أهمية التدريب وأهدافه:

يمثل التدريب أهمية خاصة في ظل التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف وإستراتيجيات المؤسسة، ومن الناحية الأخرى فإن التغييرات يمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات التي تم تعلمها في وقت قصير، حيث إن التغييرات التنظيمية تزيد حاجة الفرد لتحديث مهاراته واكتساب مهارات جديدة (حسن، 2005؛ مبارك ونجار، 2020). لقد أصبح التدريب في المؤسسات نشاطاً رئيسياً وجزءاً مهماً من تكاليف العمالة، حيث إن تدريب الأفراد يعد أهم أنواع الاستثمار في البشر (مصطفى، 2005).

ويرى البعض أن المهمة الأساسية للتدريب هي تخصيص عقول المتدربين وتوسيع آفاقهم ومداركهم بما يساعد على عمق الفكر، ويكسبهم الإدراك المستنير للكشف عن الظروف والآثار المترتبة على تصرفاتهم، كما أن التدريب عامل مهم في إثارة اليقظة لدى الأفراد (الصيرفي، 2009).

وتكمن أهمية وفوائد التدريب في ثلاثة جوانب رئيسية كالتالي:

- 1- أهمية وفوائد التدريب للمؤسسة وتتمثل فيما يلي:
 - زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وإجراءات العمل، وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم، وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.
 - يساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
 - يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المؤسسة.
 - يساهم في انفتاح المؤسسة على المجتمع الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكاناتها.
 - يساعد في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
 - يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية (عباس وعلي، 2007).

2- أهمية التدريب بالنسبة للأفراد وتتمثل فيما يلي:

- يحتاج الأفراد فور التحاقهم بالعمل إلى دورات تدريبية من نوع خاص للقيام بأعباء الوظائف التي سيشتغلونها للمرة الأولى.
- تتعرض الوظائف التي يشغلها العاملون للتغيير، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد فقط بل ينتقلون بين عدة وظائف وفقاً لمسارهم الوظيفي، مما يستوجب إعادة تدريبهم عندما يتولون وظائف غير وظائفهم الحالية.
- قد يؤدي التطور التكنولوجي وما يترتب عليه من إدخال تكنولوجيا جديدة للإنتاج إلى إلغاء بعض الوظائف الحالية وإنشاء وظائف جديدة تتناسب مع التكنولوجيا الجديدة (بربر، 2006).

3- أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية وتتمثل فيما يلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تنمية العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة (عباس وعلي، 2007).

وصنف الطعاني (2007) أهداف التدريب إلى ثلاث مجموعات كما يلي:

- أهداف تقليدية: تتضمن أهداف معرفية مثل:
 - تدريب الموظفين الجدد وتعريفهم بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وأنشطتها والإجراءات والقوانين المتبعة.
 - تزويد بعض الموظفين بمعلومات ومهارات معينة عند إدخال تعديلات على أساليب العمل وطرقه وقوانينه.

- أهداف حل المشكلات: وتتجه هذه الأهداف نحو:
 - إيجاد حلول لمشكلات محددة تعاني منها المؤسسة، من خلال تدريب العاملين فيها ليكونوا قادرين على حل هذه المشكلات.
 - استخدام أساليب علمية متطورة في تشخيص المشكلات واختيار البديل الأمثل لحلها.
 - أهداف أبداعية: تمثل مستوى أعلى من المهام التدريبية، وتهدف إلى:
 - تحقيق مستويات عالية من الأداء.
 - يتطلب تحقيق هذه الأهداف استخدام وسائل علمية متطورة وعناصر متميزة تتمتع بالحس الأخلاقي والانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها.
- خصائص التدريب:**

هناك بعض الخصائص الأساسية للتدريب، وهي كما يلي:

- لا يقتصر التدريب على العاملين الجدد في المؤسسة بل يشمل أيضاً القدامى منهم نظراً للتغيرات المستمرة في متطلبات العمل وفي عناصر البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- التدريب يوفر الفرصة للتعليم والاستفادة، وهذا لا يمكن أن يتم إلا إذا كان لدى الفرد الحافز والرغبة للتزود بالمعرفة، وتطوير أدائه للعمل.
- لا يقتصر التدريب على مجرد إلقاء معلومات نظرية على المتدرب، بل يجب أن يقتصر التدريب النظري بتدريب عملي على المعلومات النظرية التي تلقاها.
- التدريب نشاط يقوم على قواعد وأسس يجب أن يلم بها القائمون على شؤونه فهو يعتمد على التخطيط في إعداد البرنامج التدريبي، كما يعتمد على الإحصاء في جمع وتحديد الاحتياجات التدريبية وجمع المعلومات وتحليلها، وكذلك يعتمد على علم النفس في تصميم بعض الأساليب التدريبية.
- التدريب فن يقوم على عنصر حيوي هو التشويق، فإذا تسرب الملل والضجر إلى نفوس المتدربين ضاع أثره وفقد أهميته.
- تختلف طبيعة التدريب من مؤسسة لأخرى حسب نوعية العمل فيها، وكذلك تختلف من مستوى إداري لآخر.
- التدريب ليس النشاط الذي ينفذ مرة أو عدة مرات فقط في المؤسسة بل هو نشاط مستمر ما دامت المؤسسة قائمة، والعامل فيها قد يخضع للتدريب عدة مرات كلما جدت الظروف التي تستدعي ذلك (أكرم، 2005)، ومن هذه الظروف ما يلي:

- إدخال تغييرات على أساليب العمل الإدارية في المؤسسة.
- انخفاض مستوى كفاءة بعض الفئات من العاملين.
- ظهور أساليب ومفاهيم جديدة في مجال الإدارة ترغب إدارة المؤسسة في إطلاع العاملين عليها وتدريبهم على استخدامها، والحاجة إلى عدد من العاملين المدربين والمؤهلين لشغل وظائف ذات أعباء ومسؤوليات أكبر في المستقبل.
- تدريب الأفراد الجدد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة (عقيلي، 2005).

أنواع التدريب وأسس نجاحه:

تختلف أنواع التدريب باختلاف مجالاته وأهدافه والفئة المستهدفة، بالإضافة إلى الاحتياج التدريبي للمتدربين، وعلى الرغم من الاختلاف في الشكل إلا أن الجميع اتفق في المضمون، ويمكن تقسيم التدريب حسب التنفيذ والتطبيق كالتالي:

1- التدريب من حيث التنفيذ وينقسم إلى:

- أ- التدريب قبل الخدمة: يقصد به إعداد الكوادر البشرية إعداداً مسبقاً لتولي مهمة معينة، ويتم ذلك غالباً في النواحي التطبيقية ويعد أحياناً مطلباً رئيسياً للتخرج من الجامعات والمعاهد العلمية.
- ب- التدريب أثناء الخدمة: يعد التدريب أثناء الخدمة أحد الأساليب التي تحقق التوافق بين الفرد وحاجاته وقدراته وبين متطلبات العمل، وهو بمنزلة ضبط وتوجيه وحفز طاقات النمو المهني الذاتية الموجودة لدى العاملين عن طريق تهيئة الظروف الموضوعية الملائمة لتوجيه النمو المهني الذاتي واتقان المهارات المختلفة (اليوسف، 2004).

2- التدريب من حيث التطبيق وينقسم إلى:

- أ- التدريب النظري: يشمل المحاضرات النظرية والمناقشات والندوات وغيرها، والتي يسعى المدربون من خلالها إلى إيصال المعلومات إلى المتدربين.
- ب- التدريب العملي: يقصد به تطبيق المعارف والمهارات عملياً والحصول على نتائج متفاوتة يمكن إتقانها عن طريق نظرية المحاولة والخطأ من خلال المحاكاة والمشاهدة، ويكون ذلك إما ذاتياً وبصورة فردية أو عن طريق تدريب مبرمج يعتمد على قدرات وإمكانات المدرب، أو تدريب جماعي تفرضه طبيعة التدريب، ومعظم برامج التدريب الفني تقع ضمن هذا النوع من التدريب (الشاعر، 2005).

وأشار صادق (2014) إلى أن هناك عدداً من الأسس والمبادئ التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج التدريب

كما يلي:

- أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والمتدربين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أدائه من المتدربين، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه المتدربون بعد انتهاء البرنامج.
- أن يلبي البرنامج الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين، وأن يتم التخطيط له وفقاً لهذه الاحتياجات حتى يشعروا بأهمية البرنامج لهم ويمكنهم من أداء واجباتهم بكفاءة وفاعلية.
- أن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختيارات، حيث تترك للمتدرب حرية اختيار الأنشطة والمحتوى الذي يتفق مع ميوله واهتماماته، وليس قاصراً على المحاضرات كما هو الحال الآن، كما يقضي الاتجاه الحديث بمشاركة المتدربين في تحديد البرنامج ومناقشة محتواه، وتقويم أنفسهم خلال سير البرنامج.
- أن تكون برامج التدريب متنوعة حيث تتناول توجيه المتدرب أو تأهيله، أو تجديد معلوماته أو تغيير أساليبه أو اتجاهاته أو قيمه أو إعداد له أعمال جديدة.
- أن تركز برامج التدريب على تنمية المهارات والاتجاهات أكثر من التركيز على اختزان المعلومات.
- أن يتصف البرنامج بالاستمرارية والتجديد حتى يلاحق التطورات العلمية والتربوية والتكنولوجية.
- أن يمكن البرنامج المتدربين من تحقيق ذواتهم، فيتيح لهم فرص المشاركة والتفاعل مع الموقف التعليمي ويشجعهم على اتخاذ القرارات المتعلقة ببرامجهم التدريبية مما ييسر لهم امتلاك المهارات والكفايات المهنية الضرورية لهم.
- أن يستفيد البرنامج من نتائج الدراسات والبحوث العملية، فالبرامج المتطورة تعمل على تشجيع المتدربين على الاطلاع على البحوث والدراسات الحديثة والمبتكرة لتوظيف نتائجها في تطوير البرامج وتحسينها.
- أن يراعي البرنامج مبدأ تفريد التعليم، فينظر إلى كل متدرب على أنه حالة خاصة يشعر من خلالها أن البرنامج يتفق مع قدراته واستعداداته، ويتيح له الفرصة أن يتعلم وفق هذه القدرات.
- أن يطبق أساليب التقويم المتطورة التي تعتمد على معايير محددة ومصادر مختلفة للتغذية الراجعة والتعزيز.

معوقات التدريب:

يمكن تقسيم معوقات التدريب إلى ثلاثة أقسام كالتالي:

1- معوقات مرحلة ما قبل التدريب ومنها ما يلي:

- قلة الخبرات والكفاءات لدى العاملين في مجال التدريب.
- عدم توافر الخبرات التي تمكن القائمين على التدريب من تحديد المشكلات الإدارية الحقيقية التي تعاني منها المؤسسة.
- قلة الاعتمادات المالية لوضع خطط التدريب.

- ضعف اختيار الأساليب والوسائل التدريبية الحديثة لتنفيذ العملية التدريبية.
- قلة وعي المتدرب بأهمية الدورة التدريبية.
- 2- معوقات مرحلة أثناء التدريب ومنها ما يلي:
 - عدم مراعاة شروط الالتحاق بالبرامج التدريبية.
 - عدم توافر الجدية من قبل المتدربين للاستفادة من التدريب.
 - عدم الدقة في اختيار أعضاء هيئة التدريب من مدربين ومشرفين.
 - عدم الإعلان عن بداية تنفيذ البرامج بوقت كافٍ.
- 3- معوقات مرحلة بعد التدريب ومنها ما يلي:
 - عدم وجود معايير قياس عملية لتقييم نتائج التدريب.
 - عدم التخطيط الدقيق لعملية تقييم التدريب.
 - ضعف التنسيق والتعاون بين مسؤولي التدريب في مؤسسات التدريب وبين الإدارات المرشحة للمتدربين (البيالي، 2001؛ المطيري، 2018).

ثانياً: الاحتياجات التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية أول مراحل التخطيط لتصميم البرامج التدريبية بهدف تنمية وتطوير قدرات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين لمواجهة التغيرات المتوقعة في مجال الأعمال لتحقيق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية، ومن هنا فهي لا تقتصر فقط على جوانب الخلل أو القصور ولكنها تمتد أيضاً إلى جوانب تطويرية معينة.

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية أنها ظاهرة يمكن التعامل معها عن طريق التدريب وتعكس حالة القصور في الأداء، أو حالة تطوير الأداء، أو حالة الحاجة إلى اكتساب مهارات وقدرات جديدة (عامر، 2000، 543). وتعرف أنها معلومات أو مهارات أو اتجاهات يراد تنميتها في شخص أو عدد من الأشخاص، أو يراد صقلها أو تغييرها وتعديلها، وذلك استعداداً لترقية شخص أو مواجهة تغيرات متوقعة- تنظيمية أو تكنولوجية أو غير ذلك من نواحي التطوير التي تخطط لها المؤسسات (ساعتي، 2003، 121).

وتعرف أنها معلومات ومهارات واتجاهات وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها وتنميتها لدى المتدرب، إما بسبب فرضيات أو تجديبات أو لمقابلة نواحي تطوير أو تغييرات مطلوبة (الطروانة وآخرون، 2003، 141). كما يشير مفهوم الاحتياجات التدريبية إلى التعرف على الاحتياجات اللازمة لإحداث التغييرات المطلوبة من المديرين، والمتعلقة

بمعلوماتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لجعلهم أكثر استعداداً لأداء مهامهم التعليمية والتربوية بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة الفنية التي يمكن تضمينها في برامج التدريب (Sai, 2006, 69).

وهناك من عرف الاحتياجات التدريبية أنها مجموعة المتغيرات والتطورات المطلوب إحداثها لدى المتدربين ومهاراتهم وسلوكهم، ويتوقف نجاح التدريب في تحقيقه للأهداف العامة في تطوير وتحسين الإنتاجية على دقة تحديد هذه الاحتياجات، والاحتياجات التدريبية غير الدقيقة تعد مضيعة للوقت والجهد والمال، ومن ثم ينعكس أثرها على انخفاض مستوى الإنتاجية والأداء (جرادات، 2012، 13). وتعرف الباحثة الاحتياجات التدريبية أنها معلومات أو مهارات أو اتجاهات يراد تنميتها لدى شخص أو عدد من الأشخاص، أو يراد صقلها أو تغييرها.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

يعد التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية للعاملين في مؤسسات التعليم من الموجهات الأساسية اللازمة لرفع كفاءتهم المهنية لأداء مهامهم التربوية، وتتغير أهم الاحتياجات التدريبية وفق تحديات الأحداث الجارية محلياً وعالمياً، لمواكبتها (هلاي، 2021). وهناك العديد من الفوائد لتحديد الاحتياجات التدريبية ومنها ما يلي:

- تمثل الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى من خطوات العملية التدريبية.
- تؤدي للأداء المناسب.
- تبين الفئة المستهدفة من التدريب.
- تسهم في التخطيط الجيد للبرامج التدريبية (الطعاني، 2009).
- تعد الدليل لتقويم البرامج التدريبية.
- تعد الأساس لفرز المشكلات التي تعالج بالتدريب عن المشكلات التي لا تعالج بالتدريب.
- تعد المرشد في عملية تصميم البرامج التدريبية.
- تشكل دليلاً لمنفذي البرامج التدريبية عند وضع المفردات واختيار الطرق والتقنيات.
- تمثل المنطلق لتحديد الأهداف العامة والخاصة لجميع البرامج التدريبية (الكبيسي، 2010).
- وأشار (Mustafa, 2019) إلى أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تتمثل فيما يلي:
- تُعد الأساس الذي تبنى عليه برامج التدريب والتخطيط، إذ تحدد بدقة ما ينبغي تقديمه للمتدربين، وما ينبغي تفضيله على غيره وإعطاؤه الأولوية في التدريب.
- تسهم في تفعيل البرامج التدريبية ورفع كفاءتها من خلال تحديد نوعية محتوى تلك البرامج ومدتها وأسلوب تنفيذها ونوعية المتدربين.

- تكمن في التوظيف الحقيقي للإمكانات المتاحة للتدريب من قوى بشرية ومادية.
- تساعد على توجيه الإمكانات والإجراءات التنفيذية لبرامج التدريب نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وبذلك تعدل مسار البرنامج كله كلما حاد عنها.
- تسهم في توفير الجهد والوقت نتيجة التعرف على الحاجات التدريبية الفعلية للفئة المستهدفة.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

- تتنوع أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية ومنها ما يلي:
- بطاقة الملاحظة: لتحديد مواطن القصور في الأداء التي يمكن علاجها عن طريق التدريب، وتعد الملاحظة من الأساليب الفعالة في تحديد الاحتياجات التدريبية.
- استمارات تحليل العمل: لتحديد متطلبات العمل من معارف ومهارات وخبرات وقدرات.
- تقييم الأداء: هي عملية يتم فيها إخضاع كل فرد في المؤسسة أو في أي مستوى وظيفي لعملية تقييم مستمر لأدائه.
- تحليل أداء الأفراد: عن طريق تحديد الأفراد الذين يعانون من قصور في أدائهم الحالي، وتحديد قابلية الفرد للتدريب.
- المقابلة الشخصية: تستخدم لجمع المعلومات والتعرف على الآراء أثناء مواقف المواجهة مع العاملين.
- الاستبانات: تطبق على العاملين وتكون على شكل أسئلة مكتوبة واضحة تغطي كافة جوانب العمل، أو مفتوحة تتطلب اختيار إجاباتها من بدائل متعددة (Sai, 2006).

وذكر الكبيسي (2010) أنه يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال ما يلي:

- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات.
 - ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لرغبات المتدربين.
 - ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمهام والوظائف.
 - ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمتغيرات البيئية.
 - ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمجالات المعرفية والمهارية والسلوكية.
 - ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لتحليل النظم.
- وهناك عدة خصائص يجب توافرها في طرق وأساليب جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية وتتمثل فيما يلي:

يلي:

- أ- الموضوعية: تعني ألا تعتمد المعلومات التي يتم جمعها على حكم أو رأي الشخص الذي يقوم بجمعها.
- ب- الصدق: أن تعبر البيانات التي يتم جمعها بدقة عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين.
- ج- الثبات: أن تكون المعلومات التي تم جمعها هي نفس المعلومات عن العاملين في المؤسسة، وأن تعبر عن احتياجاتهم التدريبية حتى لو تم جمع هذه المعلومات في فترات زمنية مختلفة.
- د- التحرر من عوامل التحيز: هناك بعض العوامل المتداخلة التي يمكن أن تؤثر على دقة المعلومات التي يتم جمعها والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية، لذلك يجب أن يتم ضبط هذه العوامل لتحقيق صدق ودقة المعلومات التي يتم جمعها.
- هـ- توزيع النتائج: يجب تحليل المعلومات التي تم جمعها من المعلمين والمتعلقة باحتياجاتهم التدريبية وأن يتم تزويدهم بواقع احتياجاتهم التدريبية وألوياتها.
- و- العملية: أن تكون الإجراءات والأدوات التي يتم على أساسها جمع المعلومات سهلة الإدارة والإدراك والفهم (الطعاني، 2007).

معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

- على الرغم من أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وفائدتها التي تعود على الفرد والمؤسسة، إلا أن هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق الفائدة من تحديد الاحتياجات التدريبية، أو تحول دون دقتها وبالتالي تؤثر سلباً في فعالية البرنامج التدريبي وكفاءته، ومن هذه المعوقات ما يلي:
- عدم توافر الوقت الكافي.
 - عدم وجود نظام ومصادر بيانات كافية.
 - رفض الإدارة السماح للخبراء بالنظر في عملياتها الداخلية وتفضيل النظرة السطحية للاحتياجات التدريبية.
 - عدم معرفة العاملين بكيفية إجراء التحليلات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.
 - عدم قناعة العاملين المستهدفين بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم استيفاء البيانات الحقيقية منهم (هلال، 2003).
- وصنف أبو النصر (2009) معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية إلى معوقات خاصة بالأفراد ومعوقات خاصة بالمؤسسة، وتتمثل المعوقات الخاصة بالأفراد فيما يلي:
- عدم وعي الأفراد في إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.

- الاهتمام بالكم وليس الكيف في محصلة التدريب أي كم عدد من اجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية.
 - عدم التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في الإدارات الأخرى.
- وتتمثل المعوقات الخاصة بالمؤسسة فيما يلي:
- التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - عدم النظر إلى التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية.
 - عدم العدالة في توزيع البرامج التدريبية.

يتضح مما سبق أن التدريب يلعب دوراً مهماً في تنمية قدرات العاملين ورفع مستوى الأداء المهني لديهم، وإكسابهم معارف ومهارات جديدة في مجال عملهم، وترى الباحثة أن التدريب أثناء الخدمة يمثل الوجه الآخر لمرحلة إعداد المعلمين قبل الخدمة ويكمل هذه المرحلة، لذلك يجب إعادة النظر في برامج كليات التربية بما يتناسب مع أهداف التدريب أثناء الخدمة وأهميته.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وتم عرضها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

أجرى هلاي (2021) دراسة هدفت إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية للعاملين في مدارس المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات الرقمنة من وجهة نظرهم، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طبقت على (93) مرشداً طلابياً من الجنسين. وتوصلت النتائج إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية الفنية تبادل النقاش لحالات إرشادية مع الخبراء والمختصين إلكترونياً، وآليات تقديم البرامج الإرشادية إلكترونياً، وصياغة المشكلات الطلابية بطريقة علمية، وتحليل المشكلات الطلابية وفق التغيرات المصاحبة للرقمنة، وطرق الإرشاد الفردي عن بُعد. في حين أن أهم الاحتياجات التدريبية الشخصية التنظيمية مهارة الإنصات الجيد عن بعد، وإجادة فنيات الحوار الفعال إلكترونياً، وتنظيم جلسات الإرشاد الفردي إلكترونياً، وإتقان استخدام مهارات التواصل الإلكتروني، والتعامل مع تحديات التقنية، وقد اختلف ترتيب أهم الاحتياجات التدريبية بين الذكور والإناث.

وهدفت دراسة العباسي (2019) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمدرسين بمراكز التدريب التربوي بمنطقة مكة المكرمة، والكشف عن الفروق الإحصائية حول درجات الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة، مجال التدريب، المسعى الوظيفي، التفرغ للتدريب). وتكونت عينة الدراسة من (177) مدرساً من المدرسين بمراكز التدريب التربوي بمنطقة مكة المكرمة والبالغ عددهم (183) مدرساً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت الأدوات على استبانة مكونة من (52) عبارة موزعة على سبعة مجالات (تحديد الاحتياجات التدريبية، بناء الحقائق التدريبية بما يتفق مع الاتجاهات المعاصرة، المهارات والأساليب التدريبية الحديثة، تصميم البرنامج التدريبي، توظيف قيادة التغيير في التدريب، توظيف التخطيط الإستراتيجي في الخطط التدريبية، تقويم التدريب وقياس أثره في الميدان التربوي). وأظهرت النتائج أن درجة تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين بشكل عام عالية وقد جاء مجال توظيف إدارة التغيير بالتدريب بالمرتبة الأولى، بينما جاء مجال المتابعة والتقويم وقياس أثر التدريب بالمرتبة الأخيرة. ولا توجد فروق حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الدراسة، عدا ثلاثة مجالات (تحديد الاحتياجات التدريبية، توظيف قيادة التغيير في التدريب، تقويم التدريب وقياس أثره في الميدان التربوي) حيث توجد فروق تعزى لمجال التدريب.

وهدفت دراسة الجعيد (2019) إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات بمنطقة مكة المكرمة في الجوانب التالية (التربوي - خدمات المعلومات - التقني)، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (53) أمين وأمينة مكتبة طبقت عليهم استبانة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية التربوية كان بدرجة عالية، وأن مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلقة بمجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات كان بدرجة عالية، وأن مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتقنية كان بدرجة عالية جداً.

وهدفت دراسة المطيري (2018) إلى التعرف على واقع التدريب أثناء الخدمة في مراكز التدريب في الكويت، وتقديم تصور مقترح لتطوير مراكز التدريب في ضوء خبرات بعض الدول، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت الأدوات على استبانة مكونة من (60) عبارة تم تطبيقها على عينة مكونة من (618) متدرجاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتباط موضوعات البرنامج التدريبي بطبيعة عمل المتدرب ووضوح أهدافه، وأن محتوى البرنامج التدريبي يراعي طبيعة المادة التي يتخصص بها المعلمون، وأن المدرب يبتث روح الألفة في بداية الجلسة التدريبية الأولى ويحفز المتدربين للمشاركة. وأشارت النتائج إلى أن معوقات التدريب تمثلت في ضعف الحوافز المادية، وعدم ملائمة أماكن الاستراحة للمتدربين، وعدم مناسبة المادة التدريبية لعدد الجلسات التدريبية، بالإضافة إلى عدم مشاركة المتدرب في تحديد احتياجاته التدريبية، مع عدم الاهتمام بتوفير الحقائق التدريبية قبل بدء برنامج التدريب، والتفاوت في خبرات المدرسين، وتأخر تعميم النشرات التكوينية.

وهدفت دراسة دودين (2018) إلى تقييم البرامج التدريبية لمديري المدارس من وجهة نظرهم في مديرية تربية جنوب الخليل، والكشف عن معوقات التدريب، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (151) مديراً ومديرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع البرامج التدريبية غير مرضية بشكل تام، وجاءت معظمها بدرجة متوسطة، وأنها تختلف باختلاف (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المرحلة، عدد البرامج التدريبية) ولا تختلف باختلاف الجنس. ومن معوقات التدريب عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل فعلي، واستخدام الأساليب التقليدية والتي تفتقر إلى التطبيق العملي والواقعي في تحديد الاحتياجات التدريبية، بالإضافة إلى عدم وجود خطة معلنة وواضحة للجميع فيما يخص البرامج التدريبية.

وهدفت دراسة البقي (2016) إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمديري مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض في مجال (المعارف، المهارات، الاتجاهات)، والتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات مديري مراكز التدريب التربوي في تقديرهم لاحتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية). واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة مكونة من (44) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة عالية، وجاءت الاحتياجات التدريبية في المجال المعرفي في المرتبة الأولى، يليها المجال المهاري، وأخيراً الاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات أفراد العينة حول احتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية).

وسعت دراسة الكندري والشبو (2016) إلى رصد الاحتياجات والأولويات التدريبية للكوادر التدريسية والإشرافية العاملة في المدارس الخاصة العربية في دولة الكويت، والكشف عن معوقات عملية التدريب، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (297). وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة في جميع جوانب عملية التنمية المهنية، وكشفت الدراسة عن وجود جوانب قصور وخلل في المنظومة التدريبية.

وهدفت دراسة الطيب (2015) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم، والتعرف على المستحدثات التي يجب أن يتمكن منها عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (76) عضو هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة تدريبية لاستخدامات الحاسب الآلي وكيفية التوظيف الأمثل لها، والتدريب على مهارات استخدام الحاسب الآلي، والتدريب على مهارات تكنولوجيا مؤتمرات التعليم عن بُعد. ومن معوقات التدريب وجود صعوبات في تجهيز بيئة مواكبة للتطور التكنولوجي تساعد في

التدريس مثل السبورة الذكية وقاعات افتراضية وتجهيزات رقمية، وعدم توافر الأجهزة والمعدات المطلوبة وعدم توافر التدريب اللازم والدعم التقني.

وهدفت دراسة الهاجري (2010) إلى التعرف على واقع الأداء الحالي للمدرسين في مركز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدرسين المتدربين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتألفت العينة من (475) مدرساً ومتدرباً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أداء المدرسين جاء بدرجة كبيرة، وتمثلت أهم المشكلات التي تواجه المدرسين في قلة مراكز المصادر المعلوماتية المناسبة، وعدم توفير الحقائق التدريبية، ونقص الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب، وزيادة العبء التدريبي، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات التي تحول دون حصول المدرسين على التدريب المناسب تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة القعيد (2008) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب والمتدربين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (23) مشرف تدريب و(191) متدرباً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي جاءت بدرجة كبيرة فيما يتعلق بحاجتهم للمعارف، وحاجتهم للتدريب لاكتساب المعارف والمهارات التدريبية، وأيضاً لديهم حاجة كبيرة لاكتساب الاتجاهات.

وهدفت دراسة (Allen, 2003) إلى تحديد احتياجات مديري المدارس في ولاية أوهايو في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتكونت عينة البحث من (374) مديراً ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتوصلت النتائج إلى أن حاجة الإناث للتدريب أعلى منها لدى الذكور، وأنه كلما قلت الخبرة كان المدير بحاجة إلى التدريب أكثر، وأن الحاجة التدريبية تختلف باختلاف المديرية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ ما يلي:

- اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي نظراً لمناسبة لطبيعتها وأهدافها.
- تنوعت أهداف الدراسات السابقة فقد تناولت بعض الدراسات الاحتياجات التدريبية لدى المدرسين مثل دراسة كلٍّ من: هلاي (2021)، الجعيد (2019)، الكندري والشبو (2016)، الطيب (2015). وتناولت بعض الدراسات الاحتياجات التدريبية لدى المدرسين مثل دراسة كلٍّ من: العباسي (2019)، البقي (2016)، الهاجري (2010). وتناولت دراسة القعيد (2008) الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب.

- توصلت بعض الدراسات السابقة إلى أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة كبيرة، مثل دراسة كل من: العباسي (2019)، الجعيد (2019)، الكندري والشبو (2016)، البقي (2016)، القعيد (2008). وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود معوقات تواجه التدريب مثل دراسة كل من: المطيري (2018)، دودين (2018)، الطيب (2015)، الهاجري (2010).

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدِّراسة، وصياغة مشكلة ومنهجية الدِّراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدِّراسة، وتصميم أداة الدِّراسة ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدِّراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف بين نتيجة الدِّراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يقوم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تهدف إلى وصف واقع التنمية المهنية والاحتياجات التدريبية لمدربي مكتب التربية العملية ومعوقات التدريب، ومن ثم جمع البيانات والحقائق والمعلومات وتصنيفها وتفسيرها وتحليلها لاستخلاص أهم النتائج المرجوة منها. كما يرى مراد وهادي (2002) أن هذا المنهج من أنسب مناهج البحث لتحقيق أهداف الدراسة الحالية لأنه يسمح للباحث بعرض نتائجه في صورة وصف للأرقام المدرجة في النتائج واستخلاص أهمها والتعليق عليها.

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للعام الدراسي 2023/2022 والبالغ عددهم (310) من المديرين والمدربات، وتكونت عينة الدراسة من (95) مدرساً ومدربة تناولت مستويات مختلفة من حيث النوع، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة كمدرّب، عدد الدورات التدريبية، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	12	12.60%
	أنثى	83	87.40%
المستوى التعليمي	بكالوريوس	53	55.80%
	ماجستير	35	36.80%
	دكتوراه	7	7.40%
المسمى الوظيفي	مدرّب (أ)	23	24.20%
	مدرّب متخصص (ب)	21	22.10%
	مدرّب متخصص (ج)	51	53.70%

22.10%	21	1- أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة في التدريب
42.10%	40	5- أقل من 10 سنوات	(كمدرّب)
35.80%	34	10 سنوات فأكثر	
10.50%	10	1- أقل من 5 دورات	عدد الدورات التدريبية
89.50%	85	5 دورات فأكثر	

أداة الدراسة:

اشتملت أداة الدراسة على استبانة تكونت في صورتها المبدئية من (30) عبارة موزعة على ثلاثة محاور كالتالي: المحور الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية ويضم (5) عبارات، والمحور الثاني: الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي ويضم (15) عبارة، والمحور الثالث: معوقات التدريب ويضم (10) عبارات. ولكل عبارة خمسة مستويات للإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة).

صدق الاستبانة: تم التحقق من صدق الاستبانة باستخدام كّي من:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وتم تعديلها وفقاً لمقترحاتهم، حيث تم إعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (30) عبارة، ويعد اتفاق المحكمين بياناً لصدق محتوى الاستبانة.

ب- صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة التي تم الحصول عليها من الدراسة الاستطلاعية، حيث تم تطبيقها على (40) مدرباً، واستخدمت الرزمة الإحصائية SPSS لحساب معاملات الارتباط، ورصدت النتائج في الجدول التالي.

جدول (2)

معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	المحور
** 0.816	الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية
** 0.869	الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي
** 0.595	معوقات التدريب

(**) دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوح ما بين (0.595-0.869)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي ومن ثم صدق البناء.

ثبات الاستبانة:

تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة من خلال الرزمة الإحصائية SPSS بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية، ويوضحها الجدول التالي.

جدول (3)
معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

معامل الثبات	عدد العبارات	المحور
0.77	5	الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية
0.72	17	الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي
0.81	10	معوقات التدريب
0.82	32	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتسم بدرجة ثبات دالة إحصائياً، وتراوحت معاملات الثبات ما بين (0.72- 0.81)، وبلغ معامل ثبات الاستبانة ككل (0.82) ومن ثم يمكن تعميم الاستبانة على عينة الدراسة الأساسية. ولأغراض الحكم على درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبانة وفقاً لفئات المقياس الخماسي المستخدم في الإجابة عن عبارات الاستبانة، ويمكن تصنيف استجابات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاثة مستويات لسهولة تفسير النتائج من خلال استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة= المدى ÷ عدد المستويات (كبير، متوسط، ضعيف)

المدى= أكبر قيمة لفئات الإجابة(5) - أصغر قيمة لفئات الإجابة (1= 5-1= 4)

وبالتالي طول الفئة = $4 \div 3 = 1.33$ ، ومن ثم إضافة الجواب (1.33) على نهاية كل فئة.

وعليه يكون:

4- الحد الأدنى = $1.33 + 1 = 2.33$

5- الحد المتوسط = $2.34 + 1.33 = 3.67$

6- الحد الأعلى = 3.67 فأكثر

وهكذا تصبح الأوزان على النحو التالي:

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (3.67- 5) يدل على أن مستوى الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب كبيرة.

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (2.34- 3.67) يدل على أن مستوى الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب متوسطة.

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (1.00- 2.33) يدل على أن مستوى الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب ضعيفة.

المعالجة الإحصائية:

تم إدخال البيانات بالحاسب الآلي من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأجريت المعالجات الإحصائية التالية، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- التكرارات Frequency
- النسبة المئوية Percentage
- المتوسط الحسابي Mean
- الانحراف المعياري Standard Deviation
- اختبارات t- Test
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA
- اختبار شيفيه Scheffe Test

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة ومعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستبانة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

ما الاحتياجات التدريبية لمدرربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية من وجهة نظرهم؟

تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول والثاني للاستبانة، ورصدت النتائج في الجدولين التاليين:

جدول (4)

النسب المئوية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	تقدير العينة
1	إدارة الوقت والتكيف مع ضغوط العمل.	16.84	51.58	17.89	12.64	1.05	3.71	0.93	5	كبيرة
2	إجادة مهارات الاتصال الفعال والحوار والتعامل مع الآخرين.	34.74	49.47	9.47	6.32	0.00	4.13	0.83	1	كبيرة
3	تنمية أساليب التحليل العلمي والتفكير النقدي والإبداعي.	36.84	42.11	11.58	9.47	0.00	4.06	0.93	3	كبيرة
4	اكتساب مهارات التعلم المستقل والنمو الذاتي والبحث والاطلاع.	32.63	50.53	10.52	6.32	0.00	4.09	0.83	2	كبيرة
5	نقد الذات وتقويمها بطرق موضوعية سليمة.	27.37	44.21	16.84	9.47	2.11	3.85	1.00	4	كبيرة
	المحور ككل						3.97	0.66	-	كبيرة

يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية ككل جاءت كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.97)، والانحراف المعياري (0.66)، ويحتوي هذا المحور على (5) عبارات جاءت جميعها بدرجة كبيرة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (3.71-4.13)، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (2) "إجادة مهارات الاتصال الفعال والحوار والتعامل مع الآخرين" بمتوسط حسابي بلغ (4.13). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (4) "اكتساب مهارات التعلم المستقل والنمو الذاتي والبحث والاطلاع" بمتوسط حسابي (4.09). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (3) "تنمية أساليب التحليل العلمي والتفكير النقدي والإبداعي" بمتوسط حسابي (4.06). وتشير هذه النتيجة إلى أن مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية لديهم بعض الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية وتشمل مهارات الاتصال الفعال والحوار، واكتساب مهارات التعلم المستقل، وتنمية أساليب التفكير والتحليل العلمي، وتعكس هذه النتيجة ضرورة مراعاة هذه الجوانب عند تصميم البرامج التدريبية المقدمة لمدربي مكتب التربية العملية، مما ينعكس على معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم ونجاحهم في البرامج التدريبية التي يقدمونها كمدربين. وقد أشار هلال (2021) إلى أن التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية من الموجهات الأساسية اللازمة لرفع الكفايات المهنية، وأشار الطعاني (2009) إلى أن التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية يسهم في التخطيط الجيد للبرامج التدريبية، وأشار الكبيسي (2010) إلى أن الاحتياجات التدريبية تعد الدليل لتقويم البرامج التدريبية، وتعد الأساس لفرز المشكلات التي تعالج بالتدريب عن المشكلات التي لا تعالج بالتدريب، كما تعد المرشد في عملية تصميم البرامج التدريبية. وأشار (Mustafa, 2019) إلى أن الاحتياجات التدريبية تُعد الأساس الذي تبنى عليه برامج التدريب والتخطيط.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (5) "نقد الذات وتقويمها بطرق موضوعية سليمة" بمتوسط حسابي (3.85)، وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (1) "إدارة الوقت والتكيف مع ضغوط العمل" بمتوسط حسابي (3.71). وتشير هذه النتيجة إلى أن مدربي مكتب التربية العملية بحاجة أيضاً إلى التدريب حول نقد الذات وإدارة الوقت. وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة كبيرة، مثل دراسة كل من: العباسي (2019)، الجعيد (2019)، الكندري والشبو (2016)، البقي (2016)، القعيد (2008).

جدول (5)

النسب المئوية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	تقدير العينة
6	توظيف أساليب وطرق التدريس الملائمة للطلبة.	38.95	46.31	7.37	7.37	0.00	4.17	0.86	7	كبيرة
7	استخدام أساليب التقييم والتقويم المناسبة.	35.79	46.32	13.68	4.21	0.00	4.14	0.81	9	كبيرة
8	الإلمام بأحدث النظريات والمواضع التربوية.	43.16	40.00	10.52	6.32	0.00	4.20	0.87	6	كبيرة
9	التعرف على المفاهيم والاتجاهات الحديثة في مجال تخصصي.	50.53	37.89	7.37	4.21	0.00	4.35	0.80	2	كبيرة
10	التعرف على المناهج الدراسية الحديثة المطبقة حالياً.	61.05	29.47	6.32	3.16	0.00	4.48	0.76	1	كبيرة
11	تشجيع الطلبة على العمل الجماعي وتبادل الأفكار والخبرات.	44.22	41.05	8.42	5.26	1.05	4.22	0.89	5	كبيرة
12	إعداد الاختبارات والتمارين العملية الورقية والإلكترونية.	35.79	30.52	18.95	14.74	0.00	3.87	1.06	13	كبيرة
13	استخدام التكنولوجيا في مجال التخصص.	53.68	32.63	8.42	5.27	0.00	4.34	0.85	3	كبيرة
14	إعداد التقارير الفنية والنهائية للطلبة.	32.63	34.74	14.74	16.84	1.05	3.81	1.10	15	كبيرة
15	إعداد/ تطوير مذكرات تدريبية متخصصة.	31.58	43.16	16.84	6.32	2.11	3.96	0.97	11	كبيرة
16	طرق إعداد البحث العلمي.	45.26	43.16	5.26	5.27	1.05	4.26	0.87	4	كبيرة
17	أساليب ومهارات العرض المشوقة (مهارات العرض والتقديم).	42.11	41.05	8.42	7.37	1.05	4.16	0.94	8	كبيرة
18	إعداد خطة المقرر والجدول الزمني والزيارات.	30.52	42.11	18.95	7.37	1.05	3.94	0.94	12	كبيرة
19	إعداد وتقديم دورات تدريبية قصيرة في مجال التخصص.	38.95	36.83	15.79	6.32	2.11	4.04	1.00	10	كبيرة
20	تفهم طبيعة مراحل نمو الطلبة وتقدير احتياجاتهم المختلفة.	38.95	33.68	22.14	7.37	3.16	3.86	1.06	14	كبيرة
	المحور ككل						4.12	0.66	-	كبيرة

يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي ككل كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (4.12)، والانحراف المعياري (0.66)، ويحتوي هذا المحور على (15) عبارة جاءت جميعها بدرجة كبيرة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة ما بين (3.81-4.48)، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (10) "تعرف المناهج الدراسية الحديثة المطبقة حالياً" بمتوسط حسابي بلغ (4.48). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (9) "تعرف المفاهيم والاتجاهات الحديثة في مجال تخصصي" بمتوسط حسابي (4.35). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (13) "استخدام التكنولوجيا في مجال التخصص" بمتوسط حسابي (4.34). وجاء في الترتيب الرابع العبارة رقم (16) "طرق إعداد البحث العلمي" بمتوسط حسابي (4.26). وجاء في الترتيب الخامس العبارة رقم (11) "تشجيع الطلبة على العمل الجماعي وتبادل الأفكار والخبرات" بمتوسط حسابي (4.22). وتشير هذه النتيجة إلى أن مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية لديهم بعض الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي مثل تعرف الجديد في مجال التخصص، وطرق إعداد البحث العلمي، ومراعاة هذه الجوانب عند تصميم البرامج التدريبية المقدمة لمدربي مكتب التربية العملية يسهم في نجاحهم في البرامج التدريبية التي يقدمونها كمدربين، ويمكن تحديد الاحتياجات التدريبية باستخدام العديد من الأدوات، وقد حدد هذه الأدوات (Sai, 2006) فيما يلي: بطاقة الملاحظة، استمارات تحليل العمل، تقييم الأداء، تحليل أداء الأفراد، المقابلة الشخصية، الاستبانة. وذكر الكبيسي (2010) أنه يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال ما يلي: مشكلات العمل، رغبات المتدربين، المهام والوظائف، المتغيرات البيئية، المجالات المعرفية والمهارية والسلوكية، بالإضافة إلى تحليل النظم.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (20) "تفهم طبيعة مراحل نمو الطلبة وتقدير احتياجاتهم المختلفة" بمتوسط حسابي (3.86)، وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (14) "إعداد التقارير الفنية والنهائية للطلبة" بمتوسط حسابي (3.81). وتشير هذه النتيجة أيضاً إلى أن مدربي مكتب التربية العملية بحاجة إلى التدريب حول مراحل نمو الطلبة، وإعداد التقارير الفنية لهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: العباسي (2019)، الجعيد (2019)، الكندري والشبو (2016)، البقي (2016)، القعيد (2008) والتي توصلت إلى أن الاحتياجات التدريبية جاءت بدرجة كبيرة.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

ما أهم معوقات عملية التدريب من وجهة نظر مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية؟

تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثالث للاستبانة، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

جدول (6)

النسب المئوية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التدريب

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	تقدير العينة
21	عدم وجود حوافز مادية للمتدربين.	54.74	20.00	9.47	12.63	3.16	4.11	1.20	1	كبيرة
22	أوقات البرامج التدريبية غير مناسبة.	13.68	30.53	24.21	26.32	5.26	3.21	1.14	7	متوسطة
23	قصر مدة البرامج التدريبية.	9.47	21.06	34.74	29.47	5.26	3.00	1.05	9	متوسطة
24	افتقار كثير من المتدربين إلى الجدية والحماس في تحصيل خبرات البرنامج التدريبي.	31.58	23.15	30.53	12.63	2.11	3.69	1.11	3	كبيرة
25	عدم تضمين البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للمتدربين.	26.32	28.42	26.32	17.89	1.05	3.61	1.09	4	متوسطة
26	ضعف المستوى العلمي للقائمين على التدريب.	7.37	15.79	41.05	28.42	7.37	2.87	1.01	10	متوسطة
27	رتابة أساليب التدريب واقتصارها على الأساليب النظرية (الإلقاء - المحاضرة).	18.95	31.57	26.32	18.95	4.21	3.42	1.13	5	متوسطة
28	غالبية البرامج التدريبية لا تساعد على الترقى الوظيفي.	15.79	22.11	31.57	26.32	4.21	3.19	1.12	8	متوسطة
29	قلة عدد البرامج التدريبية مقارنة بأعداد المدربين.	28.41	34.74	26.32	8.42	2.11	3.79	1.02	2	كبيرة
30	التكلفة المادية للبرامج التدريبية.	9.47	35.79	41.05	10.53	3.16	3.38	0.91	6	متوسطة
	المحور ككل						3.43	0.65	-	متوسطة

يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التدريب ككل متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.43)، والانحراف المعياري (0.65)، ويحتوي هذا المحور على (10) عبارات، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (21) "عدم وجود حوافز مادية للمتدربين" بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وبدرجة كبيرة. وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (29) "قلة عدد البرامج التدريبية مقارنة بأعداد المدربين" بمتوسط حسابي (3.79) وبدرجة كبيرة. وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (24) "افتقار كثير من المتدربين إلى الجدية والحماس في تحصيل خبرات البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي (3.69). وجاء في الترتيب الرابع العبارة رقم (25) "عدم تضمين البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للمتدربين" بمتوسط حسابي (3.61) وجاءت العبارتان بدرجة متوسطة. وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك بعض معوقات التدريب التي تواجه مدربي مكتب التربية العملية في كلية التربية الأساسية مثل قلة عدد البرامج التدريبية مقارنة بأعداد المدربين، وافتقار كثير من المتدربين إلى الجدية، وعدم مراعاة الاحتياجات الفعلية للمتدربين، مما ينعكس سلباً على نجاح البرامج التدريبية وتحقيق أهداف التدريب. وأشار صادق (2014) إلى أنه من أسس نجاح

التدريب أن يلي البرنامج الاحتياجيات التدريبية الفعلية للمتدربين، وأن يتم التخطيط له وفقاً لهذه الاحتياجيات حتى يشعروا بأهمية البرنامج لهم ويمكنهم من أداء واجباتهم بكفاءة وفاعلية.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (23) "قصر مدة البرامج التدريبية" بمتوسط حسابي (3.0)، وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (26) "ضعف المستوى العلمي للقائمين على التدريب" بمتوسط حسابي (2.87) وجاءت العبارتان بدرجة متوسطة. وتشير هذه النتيجة أيضاً إلى أن قصر مدة البرنامج وضعف القائمين على التدريب تعد ضمن معوقات التدريب، وترى الباحثة أهمية أن تتناسب مدة البرنامج التدريبي مع المحتوى التدريبي له ومع أهدافه لضمان نجاح العملية التدريبية وتحقيق الأهداف المنشودة. وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي توصلت إلى وجود معوقات تواجه التدريب مثل دراسة كل من: المطيري (2018)، دودين (2018)، الطيب (2015)، الهاجري (2010).

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجيات التدريبية ومعوقات التدريب تعزى لمتغيرات (النوع، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة في التدريب، عدد الدورات التدريبية)؟

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، واختبارات (t-Test)، واختبار شيفيه (Schffe).

وتوضيحها الجداول التالية:

1- الفروق وفقاً للنوع:

جدول (7)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجيات التدريبية ومعوقات التدريب وفقاً لمتغير النوع

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية df	مستوى الدلالة
الاحتياجيات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية	ذكور	12	4.45	0.38	2.785	93	0.006
	إناث	83	3.90	0.67			
الاحتياجيات التدريبية في الجانب المهني التخصصي	ذكور	12	4.40	0.37	2.446	93	0.022
	إناث	83	4.08	0.69			
معوقات التدريب	ذكور	12	3.33	0.73	0.583	93	0.561
	إناث	83	3.44	0.64			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجيات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية والاحتياجيات التدريبية في الجانب المهني التخصصي

وفقاً لمتغير النوع لصالح الذكور، حيث بلغت قيم "ت" المحسوبة (2.785)، (2.446) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أصغر من (0.05). وقد يعزى ذلك إلى أن الذكور أكثر احتياجاً للتدريب في مجال التنمية الشخصية الإنسانية والجانب المهني التخصصي بالمقارنة مع الإناث، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية والجانب المهني التخصصي كبيرة، وقد أشارت دراسة هلاي (2021) إلى أن ترتيب أهم الاحتياجات التدريبية قد اختلف بين الذكور والإناث.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق حول معوقات التدريب وفقاً لمتغير النوع، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (0.583) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05)، وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف النوع حول معوقات التدريب، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الثاني إلى أن معوقات التدريب ككل متوسطة.

2- الفروق وفقاً للمستوى التعليمي:

جدول (8)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

المحور	المستوى التعليمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية	بكالوريوس	53	3.88	0.72	بين المجموعات	1.14	2	0.57	1.299	0.278
	ماجستير	35	4.05	0.51	داخل المجموعات	40.25	92	0.44		
	دكتوراه	7	4.23	0.88	المجموع	41.39	94			
	مجموع	95	3.97	0.66						
الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي	بكالوريوس	53	4.06	0.73	بين المجموعات	0.48	2	0.24	0.540	0.584
	ماجستير	35	4.21	0.52	داخل المجموعات	41.20	92	0.45		
	دكتوراه	7	4.15	0.84	المجموع	41.68	94			
	مجموع	95	4.12	0.67						
معوقات التدريب	بكالوريوس	53	3.46	0.68	بين المجموعات	0.34	2	0.17	0.394	0.675
	ماجستير	35	3.36	0.61	داخل المجموعات	39.17	92	0.43		
	دكتوراه	7	3.56	0.68	المجموع	39.51	94			
	مجموع	95	3.43	0.65						

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي والاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة (1.299)، (0.540) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وعدم وجود فروق حول معوقات التدريب وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (0.394)

ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف المؤهل لديهم نفس الاحتياجات التدريبية معوقات التدريب تقريباً، ووفقاً لنتائج السؤال الأول والثاني فقد جاءت الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، وجاءت معوقات التدريب بدرجة متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العباسي (2019) ودراسة البقي (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العملي.

3- الفروق وفقاً للمسمى الوظيفي:

جدول (9)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المعور	المسمى الوظيفي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية	مدرب (أ)	23	3.83	0.70	بين المجموعات	1.06	2	0.53	1.205	0.104
	مدرب متخصص (ب)	21	4.14	0.55	داخل المجموعات	40.33	92	0.44		
	مدرب متخصص (ج)	51	3.96	0.69	المجموع	41.39	94			
	مجموع	95	3.97	0.66						
الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي	مدرب (أ)	23	3.94	0.71	بين المجموعات	1.88	2	0.93	2.177	0.119
	مدرب متخصص (ب)	21	4.35	0.39	داخل المجموعات	39.81	92	0.43		
	مدرب متخصص (ج)	51	4.11	0.72	المجموع	41.68	94			
	مجموع	95	4.12	0.67						
معوقات التدريب	مدرب (أ)	23	3.43	0.52	بين المجموعات	0.02	2	0.01	0.058	0.673
	مدرب متخصص (ب)	21	3.45	0.53	داخل المجموعات	39.49	92	0.43		
	مدرب متخصص (ج)	51	3.41	0.75	المجموع	39.51	94			
	مجموع	95	3.43	0.65						

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي والاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة (1.205)، (2.177) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وعدم وجود فروق حول معوقات التدريب وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F) (0.058) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف المسمى الوظيفي حول الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العباسي (2019) التي توصلت إلى عدم وجود فروق حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

4- الفروق وفقاً لسنوات الخبرة في التدريب:

جدول (10)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب وفقاً لمتغير الخبرة

المحور	سنوات الخبرة في التدريب (كمدرّب)	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية	1- أقل من 5 سنوات	21	3.67	0.80	بين المجموعات	2.46	2	1.23	2.904	0.060
	5- أقل من 10 سنوات	40	4.06	0.58	داخل المجموعات	38.93	92	0.42		
	10 سنوات فأكثر	34	4.05	0.63	المجموع	41.39	94			
	مجموع	95	3.97	0.66						
الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي	1- أقل من 5 سنوات	21	3.83	0.82	بين المجموعات	2.53	2	1.26	3.954	0.040
	5- أقل من 10 سنوات	40	4.14	0.69	داخل المجموعات	39.15	92	0.43		
	10 سنوات فأكثر	34	4.27	0.46	المجموع	41.68	94			
	مجموع	95	4.12	0.67						
معوقات التدريب	1- أقل من 5 سنوات	21	3.45	0.50	بين المجموعات	0.08	2	0.04	0.095	0.710
	5- أقل من 10 سنوات	40	3.45	0.75	داخل المجموعات	39.43	92	0.43		
	10 سنوات فأكثر	34	3.39	0.61	المجموع	39.51	94			
	مجموع	95	3.43	0.65						

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي ومعوقات التدريب وفقاً لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة (2.904)، (0.095) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الخبرة حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي ومعوقات التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العباسي (2019) ودراسة البقي (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة الهاجري (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول معوقات التدريب تعزى لمتغير الخبرة.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية وفقاً لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.954)، ومستوى دلالتها أصغر من (0.05). وللتعرف على الدلالات الإحصائية تم استخدام اختبار Schffe، ورصدت النتائج في الجدول التالي.

جدول (11)

نتائج اختبار شيفيه (Schffe) للكشف عن الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير الخبرة

المحور	الخبرة	1- أقل من 5 سنوات	5- أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
الاحتياجات التدريبية في	1- أقل من 5 سنوات	0.306-	0.439**-	
الجانب المهني التخصصي	5- أقل من 10 سنوات	0.132-		
	10 سنوات فأكثر			

(**) دال عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) و(1- أقل من 5 سنوات) حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية لصالح (10 سنوات فأكثر). وقد يعزى ذلك إلى أن ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) أكثر احتياجاً للتدريب في مجال التنمية الشخصية الإنسانية، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية كبيرة.

5- الفروق وفقاً لعدد الدورات التدريبية:

جدول (12)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية

المحور	عدد الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية df	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية	1- أقل من 5 دورات	10	3.68	0.90	1.462	93	0.148
	5 دورات فأكثر	85	4.00	0.63			
الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي	1- أقل من 5 دورات	10	3.95	0.95	0.842	93	0.402
	5 دورات فأكثر	85	4.14	0.63			
معوقات التدريب	1- أقل من 5 دورات	10	3.59	0.60	0.837	93	0.405
	5 دورات فأكثر	85	3.41	0.65			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية في مجال التنمية الشخصية الإنسانية والاحتياجات التدريبية في الجانب المهني التخصصي وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية، حيث بلغت قيم "ت" المحسوبة (1.462)، (0.842) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وعدم وجود فروق حول معوقات التدريب وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة "ت" (0.837) مستوى دلالتها أكبر من (0.05)، وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف عدد الدورات التدريبية لديهم نفس الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب بدرجة متقاربة. وتتفق هذه النتيجة مع

دراسة البقي (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

التوصيات:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة العمل على تدريب مدربي مكتب التربية العلمية والقائمين على عملية التدريب على الموضوعات والكفايات التي كشفت عنها الدراسة الحالية.
- رصد الاحتياجات الفعلية للمدربين بناءً على معايير علمية بهدف تلبية هذه الاحتياجات.
- المتابعة المستمرة والدائمة لاحتياجات مدربي مكتب التربية العلمية في كلية التربية الأساسية ومحاولة سدها من خلال الدورات التدريبية والمؤتمرات والقراءات الموجهة نحوها.
- توفير كوارد مؤهلة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمدربي مكتب التربية العلمية بطرق علمية.
- تحفيز مدربي مكتب التربية العلمية للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية.
- رفع كفاءة مدربي مكتب التربية العلمية بناءً على احتياجاتهم التدريبية.
- إكساب المدربين فنيات وطرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين في ضوء الاتجاهات الحديثة.
- أن تكون أوقات البرامج التدريبية مناسبة للمدربين والمتدربين حتى تتحقق أكبر إفادة منها.
- أن تتناسب مدة البرامج التدريبية مع المحتوى العلمي له ومع أهدافه والفئة المستهدفة.
- تحديد الاحتياجات الفعلية للمتدربين وتضمينها في البرامج التدريبية.
- تنوع أساليب التدريب وعدم اقتصرها على الأساليب النظرية (الإلقاء - المحاضرة).

البحوث المقترحة:

- امتداداً لما توصلت إليه الدراسة الحالية تقترح الباحثة إمكانية إجراء الدراسات التالية:
- إجراء دراسات وبحوث حول الاحتياجات التدريبية ومعوقات التدريب على عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
 - إجراء دراسات وبحوث حول التجارب العالمية الناجحة في التدريب وأوجه الاستفادة منها.

قائمة المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد (2009). *مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو ناصر، فتحي (1995). *الاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلمي العلوم*، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- أكرم، يوسف سيد (2005). *تدريب الإدارة العليا بين النظرية والتطبيق*. القاهرة: مجلة المدير العربي.
- بربر، كامل (2006). *إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي*. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات.
- البعقي، خالد حديد (2016). *تقييم الاحتياجات التدريبية لمدرسي مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض*، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (6)، 68-115.
- بوقطف، محمود (2014). *التدريب أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عباس لغرور، الجزائر.
- البيالي، يوسف صياح (2001). *فاعلية تقييم التدريب في المعاهد الأمنية*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الجازي، طلال (2021). *الدليل الدولي لتدريب المدربين TOT*. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- جرادات، خلود (2014). *الاحتياجات التدريبية لمديرات رياض الأطفال في الأردن في ضوء مشروع التطوير التربوي نحو اقتصاد المعرفة*، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم وتكنولوجيا التعليم، 12(5)، 1-43.
- الجعيد، ابتهاج علي عوض (2019). *الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات بمنطقة مكة المكرمة*، مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر، مصر، 38(184)، 69-119.
- حسن، راوية (2005). *مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- حسيني، صلاح الدين (2008). *التنمية المهنية لمعلمي الثانوي العام*. المركز العربي للتعليم والتنمية، 50، 399-448.
- حمادنة، أديب (2007). *الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الأساسية كما يقدرها المعلمون في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق*. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 3(1)، 53-68.
- دودين، سحر أحمد شاکر (2018). *تقييم البرامج التدريبية لمدرسي المدارس في مديرية تربية جنوب الخليل: الإشكاليات ومقترحات التطوير*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- الذروة، مبارك ونجار، رشا عبد الوهاب (2020). *الاحتياجات التدريبية لمعلمي ما قبل الخدمة لامتلاك مهارات الدمج الفعال باستخدام نظرية معرفة المحتوى التربوي التكنولوجي TPACK في ظل جائحة كورونا*، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، 1(3)، 131-157.

- الرشيدى، بشير، وأبو علام، رجاء، والجبر، زينب، والهاجري، عبد الله (محررون) (2004). الموسوعة العلمية للتربية. الكويت: مؤسسة الكويت للتقدم العلمي.
- ساعاتي، أمين (2003). إدارة الموارد البشرية من النظرية .. إلى التطبيق. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الشاعر، عبد الرحمن بن إبراهيم (2005). إعداد البرامج التدريبية: التدريب الفعال. الرياض: مكتبة الرشد.
- الشايح، فهد بن سليمان (2010). واقع التطوير المهني للمعلم المصاحب لمشروع تطوير الرياضيات والعلوم الطبيعية في التعليم العام من وجهة نظر مقدمي البرامج. رسالة التربية وعلم النفس، (42)، 58-42.
- الشديقات، يحيى (2004). الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس المرحلة الأساسية من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة المفرق، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، 10، 452-425.
- صادق، محمد (2014). تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الصبري، محمد (2009). التدريب الإداري: المدريون والمتدربون وأساليب التدريب. القاهرة: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الطروانة، خليف وآخرون (2003) الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية الأغور الجنوبية، من وجهة نظر مديرات رياض الاطفال والمشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (3)4، 132-176.
- الطعاني، حسن أحمد (2002). التدريب مفهومه وفعالياته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق.
- الطعاني، حسن أحمد (2007). التدريب الإداري المعاصر. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الطعاني، حسن أحمد (2009). التدريب مفهومه وفعالياته. عمان: دار الشروق.
- الطيب، سحر محمد عثمان (2015). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- عامر، سعيد يس (2000). الإدارة وأفاق المستقبل. القاهرة: مركز وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري.
- عباس، سهيلة وعلي، علي (2007). إدارة الموارد البشرية. ط3، عمان: دار وائل للنشر.
- العباسي، محمود بن صلاح (2019). الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة، دراسات، العلوم التربوية، (1)46، 784-763.
- عقيلي، عمرو وصفي (2005). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر.
- القعيد، عبد الله بن حمد (2008). الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب والمتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الملك سعود.

- الكبيسي، عامر خضير (2010). *التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين*. الرياض: مركز الدراسات والبحوث.
- الكندري، عبد الله إسماعيل والشبو، سعاد مسلم (2016). *الاحتياجات التدريبية للكوادر العاملة في مدارس التعليم الخاص العربية بدولة الكويت: مدارس النجاة الخاصة نموذجاً*. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 42(161)، 97-156.
- مراد، صلاح وهادي، فوزية (2002). *طرائق البحث العلمي: تصميماتها وإجراءاتها*. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- مصطفى، أحمد (2005). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري
- المطيري، بدرية حمدان بداح (2018). *تطوير مراكز التدريب بدولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي*.
- الهاجري، (2010). *تطوير أداء المدربين في مركز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود*.
- هلال، محمد عبد الغني (2003). *دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب*. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
- هلاي، ممدوح مسعد أحمد (2021). *الإحتياجات التدريبية للمرشدين الطلابيين في ضوء تحديات الرقمنة من وجهة نظرهم، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، 22(1)، 16-25*.
- الهيبي، خالد عبد الرحيم (2004). *إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر.
- وزارة الخارجية (2022) *رؤية دولة الكويت عام 2035 "كويت جديدة"*، متاح على الرابط التالي:
<https://www.mofa.gov.kw/ar/kuwait-state/kuwait-vision-2035>
- ياغي، محمد عبد الفتاح (2010). *التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق*. ط2، عمان: دار وائل للنشر.
- يوسف، حذام، والجبوري، عادل (2022). *معجم المصطلحات التربوية*. المملكة الأردنية الهاشمية: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- اليوسف، عبد الله عبد العزيز (2004). *أساليب تطوير البرامج والمناهج التدريبية لمواجهة الجرائم المستحدثة*. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- Allen J.G. (2003). *A Study of the Professional Development Needs of Ohio Principals in The Area of Educational Technology, A Dissertation Submitted to The Division of Research and Advanced Studies, University of Cincinnati, U.S.A.*
- Altherwa, M.& Najjar, R. A (2020). *Training needs of pre-service teachers to possess effective integration skills using TPACK Technological Educational Content Knowledge Theory under the Corona pandemic, Journal of studies and educational researches (JSER), Kuwait, 1 (3), 131-157.*

-
- Auluck, R.K. (2007). Training and developments changing role, *Industrial and commercial Training*, 39(1), 25-43.
- Brand, Glenn A. (1997). What research says: training teachers for using technology, *Journal of staff development*, 19(1).
- Mustafa, L.M. (2019). The Experience of Kindergarten Principals to Provide the Real Similarities and Differences of Managerial Roles in Yogyakarta City, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 1078-1086.
- Raymond, A., Noe, J.R., Hollenbeck, B.& Gerhart, A. (2004). *Fundamentals of human resources management*, Irwin, New York.
- Sai, T.K. (2006). A case study of leadership of kindergarten principals in Hong Kong, *Doctoral dissertation*, Queensland University of Technology.