

دراسة تقويمية

لأساليب التدريب التي يطبقها

المشرفون التربويون للتدريب التربوي

د. محمد بن سلطان الساطان

هذا الكتاب منشور في





المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك سعود
كلية التربية
مركز تدريب القيادات التربوية

دراسة تقويمية

لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي

(من وجهة نظر المشرفين المتبحرين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين
الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ - ١٤٣٧ هـ)

إعداد :

د. محمد بن سلطان السلطان

مشرف التدريب التربوي بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم

العام الجامعي

١٤٣٦ هـ / ١٤٣٧ هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، نبينا محمدٍ وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

مواد سياسة التعليم^١ في المملكة العربية السعودية أولت التدريب اهتمامًا بالغًا باعتباره وسيلة التطوير المستمر للعاملين من خلال إكسابهم المعارف وتدريبهم على المهارات الجديدة.

ووزارة التعليم ممثلة بالإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث في المملكة العربية السعودية، خططت خطوات مباركة في تدريب منسوبيها، من خلال عقد البرامج التدريبية بالتعاون مع الجامعات السعودية، ومن تلك البرامج "التطوير المهني لمشرفي التدريب"^٢ الذي يتناول تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وبناء الحقيبة التدريبية، وأساليب التدريب، وإدارة التقنيات التدريبية، والتخطيط الاستراتيجي، وقيادة التغيير، والمتابعة والتقييم.

وفي الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٦هـ / ١٤٣٧هـ كنت أحد المتدربين في برنامج "التطوير المهني لمشرفي التدريب" المنفذ بمركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود بالرياض، فعرض علينا أساتذتنا الكرام مجموعة من الموضوعات التي تحتاج إلى دراسة وبحث في مجال التدريب التربوي، ومنها "دراسة تقييمية لأساليب التدريب" فأحببت أن أدلي بدلوي في هذا المجال، وبدأت بالفكرة البحثية، وصولاً إلى عنوان الدراسة "دراسة تقييمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي، من وجهة نظر المشرفين الملتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦هـ — ١٤٣٧هـ".

^١ انظر المواد: (١٦٥، ١٧٠، ١٧٢، ١٩٦، ١٩٧، ١٩٨) من سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ط ٣ وزارة المعارف — ١٤٠٠هـ.

^٢ برنامج تدريبي صدر قرار لجنة تدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية، رقم (٥٣٨٧ / ٥٤٠) وتاريخ ١٧ / ٩ / ١٤٣٣هـ بتنفيذه بالجامعات لمدة فصل دراسي يستهدف مشرفي التدريب، وصدر أول تعميم لتوزيع مقاعد البرنامج في ٢٧ / ٠١ / ١٤٣٤هـ، ويقام في مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود بالرياض فقط، انظر الملحق رقم (٣) ص (٧٦).

وسلكت إلى قصديّ في هذه الدراسة نهج الفصول فجاءت في أربعة فصول، بدأتها بتمهيد للفصل الأول وبعد المقدمة، تناولت في هذا الفصل:

تحديد مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وحدودها، ومصطلحاتها.

واشتمل الفصل الثانيّ على:

تعريف التدريب، وأساليب التدريب "المحاضرة، والتعليم المبرمج، والندوات، والنقاش الموجه، والمؤتمرات، ودراسة الحالة، وأسلوب الحدث، وفرق الحوار، وجلسات الأزيز، وتدريب الحساسية، واللجان، والعصف الذهنيّ، وتمثيل الأدوار، والبيان العمليّ". وختمت الفصل الثانيّ بالدراسات السابقة.

وكان الفصل الثالث مقصوراً للحديث عن التصميم الإجرائي للدراسة، و اشتمل على منهج الدراسة، وأداة الدراسة، ومراحل بناء أداة الدراسة، وصدق أداة الدراسة، وثبات أداة الدراسة، وجمع معلومات الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، والطرق الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الرابع فحوى تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها، وملخص أهم النتائج، والتوصيات والمقترحات، والدراسات المقترحة، ويليه مجموعة من المصادر والمراجع التي استعنت بها -بعد الله- في إنجاز هذا العمل، ومن ثمّ ملاحق الدراسة.

وإذا كان الكمال عزيزاً، والنقص لازمة البشر، فلا أدّعي أنني قلت في هذا المجال كلمة الفصل، ولا أقول إنني وصلت في دراستي هذه آخر الطريق، ولكنني أقول إنّ السابقين قطعوا منه مراحل، وقطعت بعدهم مرحلة، وبقي في الطريق مراحل أخرى لمن أراد من الباحثين مواصلة السير في أساليب التدريب؛ فقد تبينت لي بعد الانتهاء من هذه الدراسة أمور يمكن لباحث آخر أن يقدم من خلالها جديداً، ذكرتها في توصيات ومقترحات الدراسة.

وفي الختام، واتباعاً لهدي المصطفى ﷺ القائل: (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)، لا يفوتني أن أذكر الفضل لأهله، فأتوجه -أولاً- بالشكر إلى الله سبحانه وتعالى الذي وفقني إلى إنجاز هذه الدراسة، التي أسأل الله أن تكون خالصةً لوجهه الكريم، وأن يتقبلها ويرفع بها درجاتي إنه جواد كريم.

ثم أتوجه بالشكر الجزيل لجامعتنا العريقة جامعة الملك سعود، ممثلة في مركز تدريب القيادات التربوية، على إتاحة الفرصة للدراسة والبحث، وأقدم من الدعاء أحلصه، ومن الشكر أوفاه، لأساتذتي الكرام في مركز تدريب القيادات التربوية.

كما أسجل شكري وتقديري لجميع الخبراء الكرام الذين حكموا أداة الدراسة، ولمن ساهم في توزيعها وجمعها، وأخص منهم زميلنا الأستاذ متعب بن حمود البازعي، مشرف التدريب التربوي بإدارة التدريب التربوي بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم، على ما قدمه من مساهمة فاعلة في توزيع وجمع الاستبانة خلال الفصل الدراسي الثاني.

والشكر موصول للمشرفين التربويين للتدريب التربوي الملتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ، فقد كان لوعيهم وتفاعلهم الدور الكبير في نجاح الدراسة وتحقيق أهدافها المنشودة. كما التمس العذر لمن تفاعل وبدأ في تحكيم أداة الدراسة، ولمن شرع في تعبئتها، لكن حبسهم حابس دون اتمام عملهم.

وفي الختام أعترف بمعروف الجميع وأسأل الله تعالى أن يوفقني لمقابلة معروفهم بمثله أو أحسن، كما أسأله سبحانه وتعالى أن يوفقنا لما يحب ويرضى، والحمد لله أولاً وآخراً، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

^١ الإمام الحافظ محمد بن إسماعيل البخاري، الأدب المفرد، ترتيب كمال يوسف الحوت (ط٩؛ لبنان- بيروت: عالم الكتب، ١٤٠٤ هـ — ١٩٨٤ م)، ص ٨٨.

المحتويات

م	الموضوع	ص
١.	العنوان.	١
٢.	البسملة.	٢
٣.	المقدمة.	٣ - ٦
٤.	المحتويات.	٧ - ٨
٥.	قائمة الجداول.	٩
٦.	قائمة الأشكال.	٩
٧.	قائمة الملاحق.	٩
٨.	الفصل الأول	١٠ - ١٦
٩.	تمهيد.	١١
١٠.	تحديد مشكلة الدراسة.	١٢
١١.	أهمية الدراسة.	١٢
١٢.	أهداف الدراسة.	١٣
١٣.	حدود الدراسة.	١٤
١٤.	مصطلحات الدراسة.	١٥ - ١٦
١٥.	الفصل الثاني:	١٧ - ٣٤
١٦.	تعريف التدريب.	١٨
١٧.	أساليب التدريب.	١٩ - ٣٢
١٨.	المحاضرة.	٢٠
١٩.	التعليم المبرمج.	٢١
٢٠.	الندوات.	٢١ - ٢٢
٢١.	النقاش الموجه.	٢٢
٢٢.	المؤتمرات.	٢٢ - ٢٤
٢٣.	دراسة الحالة.	٢٤ - ٢٥
٢٤.	أسلوب الحدث.	٢٥
٢٥.	فرق الحوار.	٢٥ - ٢٦
٢٦.	جلسات الأزيز.	٢٦ - ٢٧
٢٧.	تدريب الحساسية.	٢٧

م	الموضوع	ص
٢٨.	اللجان.	٢٨ - ٢٩
٢٩.	العصف الذهني.	٢٩
٣٠.	تمثيل الأدوار.	٢٩ - ٣١
٣١.	البيان العملي.	٣١ - ٣٢
٣٢.	الدراسات السابقة.	٣٢ - ٣٤
٣٣.	الفصل الثالث	٣٥ - ٤٥
٣٤.	الطريقة والإجراءات	٣٦
٣٥.	منهج الدراسة.	٣٦
٣٦.	أداة الدراسة.	٣٦
٣٧.	مراحل بناء أداة الدراسة.	٣٦ - ٣٨
٣٨.	صدق أداة الدراسة.	٣٨ - ٣٩
٣٩.	ثبات أداة الدراسة.	٣٩
٤٠.	جمع معلومات الدراسة.	٣٩
٤١.	مجتمع الدراسة.	٣٩
٤٢.	عينة الدراسة.	٤٠ - ٤٥
٤٣.	الطرق الإحصائية المستخدمة.	٤٥
٤٤.	الفصل الرابع	٤٦ - ٦٠
٤٥.	تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها.	٤٧ - ٥٦
٤٦.	ملخص أهم النتائج.	٥٧ - ٥٩
٤٧.	التوصيات.	٥٩
٤٨.	الدراسات المقترحة.	٦٠
٤٩.	المراجع والمصادر.	٦١ - ٦٥
٥٠.	ملاحق الدراسة.	٦٦ - ٧٩

قائمة الجداول

م	الموضوع	ص
١.	مقياس ليكرات الخماسي.	٣٧
٢.	توزيع عدد أفراد عينة الدراسة وفقاً للفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ - ١٤٣٧ هـ	٤٠
٣.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر.	٤١
٤.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخدمة في مجال التدريس	٤١
٥.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخدمة في مجال التدريب التربوي	٤٢
٦.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي	٤٣
٧.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمناطق والمحافظات التعليمية التي يعملون بها	٤٤
٨.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص في المؤهل العلمي	٤٤
٩.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الأول : المحاضرة (الطريقة الإلقائية)	٤٧
١٠.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الثاني : المناقشة (الطريقة الحوارية)	٤٨
١١.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الثالث : الزيارات الميدانية.	٤٩
١٢.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الرابع : الورشة التدريبية (المشغل التدريبي)	٥٠
١٣.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الخامس : العصف الذهني (استمطار الأفكار)	٥١
١٤.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور السادس : تمثيل الأدوار	٥٢
١٥.	إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور السابع : الحالات الدراسية	٥٤
١٦.	إجابات مشرفي التدريب التربوي الذين يستخدمون أساليب تدريبية غير ما ذكر في الاستبانة	٥٥
١٧.	إجابات مشرفي التدريب التربوي حول الصعوبات التي تحول دون تطبيق بعض أساليب التدريب	٥٦

قائمة الأشكال

رقم	الموضوع	ص
١.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ - ١٤٣٧ هـ.	٤٠
٢.	نسبة عدد عينة الدراسة لنسبة مجتمع الدراسة.	٤١
٣.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي.	٤٣

قائمة الملاحق

رقم	الموضوع	ص
١.	ملحق رقم (١) أسماء الخبراء الذين حكموا أداة الدراسة.	٤٧
٢.	ملحق رقم (٢) أداة الدراسة في صورتها النهائية.	٦٨
٣.	ملحق رقم (٣) تعميم توزيع مقاعد برنامج التطوير المهني.	٧٦

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

- تمهيد.
- تحديد مشكلة الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

تمهيد:

مجال التدريب من المجالات التي تشهد تقدماً وتطوراً ملحوظاً، فالتدريب بات سمة هذا العصر؛ لما له من دور بارز في تزويد العاملين بالمعارف، وتنمية مهاراتهم، مما يسهم في تحسين الأداء ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية.

ودورة حياة العملية التدريبية تتضمن مجموعة من المراحل، منها مرحلة تصميم البرامج التدريبية، وفيها يتم اختيار أساليب التدريب، التي عن طريقها يقدم المحتوى التدريبي للمتدربين وبالتالي الوصول إلى الأهداف المنشودة.

ونظراً لأهمية الأساليب التدريبية صدرت مؤلفات تبين أنواعها، وتذكر نماذج تطبيقية لها^١، بل صدرت مؤلفات مستقلة تتحدث عن أسلوب واحد من أساليب التدريب^٢. ورغم هذا التطور في أساليب التدريب إلا أن الاستفادة منها محدوداً، فلازل بعض مصممي البرامج التدريبية ومنفذي الدورات التدريبية يعتمدون على الأساليب التقليدية.

من خلال ما سبق فإن الباحث يؤكد على أهمية أساليب التدريب التي تتيح للمتدرب المشاركة الإيجابية، ضماناً لنجاح العملية التدريبية، وهذا ما تؤكد بعض الدراسات الميدانية التي تناولت أساليب التدريب، حيث ذكرت أن المتدرب يحتفظ بنسبة (٩٠ %) مما يمارسه ويفعله ويتعلمه بنفسه بعد أن يتدرب عليه عملياً، بينما لا يتذكر أكثر من (١٠ %) من المادة التي تعطى له ليقراها، و (٢٠ %) من المادة التي تلقن له عبر المحاضرة، و (٣٠ %) من المعلومات والمشاهد التي يشاهدها، ويسمعا^٣.

^١ انظر على سبيل المثال: كتاب "أساليب الأكثر فاعلية وممتعة" لصالح الهويل، وكتاب " دليل أساليب التدريب " لأسامة عبد القادر، وكتاب "تدريب المدربين : جعبة الأدوات والأساليب" لحسين محمد حسنين.

^٢ انظر على سبيل المثال: كتاب " أساليب العصف الذهني" لحسين محمد حسنين.

^٣ عامر خضير الكبسي، التدريب الأمي: واقعه وآفاق تطويره (ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٧ م)، ص ٣٨.

تحديد مشكلة الدراسة:

صدر عن وزارة التعليم مجموعة من الأدلة، ومنها "دليل التدريب التربوي والابتعاث" عام ١٤٢٢هـ - ١٤٢٣هـ وتناول الفصل الخامس في مبحثه الثاني "أساليب التدريب التربوي": المحاضرة - المناقشة - الزيارات الميدانية - الورش التدريبية - التعليم المبرمج - العصف الذهني - تمثيل الأدوار - الحالات الدراسية " كي يكون دليلاً شاملاً للمدرب والمتدرب.

ومن خلال عمل الباحث في مجال التدريب التربوي، وتقييم البرامج التدريبية لمدة تجاوزت عشر سنوات، وإطلاعه على نماذج متعددة من استمارات تقييم البرامج التدريبية، لاحظ كثرة تدمير المتدربين من قلة الأساليب التدريبية التي ينفذها المدرب في برامج التدريبية، والتي تكاد تنحصر في أساليب تدريبية ثلاثة: المحاضرة، والمناقشة، والورش التدريبية.

وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي:
ما واقع أساليب التدريب التي ينفذها المشرفون التربويون للتدريب التربوي المتحققون ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ - ١٤٣٧ هـ ؟

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية الأنية للدراسة بأنها أول دراسة تناولت أساليب التدريب التي ينفذها المشرفون التربويون للتدريب التربوي المتحققون ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ - ١٤٣٧ هـ

أما الأهمية المستقبلية للدراسة فإنها تساعد الفئات التالية:

- المشرفين التربويين للتدريب التربوي في تطوير أساليبهم التدريبية.

- الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث بوزارة التعليم، في معرفة واقع أساليب التدريب التي ينفذها المشرفون التربويون للتدريب التربوي، وتحديث محتوى "دليل التدريب التربوي والابتعاث" الذي صدر قبل خمسة عشر عامًا.
- الباحثين والدارسين وذلك من خلال فتح المجال أمامهم لإجراء مزيد من الدراسات والبحوث المماثلة لهذا البحث.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى :

١. التعرف على أساليب التدريب (المحاضرة — المناقشة — الزيارات الميدانية — الورش التدريبية — العصف الذهني — تمثيل الأدوار — الحالات الدراسية) التي ينفذها المشرفون التربويون للتدريب التربوي المتحقون ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ.
٢. تقييم الأساليب التدريبية التي ينفذها المشرفون التربويون للتدريب التربوي المتحقون ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ.
٣. التعرف على أي أساليب التدريب أكثر استخداماً من قبل المشرفين التربويين للتدريب التربوي المتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ.
٤. التعرف على الأساليب التدريبية التي ينفذها المشرفون التربويون للتدريب التربوي المتحقون ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ، غير الأساليب المذكورة بأداة الدراسة (المحاضرة — المناقشة — الزيارات الميدانية — الورش التدريبية — العصف الذهني — تمثيل الأدوار — الحالات الدراسية).

٥. التعرف على الصعوبات التي تحول دون تطبيق المشرفين التربويين للتدريب التربويّ المتحقّين ببرنامج التطوير المهنيّ لمشرفيّ التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ لبعض أساليب التدريب.

حدود الدراسة:

• الحدود الموضوعية :

تقوم أساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربويّ، من وجهة نظر المشرفين المتحقّين ببرنامج التطوير المهنيّ لمشرفيّ التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ.

• الحدود المكانية :

اقتصرت الدراسة على المشرفين التربويين للتدريب التربويّ المتحقّين ببرنامج التطوير المهنيّ لمشرفيّ التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ وهم من (٣٧) إدارة تعليم من إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمانية :

طبقت الدراسة خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ.

مصطلحات الدراسة:

الأسلوب التدريبيّ:

الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية، باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة.^١

^١ أحمد الخطيب، ورداح الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب (ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: مطابع الفرزدق ١٤٠٦ هـ)، ص

المحاضرة (الطريقة الإلقائية):

عملية اتصال بين فرد ومجموعة، يقدم فيها المحاضر أفكاراً ومعلومات يتم إعدادها وتنظيمها مسبقاً^١.

المناقشة (الطريقة الحوارية):

تبادل الآراء والأفكار بين مجموعة من الأشخاص، بقصد الكشف عن جوانب موضوع يهتم بدراسته أعضاء المجموعة^٢.

الزيارة الميدانية:

جولة مخطط لها بعناية خارج قاعة التدريب، لإتاحة الفرصة للمتدربين للمشاهدة المباشرة للأشياء والعمليات والمواقف التي لا يمكن نقلها أو إنتاج بديل لها في مكان التدريب^٣.

الورش التدريبية (المشغل التدريبي):

أسلوب تدريبي جماعي توزع من خلاله المهام التدريبية للوصول في النهاية إلى حل للمشكلات التدريبية^٤.

العصف الذهني (استمطار الأفكار):

جلسات نقاش بين مجموعة من المتدربين، يدور محورها حول مشكلة محددة، بهدف التوصل إلى ابتكار وخلق أفكار جديدة تساعد على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلة موضوع النقاش^٥.

^١ غانم شريف، وحنان سلطان، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية (ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر ١٤٠٣هـ)، ص ٣٥.

^٢ حسين عبد الفتاح دياب، دور التدريب في تطوير العمل الإداري (ط١؛ مصر — الجيزة: مكتبة النيل ١٩٩٦م)، ص ٧٥.

^٣ وليم تريسي، ترجمة سعد الجبالي، نظم التدريب والتطوير (ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: معهد الإدارة ١٩٩٠م)، ص ٣٣٩.

^٤ عبدالرحمن بن إبراهيم الشاعر، أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية (ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: دار ثقيف للنشر والتأليف ١٤١١هـ)، ص ٢٠.

^٥ حسين حسنين، تحديد الاحتياجات التدريبية بين موارد وأدوات (ط١؛ الأردن — عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ٢٠٠٥م)، ص ٤٧.

تمثيل الأدوار:

قيام متدرب أو أكثر بتمثيل موقف يعبر عن مشكلة معينة واقعية أو افتراضية تحدث في الحياة اليومية، ويطلب من المتدربين الآخرين القيام بدور أشخاص معينين وأن يتصرفوا بالطريقة التي يمكن أن يتبعوها لو كانوا في مثل هذا الموقف فعلاً^١.

الحالات الدراسية:

إشراك المتدربين في العملية التدريبية؛ حيث يقدم لهم مشكلة أو حالة ظاهرة واقعية، ويطلب من المتدربين تحليلها والوصول إلى حلٍّ ملائم، مع ذكر الإيجابيات والسلبيات والاقتراحات والتوصيات^٢.



^١ محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب بين النظرية والتطبيق (ط٢؛ الأردن — عمان : مركز أحمد ياسين ٢٠٠٣م)، ص٣٥.

^٢ أكرم رضا، برنامج تدريب المدربين (ط١؛ مصر — القاهرة : دار التوزيع والنشر الإسلامية ١٤٢٤هـ)، ص١٢٦.

الفصل الثاني

- 0 تعريف التدريب.
- 0 أساليب التدريب.
- 0 الدراسات السابقة.

التدريب:

عُرِّفَ التدريب تعريفات متعددة، ظاهرها التنوع والاختلاف، لكن المتأمل في هذه التعريفات يجد اتفاقاً بين معظم الباحثين في تعريفه.

فعرفه هاييسون ومايرز، بأنه "عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة، وذلك بتكون عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة"^١.

ويذكر يوسف سعادة، مجموعة من تعريفات التدريب، ومنها تعريف (Brian Case) بأنه "كلّ الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المتعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته، ويدخل في هذا جميع الدراسات التي تؤهله لشهادات أعلى من شهاداته الأصلية التي أهلت له لدخول المهنة"^٢.

كما يشير حسين، إلى أنّ التدريب "عملية تحقق الانسجام بين الفرد وعمله، عن طريق رفع مستوى الأداء، مما يجعل العاملين قادرين على استغلال طاقاتهم البشرية إلى أقصى حدٍّ ممكن حتى يتحقق التوازن بين أوجه النشاطات المختلفة"^٣.

ونخلص من التعريفات السابقة إلى أنّ التدريب عملية منظمة مخطط لها، تسعى إلى إكساب المستهدفين معارف ومهارات وخبرات، من أجل رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أفضل انتاجيه ممكنة.

^١ فريدك هاييسون وتشارلز مايرز، التعليم والقوى البشرية، والنمو الاقتصادي — إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية، ترجمة ابن حافظ، (ط ١)، مصر — القاهرة: دار النهضة المصرية، ١٩٦٦ م)، ص ٩.

^٢ يوسف جعفر سعادة، التدريب — أهميته والحاجة إليه و أنماطه وتحديد احتياجاته و بناء برامجهم والتقييم المناسب له، (ط ١)، مصر — القاهرة: الدار الشرقية، ١٤١٤ هـ)، ص ٢٥.

^٣ سيد حسن حسين، دراسات في الإشراف الفني، (ط ٢؛ مصر — القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٩ م)، ص ٧٦.

أساليب التدريب :

الأساليب أو الطرق التي يُقدّم عن طريقها المدرب المادة التدريبية للمتدربين، متعددة^١ مختلفة، باختلاف الهدف من العملية التدريبية. وقد قسمها محمد ياغي^٢ إلى مجموعتين : المجموعة الأولى حسب طرق استخدامها، وتتضمن أساليب إخبارية، وأساليب مشاهدة، وأساليب العمل، والمجموعة الثانية حسب الأهداف، وتحتوي على أساليب تدريبية تهدف إلى زيادة معرفة ومعلومات المتدربين، وأساليب تهدف إلى تنمية القدرات والمهارات، وأخرى تهدف إلى تغيير سلوك المتدربين واتجاهاتهم. أما عبدالرحمن الشاعر^٣، فقد قسم الأساليب التدريبية بناءً على نوع التطبيق، فالتدريب النظري له أساليبه كالمحاضرة، وحلقات النقاش، والندوات، والحالات الدراسية، والمواد التدريبية المطبوعة، والتدريب العملي له أساليبه الخاصة به كالتدريب المخبري، وورش العمل، والتدريب الميداني، والمحاكاة، والتعليم المبرمج.

وليس هناك أسلوب أفضل من أسلوب في تنفيذ التدريب، فاختيار الأسلوب الذي ينبغي اتباعه في التدريب يعتمد على أهداف البرنامج التدريبي، وطبيعة المادة التي يتضمنها البرنامج، والمستويات الدراسية للمتدربين، وأعمارهم^٤. ويذكر عبدالرحمن توفيق، خمسة عوامل تؤثر على اختيار الأساليب التدريبية، وهي العوامل الإنسانية، والأهداف، ومجالات التدريب، والمحددات الزمنية والمادية، ومبادئ التعلم^٥.

ومن خلال الإطلاع على العديد من المراجع التي تعرضت لأساليب التدريب فإنه يمكن الحديث بإيجاز عن الأساليب التدريبية الأكثر شيوعاً، على النحو التالي :

^١ أورد حسين حسنين قائمة بأسماء طرق التدريب بلغت (١٠٢) طريقةً. انظر : حسين محمد حسين، تدريب المديرين — جعبة الأدوات والأساليب (ط١؛ الأردن — عمان : مطبعة نهر الأردن ١٤٢٢هـ)، ص ص ١٣١، ١٣٢.

^٢ محمد عبد الفتاح ياغي (التدريب بين النظرية والتطبيق) مرجع سابق، ص ٣١.

^٣ عبدالرحمن بن إبراهيم الشاعر أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية) مرجع سابق، ص ص ١٦، ٢٨.

^٤ يوسف جعفر سعادة، (التدريب — أهميته والحاجة إليه و أنماطه و تحديد احتياجاته و بناء برامجه والتقييم المناسب له) مرجع سابق، ص ٤٣.

^٥ عبدالرحمن توفيق، مهارات أخصائي التدريب (ط٩؛ مصر — الجيزة : مركز الخبرات المهنية للإدارة — بميك، ٢٠٠٥م)، ص ٢٩٣.

أولاً — المحاضرة^١:

- مفهوم المحاضرة:
- حديث شبه رسمي، يقوم فيه المدرب بتقديم سلسلة من الوقائع أو الحقائق أو المفاهيم أو المبادئ، أو يقوم باستطلاع مشكلة، أو شرح علاقات.
- الاستخدامات المناسبة للمحاضرة:

 ١. تعريف المتدربين بالأساسيات النظرية ومصادر التعلم الخاصة بالمادة.
 ٢. إعطاء توجيهات عن الإجراءات المستخدمة في الأنشطة اللاحقة.
 ٣. توضيح كيفية تطبيق القواعد أو المبادئ أو المفاهيم.
 ٤. المراجعة أو التوضيح أو التأكيد أو التلخيص.
 ٥. عندما يكون عدد المستمعين كبيراً.
 ٦. عندما يكون الوقت المتاح قصيراً.

● مزايا المحاضرة:

لا ترتبط بمكان ولا عدد محدد ما دام صوت المتحدث يصل إلى الحاضرين، كما أنها تراعي اختلاف مستوى الدارسين، وتُستعمل أيضاً مع الوسائل الأخرى وفي أي مرحلة من مراحل العرض.

● عيوب المحاضرة :

١. عبء على المدرب وحده، فهو الذي يعد المادة ويقوم بإلقائها دون مشاركة من أحد.
٢. سلبية المتدربين، حيث يقتصر دورهم على الاستماع فقط.
٣. عدم تبادل الأفكار بين المدرب والمتدربين؛ حيث تنبع جميع الأفكار من المدرب وحده.
٤. غير مناسبة لتدريس المهارات.
٥. اختلاف فهم المتدربين للموضوع لاختلاف قدرات كل منهم.

^١ أكرم رضا (برنامج تدريب المديرين) مرجع سابق، ص ١٢٢، ١٢٣.

ثانياً — التعليم المبرمج^١:

هو أسلوب تعليم وتدريب ذاتي، يكتسب فيه المتدرب المعارف والمهارات عن طريق سلسلة من الخطوات التي تم ترتيبها بطريقة جيدة، واختيارها مسبقاً، بحيث يحصل المتدرب على الإجابات الصحيحة قبل أن ينتقل إلى الخطوة التالية، وبهذا تتوافر لديه تغذية راجعة تساعد على تصحيح أخطائه.

• مزايا التعليم المبرمج:

يمتاز أسلوب التعليم المبرمج بملاءمته للسرعة التي يستطيع المتدرب أن يتعلم بها، مع توفير الوقت، وطول الفترة التي يحتفظ بها المتدرب بالبرنامج لديه.

• عيوب التعليم المبرمج:

يعاب على هذا الأسلوب بأنه محدود الفائدة، حيث يقتصر على نقل المعلومات ولا يصلح لتنمية المهارات أو تعديل السلوك.

ثالثاً — الندوات^٢:

• مفهوم الندوة:

عبارة عن حوار يستغرق ثلاثين دقيقة إلى خمسين دقيقة بين خبير ومجموعة من المتدربين؛ حيث تطرح عليه مجموعة من الأسئلة لاستطلاع الجوانب المختلفة للموضوع، ويتم اخبار الشخصيات التي سيتم مقابلتها مقدماً بأنواع الأسئلة التي سيتم طرحها.

• مزايا الندوات:

١. إن إتاحة الفرصة للمتدربين لطرح ما لديهم من أسئلة تضمن أن المادة التي ستتم تغطيتها تتناسب مع احتياجاتهم.
٢. بعض الشخصيات تفضل أن يُجرى معها مقابلة، على أن يُطلب منها القيام بإلقاء محاضرة.

^١ عادل سلطان، تكنولوجيا التعليم والتدريب (ط١؛ الأردن — عمان : مكتبة الفلاح ٢٠٠٥م)، ص ٢٤.

^٢ أكرم رضا (برنامج تدريب المديرين) مرجع سابق، ص ١٢٣، ١٢٤.

٣. الشخص الذي ستم مقابله لا يحتاج إلا إلى إعداد بسيط قبل اللقاء؛ طالما أنه خبير في المجال موضوع المناقشة.

٤. المقابلة تتسم بالمرونة؛ حيث يمكن أن يطلب من الشخص الذي ستم مقابله أن يتوسع في الموضوع، أو أن يوضح بعض النقاط، أو أن يعطي أمثلة.

• عيوب الندوات:

١. لا تسمح بتقديم معلومات تفصيلية؛ حيث تُفضل الإجابة القصيرة المباشرة.
٢. لا يوجد ضمان لتقديم المعلومات بشكل مرتب يسهل معه فهمها.
٣. غالباً ما تتناول أسئلة المتدربين الموضوع ككل بشكل سطحي، أو تركز على جانب واحد ضيق من جوانب الموضوع.

رابعاً — النقاش الموجه :

بموجب هذا الأسلوب يقوم المدرب بإعداد مجموعة من الأسئلة الموجهة لخدمة البرنامج، ثم يثير هذه الأسئلة بتسلسل منطقيٍّ منظم ويترك للمتدربين الإجابة عنها، ومن ثم يصل وإياهم إلى إجابة عنها، وعندها ينتقل إلى سؤال آخر، وهكذا يتم إيصال المعلومات والمعارف وتنمية الاتجاهات والقناعات بأسلوب السؤال والنقاش الموجه، وهو أسلوب شائع ومثير، غير أنه يحتاج إلى مهارة وكفاءة فائقة في إدارة النقاش وتوجيهه ليخدم الهدف بصورة جيدة.

رابعاً المؤتمرات^١:

• مفهوم المؤتمرات:

تستخدم طريقة المؤتمر وأساليب النقاش الجماعية للوصول لأهداف التدريب. وتتضمن هذه الأساليب مزيجاً من الأسئلة والإجابات والتعليقات من قبل المدرب، والإجابات والتعليقات والأسئلة من قبل المتدربين؛ حيث يوجه كل ذلك لتحقيق الأهداف التدريبية.

^١ أكرم رضا (برنامج تدريب المديرين) مرجع سابق، ص ١٢٤، ١٢٦.

● الاستخدمات المناسبة للمؤتمرات:

١. تنمية حلول ابتكارية للمشكلات:
٢. إثارة الاهتمام والتفكير وضمنان المشاركة في موقف قد يبقى المتدرب فيها سلبياً إذا لم تُستخدم طريقة المؤتمر.
٣. التأكيد على النقاط التدريبية الأساسية.
٤. دعم المحاضرات أو القراءات أو التمارين العملية.
٥. تحديد مدى فهم المتدربين للمفاهيم والمبادئ، وتحديد ما إذا كان المتدرب على استعداد للانتقال إلى مواد جديدة أو مواد أكثر تقدماً.
٦. إعداد المتدربين لتطبيق نظرية أو إجراء في مواقف معينة.
٧. توضيح نقاط أو تلخيص أو مراجعة موضوعات.
٨. تجهيز المتدربين لتدريب لاحق.
٩. تحديد مدى تقدم المتدربين، وفاعلية التدريب السابق.

● مزايا المؤتمرات:

١. إن إعطاء الفرصة للتعبير عن وجهة النظر، وسماع آراء الآخرين يعتبر أمراً مثيراً للدافعية؛ فالدافعية غالباً ما تكون عالية في المؤتمر الذي يُعدُّ له بشكل جيد، ويُدار بمهارة.
٢. نظراً لأن المتدربين يشاركون إيجابياً في تصميم موضوعات التدريب فإنهم يكونون أكثر اقتناعاً بأهمية وجدوى المحتوى، كما أنهم يكونون أكثر التزاماً بحلول المشكلات أو القرارات التي تم التوصل إليها، بعكس لو قدّم المحتوى لهم بواسطة المدرب.
٣. تمكن طريقة المؤتمر المدرب من أن يستخدم بفاعلية خلفية المتدربين ومعارفهم وخبراتهم السابقة.
٤. كما تسمح الطريقة للمدرب والمشاركين بالاستفادة من الخبرات ونتائج التفكير الذي يقوم به جميع المشاركين.

٥. حدوث التعلم بالنسبة للمشاركة يتناسب بشكل مباشر مع حجم مشاركته في عملية التعلم. ونظراً لأن المؤتمر يستلزم درجة عالية من المشاركة من قبل المتدربين فإنه يساعد على حدوث تعلم أفضل ودائم بالنسبة لهم.

● عيوب المؤتمرات:

١. عدم توفر المدربين القادرين على إدارة المناقشة.
٢. تتطلب معظم المؤتمرات إعداداً مسبقاً في شكل قراءات محددة وتفكير ودراسة.
٣. يحتاج إلى وقت كبير.
٤. قلة عدد المشاركين.
٥. يتطلب اتفاق مستوى المشاركين من حيث الخلفية والنضج والدافعية .

خامساً — دراسة الحالة^١:

● مفهومها:

وهي عبارة عن إشراك المتدربين في العملية التدريبية؛ حيث تقدم لهم مشكلة أو حالة أو ظاهرة واقعية، ويطلب من الجماعة تحليلها والوصول فيها إلى حل ملائم مع ذكر الإيجابيات والسلبيات والاقتراحات والتوصيات.

● الاستخدامات المناسبة لدراسة الحالة:

١. تنمية القدرة على المناقشة المتعمقة للعوامل ذات الوزن في الموقف.
٢. تنمية القدرة على الحكم على الأمور، والتفكير الانتقادي، وحلّ المشكلات.
٣. استنتاج مبادئ الإدارة.
٤. تنمية مهارات العلاقات الإنسانية.

● مزايا دراسة الحالة:

١. المشاركة من جانب المتدربين.
٢. واقعية الحالة أو المشكلة.
٣. انطلاق الأفكار إلى رؤية جوانب المشكلة المختلفة.

^١ أكرم رضا (برنامج تدريب المدربين)، ص ١٢٦، ١٢٧.

٤. التفكير المنظم.
٥. الاحتفاظ بالتركيز.
٦. تساعد المتدربين على فهم ذواتهم من حيث طريقة التفكير والإدراك والحديث والإصغاء.

٧. أكثر الطرق متعة وتشويقاً.

● عيوب دراسة الحالة:

١. تحتاج إلى وقت كبير.
٢. مثالية الحلول.
٣. عدم الموضوعية في الحلول.
٤. الاستخفاف بالحالة من قبل بعض المتدربين لمعرفةهم أنها قد لا تمثل واقعاً حقيقياً.
٥. تحتاج إلى تركيز عالٍ.

سادساً — أسلوب الحدث^١:

أسلوب شبيه بأسلوب دراسة الحالة مع فارق جوهري، وهو أن جميع التفاصيل المتعلقة بالمشكلة لا يتم عرضها على المتدربين وإنما يقوم المتدرب نفسه بطرح أسئلة على المدرب بهدف الحصول على الحقائق المتعلقة بالمشكلة، ثم تقوم المجموعة بتحليلها للتحقق من المشكلة المراد حلها. ويمتاز هذا الأسلوب بأنه ينمي مهارة المتدربين للحصول على الحقائق والمعلومات عن طريق الأسئلة التي يوجهونها للمدرب.

سابعاً — فرق الحوار^٢:

● مفهوم فرق الحوار:

في هذه الطريقة يقوم عدد من الأفراد يتراوح عددهم من ثلاثة إلى عشرة أفراد، تحت توجيه منسق فريق الحوار بتقديم وجهات نظرهم في موضوع أو مشكلة، أو في نقاط معينة من موضوع واسع.

^١ محمد عبد الفتاح ياغي (التدريب بين النظرية والتطبيق)، ص ٤٧.

^٢ أكرم رضا (برنامج تدريب المديرين)، ص ١٢٨، ١٢٩.

● الاستخدامات المناسبة لفرق الحوار:

١. تحديد أو استطلاع الرأي، وتقديم وجهات نظر في قضية خلافية أو مشكلات لم يتم حسمها.

٢. تحديد وتوضيح المزايا والعيوب الخاصة بمجموعة معينة من الإجراءات.

٣. الاستفادة من المعارف والخبرات والتخصصات المتميزة.

٤. إثارة الاهتمام بالنسبة لموضوع أو مشكلة معينة.

● مزايا فرق الحوار:

تسمح بدرجة من المشاركة مع المجموعات الكبيرة التي لا يمكن تحقيقها باستخدام أي طريقة من الطرق الأخرى. كما أن تقديم وجهات نظر مختلفة — بالإضافة إلى الفروق بين شخصيات المقدمين — تجعل هذه الطريقة طريقة ممتعة للتدريب، كما تقدم نوعاً من التغيير في البرنامج التدريبي.

● عيوب فرق الحوار:

إنَّ تحقيق الفائدة الكاملة من استخدام الطريقة لا يمكن أن يتم بدون قيادة خبيرة. فيجب أن يتوفر لدى منسق فريق الحوار فهم متعمق لموضوع المناقشة، كما يجب أن يكون قادراً على التعامل مع المقدمين، بالإضافة إلى قدرته على حث مجموعة المتدربين على المشاركة.

ثامناً — جلسات الأيز:

● مفهوم جلسات الأيز:

في هذه الطريقة يتم تقسيم مجموعة كبيرة من المتدربين إلى مجموعات صغيرة يتكون كل منها من ستة أفراد، وتُعطى كل مجموعة مشكلة ويسمح لها لمدة ست دقائق لمناقشتها والاستعداد لتقديم تقرير عما توصلت إليه من نتائج للمجموعة الكبيرة.

● الاستخدامات المناسبة لجلسات الأيز:

تتيح هذه الطريقة الفرصة لتبادل الخبرات والمشاركة في الأفكار في مجموعة كبيرة، كما أنها تعمل على تحديد التساؤلات، والقضايا الخلافية والمشكلات التي يرغب أعضاء مجموعة كبيرة

^١ المرجع السابق، ص ١٢٩، ١٣٠.

في مناقشتها. وتستخدم هذه الطريقة أيضاً للحصول على مشاركة المتدربين الذين يميلون إلى الصمت، كما تستخدم في تجميع مقترحات من المجموعة لتحسين التعلم، وتقويم حلول المشكلات.

● مزايا جلسات الأزيز:

يتيح هذا الأسلوب المشاركة لجميع الحاضرين وبالتالي الحصول على معلومات مرتدة، مما يجعل المناقشة أكثر فاعلية.

● عيوب جلسات الأزيز:

تتطلب أن يكون القائد قادراً على تنظيم المجموعات بشكل سريع، وجعلهم يبدعون في العمل مع المحافظة على الوقت، كما أن ست دقائق لا تعتبر وقتاً كافياً لدراسة مشكلات بأي عمق، وما يتناسب مع هذه الفترة هو فقط معالجة المشكلات والقضايا الخلافية غير المعقدة.

تاسعاً — تدريب الحساسية^١:

هذا الأسلوب من أساليب التدريب يتميز بأنه يؤكد على تغذية روح الاستقلالية والنمو الشخصي، والاعتماد على الذات في ضوء الاستبصار بالمشكلات الذاتية والمحيطية بالجماعة. وتمثل الجماعة في أسلوب تدريب الحساسية جزءاً حيوياً من شروط نجاحه. ومن هذه الجماعات جماعة التدريب والتي تتكون من حوالي عشرة أفراد إلى خمسة عشر فرداً، ولا يعين فيها قائداً، ولا يحدد فيها مشكلة للطرح. وإنما يطلب من المتدربين الحديث على راحتهم في محاولة فهم مشاعرهم ومشاكلهم واختيار الحلول المناسبة لتلك المشاكل، ويوظف هذا الأسلوب التدريبي عند الرغبة في نشر روح التعاون والإخاء داخل المنظمة.

^١ رأفت عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية (ط١؛ مصر — القاهرة : دار الفكر العربي ١٤٢٢هـ)، ص ١١٨.

عاشراً — اللجان^١:

● مفهوم اللجان:

يعطى لمجموعة من المتدربين يتراوح عددها بين ثلاثة وسبعة متدربين، تكليف خاص في شكل مشكلة، ويطلب من المجموعة دراسة المشكلة والوصول إلى نتائج وحلول مقترحة أو مجموعة من الخطوات التنفيذية، وقد تعد اللجنة تقريراً تقوم بتقديمه شفاهة للمجموعة الكبرى.

● الاستخدامات المناسبة للجان:

١. دراسة أو استطلاع موضوع أو مشكلة.
٢. توسيع معرفة وخبرة المتدربين في مجال معين.
٣. خلق مفهوم أو نتاج جديد.
٤. الحصول على مشاركة المتدربين في تخطيط الأنشطة التدريبية.
٥. تقويم الأنشطة التدريبية.

● مزايا اللجان:

١. إن تقسيم مسؤولية الدراسة المتعمقة لمشكلات مختلفة تسمح بتغطية مجموعة أكبر من الموضوعات في وقت أقصر؛ حيث يستفيد كل المتدربين من التقارير التي تعدها اللجان العديدة.
٢. ويسمح عمل اللجان أيضاً بالاستفادة القصوى من المواهب والقدرات الخاصة لأعضاء الفريق.
٣. طريقة اللجان تسمح للمتدربين بالقيام بالمهام القيادية التي ربما لا تتاح لهم في الحالات الأخرى.

● عيوب اللجان:

١. تستغرق طريقة اللجان الكثير من الوقت والجهد؛ فغالباً ما تستغرق المناقشة وقتاً أطول من اللازم بسبب الصراعات الشخصية، أو سيطرة قلة من الأعضاء على المناقشة، أو عدم قدرة المجموعة على الوصول إلى قرار.

^١ أكرم رضا (برنامج تدريب المدربين) مرجع سابق، ص ص ١٣٠، ١٣١.

٢. عادة ما تقترح اللجان حلولاً سهلة بسبب ضرورة اللجوء إلى نصف الحلول للوصول إلى اتفاق المجموعة.
٣. أحياناً ما تعطى اللجان مهاماً غير مناسبة.
٤. أحياناً أخرى فإنه قد يطلب من اللجان حل مشكلات كان من الممكن حلها بالمستوى نفسه أو بشكل أفضل بواسطة فرد واحد.

الحادي عشر — العصف الذهني^١ :

- مفهوم العصف الذهني:
- في طريقة العصف الذهني يعطى لمجموعة صغيرة مختارة بعناية سؤال عن كيفية التصرف في موقف أو مشكلة، ثم يطلب من أفراد المجموعة توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار أو الحلول التي يمكن أن يولدها الموقف أو المشكلة، مع تشجيع توليد الأفكار من قبل أفراد المجموعة. وتكتب الأفكار على السبورة بالسرعة التي يتم بها خروج هذه الأفكار.
- الاستخدام المناسب للعصف الذهني :
- تستخدم طريقة العصف الذهني لتنمية حلول جديدة أو مبتكرة للمشكلات، وتنمية القدرة على الابتكار ودفع المتدربين على المشاركة.
- مزايا العصف الذهني :
- على الرغم من أنه يتوقع أن يكون ١٠% فقط من الأفكار التي يتم إنتاجها في أثناء فترة العصف الذهني ذات فائدة، إلا أن هذه النسبة تمثل عدداً له اعتباره من الأفكار القيمة، كما أن الإيقاع السريع لفترة إثارة ذهن يعتبر مدعاة للمتعة .
- عيوب العصف الذهني:
- تستلزم هذه الطريقة قيام المدرب بتهيئة الظروف لفترة العصف الذهني ، كما يجب عليه أن يتأكد من فهم المشاركين لأدوارهم، والعمل على تحريك أذهان المجموعة بشكل مستمر لضمان تدفق الأفكار. وتتطلب المهام السابقة مهارة فائقة من المدرب، كما أن إنتاجية المجموعة تتوقف على قدرات المشاركين وفهمهم للعملية.

^١ المرجع السابق، ص ١٣١، ١٣٢.

الثاني عشر — تمثيل الأدوار^١:

• مفهوم تمثيل الأدوار:

هي طريقة معملية للتدريب تتضمن التمثيل التلقائي لموقف بواسطة فردين أو أكثر بتوجيه من المدرب، وينمو الحوار من واقع الموقف الذي رتبته المتدربون الذين يقومون بالتمثيل. ويقوم كل شخص من الممثلين بأداء الدور طبقاً لما يشعر، أما المتدربون الذين لا يقومون بالتمثيل فإنهم يقومون بدور الملاحظين والناقدين، وبعد تمثيل الأدوار فإن المجموعة تقوم بالمناقشة.

• الاستخدام المناسب لتمثيل الأدوار:

يمكن استخدام طريقة تمثيل الأدوار في موقف تدريبي يتضمن التفاعل بين شخصين أو أكثر. وقد تم استخدام هذه الطريقة بنجاح مع كل مستويات العاملين ابتداءً من المستويات التنفيذية وحتى مستويات الإدارة العليا، كما يمكن استخدامها في تشكيلة عريضة من البرامج التدريبية. على سبيل المثال: فقد استخدمت هذه الطريقة في مجالات المقابلة الشخصية، والإرشاد، ومعالجة مشكلات العمل والبيع، والعلاقات الإنسانية، والسلامة، وحل النزاعات، والقيادة، والتفاوض.

• مزايا تمثيل الأدوار:

١. أداء الأدوار التي يقوم بها الآخرون يجعل المتدربين مدركين ما تعنيه هذه الأدوار بالنسبة للآخرين. كما أن تمثيل الأدوار يكشف الفرق بين التصرف الذي يدعي المتدربون بالقول أنهم سيقومون به، وبين تصرفهم الفعلي في موقف معين، الأمر الذي ينتج عنه فهم أكبر لسمات الأشخاص ومشاعرهم واتجاهاتهم وقيمهم وقدراتهم.
٢. يعطي المتدربين فرصة كبيرة لاكتشاف أنماط جديدة للتصرف.
٣. يعطي الفرصة للمتدربين لملاحظة وتقليد الآخرين.
٤. يستحوذ على انتباه المتدربين منذ البداية.

^١ المرجع السابق، ص ١٣٢، ١٣٤.

• عيوب تمثيل الأدوار:

١. يأخذ تمثيل الأدوار وقتاً طويلاً.
 ٢. قد يحس المتدربون بالضيق عند حصولهم على معلومات مرتدة عما قاموا به من تصرفات أثناء تمثيلهم للدور.
 ٣. عدم واقعية الأدوار في كثير من الأحيان.
- ويذكر ميخائيل بركينيل، مبادئ تدريبية هامة حول موضوع تمثيل الأدوار، منها^١:
١. امنح الممثلين وقتاً كافياً للتدريب على أدوارهم.
 ٢. يفضل أحياناً عرض مشاهد صامتة من العمل من أجل دراسة لغة الجسد.
 ٣. تأكد قبل بدء التمثيل من خلال حديث فرديٍّ من أن الممثلين فهموا أدوارهم؛ لأن عملية التمثيل لن تفشل إلا إذا تصرف الممثل بصورة تخالف ما يتطلبه الدور.
 ٤. إذا كان هناك وقت كافٍ يستحق الأمر أحياناً تمثيل العمل مرة أخرى بواسطة مجموعة مختلفة، بحيث يقوم المدرب بجعل من مارسوا أعنف النقد لزملائهم في الدور التمثيلي السابق هم من يقوم بالأدوار الجديدة.

الثالث عشر — البيان العملي^٢:

• مفهوم البيان العملي:

يقوم المدرب في طريقة البيان العمليّ بالأداء الفعليّ لعملية أو عمل، حيث يعرض للمتدربين ما يجب القيام به وكيفية القيام به، ويستخدم الشرح لبيان: لماذا، وأين، ومتى يتم ذلك.

• الاستخدام المناسب للبيان العملي:

١. التدريب على العمليات الحركية أو الإجراءات (كيفية أداء شيء ما).
٢. التدريب على حل المشكلات ومهارات التحليل.
٣. توضيح المبادئ (لماذا يعمل هذا الشيء بالطريقة التي يعمل بها).
٤. التدريب على تشغيل الأجهزة.

^١ ميخائيل بركينيل، تدريب المدرب — دليل عمليّ للمدرّبين والمحاضرين والمختصين، ترجمة حسام الشيمي، (ط١؛ مصر — القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠١٣م)، ص ٢٣٣.

^٢ أكرم رضا (برنامج تدريب المدرّبين) مرجع سابق، ص ص ١٣٤، ١٣٥.

٥. التدريب على أسلوب الفريق في العمل.

٦. بيان المستوى النموذجي الفني للصناعة.

٧. التدريب على إجراءات السلامة.

● مزايا البيان العملي:

١. لا يرتبط بعدد معين.

٢. توضح طريقة البيان العملي الرؤية؛ وذلك بعرض الأداء المتكامل للإجراء، مع توضيح

العلاقات بين خطوات الإجراء وتحقيق الهدف.

٣. طريقة البيان العملي جاذبية.

● عيوب البيان العملي:

يتطلب مهارة عالية جداً ، وقد يحدث عطل في الأجهزة مما يسبب فشل البيان العملي، كما أنه

يتطلب نقل أجهزة لمكان البيان، وقد لا تتناسب تكلفة النقل مع عائد البيان.

الدراسات السابقة:

استعرض الباحث مجموعة من الدراسات التي أجريت في مجال التدريب التربوي، فلم يجد — في حدود بحثه — دراسة تناولت تقييم أساليب التدريب التربوي التي يطبقها مشرفو التدريب التربوي، وإنما بحثت الأساليب التدريبية ضمن الدراسات التي تطرقت للتدريب التربوي من حيث مفهومه، وأهدافه، وواقعه، وتقييم برامج، وأثر أساليب التدريب على تحقيق أهداف التدريب. ومن تلك الدراسات ما يلي:

أولاً : دراسة عبدالله بن محمد الشهري (١٤١٩هـ) بعنوان " دور الاساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب: دراسة ميدانية على معهد الإدارة العامة^١ " وتهدف الدراسة إلى تقييم دور الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية في معهد الإدارة العامة بالملكة العربية السعودية من عدة محاور؛ وذلك للتعرف على مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف المخططة للنشاط التدريبي. وقد اتبع الباحث المنهجين الوصفي والميداني في دراسته، وحدد مجتمع بحثه

^١ عبدالله بن محمد الشهري، دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب : دراسة ميدانية على معهد الإدارة العامة (رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، ١٤١٩هـ).

في مجموعة البرامج التدريبية، التي قام المعهد بتنفيذها في جهاته الثلاث : (الرياض، جدة، الدمام) خلال الفصل الرابع من العام التدريبي ١٤١٧ هـ ، وقد بلغت عينة المتدربين (٢٦٥)، ومفردات الحصر الشامل للمدربين (٧٦)، و لرؤساء خريجي البرامج التدريبية (٦٧). و اتبع الباحث أسلوباً مقابلاً الشخصية و الاستبانة في عملية جمع البيانات. وتوصل إلى عدد من النتائج، و من ثم اقترح مجموعة من التوصيات منها: التركيز على أساليب التدريب التي تنمي في المتدربين اكتساب المهارات، والإبداع و تطوير الذات، و زيادة وعي المتدربين ببعض الأساليب، التي يعتبرونها نوعاً من تضييع الأوقات كأسلوب تمثيل الأدوار، كذلك مراعاة بعض الاعتبارات الخاصة بالمتدربين عند اختيار الأسلوب التدريبي، مثل السن، و المستوى الوظيفي و التعليمي.

ثانياً: دراسة صالح بن محمد العطوي (٢٠٠٧ م) بعنوان " أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية" ^١ هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب التدريب وأثرها على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن المتوسط العام لتصورات عينة الدراسة لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة، كما توصلت إلى وجود أثر لأساليب التدريب المتبعة في فاعلية البرنامج التدريبي للمتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية. وأوصى الباحث بضرورة تحسين بيئة التدريب، واختيار المدربين ممن لهم خبرة في هذا المجال التدريبي.

ثالثاً: دراسة عبدالعزيز بن عبدالله آل ملهي (١٤٣١ هـ) بعنوان " الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض" ^٢ وهدفت الدراسة إلى معرفة الأساليب الحديثة المستخدمة في برامج التدريب الأمني في مدينة تدريب الأمن

^١ صالح بن محمد العطوي، أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، ٢٠٠٧).

^٢ عبدالعزيز بن عبدالله آل ملهي، الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض (رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف للعلوم الأمنية، ١٤٣١ هـ).

العام بالرياض، ومدى مساهمتها في نجاح تلك البرامج. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المدربين بمدينة الأمن العام بالرياض والبالغ عددهم (٣٣٩) مدرباً. ونهج الباحث في دراسة المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي جمعها بواسطة الاستبانة. وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها: أنَّ أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أهمية وضرورة تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة الأمن العام بمدينة الرياض.

يستنتج الباحث من الدراسات السابقة أهمية استخدام المدربين لأساليب التدريب الحديثة في برامجهم التدريبية سواء أكانت برامج تربوية، أم مهنية، أم أمنية. وللمدرب دور مهم في نشر الوعي بين المتدربين بأهمية ممارسة بعض الأساليب التدريبية كأسلوب تمثيل الأدوار، ودراسة الحالة، كما ينبغي على المدرب عند تطبيق بعض الأساليب التدريبية الجديدة التي لم يعتد عليها المتدربون مراعاة بعض الاعتبارات الخاصة بالمتدربين.



الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة.
- أداة الدراسة.
- مراحل بناء أداة الدراسة.
- صدق أداة الدراسة.
- ثبات أداة الدراسة.
- جمع معلومات الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- الطرق الإحصائية المستخدمة.

منهج الدراسة:

كي يحصل الباحث على معلومات كمية وكيفية عن أساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي استخدم المنهج الوصفي؛ لأنه أحد أنواع التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات مقننة لها، وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة.^١

ولقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، لمعرفة أساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي، من وجهة نظر المشرفين الملتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ.

أداة الدراسة:

أعد الباحث استبانة تقويم أساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي، حيث تعتبر "الاستبانة الأداة الرئيسة الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يتم تعبئتها من قبل المستجيب"^٢.

مراحل بناء أداة الدراسة:

في ضوء الجانب النظري للدراسة، وبعض الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة هذه، واستطلاع رأي عينة من المتخصصين بالتربية، والتدريب التربوي، قام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات التالية:

- تحديد المحاور الرئيسة التي تتكون منها الاستبانة وهي (الأساليب التدريسية، الواردة في دليل التدريب التربوي والابتعاث — إعداد الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث بوزارة التعليم).

- صياغة الفقرات التي تنضوي تحت كل محور.

^١ سامي عريفيج وخالد حسين مصلح و مفيد نجيب حواشين، في مناهج البحث العلمي وأساليبه (ط٢؛ عمان — الأردن: مجدولاي للنشر، ١٩٩٩م)، ص ١٠٧.

^٢ سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط١؛ عمان — الأردن: دار المسيرة ٢٠٠٠م)، ص ٣٠٠.

- إعداد الاستبانة بصورتها الأولية، والتي اشتملت على (٣٦) فقرة، موزعة على (٧) محاور، وذيل الاستبانة بسؤالين مفتوحين، أولهما : هل تستخدم أساليب تدريبية غير ما ذكر بالاستبانة؟ إن كانت الإجابة (نعم) فضلاً عددها. وثانيهما : سؤال عن الصعوبات التي تحول دون تطبيق مشرف التدريب التربوي لبعض أساليب التدريب.
- عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين^١ الأكاديميين في الجامعات، ومشرفي التدريب التربوي، لبيدوا آراءهم حول الاستبانة، وللتأكد من صدق محتواها.
- بعد إجراء التعديلات المتعلقة بصياغة بعض فقرات الاستبانة والتي أوصى بها المحكمون، وزعت فقرات الاستبانة على المحاور السبعة، وأعطى كل فقرة وزناً "مدرجاً" وفق مقياس ليكرات الخماسي، حسب الجدول التالي:

جدول رقم (١)

مقياس ليكرات الخماسي

الاستجابة	يحدث بدرجة كبيرة جداً	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة ضعيفة جداً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

- اخراج الاستبانة في صورتها النهائية^٢، حيث اشتملت على قسمين :
- القسم الأول:** ويشتمل على رسالة وجهها الباحث للمجيبين على بنوده الاستبانة من مشرفي التدريب التربوي، تتضمن عنوان الدراسة، والهدف من إجرائها، والتعليمات الخاصة بكيفية الإجابة ، وبعد الرسالة وضع صفحة اشتملت على البيانات الأولية عن المجيبين (العمر — سنوات الخدمة في مجال التدريس — سنوات الخدمة في مجال التدريب التربوي — الإدارة التعليمية التي يعمل بها — البريد الإلكتروني لمن يرغب بمعرفة نتائج الدراسة — المؤهل الدراسي — التخصص)، والهدف من الحصول على تلك المعلومات بيان خصائص عينة الدراسة، ولاستخدامها — أحياناً — في تحليل النتائج وتفسيرها.

^١ انظر الملحق رقم (١) ص ٦٧.^٢ انظر الملحق رقم (٢) ص ٦٨.

القسم الثاني: ويتكون من (٣٦) فقرة موزعة على (٧) محاور تتناول أساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي، وهي :

- أ- المحور الأول: المحاضرة (الطريقة الالقائية) ويتكون من (٤) فقرات.
- ب- المحور الثاني: المناقشة (الطريقة الحوارية) ويتكون من (٢) فقرتين.
- ت- المحور الثالث: الزيارات الميدانية، ويتكون من (٣) فقرات.
- ث- المحور الرابع: الورشة التدريبية/المشغل التدريبي، ويتكون من (٦) فقرات.
- ج- المحور الخامس: العصف الذهني (استمطار الأفكار) ويتكون من (٥) فقرات.
- ح- المحور السادس: تمثيل الأدوار، ويتكون من (٨) فقرات.
- خ- المحور السابع: الحالات الدراسية، ويتكون من (٨) فقرات.

صدق أداة الدراسة:

تعد الأداة صادقة إذا كانت تقيس ما وضعت لقياسه^١، وتم التأكد من صدق الأداة من خلال الصدق الظاهري، حيث عرض الباحث الاستبانة بصورتها الأولى على عدد من الخبراء المحكمين وطلب منهم تحكم الاستبانة في ضوء ما يلي:

١. مدى ارتباط كل فقرة بهدف الدراسة، وبالمحور المدرجة تحته.
 ٢. مدى وضوح الفقرات وسلامة صياغتها.
 ٣. تعديل صياغة الفقرات الغامضة.
 ٤. في حالة تكرار بعض الفقرات الإشارة إليها وحذفها.
 ٥. النظر في تدرج المقياس ومدى ملاءمته للفقرات.
- وقد قام الباحث بتعديل الأداة بناءً على ملاحظات الخبراء المحكمين، وتعد نسبة الاتفاق بينهم بمثابة مؤشر لصدق المحتوى^٢.

^١ سليمان عبيدات، القياس والتقويم التربوي (ط١؛ الأردن — عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ١٩٨٨م)، ص ١٥.

^٢ علي مهدي كاظم، القياس والتقويم في التعليم والتعلم (ط ١؛ الأردن — عمان : دار الكندري للنشر والتوزيع ٢٠٠١م)، ص ١٥٠.

ثبات أداة الدراسة:

الأداة الثابتة هي الأداة التي تعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف متماثلة^١، وقد استخدم الباحث معامل الإعادة (Test Re-Test) للتأكد من ثبات الأداة، حيث طبق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (١٠) مشرفين للتدريب التربوي من مجتمع الدراسة، وبعد (١٥) يوماً من التطبيق الأول أعاد التطبيق عليهم وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين فبلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٨٥)، كما تم حساب معامل ثبات الأداة وفق معامل كرونباخ ألفا، وقد بلغت قيمته (٠,٨٢) وتعتبر هذه القيمة كافية لأغراض تطبيق الدراسة.

جمع معلومات الدراسة:

طبق الباحث الاستبانة على المشرفين الملتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ، حيث وزع (٥٠) استبانة، عاد منها (٤٦) استبانة مكتملة البيانات تم تحليلها إحصائياً، ومن ثم كتابة النتائج وتفسيرها.

مجتمع الدراسة:

يشكل مجتمع الدراسة العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، والتي يسعى الباحث إلى تعميم نتائج البحث عليها^٢. ويتكون مجتمع الدراسة هذه من مشرفي التدريب التربوي في وزارة التعليم، وعددهم (٤٣٨) مشرفاً، وفقاً للإحصاء المقدم للباحث من الإدارة العامة للتدريب بوزارة التعليم، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٦ هـ / ١٤٣٧ هـ.

^١ ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق، البحث العلمي — مفهومه وأدواته وأساليبه (ط٥؛ الأردن — عمان: دار الفكر للطباعة والنشر، ١٤١٧ هـ)، ص ١٩٥.

^٢ عبد الرحمن عدس، أساسيات البحث التربوي (ط٣؛ عمان — الأردن: دار الفرقان، ١٩٩٩ م)، ص ١٠١.

عينة الدراسة:

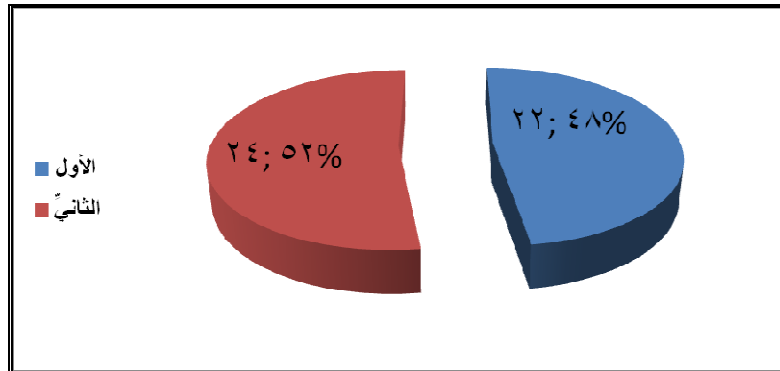
عينة الدراسة عبارة عن قطاع جزئي من مجتمع البحث، يمثل في خصائصه ومناسب له^١. وعينة الدراسة هذه مشرفو التدريب التربوي المتحققون ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ ، والجداول والرسومات البيانية التالية تُبين وصف البيانات الأولية لعينة الدراسة: جدول رقم (٢)

توزيع عدد أفراد عينة الدراسة وفقاً للفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ

الفصل الدراسي	العدد
الأول	٢٢ مشرفاً تربوياً للتدريب التربوي
الثاني	٢٤ مشرفاً تربوياً للتدريب التربوي
المجموع	٤٦ مشرفاً تربوياً للتدريب التربوي

شكل رقم (١)

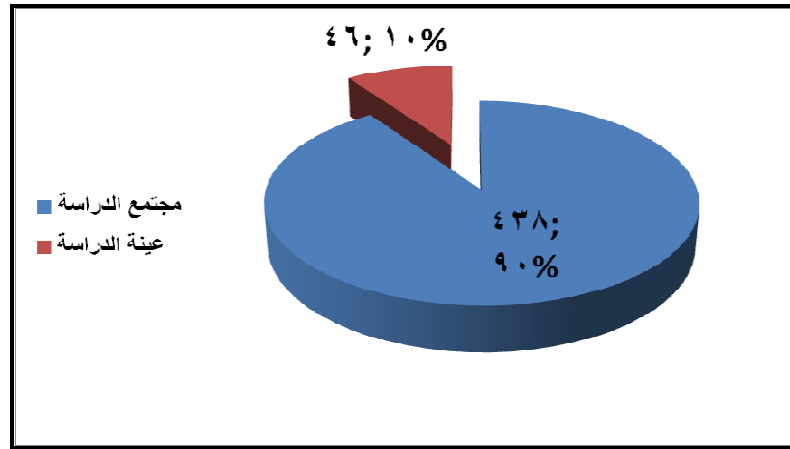
توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ



^١ رجاء محمود أبوعلام، مدخل إلى مناهج البحث التربوي (ط١؛ الكويت — الكويت: ١٩٨٨م) ص ٨١.

شكل رقم (٢)

يوضح نسبة عدد عينة الدراسة لنسبة مجتمع الدراسة



الجدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر

العمر																				السنوات
٥٥	٥٤	٥٣	٥٢	٥١	٥٠	٤٩	٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	٣٦	٣٥	٣١
١	١	٣	١	١	١	١	٥	٦	٤	٥	٣	٤	١	٢	٢	٢	١	٢	١	١
العدد																				العدد

يُتَبَيَّنُ من الجدول رقم (٣) أن أصغر أفراد عينة الدراسة عمره (٣١) سنة، وأكبرهم عمره (٥٥) سنة، وأعمار العينة تتوزع بين هذين الرقمين (٥٥ ، ٣١)، ولا يوجد من أفراد عينة الدراسة من عمره (٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٧ ، ٤٢) سنة، وبلغ من تجاوز (٤٠) سنة من العينة (٣٩) مشرفاً للتدريب التربوي بنسبة (٨٤.٧٨%)، ويفسر الباحث ذلك بأن من تجاوز عمره (٤٠) سنة يكون قد أمضى قرابة (١٨) سنة في مجال التعليم واكتسب خبرات تعليمية وتربوية وقراءات تؤهله للمراكز القيادية ومنها الترشيح لإشراف التدريب التربوي.

الجدول رقم (٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخدمة في مجال التدريس

سنوات الخدمة في مجال التدريس																						
٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٤	٢	السنوات
٢	١	٢	١	٢	٣	٢	١	٣	١	١	٤	٣	٢	٢	٤	٣	١	٣	٣	١	١	العدد

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (٤) أن أقل خدمة في مجال التدريس لأفراد عينة الدراسة (٢) سنتان، وأكثر خدمة في مجال التدريس (٢٥) سنة، وسنوات الخدمة في مجال التدريس للعينة تتوزع بين هذين الرقمين (٢ ، ٢٥)، ولا يوجد من أفراد عينة الدراسة من سنوات خدمته في مجال التدريس (٣ ، ٥) سنوات، بينما بلغت سنوات الخدمة في مجال التدريس (٦) سنوات فأكثر لدى (٤٤) مشرفاً للتدريب التربوي من العينة، بنسبة (٩٥.٦٥%)، ويفسر الباحث سبب ذلك بأن من شروط الترشيح للإشراف التربوي، ألا تقل سنوات خدمة المرشح عن ست سنوات في مجال التدريس.

الجدول رقم (٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخدمة في مجال التدريب التربوي

سنوات الخدمة في مجال التدريب التربويّ													
السنوات	٢	٣	٤	٥	٦	٨	٩	١٠	١١	١٣	١٤	١٥	١٧
لعدد	٨	٦	٤	٢	٢	١	١	٣	٣	١	٤	٧	٤

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (٥) أن أقل خدمة في مجال التدريب التربوي لأفراد عينة الدراسة (٢) سنتان، وعددهم (٨) مشرفين للتدريب التربوي، وأكثر خدمة في مجال التدريب التربوي (١٧) سنة، وعددهم (٤) مشرفين للتدريب التربوي، وسنوات الخدمة في مجال التدريب التربوي للعينة تتوزع بين هذين الرقمين (٢ ، ١٧)، ولا يوجد من أفراد عينة الدراسة من سنوات خدمته في مجال التدريب التربوي (٧ ، ١٢ ، ١٦) سنة، بينما بلغت سنوات الخدمة في مجال التدريب التربوي (٣) سنوات فأكثر لدى (٣٨) مشرفاً للتدريب التربوي من العينة، بنسبة (٨٢.٦٠%)، ويفسر الباحث سبب ذلك بأن من شروط الترشيح لدورة التنمية المهنية، ألا تقل سنوات خدمة المرشح عن ثلاث سنوات في مجال التدريب التربوي.

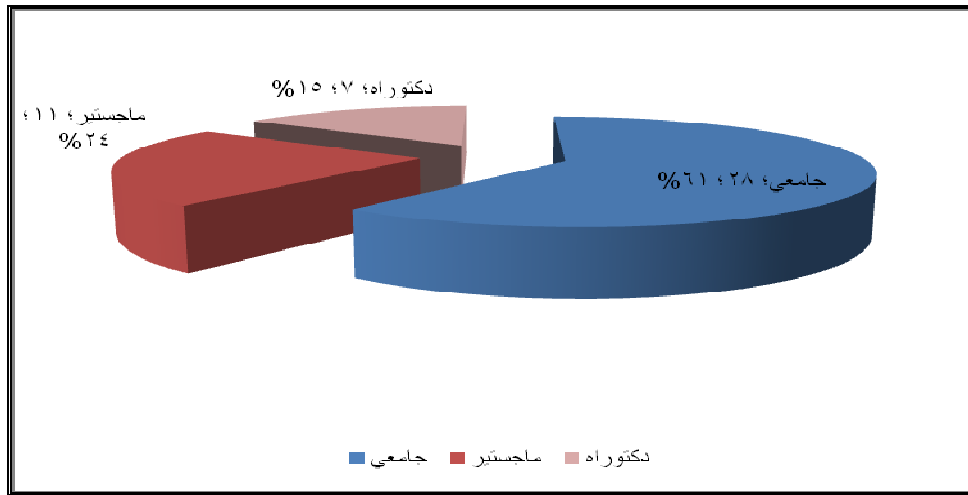
الجدول رقم (٦)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل الدراسي	
٢٨	جامعي
١١	ماجستير
٧	دكتوراه
٤٦	المجموع

شكل رقم (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي



يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (٦) والشكل رقم (٣) أَنَّ (٢٨) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم جامعي، بنسبة (٦١.٢٨%)، و (١١) مؤهلهم الماجستير، بنسبة (٢٤%)، و (٧) مؤهلهم الدكتوراه، بنسبة (١٥.٧%)، كما يتضح أَنَّ (١٨) من أفراد عينة الدراسة، بنسبة (٣٩.١٣%) لديهم مؤهلات عليا (ماجستير ودكتوراه)، ويفسر الباحث سبب ذلك بأنَّ مجال التدريب التربوي يدفع العاملين فيه إلى تطوير أنفسهم من خلال مواصلة البحث والدراسة.

جدول رقم (٧)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمناطق والمحافظات التعليمية التي يعملون بها

إدارات التعليم ^١	العدد	النسبة	إدارات التعليم	العدد	النسبة
الرياض	٣	%٦.٥٢	الليث	١	%٢.١٧
الأفلاج	—	—	المدينة المنورة	٢	%٤.٣٤
الحوطة والحريق	١	%٢.١٧	العلا	—	—
الخرج	١	%٢.١٧	المهد	١	%٢.١٧
الدوادمي	١	%٢.١٧	ينبع	١	%٢.١٧
الزلفي	١	%٢.١٧	القصيم	٢	%٤.٣٤
الجمعة	١	%٢.١٧	الرس	١	%٢.١٧
القويعة	١	%٢.١٧	عنيزة	—	—
عفيف	١	%٢.١٧	الشرقية	٢	%٤.٣٤
وادي الدواسر	—	—	الأحساء	١	%٢.١٧
شقراء	١	%٢.١٧	حفر الباطن	١	%٢.١٧
العاصمة المقدسة	١	%٢.١٧	عسير	١	%٢.١٧
الطائف	—	—	بيشة	١	%٢.١٧
جدة	٢	%٤.٣٤	رجال ألمع	١	%٢.١٧
القنفذة	١	%٢.١٧	سراة عبيدة	١	%٢.١٧
المجموع	٤٦				

الجدول رقم (٨)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص في المؤهل العلمي

تخصصات أفراد عينة الدراسة															
التخصص	الترقية الإسلامية	اللغة العربية	الاجتماعيات	علم اجتماع	تربية بدنية	تقنيات تعليم	علم النفس	العلوم	تنمية موارد بشرية	حاسب آلي	رياضيات	اللغة الإنجليزية	أصول تربية	مناهج وطرق تدريس العلوم	مناهج وطرق تدريس عامة
العدد	٨	٦	٥	١	١	١	١	٧	١	٢	٤	٢	١	١	١

^١ تم ترتيب إدارات التعليم حسب تربيها في تعميم توزيع مقاعد برنامج التطوير المهني، رقم ٣٦١٦٦٧٤٩٢ وتاريخ ٢٧ / ٠٨ / ١٤٣٦هـ

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (٨) أنَّ أغلب أفراد عينة الدراسة تخصصهم التربية الإسلامية، وعددهم (٨) مشرفين للتدريب التربويّ بنسبة (١٧.٣٩%)، كما يَتَبَيَّنُ تنوع التخصصات حيث بلغت (١٩) تخصصاً، ويرجع الباحث هذا التنوع إلى تنوع مجالات عمل المستهدفين في التدريب التربويّ من شاغليّ الوظائف التعليمية والإدارية.

الطرق الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام النسب المئوية والتكرار، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Corollations)، ومعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) .



الفصل الرابع

- تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها.
- ملخص أهم النتائج.
- التوصيات.
- الدراسات المقترحة.
- المصادر والمراجع.
- ملاحق الدراسة.

سيقوم الباحث في هذا الفصل بعرض وتحليل نتائج الدراسة وفقاً للخطوتين التاليتين:
 أولاً: عرض وتحليل نتائج كل محور من محاور الدراسة على حدة.
 ثانياً: ذكر أهم نتائج المحاور بشكل مجمل.

الجدول رقم (٩)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الأول : المحاضرة (الطريقة الإلقائية)

الرقم	الفقرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		يحدث بدرجة كبيرة		يحدث بدرجة متوسطة		يحدث بدرجة ضعيفة		يحدث بدرجة ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١	أستخدم الوسائل التعليمية كالشرائح ..	٢٢	٤٧,٨٢	١١	٢٣,٩١	١٠	٢١,٧٣	٢	٤,٣٤	١	٢,١٧
٢	أختار العبارات والجمل الواضحة التي تساعد على تفسير مفهوم المحاضرة.	١٥	٣٢,٦٠	٢٧	٥٨,٦٩	٤	٨,٦٩	-	٠	-	٠
٣	أستثمر التغذية الراجعة لدى المتدربين .	٢٢	٤٧,٨٢	١٥	٣٢,٦٠	٩	١٩,٥٦	-	٠	-	٠
٤	أنوع في أساليب الاتصال والحوار.	٢٦	٥٦,٥٢	١٧	٣٦,٩٥	٣	٦,٥٢	-	٠	-	٠

يتبين من الجدول رقم (٩) أن (٢٢) مشرفاً، بنسبة (٤٧.٨٢ %) يستخدمون الوسائل التعليمية بدرجة كبيرة جداً في أسلوب المحاضرة (الطريقة الإلقائية)، بينما ذكر مشرف واحد، بنسبة (٢.١٧ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً.

كما يتبين أن (٢٧) مشرفاً، بنسبة (٥٨.٦٩ %) يختارون العبارات والجمل الواضحة التي تساعد على تفسير مفهوم المحاضرة، وذلك بدرجة كبيرة، وذكر (٢٢) مشرفاً، بنسبة (٤٧.٨٢ %) أنهم يستثمرون التغذية الراجعة لدى المتدربين، بدرجة كبيرة جداً، كما ذكر (٢٦) مشرفاً، بنسبة (٥٦.٥٢ %) أنهم ينوعون في أساليب الاتصال والحوار بدرجة كبيرة جداً. ويلاحظ في إجابات المشرفين على الفقرات الثلاث: الثانية والثالثة والرابعة أنهم لم

يذكروا أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة ولا بدرجة ضعيفة جداً، حينما يستخدمون أسلوب المحاضرة (الطريقة الإلقائية).

ويعزو الباحث هذه النتيجة الجيدة في ادخال بعض التحسينات على أسلوب المحاضرة (الطريقة الإلقائية) من قبل مشرفي التدريب التربوي في برامجهم التدريبية، كثرة النقد الموجه لأسلوب المحاضرة، وتذمر المتدربين من المدرب الذي يستخدم أسلوب المحاضرة بطريقة إلقائية.

الجدول رقم (١٠)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الثاني : المناقشة (الطريقة الحوارية)

الرقم	الفقرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		يحدث بدرجة كبيرة		يحدث بدرجة متوسطة		يحدث بدرجة ضعيفة		يحدث بدرجة ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥	أساعد المتدربين على التعبير عن آرائهم.	٢٧	٥٨.٦٩	١٤	٣٠.٤٣	٥	١٠.٨٦	-	٠	-	٠
٦	أتيح الفرصة أمام المتدربين لسماع آراء الآخرين وتبادل المعلومات والخبرات.	٢٢	٤٧.٨٢	١٨	٣٩.١٣	٥	١٠.٨٦	١	٢.١٧	-	٠

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (١٠) أن (٢٧) مشرفاً، بنسبة (٥٨.٦٩ %) يساعدون المتدربين على التعبير عن آرائهم بدرجة كبيرة جداً في المناقشة (الطريقة الحوارية)، بينما لم يذكر أحدٌ من المشرفين بأن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة، ولا بدرجة ضعيفة جداً.

كما يَتَبَيَّنُ أن (٢٢) مشرفاً، بنسبة (٤٧.٨٢ %) يتيحون الفرصة أمام المتدربين لسماع آراء الآخرين وتبادل المعلومات والخبرات، بينما ذكر مشرفٌ واحد، بنسبة (٢.١٧ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً عند استخدام أسلوب المناقشة (الطريقة الحوارية).

ويعزو الباحث هذه النتيجة الجيدة في استخدام مشرفي التدريب التربوي لأسلوب المناقشة (الطريقة الحوارية) في برامجهم التدريبية، تغير مفهوم (المتدرب) من مستقبل فقط إلى (مشارك).

الجدول رقم (١١)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الثالث : الزيارات الميدانية

الرقم	الفقرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		يحدث بدرجة كبيرة		يحدث بدرجة متوسطة		يحدث بدرجة ضعيفة		يحدث بدرجة ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٧	أهدف إلى ربط الدراسة النظرية بالجانب التطبيقي العملي.	٦	١٣,٠٤	١٧	٣٦,٩٥	١٦	٣٤,٧٨	٥	١٠,٨٦	٢	٤,٣٤
٨	أسمح للمتدربين بالمناقشة وتوجيه الأسئلة حول موضوع الزيارة.	١٠	٢١,٧٣	١٧	٣٦,٩٥	١١	٢٣,٩١	٥	١٠,٨٦	٣	٦,٥٢
٩	أعمل على تهيئة المتدربين لعمل الملاحظة المناسبة لأماكن الزيارة.	٣	٦,٥٢	١٥	٣٢,٦	١٦	٣٤,٧٨	٨	١٧,٣٩	٤	٨,٦٩

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (١١) أنَّ (١٧) مشرفاً، بنسبة (٣٦.٩٥ %) يهدفون إلى ربط الدراسة النظرية بالجانب التطبيقي العملي بدرجة كبيرة عند استخدامهم أسلوب الزيارات الميدانية، بينما ذكر مشرفان بنسبة (٤.٣٤ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. و ذكر (١٧) مشرفاً، بنسبة (٣٦.٩٥ %) أنَّهم يسمحون للمتدربين بالمناقشة وتوجيه الأسئلة حول موضوع الزيارة، بينما ذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. كما يَتَبَيَّنُ أنَّ (١٦) مشرفاً، بنسبة (٣٤.٧٨ %) يعملون على تهيئة المتدربين لعمل الملاحظة المناسبة لأماكن الزيارة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً عند استخدامهم أسلوب الزيارات الميدانية في برامجهم التدريبية.

الجدول رقم (١٢)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور الرابع : الورشة التدريبية (المشغل التدريبي)

الرقم	الفقرة	يحدث كثيراً		يحدث بدرجة كبيرة		يحدث بدرجة متوسطة		يحدث بدرجة ضعيفة		يحدث بدرجة ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٠	أعد خطة لإدارة الورشة التدريبية.	١٥	٣٢,٦٠	١٩	١٤,٣٠	١٠	٢١,٧٣	٢	٤,٣٤	-	٠
١١	أعمل على تهيئة المتدربين، وتعريفهم بموضوع الورشة وأهميتها وأهدافها.	١٩	١٤,٣٠	١٧	٣٦,٩٥	١٠	٢١,٧٣	-	٠	-	٠
١٢	أستخدم أساليب تدريبية متنوعة في إدارة النشاطات التدريبية .	١٢	٢٦,٠٨	٢٢	٤٧,٨٢	١٢	٢٦,٠٨	-	٠	-	٠
١٣	أحرص أن يكون دوري سهلاً و داعمًا ومعززًا لقدرات المتدربين ومساهماتهم.	١٩	١٤,٣٠	١٩	١٤,٣٠	٨	١٧,٣٩	-	٠	-	٠
١٤	أجمع أعمال المتدربين وأناقشها معهم للخروج بنتائج تحقق الأهداف.	١٩	١٤,٣٠	١٨	٣٩,١٣	٩	١٩,٥٦	-	٠	-	٠
١٥	أستخدم أساليب تقويم مناسبة لتقويم الورشة التدريبية.	٧	١٥,٢١	١٧	٣٦,٩٥	١١	٢٣,٩١	٩	١٩,٥٦	٢	٤,٣٤

يتبين من الجدول رقم (١٢) أن (١٩) مشرفاً، بنسبة (١٤.٣٠ %) يعدون خطة لإدارة الورشة التدريبية بدرجة كبيرة في أسلوب الورشة التدريبية (المشغل التدريبي)، بينما ذكر مشرفان بنسبة (٤.٣٤ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة. كما ذكر (١٩) مشرفاً، بنسبة (١٤.٣٠ %) أنهم يعملون على تهيئة المتدربين، وتعريفهم بموضوع الورشة وأهميتها وأهدافها، ويحرصون على أن يكون دورهم مسهلين وداعمين ومعززين لقدرات المتدربين ومساهماتهم، كما أنهم يجمعون أعمال المتدربين ويناقشونها معهم للخروج بنتائج تحقق الأهداف، وذلك بدرجة كبيرة جداً. ويلاحظ في إجابات المشرفين على الفقرات (١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤) أنهم لم يذكروا أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة ولا بدرجة ضعيفة جداً، حينما يستخدمون أسلوب الورشة التدريبية (المشغل التدريبي) في برامجهم التدريبية.

كما يتبين أن (٢٢) مشرفاً، بنسبة (٤٧.٨٢ %) أنهم يستخدمون أساليب تدريبية متنوعة في إدارة النشاطات التدريبية بدرجة كبيرة، وذكر (١٧) مشرفاً، بنسبة (٣٦.٩٥ %) أنهم يستخدمون أساليب تقويم مناسبة لتقويم الورشة التدريبية بدرجة كبيرة، بينما ذكر مشرفان بنسبة (٤.٣٤ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً.

الجدول رقم (١٣)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحاور الخمس : العصف الذهني (استمطار الأفكار)

الرقم	الفقرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		يحدث بدرجة كبيرة		يحدث بدرجة متوسطة		يحدث بدرجة ضعيفة		يحدث بدرجة ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٦	أختار مشكلة محددة ثم أطرحها على هيئة سؤال.	١٨	٣٩.١٣	١٦	٣٤.٧٨	١٢	٢٦.٠٨	-	٠	-	٠
١٧	أطلب من المتدربين طرح الأفكار أو الاقتراحات دون إصدار أحكام.	١٩	٤١.٣٠	٢٠	٤٣.٤٧	٧	١٥.٢١	-	٠	-	٠
١٨	لا أسمح بالنقد السلبي للأفكار التي يطرحها المتدربون مهما كانت.	٢١	٤٥.٦٥	١٤	٣٠.٤٣	٥	١٠.٨٦	٤	٨.٦٩	٢	٤.٣٤
١٩	أمنع الألفاظ والتصرفات التي تقتل روح الإبداع والابتكار والمشاركة.	٢٥	٥٤.٣٤	١١	٢٣.٩١	٦	١٣.٠٤	١	٢.١٧	٣	٦.٥٢
٢٠	أناقش الأفكار بشكل جماعي للوصول إلى تصور موحد حول الموضوع.	١٨	٣٩.١٣	٢٧	٥٨.٦٩	١	٢.١٧	-	٠	-	٠

يتبين من الجدول رقم (١٣) أن (١٨) مشرفاً، بنسبة (٣٩.١٣ %) يختارون مشكلة محددة ثم يطرحونها على هيئة سؤال، بدرجة كبيرة جداً في العصف الذهني (استمطار الأفكار)، بينما لم يذكر أحد من المشرفين بأن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة، ولا بدرجة ضعيفة جداً. كما ذكر (٢٠) مشرفاً، بنسبة (٤٣.٤٧ %) أنهم يطلبون من المتدربين طرح الأفكار أو الاقتراحات دون إصدار أحكام، ولم يذكر أحد من المشرفين بأن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة، ولا بدرجة ضعيفة جداً.

كما يتبين أن (٢١) مشرفاً، بنسبة (٤٥.٦٥ %) أنهم لا يسمحون بالنقد السلبي للأفكار التي يطرحها المتدربون مهما كانت، بدرجة كبيرة جداً، بينما ذكر مشرفان بنسبة (٤.٣٤ %) أنهما يسمحان بذلك بدرجة ضعيفة جداً. كما ذكر (٢٥) مشرفاً، بنسبة (٥٤.٣٤ %) أنهم يمنعون الألفاظ والتصرفات التي تقتل روح الإبداع والابتكار والمشاركة، بدرجة كبيرة جداً، بينما ذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (٢٧) مشرفاً، بنسبة (٥٨.٦٩ %) أنهم يناقشون الأفكار بشكل جماعي للوصول إلى تصور موحد حول الموضوع. بدرجة كبيرة، ولم يذكر أحد من المشرفين بأن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة، ولا بدرجة ضعيفة جداً عند استخدام أسلوب العصف الذهني (استمطار الأفكار) في برامجهم التدريبية.

الجدول رقم (١٤)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور السادس : تمثيل الأدوار

الرقم	الفقرة	كبير جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٢١	أقوم بالإعداد المسبق لهدف الموقف التمثيلي.	٥	١٠.٨٦	٢٤	٥٢.١٧	١١	٢٣.٩١	٣	٦.٥٢	٣	٦.٥٢
٢٢	أستعد مسبقاً بعدة مواقف تمثيلية مناسبة للهدف التدريبي.	٧	١٥.٢١	١٢	٢٦.٠٨	١٩	٤١.٣٠	٤	٨.٦٩	٤	٨.٦٩
٢٣	أبين للمتدربين أهمية أسلوب تمثيل الأدوار وفوائده في تنمية مهاراتهم.	٩	١٩.٥٦	١٦	٣٤.٧٨	١٣	٢٨.٢٦	٤	٨.٦٩	٤	٨.٦٩
٢٤	لا أحدد النص والحوار التفصيلي بالموقف التمثيلي.	٣	٦.٥٢	١٤	٣٠.٤٣	١٥	٣٢.٦٠	٨	١٧.٣٩	٦	١٣.٠٤
٢٥	أشرح الموقف التمثيلي وإطار كل دور بالموقف التمثيلي قبل طلب المشاركة.	٧	١٥.٢١	١١	٢٣.٩١	١٢	٢٦.٠٨	١٢	٢٦.٠٨	٤	٨.٦٩
٢٦	لا أتعامل مع المشاركين على أنني مخرج محترف وأنهم ممثلون لمادة فنية حقيقية.	٩	١٩.٥٦	١٤	٣٠.٤٣	١٣	٢٨.٢٦	٧	١٥.٢١	٣	٦.٥٢
٢٧	أطلب إعادة تمثيل الدور مع تبديل الشخصيات.	٣	٦.٥٢	١٢	٢٦.٠٨	١٧	٣٦.٩٥	٨	١٧.٣٩	٦	١٣.٠٤
٢٨	أناقش المتدربين في مدى استفادتهم من الموقف التمثيلي.	١٠	٢١.٧٣	١٣	٢٨.٢٦	٩	١٩.٥٦	١٠	٢١.٧٣	٤	٨.٦٩

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (١٣) أنَّ (٢٤) مشرفاً، بنسبة (٥٢.١٧ %) يقومون بالإعداد المسبق لهدف الموقف التمثيلي، بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (١٩) مشرفاً، بنسبة (٤١.٣٠ %) أنَّهم يستعدون مسبقاً بعدة مواقف تمثيلية مناسبة للهدف التدريبي، بدرجة متوسطة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (١٦) مشرفاً، بنسبة (٣٤.٧٨ %) أنَّهم يبينون للمتدربين أهمية أسلوب تمثيل الأدوار وفوائده في تنمية مهاراتهم، وذلك بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (١٥) مشرفاً، بنسبة (٣٢.٦٠ %) أنَّهم لا يحددون النصَّ والحوار التفصيليَّ بالموقف التمثيلي، وذلك بدرجة متوسطة، بينما ذكر (٦) مشرفين بنسبة (١٣.٠٤ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. كما ذكر (١٢) مشرفاً، بنسبة (٢٦.٨ %) أنَّهم يشرحون الموقف التمثيليَّ وإطار كل دور بالموقف التمثيليَّ قبل طلب المشاركة، بدرجة متوسطة، واتفق معهم بنفس العدد والنسبة من يفعل ذلك بدرجة ضعيفة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً.

كما يَتَبَيَّنُ أنَّ (١٤) مشرفاً، بنسبة (٣٠.٤٣ %) أنَّهم لا يتعاملون مع المشاركين على أنَّهم مخرجين محترفين وأنَّ المتدربين ممثلين لمادة فنية حقيقية، وذلك بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (١٧) مشرفاً، بنسبة (٣٦.٩٥ %) أنَّهم يطلبون إعادة تمثيل الدور مع تبديل الشخصيات، بدرجة متوسطة، بينما ذكر (٦) مشرفين بنسبة (١٣.٠٤ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (١٣) مشرفاً، بنسبة (٢٨.٢٦ %) أنَّهم يناقشون المتدربين في مدى استفادتهم من الموقف التمثيلي، بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً، وذلك عند استخدامهم أسلوب تمثيل الأدوار في برامجهم التدريبية.

الجدول رقم (١٥)

إجابات مشرفي التدريب التربوي على المحور السابع: الحالات الدراسية

الرقم	الفقرة	يحدث بدرجة كبيرة جداً		يحدث بدرجة كبيرة		يحدث بدرجة متوسطة		يحدث بدرجة ضعيفة		يحدث بدرجة ضعيفة جداً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٢٩	أستعرض الخطوات التي سأخذها والوقت المسموح به.	١١	٢٣,٩١	١٩	٤١,٣٠	٨	١٧,٣٩	٤	٨,٦٩	٤	٨,٦٩
٣٠	أمنح المشاركين وقتاً كافياً لقراءة الحالة.	١٤	٣٠,٤٣	٢١	٤٥,٦٥	٤	٨,٦٩	٣	٦,٥٢	٤	٨,٦٩
٣١	أسمح للمشاركين بقراءة الأسئلة فرداً فرداً.	١٥	٣٢,٦٠	١٥	٣٢,٦٠	٩	١٩,٥٦	٣	٦,٥٢	٤	٨,٦٩
٣٢	أسجل بعض النقاط عن إجاباتهم.	١٣	٢٨,٢٦	٢٠	٤٣,٤٧	٦	١٣,٠٤	٢	٤,٣٤	٥	١٠,٨٦
٣٣	أكون مجموعات لمناقشة الحالة.	١٣	٢٨,٢٦	١٧	٣٦,٩٥	٩	١٩,٥٦	٣		٤	٨,٦٩
٣٤	أطلب من كل مجموعة اختيار متحدث باسمها يقرأ على المجموعات الإجابة عن كل سؤال.	٢٢	٤٧,٨٢	١٤	٣٠,٤٣	٤	٨,٦٩	١	٢,١٧	٥	١٠,٨٦
٣٥	أسأل المجموعات الأخرى إن كانت لها إجابات مختلفة أو إضافات تريد طرحها حتى لا يتكرر النقاش.	٢٦	٥٦,٥٢	١٤	٣٠,٤٣	٣	٦,٥٢	-	٠	٣	٦,٥٢
٣٦	أقوم بتلخيص النقاش.	١٧	٣٦,٩٥	١٩	٤١,٣٠	٥	١٠,٨٦	١	٢,١٧	٤	٨,٦٩

يَتَبَيَّنُ من الجدول رقم (١٥) أنَّ (١٩) مشرفاً، بنسبة (٤١.٣٠ %) يستعرضون الخطوات التي سيتخذونها والوقت المسموح به، بدرجة كبيرة، حينما يستخدمون أسلوب الحالات الدراسية في برامجهم التدريبية، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. وذكر (٢١) مشرفاً، بنسبة (٤٥.٦٥ %) أنَّهم يمنحون المشاركين وقتاً كافياً لقراءة الحالة، بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أنَّ ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. كما ذكر (١٥) مشرفاً، بنسبة (٣٢.٦٠ %) أنَّهم يسمحون للمشاركين بقراءة الأسئلة فرداً فرداً، وذلك بدرجة كبيرة جداً، واتفق معهم بنفس

العدد والنسبة من يفعل ذلك بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. و ذكر (٢٠) مشرفاً، بنسبة (٤٣.٤٧ %) أنهم يسجلون بعض النقاط عن إجابات المتدربين، وذلك بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٥) مشرفين بنسبة (١٠.٨٦ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً.

كما يتبين أن (١٧) مشرفاً، بنسبة (٣٦.٩٥ %) يكونون مجموعات لمناقشة الحالة، وذلك بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. و ذكر (٢٢) مشرفاً، بنسبة (٤٧.٨٢ %) أنهم يطلبون من كل مجموعة اختيار متحدث باسمها يقرأ على المجموعات الإجابة عن كل سؤال، وذلك بدرجة كبيرة جداً، بينما ذكر (٥) مشرفين بنسبة (١٠.٨٦ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. كما ذكر (٢٦) مشرفاً، بنسبة (٥٦.٥٢ %) أنهم يسألون المجموعات الأخرى إن كانت لها إجابات مختلفة أو إضافات تريد طرحها حتى لا يتكرر النقاش، وذلك بدرجة كبيرة جداً، بينما ذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً. و ذكر (١٩) مشرفاً، بنسبة (٤١.٣٠ %) أنهم يقومون بتلخيص النقاش، وذلك بدرجة كبيرة، بينما ذكر (٤) مشرفين بنسبة (٨.٦٩ %) أن ذلك يحدث بدرجة ضعيفة جداً، حينما يستخدمون أسلوب الحالات الدراسية في برامجهم التدريبية.

الجدول رقم (١٦)

إجابات مشرفي التدريب التربوي الذين يستخدمون أساليب تدريبية غير ما ذكر في الاستبانة

الأساليب التدريبية	ت	%
الألعاب التدريبية	٥	١٠.٨٦ %
خرائط المفاهيم	٥	١٠.٨٦ %
حل المشكلات	٣	٦.٥٢ %
المسابقات التدريبية	٣	٦.٥٢ %
القصة	٢	٤.٣٤ %
البيان العملي	١	٢.١٧ %
تدريب الأقران	١	٢.١٧ %
جلسات الأزيز	١	٢.١٧ %

الجدول رقم (١٦) يوضح إجابات مشرفي التدريب التربوي الذين يستخدمون أساليب تدريبية غير ما ذكر في الاستبانة، حيث ذكر (٥) مشرفين بنسبة (١٠.٨٦%) أنهم يستخدمون أسلوب الألعاب التدريبية، واتفق معهم بالعدد والنسبة من يستخدم أسلوب خرائط المفاهيم، بنما ذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢%) أنهم يستخدمون أسلوب حل المشكلات، واتفق معهم بالعدد والنسبة من يستخدم أسلوب المسابقات التدريبية، وذكر مشرفان بنسبة (٤.٣٤%) أنهما يستخدمان أسلوب القصة، بينما ذكر مشرف واحد بنسبة (٢.١٧%) أنه يستخدم أسلوب البيان العملي، واتفق معه بالعدد والنسبة من يستخدم أسلوب تدريب الأقران، وأسلوب جلسات الأزيز، في برامجهم التدريبية.

الجدول رقم (١٧)

إجابات مشرفي التدريب التربوي حول الصعوبات التي تحول دون تطبيق بعض أساليب التدريب

الصعوبة	ت	%
قلة الإمكانيات	٢٣	٥٠ %
ضيق الوقت	١٧	٣٦,٩٥ %
عدم تفاعل المتدربين	١٥	٣٢,٦٠ %
عدم مناسبة بعض الأساليب التدريبية للمتدربين	٣	٦,٥٢ %
عدم تمكن المدرب من بعض الأساليب التدريبية	٢	٤,٣٤ %

الجدول رقم (١٧) يوضح إجابات مشرفي التدريب التربوي حول الصعوبات التي تحول دون تطبيق بعض أساليب التدريب في برامجهم التدريبية، حيث ذكر (٢٣) مشرفاً، بنسبة (٥٠%) إن أكبر عائق هو "قلة الإمكانيات"، يلي ذلك عائق "ضيق الوقت"، حيث ذكر ذلك (١٧) مشرفاً بنسبة (٣٦.٩٥%) ، أما "عدم تفاعل المتدربين" فهو عائق أمام (١٥) مشرفاً بنسبة (٣٢.٦٠ %)، وذكر (٣) مشرفين بنسبة (٦.٥٢%) أن "عدم مناسبة بعض الأساليب التدريبية للمتدربين"، هو العائق الذي يحد من استخدام بعض الأساليب التدريبية، وجاء أقل العوائق "عدم تمكن المدرب من بعض الأساليب التدريبية" حيث ذكر ذلك (٢) مشرفان بنسبة (٤.٣٤%) .

ملخص أهم النتائج:

من خلال استعراض وتحليل فقرات الاستبانة توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- إنَّ المشرفين التربويين للتدريب التربويَّ المتحقِّقين ببرنامج التطوير المهنيِّ لمُشرفيِّ التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ — ١٤٣٧ هـ، يدخلون بعض التحسينات على أسلوب المحاضرة (الطريقة الإلقائية) كاستخدام الوسائل التعليمية، والتنويع في أساليب الاتصال والحوار، وذلك بدرجة كبيرة جدًا.

- عندما يستخدم المشرفون التربويون للتدريب التربويَّ أسلوب المناقشة (الطريقة الحوارية) في برامجهم التدريبية فإنَّهم يساعدون المتدربين على التعبير عن آرائهم، ويتيحون الفرصة أمامهم؛ لسماع آراء الآخرين، وتبادل المعلومات والخبرات، وذلك بدرجة كبيرة جدًا.

- عند استخدامهم لأسلوب الزيارات الميدانية، فإنَّهم يهدفون إلى ربط الدراسة النظرية بالجانب التطبيقيِّ العمليِّ، ويسمحون للمتدربين بالمناقشة وتوجيه الأسئلة حول موضوع الزيارة، ويعملون على تهيئة المتدربين لعمل الملاحظة المناسبة لأماكن الزيارة، وذلك بدرجة كبيرة.

- عند استخدام أسلوب الورشة التدريبية (المشغل التدريبي) فإنَّهم يعدون خطة لإدارة الورشة التدريبية، ويعملون على تهيئة المتدربين، وتعريفهم بموضوع الورشة وأهميتها وأهدافها، ويستخدمون أساليب تدريبية متنوعة في إدارة النشاطات التدريبية، و يحرصون على أن يكون دورهم مسهلاً وداعماً ومعزّزاً لقدرات المتدربين ومساهماتهم، ومن ثمَّ يجمعون أعمال المتدربين ويناقشونها معهم للخروج بنتائج تحقق الأهداف، ويستخدمون أساليب تقويم مناسبة لتقويم الورشة التدريبية، وذلك بدرجة كبيرة.

- عند استخدام أسلوب العصف الذهنيِّ (استمطار الأفكار) فإنَّهم يختارون مشكلة محددة ثمَّ يطرحونها على هيئة سؤال، ومن ثمَّ يطلبون من المتدربين طرح الأفكار أو

الاقتراحات دون إصدار أحكام، ولا يسمحون بالنقد السلبي للأفكار التي يطرحها المتدربون مهما كانت، ويمنعون الألفاظ والتصرفات التي تقتل روح الإبداع والابتكار والمشاركة عند المتدربين، ويناقشون الأفكار بشكل جماعي للوصول إلى تصور موحد حول الموضوع المطروح، وذلك بدرجة كبيرة جدًا.

- عند استخدام أسلوب تمثيل الأدوار فإنهم يقومون بالإعداد المسبق لهدف الموقف التمثيلي، ويستعدون مسبقًا بعدة مواقف تمثيلية مناسبة للهدف التدريبي، ويوضحون للمتدربين أهمية أسلوب تمثيل الأدوار وفوائده في تنمية مهاراتهم، ولا يحددون النص والحوار التفصيلي بالموقف التمثيلي، ويشرحون الموقف التمثيلي وإطار كل دور بالموقف التمثيلي قبل طلب المشاركة من المتدربين، ولا يتعاملون مع المشاركين على أنهم ممثلون لمادة فنية حقيقية، كما أنهم لا يعتبرون أنفسهم مخرجين محترفين، ويطلبون إعادة تمثيل الدور مع تبديل الشخصيات، وفي الختام المشهد التمثيلي يناقشون المتدربين في مدى استفادتهم من الموقف التمثيلي، وذلك بدرجة كبيرة.

- عند استخدام أسلوب الحالات الدراسية فإنهم يستعرضون الخطوات التي سيتخذونها والوقت المسموح به، ويمنحون المشاركين وقتًا كافيًا لقراءة الحالة، ويسمحون للمشاركين بقراءة الأسئلة فردًا فردًا، ويسجلون بعض النقاط عن إجاباتهم، ويكونون مجموعات لمناقشة الحالة، ويطلبون من كل مجموعة اختيار متحدث باسمها يقرأ على المجموعات الإجابة عن كل سؤال، ويسألون المجموعات الأخرى إن كانت لها إجابات مختلفة أو إضافات تريد طرحها حتى لا يتكرر النقاش، وفي نهاية دراسة الحالة يقومون بتلخيص النقاش، وذلك بدرجة كبيرة.

- يستخدم عدد محدود من المشرفين التربويين للتدريب التربوي، أساليب تدريبية غير ما ورد في استبانة الدراسة، وهي : الألعاب التدريبية، والبيان العملي، وحل المشكلات، وخرائط المفاهيم، والمسابقات التدريبية، وتدريب الأقران، والقصة، وجلسات الأزيز.

- وجود عدة صعوبات تحول دون استخدام المشرفين التربويين للتدريب التربوي، بعض أساليب التدريب، فضيق الوقت، وقلة الإمكانيات من أكثر الصعوبات، يليها بالصعوبة عدم تفاعل المتدربين، أما أقل الصعوبات فهي المتعلقة بعدم تمكن المدرب من بعض الأساليب التدريبية، وعدم مناسبة بعض الأساليب التدريبية للمتدربين.

التوصيات:

- بناءً على نتائج الدراسة فإن الباحث يقدم مجموعة من التوصيات والمقترحات، التي تسهم — بحسب الله — في تحسين التدريب التربوي إذا أخذ بها، وهي:
- ضرورة إعادة النظر في المادة العلمية الواردة في "دليل التدريب التربوي والابتعاث" الذي أعدته الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث بوزارة التعليم عام ١٤٢٢هـ، وإضافة ما استجد من أساليب تدريبية حديثة، مع نماذج تطبيقية لها، ومن ثم توزيعه على مشرفي التدريب التربوي بإدارات التعليم بجميع المناطق والمحافظات.
- عقد دورات تأهيلية لمشرفي التدريب التربوي، على استخدام أساليب التدريب الحديثة، لحاجتهم لذلك، وهذا ما أسفرت عنه استجابات عينة الدراسة حول الأساليب التدريبية التي يستخدمونها غير ما ذكر في استبانة الدراسة، حيث جاءت النتائج ضعيفة جداً.
- تهيئة بيئة التدريب في مراكز التدريب التربوي بالوسائل والأجهزة المعينة على تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة.
- إنشاء مدونة إلكترونية على الشبكة للتطبيقات التربوية للأساليب التدريبية الحديثة، يشارك في تغذيتها المتمكنون من مشرفي ومشرفات التدريب التربوي، ويستفيد منها مشرفو ومشرفات التدريب التربوي داخل المملكة وخارجها.

الدراسات المقترحة:

- إجراء دراسة مشاهدة على الأساليب التدريسية التي يستخدمها المدربون من وجهة نظر المتدربين.
- إجراء دراسة مشاهدة لهذه الدراسة، على عينة من المشرفات التربويات للتدريب التربوي.
- إجراء دراسة مشاهدة على الأساليب التدريسية التي يستخدمها المعلمون في التعليم العام مع طلابهم.
- إجراء دراسة مشاهدة على الأساليب التدريسية التي يستخدمها الأكاديميون في الجامعات مع طلابهم.



المصادر والمراجع

المصادر والمراجع :

١. أحمد الخطيب، ورداح الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب، ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: مطابع الفرزدق، ١٤٠٦هـ.
٢. أكرم رضا، برنامج تدريب المديرين، ط١؛ مصر — القاهرة : دار التوزيع والنشر الإسلامية، ١٤٢٤هـ.
٣. حسين عبد الفتاح دياب، دور التدريب في تطوير العمل الإداري ، ط١؛ مصر — الجيزة: مكتبة النيل، ١٩٩٦م.
٤. حسين حسنين، تحديد الاحتياجات التدريبية بين موارد وأدوات، ط١؛ الأردن — عمان : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م.
٥. حسين محمد حسين، تدريب المديرين — جعبة الأدوات والأساليب، ط١؛ الأردن — عمان : مطبعة نهر الأردن، ١٤٢٢هـ.
٦. ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق، البحث العلمي — مفهومه وأدواته وأساليبه، ط٥؛ الأردن — عمان: دار الفكر للطباعة والنشر، ١٤١٧هـ).
٧. رأفت عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط١؛ مصر — القاهرة : دار الفكر العربي ١٤٢٢هـ.
٨. رجاء محمود أبوعلام، مدخل إلى مناهج البحث التربوي ، ط١؛ الكويت — الكويت: ١٩٨٨م.
٩. سامي عريفج وخالد حسين مصلح و مفيد نجيب حواشين، في مناهج البحث العلمي وأساليبه، ط٢؛ عمان — الأردن: مجدولاي للنشر، ١٩٩٩م.

١٠. سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١؛ عمان — الأردن: دار المسيرة ٢٠٠٠م.
١١. سليمان عبيدات، القياس والتقويم التربوي، ط١؛ الأردن — عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ١٩٨٨م.
١٢. سيد حسن حسين، دراسات في الإشراف الفني، ط٢؛ مصر — القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٩م.
١٣. صالح بن محمد العطوي، أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، ٢٠٠٧).
١٤. عادل سلطان، تكنولوجيا التعليم والتدريب، ط١؛ الأردن — عمان : مكتبة الفلاح ٢٠٠٥م.
١٥. عامر خضير الكبيسي، التدريب الأمني: واقعه وآفاق تطويره، ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٧م.
١٦. عبدالرحمن توفيق، مهارات أخصائي التدريب، ط٩؛ مصر — الجيزة : مركز الخبرات المهنية للإدارة — بميك، ٢٠٠٥م.
١٧. عبدالرحمن عدس، أساسيات البحث التربوي، ط٣؛ عمان — الأردن: دار الفرقان، ١٩٩٩م).
١٨. عبدالله بن محمد الشهري، دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب : دراسة ميدانية على معهد الإدارة العامة (رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، ١٤١٩هـ).

١٩. عبدالعزيز بن عبدالله آل ملهي، الأساليب التدريسية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض (رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف للعلوم الأمنية، ١٤٣١هـ).
٢٠. عبدالرحمن بن إبراهيم الشاعر، أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، ط ١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: دار ثقيف للنشر والتأليف، ١٤١١هـ).
٢١. علي مهدي كاظم، القياس والتقويم في التعليم والتعلم، ط ١؛ الأردن — عمان : دار الكندري للنشر و التوزيع، ٢٠٠١م.
٢٢. غانم شريف، وحنان سلطان، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، ط ١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر، ١٤٠٣هـ.
٢٣. فريدك هايسون وتشارلز مايرز، التعليم والقوى البشرية، والنمو الاقتصادي — إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية، ترجمة ابن حافظ، ط ١؛ مصر — القاهرة: دار النهضة المصرية، ١٩٦٦م.
٢٤. محمد بن إسماعيل البخاري، الأدب المفرد، ترتيب وتقديم كمال يوسف الحوت، ط ١؛ لبنان — بيروت: عالم الكتب، ١٤٠٤هـ — ١٩٨٤م.
٢٥. محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب بين النظرية والتطبيق، ط ٢؛ الأردن — عمان : مركز أحمد ياسين، ٢٠٠٣م.
٢٦. ميخائيل بركينيل، تدريب المدرّب — دليل عملي للمدرّبين والمحاضرين والمختصين، ترجمة حسام الشيمي، ط ١؛ مصر — القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠١٣م.

٢٧. وليم تريسي، ترجمة سعد الجبالي، نظم التدريب والتطوير، ط١؛ المملكة العربية السعودية — الرياض: معهد الإدارة، ١٩٩٠م).

٢٨. يوسف جعفر سعادة، التدريب — أهميته والحاجة إليه و أنماطه و تحديد احتياجاته و بناء برامجهم والتفويج المناسب له، ط١؛ مصر — القاهرة: الدار الشرقية، ١٤١٤ هـ .



الملاحق

ملحق رقم (١)

أسماء الخبراء الذين حكموا أداة الدراسة

م	الاسم	العمل
١	د. إبراهيم بن يوسف الأقصم	مشرف التدريب التربوي بإدارة التدريب التربوي والابتعاث بإدارة تعليم جدة.
٢	د. نوال بنت سلطان الخضر	أستاذ مناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية - جامعة القصيم.
٣	د. رغدة بنت محمد العطوي	أستاذ مناهج وطرق تدريس الاجتماعيات المساعد كلية التربية - جامعة القصيم.
٤	د. هدى بنت محمد إمام	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة العربية المساعد كلية التربية - جامعة القصيم.
٥	متعب بن مزيد الحميداني	مشرف التدريب التربوي بإدارة التدريب التربوي والابتعاث بإدارة تعليم حفر الباطن.
٦	زكي بن محمد فراش	مشرف التدريب التربوي بإدارة التدريب التربوي والابتعاث بإدارة تعليم العاصمة المقدسة.
٧	زيد بن فلاح الخمشي	مشرف التدريب التربوي بإدارة التدريب التربوي والابتعاث بإدارة تعليم الرياض.



ملحق رقم (٢)

أداة الدراسة في صورتها النهائية



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك سعود
كلية التربية
مركز تدريب القيادات التربوية

دراسة تقييمية

لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي

(من وجهة نظر المشرفين المتبحرين برنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦ هـ - ١٤٣٧ هـ)

إعداد :

د. محمد بن سلطان السلطان

مشرف التدريب التربوي بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم

العام الجامعي

١٤٣٦ هـ / ١٤٣٧ هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أخي المشرف التربوي للتدريب، حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاتهوبعد

أقوم بإجراء بحث بعنوان (دراسة تقويمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي من وجهة نظر المشرفين الملتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني ١٤٣٦هـ - ١٤٣٧هـ).

أرجو الإجابة عن الاستبانة المرفقة بوضع علامة (✓) أمام أحد الخيارات المدونة أمام كل فقرة، ثم الإجابة عن السؤالين في نهاية الاستبانة، مع مراعاة الآتي.

١. لا ضرورة لكتابة اسمك على الاستبانة.

٢. جميع ما تدلي به من معلومات سيستفاد منه لأغراض الدراسة فقط .

٣. إن كان يهكم معرفة نتائج الدراسة فيسعدني ذلك، بتدوين عنوان بريدك الإلكتروني في المكان المخصص له في البيانات الأولية.

شاكرًا ومقدرًا تعاونك،،،

أخوك

محمد بن سلطان السلطان

البيانات الأولية:

الرقم	أمل . تكرمًا لا أمرًا . أن تكون دقيقًا في هذه المعلومات
	العمر (أمد الله بعمرك على طاعته)
	سنوات الخدمة في مجال التدريس (عدد السنوات قبل الترشح للإشراف)
	سنوات الخدمة في مجال التدريب التربوي
الإدارة التعليمية التي تعمل فيها :	
اكتب بريدك الإلكتروني إذا رغبت بمعرفة نتائج الدراسة@.....	

ضع علامة (✓) أمام ما يناسبك	
المؤهل الدراسي	جامعي () ماجستير () دكتوراه ()
التخصص	

الرقم	الأساليب التدريبية*	يحدث بدرجة كبيرة جداً	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١	١. المحاضرة (الطريقة الإلقائية) أستخدم الوسائل التعليمية كالشرائح ...						
٢	أختار العبارات والجمل الواضحة التي تساعد على تفسير مفهوم المحاضرة.						
٣	أستثمر التغذية الراجعة لدى المتدربين .						
٤	أنوع في أساليب الاتصال والحوار.						
٥	٢. المناقشة (الطريقة الحوارية) أساعد المتدربين على التعبير عن آرائهم.						
٦	أتيح الفرصة أمام المتدربين لسماع آراء الآخرين وتبادل المعلومات والخبرات.						
٧	٣. الزيارات الميدانية أهدف إلى ربط الدراسة النظرية بالجانب التطبيقي العملي.						
٨	أسمح للمتدربين بالمناقشة وتوجيه الأسئلة حول موضوع الزيارة.						
٩	أعمل على تهيئة المتدربين لعمل الملاحظة المناسبة لأماكن الزيارة.						
١٠	٤. الورشة التدريبية/المشغل التدريبي أعد خطة لإدارة الورشة التدريبية.						
١١	أعمل على تهيئة المتدربين، وتعريفهم بموضوع الورشة وأهميتها وأهدافها.						

دليل التدريب التربوي والابتعاث ، إعداد / الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث . ١٤٢٢هـ / ١٤٢٣هـ

ترتيب	الأساليب التدريبية	يحدث بدرجة كبيرة جداً	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١٢	أستخدم أساليب تدريبية متنوعة في إدارة النشاطات التدريبية .						
١٣	أحرص أن يكون دوري مسهلاً و داعماً ومعرّزاً لقدرات المتدربين ومساهماتهم.						
١٤	أجمع أعمال المتدربين وأناقشها معهم للخروج بنتائج تحقق الأهداف.						
١٥	أستخدم أساليب تقويم مناسبة لتقويم الورشة التدريبية.						
١٦	٥. العصف الذهني (استمطار الأفكار) أختار مشكلة محددة ثم أطرحها على هيئة سؤال.						
١٧	أطلب من المتدربين طرح الأفكار أو الاقتراحات دون إصدار أحكام.						
١٨	لا أسمح بالنقد السلبي للأفكار التي يطرحها المتدربون مهما كانت.						
١٩	أمنع الألفاظ والتصرفات التي تقتل روح الإبداع والابتكار والمشاركة.						
٢٠	أناقش الأفكار بشكل جماعي للوصول إلى تصور موحد حول الموضوع.						

• دليل التدريب التربوي و الابتعاث ، إعداد / الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، ١٤٢٢هـ / ١٤٢٣هـ

الترتيب	الأساليب التدريبية*	يحدث بدرجة كبيرة جداً	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة ضعيفة جداً	يحدث بدرجة
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
٢١	٦- تمثيل الأدوار أقوم بالإعداد المسبق لهدف الموقف التمثيلي.						
٢٢	أستعد مسبقاً بعدة مواقف تمثيلية مناسبة للهدف التدريبي.						
٢٣	أبين للمتدربين أهمية أسلوب تمثيل الأدوار وفوائده في تنمية مهاراتهم.						
٢٤	لا أحدد النص والحوار التفصيلي بالموقف التمثيلي.						
٢٥	أشرح الموقف التمثيلي وإطار كل دور بالموقف التمثيلي قبل طلب المشاركة.						
٢٦	لا أتعامل مع المشاركين على أنني مخرج محترف وأنهم ممثلون لمادة فنية حقيقية.						
٢٧	أطلب إعادة تمثيل الدور مع تبديل الشخصيات.						
٢٨	أناقش المتدربين في مدى استفادتهم من الموقف التمثيلي.						

* دليل التدريب التربوي و الالبتعات ، إعداد / الإدارة العامة للتدريب التربوي و الالبتعات . ١٤٢٢هـ / ١٤٢٣هـ

الترتيب	الأساليب التدريبية*	يحدث بدرجة كبيرة جداً	يحدث بدرجة كبيرة	يحدث بدرجة متوسطة	يحدث بدرجة ضعيفة	يحدث بدرجة ضعيفة جداً
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
٢٩	٧. الحالات الدراسية. استعرض الخطوات التي سأتخذها والوقت المسموح به.					
٣٠	أمنح المشاركين وقتاً كافياً لقراءة الحالة.					
٣١	أسمح للمشاركين بقراءة الأسئلة فرداً فرداً.					
٣٢	أسجل بعض النقاط عن إجاباتهم.					
٣٣	أكون مجموعات لمناقشة الحالة.					
٣٤	أطلب من كل مجموعة اختيار متحدث باسمها يقرأ على المجموعات الإجابة عن كل سؤال.					
٣٥	أسأل المجموعات الأخرى إن كانت لها إجابات مختلفة أو إضافات تريد طرحها حتى لا يتكرر النقاش.					
٣٦	أقوم بتلخيص النقاش.					

* دليل التدريب التربوي و الابتعاث ، إعداد / الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، ١٤٢٢هـ / ١٤٢٣هـ

س / هل تستخدم أساليب تدريبية غير ما ذكر بالاستبانة ؟

☐ لا

☐ نعم

إن كانت الإجابة (نعم) فضلاً عددها .

س / ما الصعوبات التي تحول دون تطبيقك لبعض أساليب التدريب ؟

ملحق رقم (٣)

تعميم توزيع مقاعد برنامج التطوير المهني

الإدارة العامة للتعليم - المديرية العامة للتربية والتعليم
الرقم: ٢٠٠٧/٢٨٠
التاريخ: ١٤٢٨/٠١/٢٥
الموضوع: توزيع مقاعد برنامج التطوير المهني للتدريب التربوي

٣٦١

مكة المكرمة
الإدارة العامة للتربية والتعليم

الموضوع: توزيع مقاعد برنامج التطوير المهني للتدريب التربوي

تعميم هام على جميع إدارات التربية والتعليم بالمناطق والمحافظات الواردة في البيان المرفق (بيان):

مكة المكرمة
مكة المكرمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

بناءً على قرار لجنة تدريس، وإبتماعات موظفي الخدمة المدنية رقم (٥٢٨٧/٥٤٠) وتاريخ ١٤٢٣/٩/١٧ هـ،
التصديق المتوافق على تنفيذ برنامج (التطوير المهني للمشرف التربوي) في جازات، عليه قد قرر
تقديم البرنامج في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض مع بداية الفصل الثاني من العام الدراسي
١٤٢٣/١٤٢٤ هـ وفق الشروط الآتية:

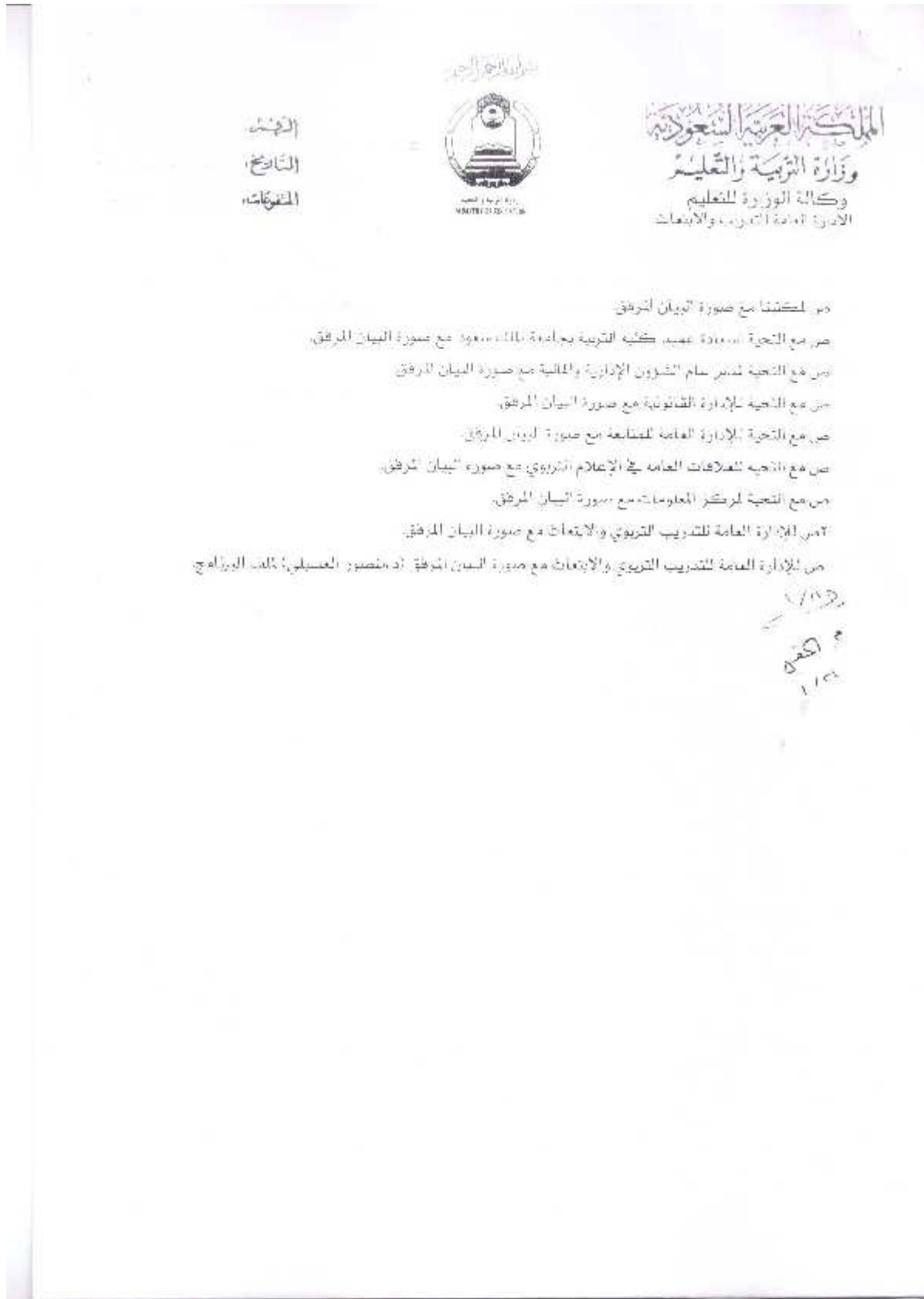
١. أن يكون المرشح حاصلاً على درجة البكالوريوس .
٢. أن يكون المرشح مكلف مشرفاً تربوياً للتدريب .
٣. أن يكون قد أمضى عليه عشر سنوات تربوية للتدريب مدة لا تقل عن عامين .
٤. أن يأخذ عليه تعهد خطي بالقبول في التدريب بعد حصوله على البرنامج مدة لا تقل عن ٥ سنوات .
٥. أن يلتزم بحضور البرنامج من بدايته حتى نهايته لمدة خمسة أيام أسبوعياً .
٦. أن يكون حراً على تقدير وممتاز في الأداء الوظيفي للسنوات الثلاث الأخيرة .
٧. ألا يكون قد التحق ببرنامج فني أو علوم في حدود السنتين الماضيتين .
٨. عدم قبول الاستعفاء من مواصلة البرنامج إلا بعد موافقة إدارة مع توضيح المبررات .
٩. أن يأخذ تعهد خطي على المرشح بعبء مطالبة الوزارة بأي زيادة مالية قد تقرها هيئات التدريس
أعمال برنامج الأعداد المحددة لإدراكه وفق أبعاد الشوق وحسب قرار المصالحات بما أن
المرشحون لهذا البرنامج وهم معتمدون من الوزارة بموجب ١٧ جهة التدريب
والله اعلم عنيكم ورحمة الله وبركاته .

التوقيع: 
٢٤٢٠٠٧٨٠

الختم: 

الختم: 

دراسة تقويمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي -



دراسة تقييمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي -

[illegible]

شبكة الألوكة

الملك عبدالعزيز بن سعود
وزارة التربية والتعليم
مكتبة الوزارة للتعليم
الإدارة العامة للتدريب والابتعاث

الجهة:
التاريخ:
المستندات:

شعار المملكة العربية السعودية

بيان بأعداد المقاعد المخصصة لبرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب التربوي
بجامعة الملك سعود للفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٣/١٤٣٤ هـ

إدارة التربية والتعليم	جامعة الملك سعود
الأحساء	١
حفر الباطن	١
عنبر	١
بيشة	١
بجستان	١
سراة عبيدة	١
معاين	١
الغمام	١
حائل	١
تبوك	١
ابها	١
الخوذة	١
العوف	١
الشرية	١
الحدود الشمالية	١
جدة	١
مكة	١
جهران	١
نقاط	١
المشرفة	١
المسند	١
المجموع	١٣

١٤٣٤ هـ