

واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي
في إدارات التعليم ومدى الحاجة لخصصته
لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

إعداد

أ/ محمود صلاح سليمان العباسي

الباحث يعمل بإدارة التدريب والابتعاث بتعليم جدة -
المملكة العربية السعودية
وطالب دكتوراه قسم إدارة وتخطيط - جامعة أم القرى.

واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم
ومدى الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم ومدى

الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

أ/ محمود صلاح سليمان العباسي^١

أولاً- المقدمة:

يتميز هذا العصر بالتقدم العلمي والتقني والمعرفي الهائل الذي يشهده العالم في مختلف مجالات الحياة والتي من أبرزها مجال التعليم نظراً لتطور المعرفة وسرعة انتقالها وتداولها، واتساع معايير الحضارة البشرية وتطورها بشكل لم يسبق له نظير، حيث فرض ذلك على العالم عالمية التفكير والعلم والمعرفة، وعالمية التدريب والتطوير والتأهيل للموارد البشرية بمجال التعليم، الأمر الذي يتطلب إعادة التفكير والتخطيط لتأهيل والتنمية المهنية للكوادر التربوية والتعليمية بالنظم التعليمية، وإيماناً بأهمية التدريب باعتباره أحد مرتكزات التنمية المهنية المستدامة للعاملين بالتعليم، فقد أولت سياسات التعليم بالمملكة العربية السعودية الاهتمام بالتدريب والتنمية المهنية للعاملين بقطاع التعليم من معلمين وقادة المدارس والمشرفين التربويين وصولاً للقيادات العليا، حيث أكدت وثيقة سياسات التعليم بالمملكة العربية السعودية على أهمية التدريب والتنمية المهنية لكافة العاملين بالمواد (١٩٦-١٩٩) بالفصل الخامس المتعلق بإعداد العاملين حيث تعطي الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات التوعية، لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة، ويتناول التدريب كافة جوانب العملية التعليمية والأجهزة العاملة فيها، وتوضع برامج للدورات يحدد فيها غرض الدورة ومنهجها وطرق تنفيذها وتقويمها، والشروط التي ينبغي أن تتوفر في القائمين عليها (وزارة التعليم، ٢٠٠٦).

حيث واجه التدريب العديد من التحديات غير المسبوقة أبرزها التقدم التقني والانفجار المعرفي ومجتمع المعرفة، ومهارات القرن الواحد والعشرين، والتنافسية الاقتصادية، والتعلم مدى الحياة، وظهور المؤسسات التعليمية على اختلاف مسمياتها إلى منظمات متعلمة، سعت معها كافة الدول والمؤسسات التعليمية

١ محمود صلاح سليمان العباسي: الباحث يعمل بإدارة التدريب والابتعاث بتعليم جدة - المملكة العربية السعودية، وطالب دكتوراه قسم إدارة وتخطيط - جامعة أم القرى.

لإصلاح أنظمتها التعليمية والتربوية للاستجابة لهذه التحديات والتكيف مع هذه المستجدات، وأكد الكبيسي (٢٠١٠، ٦) أنه إذا كان القرن الحادي والعشرين قد تضمن بعض التحديات والتهديدات التي استفزت الواقع واستثارت همم أبناء الجيل الجديد من قيادة المؤسسات، فإنه بنفس الوقت قد وضع تحت تصرفهم وبين أيديهم حصيلة التراكم البشري والتقدم العلمي والتقني المصاحب للثورات الثلاثة (المعرفية، والإلكترونية، والاتصالية) ليصبح في مقدورهم إحداث التحولات الإدارية والسلوكية التي تجعل إدارة مؤسساتهم إدارة فاعلة وكفؤة لتحقيق أهداف الألفية الثالثة.

ويُعد مجال التدريب التربوي مركزاً ومنطلقاً لمبادرات الإصلاح، والتغيير، والتطوير، وذلك لأهمية التدريب في تحقيق نوعية وجودة المخرجات للمؤسسات التربوية؛ مما أظهر الحاجة المستمرة إلى تقديم نوعية وجودة عالية في تدريب الموارد البشرية لتحقيق التطوير والتجديد في مهارات وكفايات العاملين فيها (القباطي، ٢٠١١، ٣٩١)، ولكي تتواكب أهداف التدريب التربوي بالألفية الثالثة الموجهة إلى تطوير وتحسين الأداء للموارد البشرية بالمؤسسات وتحقيق احتياجات القرن الحادي والعشرين، لا بد وأن يكتسب التدريب ثروة تصحيحية في عالم الأفكار والأفعال، قادراً على التحوّل من المحلية إلى الإقليمية والعالمية، ويتحوّل قادة المؤسسات من الممارسات التقليدية والمحاكاة إلى الإبداع والابتكار، وتتحوّل المؤسسات التعليمية من مخازن حشو الأفكار والمعلومات القديمة إلى البيئة التعليمية الحديثة الإبداعية الخلاقة التي تعد أجيالاً من المبدعين بالمجتمع (الديب، ٢٠٠٩، ١٢).

كما يذكر كلاً من ترلينج وفادل والصالح (٢٠١٣، ٨٢٨) أنه يجب توجيه أهداف التدريب التربوي إلى اكتساب مهارات وكفايات القرن الحادي والعشرين للعاملين بالمؤسسات التعليمية والتي صنفها في سبع مجموعات وهي: التفكير الناقد وحل المشكلة، وثقافة الاتصالات والمعلومات والإعلام، والقيادة والتعاون، والعمل في فريق، والابتكار والإبداع، وثقافة الحوسبة وتقنية المعلومات والاتصال، والمهنة والتعليم والاعتماد على الذات وفهم الثقافات المتعددة.

كما أكد الديب (٢٠٠٩، ١٤) على أهمية اكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين، والتي اشتملت على: الإدارة الجيدة للذات، والتأهيل المستمر، والعقلية الاستراتيجية، والعقلية الإبداعية، والذكاء الاجتماعي، والقدرة الموضوعية من خلال القدرة على التحوّل بالفكرة والنظرية إلى مناهج ومشروعات عمل وإنجاز على أرض الواقع، والتميز الأخلاقي والقيادة التحويلية التغييرية، والإدارة الحرّة القوية للتغلب على العقبات.

ولتحقيق ما سبق فإنّ ذلك يتطلب العديد من الخطوات التطويرية لمؤسسة التدريب بوزارة التعليم على مستوى صانعي السياسات التعليمية والقائمين على التخطيط طويل المدى بأبعاده الإصلاحية والاقتصادية، خاصّة في ظل التبعات المالية المرتفعة التي يتطلبها الإصلاح التعليمي بمجال التدريب؛ ولقد أدركت قيادة المملكة العربية السعودية، الحاجة للإصلاح التعليمي بمؤسساتها التعليمية والتربوية، ف اتخذت خلال السنوات الماضية العديد من الإجراءات المهمة على صعيد التطوير المؤسسي للأنظمة الإدارية بمجال التدريب التربوي، وربما أبرزها خصخصة قطاعات التعليم حيث اعتبرت الخصخصة أبرز أهداف برنامج التحوّل الوطني ٢٠٢٠ التوجّه نحو التوسع بالخصخصة وتطوير التعليم العام والعالي (برنامج التحوّل الوطني ٢٠٣٠، ٢٠١٦، ٦٢)

كما أشارت المانع (٢٠٠٣، ٩٩) أن التعليم في معظم أنحاء العالم يعاني من الشح في الإنفاق والانحدار في المضمون العلمي، وقد أخذت كثير من الدول في هذا العصر تتطلع إلى خصخصة التعليم بوصفها وسيلة لمعالجة تلك المشكلات بما في ذلك الدول العربية، وفي المملكة العربية السعودية، أخذت تظهر بوادر التوجه إلى خصخصة التعليم في إنشاء الجامعات والكليات والمدارس والروضات والمعاهد الأهلية، وإلى لجوء وزارة التربية والتعليم إلى الارتباط بعقود مع شركات خاصة لإنشاء المباني المدرسية وتقديم خدمات أخرى مساندة مثل تأمين المواصلات والوجبات للطلاب وغيرها، إلا أن هذا التوجه لا يمكن الجزم بسلامته وصحته فالتوجه إلى خصخصة التعليم في كثير من الدول ما زال موضع تساؤلات وشكوك حول ما يمكن أن يعقبه من نتائج.

وفي الوقت ذاته أصبح تطوير وتجويد التدريب التربوي يتطلب المزيد من التكاليف المالية حيث تطلّب ذلك مزيداً من الإنفاق فكما تُشير الإحصائيات الرسمية لإدارة التدريب التربوي والابتعاث أن ميزانية التدريب للعام السابق

١٤٣٦/١٤٣٧ بلغت (٨٥) مليون ريال بزيادة (١٥) مليون ريال سعودي عن العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦ (الجاسر والمشعان، ٢٠١٦، ١) ومن خلال ما سبق فإن ذلك يتطلب خصخصة قطاع التدريب التربوي حيث إنَّ الأدبيات التربوية في اقتصاديات التعليم اتفقت على أنَّ الإنفاق على التعليم بشكل عام أصبح يُشكّل عبئاً كبيراً على الدول عالمياً، إلا أن لهذا العبء طابعاً خاصاً في البلدان النامية لحاجتها لتوسيع التعليم ومكافحة الأمية، وتواجه الحكومات مشكلة تمويل التعليم عندما تكون الموارد المتاحة لها لا تكفي لتمكينها من الإيفاء بمتطلبات التعليم نتيجة ارتفاع الطلب عليه الناجم عن زيادة معدلات النمو السكاني، وارتفاع مستوى الوعي بدور التعليم وتأثيره على مستقبل الدول والأفراد، مما أحدث خللاً في توازن الإنفاق التعليمي الحكومي بين قطاعات التعليم (أو المخصص في الميزانية بين قطاعات التعليم) (بدران، ٢٠١٤، ٨).

وفي مجال التدريب بالرغم ما قامت به وزارة التعليم من خلال إدارات التدريب والابتعاث بالمناطق التعليمية من الإنفاق السخي على التدريب سواء ببرامجها التدريبية على مستوى مراكز التدريب التربوي التابعة لها، أم بالتعاون مع بيوت الخبرة والمراكز التدريبية الأهلية، فإنه مازال انتقال أثر التدريب وقياس عائده دون المستوى المطلوب، حيث أشارت دراسة المطيري (٢٠١٢) وحلواني (٢٠٠٩) والخميس (٢٠٠٩) والقفعي (٢٠١١) والدعدي (٢٠٠٨). وأرجعت بعض الدراسات الأسباب المتعلقة بغياب الجودة والأفكار التطويرية للعملية التدريبية وانخفاض مؤشر قياس العائد من التدريب، وقلة مستوى تنفيذ الشراكة المجتمعية بين مراكز التدريب وبيوت الخبرة الأهلية بالوقت الذي قدّمت بعض الدول العالمية كاليابان وماليزيا وغيرها نماذج ناجحة في سياساتها التدريبية لتفعيل الشراكة بين التعليم والقطاع الخاص ممثلاً ببيوت الخبرة (بهاء الدين، ٢٠٠٠، ٦٣). ويرى الباحث أن خصخصة التدريب التربوي أحد الأساليب التي يمكن من خلالها التغلب على مشكلات التدريب وتطويره، وفي نفس الوقت تحقيق مضامين برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ الذي يقوم في أبرز مرتكزاته على الخصخصة.

وعلى ضوء ما سبق ستحاول الدراسة الحالية الكشف عن واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم وتعرف اتجاهات مديري الإشراف

التربوي بالمناطق التعليمية عن مدى الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠.

مشكلة الدراسة:

تواجه المملكة العربية السعودية اليوم كغيرها من دول الخليج العربي العديد من التحديات الاقتصادية كالاقتصاد على مصدر النفط، واستمرار اختلال هيكل الإنفاق لصالح قوى الاستهلاك وعدم جاهزية مؤسسات القطاع الحكومي والخاص للتصدي الإيجابي للعولمة والقدرة والوفاء بالتزامات منظمة التجارة العالمية ومتطلباتها بعد الانضمام إليها، وأبعاد هذا التحدي تلقي على المنظومة التعليمية والتدريبية ظلالها وتزداد الحاجة إلى تطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية لتعزيز الموائمة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل من الموارد البشرية، وتفعيل الشراكة الحقيقية بين القطاعين الحكومي والخاص وفق معايير اقتصادية تحقق المصلحة المتبادلة.

وبالرغم من أن الإنفاق السعودي على التعليم بشكل عام يحتل مرتبة عالية عالمياً، حيث بلغ في السنوات العشر الأخيرة ١,٢١ ترليون ريال (٣٢٢,٦ مليار دولار)، فإن المملكة ما تزال في مستوى منخفض من حيث معايير جودة التعليم وفقاً لتصنيف مؤسسة بيرسون (مكتب التربية العربي، ٢٠٠٨، ٢٢).

بالوقت الذي حققت فيه البلدان العالمية درجات متقدمة في التصنيف العالمي لمعايير جودة التعليم، كما تغير مفهوم الإنفاق على التدريب من كونه مجرد مصروفات وتكاليف لأداء الأعمال ليصبح استثماراً تتجاوز أهميته الاستثمار في الأصول الرأسمالية لتأثيره الإيجابي في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية، ففي الولايات المتحدة نجد أن معدلات الإنفاق على التدريب تتراوح طبقاً لما ذكره تقارير صناعة التدريب في الولايات المتحدة والتي تصدره مجلة التدريب سنوياً: أنه "في الولايات المتحدة بلغت ميزانية التدريب في عام ٢٠٠١ حوالي ٥٦.٨ بليون دولار انخفضت إلى ٥٤.٢ بليون دولار في عام ٢٠٠٢، وبلغت ميزانية التدريب في ٢٠٠٣ حوالي ٥١.٣ بليون دولار وفي عام ٢٠٠٤ بلغت الميزانية المخصصة للتدريب حوالي ٥١.٤ بليون دولار. أما في عام ٢٠٠٥ بلغت الميزانية المخصصة للتدريب الرسمي (الحكومي) حوالي ٥١.١ بليون دولار، وفي عام ٢٠٠٦ بلغت الميزانية ٥٥.٨ بليون دولار، وبلغ نصيب الفرد من هذه الميزانية ١.٢٧٣ دولار ونجد أن في تلك السنة انخفض معدل

التدريب التقليدي داخل القاعات التدريبية من ٧٠% إلى ٦٢% وزادت نسبة التدريب الذاتي والتدريب الإلكتروني ليبلغ نسبة ١٥% من إجمالي التدريب المطروح. وفي عام ٢٠٠٧ زادت الميزانية إلى ٥٨.٥ بليون دولار وفي عام ٢٠٠٩ بلغ نصيب الفرد من إجمالي ما ينفق ١.٢٠٢ دولار والجدير بالذكر أن التدريب المرتكز على وجود مدرب داخل قاعة تدريبية بالمفهوم التقليدي بلغ ٦٥% من إجمالي ما يقدم من برامج تدريبية وزادت نسبة التدريب الذاتي ٢٠%.

وفي السياق نفسه نجد أن ميزانية تدريب المستويات القيادية والإشرافية بلغ حوالي ١٢ بليون دولار من إجمالي ما تم تقديمه من تدريب في هذه السنة سواء كان التدريب داخلي أم خارجي، وآخر ميزانيات التدريب في عام ٢٠١٠ فقد بلغت حوالي ٥٢.٨ بليون دولار وبلغ نصيب الفرد من هذه الميزانية حوالي ١.٠٤١ دولار، وعدد الساعات التدريبية للفرد حوالي ٤٠.١ ساعة، أما عالمياً فقد تراوحت الإحصائيات والأرقام الخاصة بميزانية التدريب على النحو التالي: أكثر من ١٥٠ مليار دولار تتفق في كل سنة على التدريب في العالم. فبريطانيا أنفقت ١٧.٣٧ مليار جنيه إسترليني (٢٠٠٣) على التدريب بما يمثل ٢% ميزانيتها النمو السنوي في سوق التدريب يبلغ نحو ١٢% سنوياً عن العام الذي يسبقه، ومتوسط الإنفاق على التدريب في تزايد من ١.٨ (١٩٩٧) إلى ٣.١% (٢٠٠٣). وفي عام ٢٠٠٨ بلغ متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف ٣٠ ساعة في السنة في حين كان ٨ ساعات عام ٢٠٠٠ (الطحاوي، ٢٠١٣، ١٢).

وبالرجوع إلى الأدبيات فقد اتجهت الحكومة إلى تفعيل دور الخصخصة في القطاع العام انطلاقاً من توسيع القاعدة الوطنية في القرار الاقتصادي، فالسياسات الاقتصادية بالمملكة العربية السعودية تسعى جاهدة لتفعيل دور القطاع الخاص ودعمه كمؤسس للمشاريع أو ممول له (الشقاوي، ٢٠٠٣، ٢٢)، وهذا ما نصّت عليه الخطط الخمسية المتعاقبة وهي عملية تعزيز آليات التنسيق بين القطاع الخاص والجهات المعنية بالقوى العاملة ودعمها بزيادة فعالية الشراكة بالتخطيط ورسم السياسات لتأهيل القوى العاملة ولتحويل الاستثمارات الضخمة بتكثيف مشاركة القطاع الخاص في أعمال الإنشاء والتشغيل والصيانة للأصول التي يتم استثمارها (العواجي، ٢٠٠٣، ٢).

ويرى العديد من الباحثين أن الإسراع في عملية الخصخصة في قطاع التدريب بالمملكة العربية السعودية يسهم في رفع الكفاءة للاقتصاد الوطني وزيادة قدرته التنافسية على مواجهة التحديات والمنافسات الإقليمية والدولية، ودفع القطاع الخاص نحو الاستثمار والمشاركة الفعالة كما يسهم في زيادة فرص العمل وزيادة كفاءة استخدام الموارد المتاحة، وتحسين مستوى جودة الخدمات، وتحسين أساليب إدارة المنشآت المحولة وإعطائها مزيداً من المرونة (المطيري، ١٩٩٩، ٢٢).

وانطلاقاً مما أوصت به الكثير من الدراسات والبحوث بالاستفادة من التجارب العالمية وضرورة تطبيق الخصخصة في هذا المجال (الشقاوي، ٢٠٠٣، ٥٨؛ المطيري، ١٩٩٩، ١٥٣)، كان لابد من التوجه المستقبلي لتكييف الخدمات والأنشطة مع ظروف البيئة المتغيرة وتوفير الأطر المناسبة لتحسين البرامج التدريبية كونه مصدراً لإعداد القوى العاملة كماً وكيفاً، ومن خلال مراجعة الأدبيات ومن خلال عمل الباحث في إدارة التدريب والابتعاث بإدارة التعليم بمحافظة جدة فقد تولّد الإحساس لديه وتبين له مدى الحاجة إلى خصخصة التدريب التربوي كمطلب تنموي لعدة أمور من أبرزها تحقق الكثير من المزايا التي يتطلبها عصر الإنتاج المركب الشبكي المعقد والمتغير في الثورة الصناعية الحالية التي امتازت بسرعة مرتفعة لمواكبة أذواق المتعلمين، وهذا يتطلب أولاً تحديد المشكلات والتحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم والتي تدعم الخصخصة لمجال التدريب، وتعرف اتجاهات مديري الإشراف التربوي والتدريب بالمناطق التعليمية عن مدى الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠.

وتأسيساً على ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في تعرف التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم وتعرف اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية عن مدى الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠.

أسئلة الدراسة: تتمثل أسئلة الدراسة فيما يلي:

١. ما التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم من وجهة نظر مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية؟

٢. ما اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير مديري الإشراف والتدريب التربوي للتحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي والاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي تُعزى للمؤهل العلمي والخبرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيس إلى الكشف عن التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم من وجهة نظر مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وتحديد اتجاهاتهم نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في تقدير التحديات والاتجاهات التي تُعزى للخبرة والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في ما يُؤمّل الاستفادة منها في الجانبين التاليين:

١. أهمية علمية نظرية: من خلال ما ستضيفه نظرياً من معارف ومعلومات حول خصخصة التدريب التربوي، وإمكانية الاستفادة منها والمساهمة في المعرفة التراكمية للجهود التي تم التوصل إليها من قبل القائمين على تطوير التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية - وعلى حد علم الباحث - لم يجد دراسات مشابهة للموضوع، وبالتالي تُشكل إطاراً نظرياً للموضوع ومواكبة الأفكار والمقترحات المتجددة بمجال خصخصة التدريب التربوي على ضوء مضامين الرؤية الوطنية ٢٠٢٠.

٢. أهمية علمية تطبيقية: من خلال ما يمكن أن تقدمه للمسؤولين في وزارة التعليم من تصوراً للأسس المناسبة لتحقيق مستهدفات خطة برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ من حيث المساهمة في تحقيق رؤى وتطلعات خطة التحول الوطني ٢٠٢٠ من حيث توسيع الاستثمار والمساهمة في ترشيد النفقات، وقد تساعد هذه الدراسة صاحب القرار في التدريب التربوي في تسريع عملية

الخصخصة أو تأخيرها، وتقدم التغذية الراجعة للمسؤولين عن التدريب لمعالجة مشكلة الإنفاق التربوي من خلال الخصخصة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم، واتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية عن مدى الحاجة لخصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠.

الحدود المكانية: تمّ التطبيق على جميع إدارات التعليم (بنين) بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية البالغ عددها (٤٥) إدارة تعليمية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٨ / ١٤٣٩ هـ بالفترة الزمنية من ٢٠١٨/٢/١٨ م - ٢٠١٨/٣/٣١ م. الحدود البشرية: تتمثل في مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق والإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية (٤٥) مديراً.

مصطلحات الدراسة:

تمّ تحديد مصطلحات الدراسة العلمية والإجرائية كما يلي:

١. الخصخصة:

لقد اتفق الاقتصاديون العرب على مصطلح الخصخصة الذي اقترحه مجمع اللغة العربية في مصر يقابل المصطلح الاقتصادي باللغة الإنكليزية كلمة Privatization (القضاء، ٢٠٠٦، ٢٧) وتعددت واختلقت مفاهيم الخصخصة وتعريفها بتعدد مجالات تنفيذ هذه الإستراتيجية، وتعدد أساليبها فيتعس التعريف أو يضيق بقدر شموله لهذه الأساليب وتلك المجالات، وهناك عدد هائل من التعريفات التي تم طرحها للخصخصة تتجاوز حدود مفهوم سياسة الخصخصة ذاتها ومن هذه التعريفات ما يلي :

- **الخصخصة:** هي منظومة من الاستراتيجيات المتكاملة والمتلائمة مع حركة وآلية سوق العمل والتي تتمحور في تنمية القطاع الخاص والاعتماد عليه تدريجياً ليكمل نشاطات القطاع العام عن طريق نقل ملكية المشروع العام كلياً أو جزئياً أو نقل إدارته إلى القطاع الخاص بهدف تحسين أسلوب الإدارة بناءً على ما يتضمنه نظام القطاع الخاص من مرونة وحرية أو تشغيله عن طريق عقد خاص أو استجاره لمدة من الزمن، أو تمويله بقصد تحقيق الأهداف

المرجوة منه (الفاعلية) عن طريق تقليل التكلفة (الكفاءة) وبهذا يتم تحقيق أولويات التنمية (جاسم، ٢٠٠٥، ٨). والخصخصة هي تحويل عدد من القطاعات الاقتصادية والخدمة التي لا ترتبط بالسياسة العامة للدولة إلى القطاع الخاص (ناشف، ٢٠٠٠، ٥).

كما عرّفها الكردي (٢٠٠٩، ص١٨) بأنها التحويل بشكل جزئي أو كلي لمؤسسة إنتاجية أو خدمية كانت تمثلها الدولة من القطاع العام إلى القطاع الخاص، ويمكن أن يقتصر هذا التحويل على استخدام المبادئ والأسس التي يستخدمها القطاع الخاص لإدارة المؤسسات العامة، وعرّفها ثابت (٢٠٠٥، ٣٥) بأنها "تُعني تحويل ملكية الدولة (العامة) إلى الملكية الخاصة في عملية تحويل الاقتصاد العام إلى اقتصاد السوق. وإذا ما أخذنا المفهوم العام لاقتصاد السوق، فهو يعني اقتصاد العرض والطلب، والعنصر الأساسي في هذا الاقتصاد هو النشاط الخاص بأشكاله المختلفة والنشاط الفردي، إلا أنه لا ينفى دور الدولة في الإسهام في الاقتصاد، أو إصدار القوانين اللازمة لحماية الاقتصاد الخاص، وتنظيمه وتشجيعه، أو محاربة الاحتكارات. وبذلك تمثل الخصخصة رؤية متكاملة للتصحّيات الهيكلية، وكيفية إدارة الاقتصاد القومي بكفاءة أعلى وبفاعلية لكونها تشمل ثلاثة مستويات متداخلة وهي: مستوى المؤسسة، مستوى القطاع الاقتصادي، مستوى الاقتصاد الوطني ككل.

والتعريف الإجرائي للخصخصة في هذه الدراسة: تحويل بعض أو كل اختصاصات التدريب التربوي أو برامجه وسياساته الحكومية التدريبية إلى القطاع الخاص كبيوت الخبرة وشركات التدريب الأهلية للارتقاء بالأداء ونوعية المخرجات لتتوافق مع المستجدات العصرية والمعايير العالمية في مجال التدريب التربوي وبما يتفق مع مستهدفات خطة برنامج التحوّل الوطني ٢٠٢٠.

٢. التدريب التربوي:

يُعرّف التدريب في المعاجم اللغوية كما جاء في المعجم الوسيط "درب على الشيء بمعنى مرّن وحذق، ودرب فلاناً بالشيء وعليه بمعنى عوده"، ويُعرّف التدريب في اللغة العربية بأن التدريب مشتق من الفعل درّب، يقال بالأمر درّب ودرّبه، والمدرّب هو المُجرب... وأصل التدريب من الدربة وهي التجربة، ويجوز

أن يكون من الدُروب وهي الطرق كالتبويب من الأبواب" (إبراهيم أنيس، ٢٠٠٤، ٢٢٩). وتعرف منظمة الأمم المتحدة التدريب بأنه: " عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالحياة العملية، وهو نشاط لنقل المعرفة إلى الأفراد والجماعات الذين يعتقدون أنهم يستفيدون منها، فالتدريب باختصار هو نقل للمعرفة وتطوير للمهارات (عساف، ٢٠٠٠، ٣٢).

وأشار شريف وسلطان (٢٠٠١، ١٤) إلى التدريب بأنه "نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرّبها، وتتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية".

وعرف كسناوي (٢٠١٠، ٥) التدريب بأنه: "عملية تعديل إيجابي ذات اتجاهات خاصة، تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات المفيدة لتأدية العمل وممارسة الصلاحيات الإدارية والأنماط السلوكية والمهارات اللازمة من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وفي الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق".

والتدريب عملية ديناميكية من أجل تغيير وتعديل سلوك الفرد بهدف تنمية ورفع كفايته الإنتاجية، وهو عملية مخططة ومؤسسة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفاعلية (أبو رية، ٢٠٠٦، ٦٥٠) وأورد الطعاني (٢٠١٠، ١٤) تعريفاً للتدريب بأنه: "عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية ومستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها، ويعتبر التدريب الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة. وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء".

وعرّفت الإدارة العامة للتدريب والابتعاث في وزارة التربية والتعليم أن التدريب هو: "ذلك النشاط الإنساني المخطط له، والذي يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات" (دليل التدريب التربوي والابتعاث، ٢٠٠٦، ٧٥). ويتبنى الباحث هذا التعريف إجرائياً.

٣. برنامج التحوّل الوطني ٢٠٢٠: تم تعريفها إجرائياً بأنها الخطة الخماسية للمملكة العربية السعودية أنشئت عام ٢٠١٥، ونظم البرنامج مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية وترأس البرنامج الأمير محمد بن سلمان وأقيمت خلاله ورش عمل جمعت الوزراء مع شرائح متنوعة من المجتمع السعودي ضمت مسئولين ومشايخ وأعيان ورجال أعمال واقتصاديين وإعلاميين وأكاديميين

٤. المستهدفات:

في اللغة من مُسْتَهْدَف (اسم) واسم مفعول من استهدف/ استهدف ل شَخْصٌ مُسْتَهْدَفٌ: يترص به أعداؤه، وقطاع المجتمع المستهدف: قطاع من السُّكَّانِ معرَّضٌ لمشكلة اجتماعية أو أكثر تقتضي الاهتمام به وبذل الجهود لرعايته ومُسْتَهْدَفٌ: فاعل من أَسْتَهْدَفَ (معجم المعاني، ٢٠١٠، ٦٥٩) ووردت كلمة المستهدفات في المعجم الوسيط بأنها من استهدف طلب العلم جعله هدفاً له، أو غرضاً يرمي إليه: استهدف عمل الخير: المصلحة العامة واستهدف للموت: عرَّض نفسه له: استهدف للنقد، من أَلَفَ فقد استهدف أي جعل نفسه عرضة للطعن والنقد (إبراهيم أنيس وآخرون، ٢٠٠٤، ٧٢٢) وفي المعجم: الرائد وردت كلمة "إِسْتِهْدَافٌ" مصدر إِسْتِهْدَفَ ويُقال إِسْتِهْدَافُ طَرِيدَةٍ أي جَعَلَهَا هَدَفًا لِيَصِيدَ، وإِسْتِهْدَافُ الرَّجُلِ: عَنِيَّةٌ، فَصْدُهُ (مسعود، ٢٠٠١، ٥٢٩). وعرفتْها وثيقة التحوّل الوطني ٢٠٢٠: بأنها الأهداف الإستراتيجية المستقبلية بعيدة المدى التي ترتبط بفترة زمنية محددة عام (٢٠٢٠) والتي يتم تحقيقها من خلال العمل على تحقيق الأهداف التشغيلية والإستراتيجية قصيرة المدى. وإجرائياً هي المستهدفات المحددة بوثيقة التحوّل الوطني عام ٢٠٢٠ بمجال التعليم والتدريب.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعد الخخصة أحد المداخل الرئيسية لتحقيق الشراكة بين القطاعين العام والخاص بوصفها منهجاً اقتصادياً تطبيقياً يهدف في محصلته النهائية إلى تفعيل قطاعات الاقتصاد لتحقيق التوظيف الأمثل للموارد الاقتصادية على المدى الطويل (العواجي، ٢٠٠٣، ٤) ومن خلال تحويل ملكية كل أو بعض المشروعات العامة من الحكومة إلى القطاع الخاص، ولمصطلح الخخصة مترادفات عدة

مثل: التخاصية، التخصيص، والخصوصية، الإصلاحات الهيكلية، التمليك للخاص، والخاصة، والأهلتة، والتقويت، والتفريد، ويقابلها في المصطلح الإنجليزي (Privatization) والذي ظهر في المعاجم الغربية أول مرة عام ١٩٨٣م إلا إن الأدبيات الاقتصادية العربية تفضل استخدام مصطلح الخصخصة الذي اقترحه مجمع اللغة العربية في مصر (القضاة، ٢٠٠٦ م، ٢٧).

والخصخصة إحدى الوسائل التي تنتهجها الدول، سواء كانت المتقدمة منها أم النامية، لدعم وتحسين مستوى الخدمة وكآلية عصرية لرفع كفاءة المؤسسات الحكومية، وكأسلوب لاستعادة معدلات النمو الاقتصادي، فالخصخصة ليست هدفاً في حد ذاتها وإنما وسيلة لزيادة كفاءة استخدام الموارد الاقتصادية بما يؤدي إلى زيادة معدلات التنمية الاقتصادية وحتى تنفرغ الدولة إلى أدوارها الأساسية في الدفاع والأمن وإدارة السياسات الاقتصادية الكلية (ثابت، ٢٠٠٥، ٩) فتهيئة الفرد لديناميكيات العصر الجديد والثورة التكنولوجية الثالثة، يجب أن تتواكب مع متطلبات التغيير المتسارع والانفتاح الإعلامي والاندماج في عصر تغيرت فيه الأهمية النسبية لقوى وعلاقات الإنتاج (الحر، ٢٠٠٣، ٢٠-٢١). ولأجل هذا بدأ متخذو القرار والمخططون لخطط التنمية وعملياتها المتراكمة بالتركيز على الفرد تعليماً وتدريباً، طبقاً لما وورد في المادة (٣٦-٣) من تقرير التربية عام ٢٠٠٠ والذي ينص على "أنه ينبغي التسليم بأن التعليم والتدريب عملية يبلغ البشر والمجتمعات عن طريقها كامل طاقاتهم الفاعلة في تعزيز التنمية المستدامة والقدرة على التصدي لقضايا التنمية". (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٠٠ م، ١) كما أن مفهوم العائد على الاستثمار في التدريب يعتبر تحولاً جديداً في فكر القائمين على إدارة الموارد البشرية بهدف قياس كفاءة الأنشطة التدريبية وتبرير الاستثمار فيها، كما أن التدريب يعتبر نوعاً من الاستثمار ينبغي أن يتحقق عنه عائد، ويجب قياس ذلك على الرغم من تواضع ما يصرف على التدريب في دول الخليج مقارنة بالمصرفيات العامة إلا أنها تعتبر استثمارات ضخمة فمنظمات قطاع الأعمال وكذلك المؤسسات الحكومية تخصص جزءاً من ميزانياتها السنوية للتدريب، وهذا مبرر لمعرفة جدوى ذلك الاستثمار ومدى الاستفادة منه وتوضيحه لمتخذى القرار (السكرانة، ٢٠١٢، ١٤٥).

كما يُعتبر قطاع التدريب أكثر القطاعات التي تأثرت بشكل كبير بالأزمة الاقتصادية والسبب أن الشركات في العموم باستثناء الشركات المتميزة - أول ما

تقوم به في الأزمات هو إنقاص ميزانية التدريب والبعض يصل إلى أن يوقفه تماماً، إذ أنه في الأزمات من الطبيعي أن يتم تقليص المصاريف، ولكن التدريب بأشكاله المتنوعة يعتبر الدم الذي يسري في المنظمة بسبب أنه نظراً للظروف المالية فقد يتم التخلي عن بعض الموظفين مما يعني أن المتبقين يحتاجون للتدريب للقيام بمهام من قامت المنظمة بتسريحهم وأحياناً لرفع الروح المعنوية بينهم، كما أن الشركات عندما يبدأ وضعها الاقتصادي في التحسن يكون آخر ما تستثمر منه هو التدريب بدعوى أن الجميع يعملون ولا وقت لديهم للتدريب، مع أنهم أشد ما يكونون في حاجته نظراً لتوظيف الكثير الذي يحصل عند تحسن الوضع الاقتصادي والذي يستدعي تدريب الموظفين الجدد والشركات المتميزة فقط هي التي تبقى على ميزانية مقبولة للتدريب (طحاوي، ٢٠١٣، ١١). كما إن واقع الإنفاق على التدريب في الدول المتقدمة يُشير إلى وجود فجوة مرتفعة عند مقارنته بواقع الإنفاق في الدول العربية بوجه عام، فنجد أن المنظمات في الدول المتقدمة تُنفق حوالي ٢ إلى ٣ % من المصروفات العامة ولكن في أغلب المنظمات الخليجية فإن الرقم قد لا يتجاوز الربع بالمائة (طحاوي، ٢٠١٣، ١١).

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت موضوعات الخصخصة بمجال التعليم والتدريب على مستوى التعليم العام والتعليم العالي فهي منخفضة جداً إن لم تكن نادرة ولكن العديد من الدراسات تناولت الخصخصة في التعليم بشكل عام والمشكلات الاقتصادية للتدريب التربوي والدراسات المتعلقة بالكفاءة والفعالية.

حيث هدفت دراسة رياعي (٢٠١١) إلى وصف وتحليل وتشخيص واقع خصخصة التعليم الجامعي في الأردن من وجهة نظر الهيئتين التدريسية والإدارية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) عضو هيئة تدريسية وإدارية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية حسب متغير الجامعة من جامعة جدارا، وجامعة اربد الأهلية بالأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة اشتملت على (٦٤) فقرة موزعة على ثلاث محاور هي: المبررات إلى خصخصة التعليم الجامعي والاحتياجات التعليمية المتوقعة أن تلبيها خصخصة التعليم الجامعي والمشكلات المنبثقة عن تطبيق نظام الخصخصة في التعليم الجامعي، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: إن مجال خصخصة

التعليم الجامعي في الأردن، ومجال احتياجات التعليم الجامعي في الأردن المتوقع أن تليها التخصص، احتلتا الرتبة الأولى والثانية من مجالات القياس في الدراسة وحصلت فقرة تزايد الطلب على التعليم الجامعي من مجال مبررات تخصص التعليم الجامعي في الأردن على المرتبة الأولى، ترابط البعد الاقتصادي والبعد التعليمي، فمشكلة تمويل التعليم الجامعي آخذة في الازدياد خاصة مع تزايد الطلب على التعليم العالي، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تخصص التعليم الجامعي في الأردن من وجهة نظر الهيئتين التدريسية والإدارية يمكن أن تعزى إلى متغير الجامعة وطبيعة الخبرة العملية، وظهرت فروق دالة إحصائياً ترتبط بالرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ.

كما أجرى القحطاني (٢٠١٠) دراسة هدفت تعرف واقع استثمارات القطاع الخاص في التعليم العام، وكذلك الاستثمارات المستقبلية المناسبة للقطاع الخاص في التعليم العام، وتحديد مدى حاجة التعليم العام إلى مساهمة القطاع الخاص في أنشطته، وتحديد المعوقات التي تحد من توسع استثمارات القطاع الخاص في التعليم العام، واقتراح الوسائل المحفزة للقطاع الخاص للاستثمار في التعليم العام، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكوّنت العينة من (٨٦٨) فرداً من أعضاء وعضوات مجالس إدارات التربية والتعليم في مناطق المملكة وكذلك جميع أعضاء مجالس الغرف التجارية الصناعية في مناطق المملكة، وقام الباحث ببناء أداة الدراسة وهي عبارة عن استبيان لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، وأسفرت نتائج الدراسة عن ضعف واقع استثمار القطاع الخاص في التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وتبين مناسبة أنشطة التعليم العام للاستثمار من قبل القطاع الخاص بدرجة عالية، ومدى حاجة التعليم العام لاستثمار القطاع الخاص في بناء قاعدة قوية من القطاع الخاص التعليمي قادرة على إعداد طلاب متميزين، وكشفت الدراسة عن معوقات استثمار القطاع الخاص في التعليم العام وقلة الدراسات العلمية الدالة على الفرص الاستثمارية في التعليم العام، ومن وسائل تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في التعليم اشتراك المستثمرين ووزارة التربية والتعليم في تأسيس شركة تعليمية.

وفي دراسة محمد وتهامي (٢٠١٠) هدفت إلى توضيح أشكال التخصص بمصر وتوضيح الايجابيات والسلبيات لكل شكل من أشكال التخصص، اتبعت الدراسة المنهج الوثائقي النوعي حيث اعتمد على المراجع العلمية والخبرات السابقة

من خلال الشواهد العملية وقد خلص الباحثان إلى نتيجة مفادها أنه تزايد الاتجاه نحو خصخصة التعليم في مصر، وتعددت أنواع التعليم فأصبح هناك تعليم خاص وتعليم خاص متميز، وتعليم حكومي رسمي وتعليم بالمدارس الحكومية التجريبية، ولم يؤخذ مبدأ التكافؤ في جودة الفرص التعليمية في الاعتبار فأصبحت هناك فئات قادرة ماديا يحصل أبنائها علي تعليم متميز، وفئات فقيرة يكفيها الحصول علي فرصة التعليم، وارتبط الحديث عن التعليم الخاص في الآونة الأخيرة بالحديث عن مجانية التعليم، وتعالى الصيحات التي تنادي بإلغاء مجانية التعليم تحت مبررات كثيرة منها تدني المستوى النوعي للتعليم ونقص الموازنة العامة للدولة، سعياً لفرض نظام الخصخصة والاتجاه نحو الاقتصاد الحر واستعرض الباحث دوافع ودواعي الاتجاه نحو خصخصة التعليم بمصر لتقليص الإنفاق العام والحد من مشكلة العجز في الموازنات المالية العامة، وتدني حجم الفائض في تلك الموازنات العامة وتراكم الديون الخارجية خاصة في الدول النامية مما أدى إلي بروز الخصخصة وضعف الخدمات التعليمية بالمدارس الحكومية، والدعوة إلي ترشيد مجانية التعليم.

وفي دراسة الشعراوي، والباسل، وفوزي، وإسماعيل (٢٠١٠) هدفت تعرف دور الخصخصة في تحسين الجودة الشاملة بالتعليم الجامعي المصري من خلال تعرف واقع التحديات المعاصرة وانعكاساتها علي التعليم الجامعي المصر وواقع خصخصة التعليم الجامعي ومعايير الجودة الشاملة وأسباب أهميتها في التعليم الجامعي والتوصل إلى التصور المقترح لتفعيل دور الخصخصة في تحسين جودة التعليم الجامعي استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد أسفرت النتائج عن ظهور التحديات في مجموعة من المتغيرات العالمية والمحلية ومنها: العولمة والتعددية الثقافية والتقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية، والتحولت الديمقراطية والتحديات الثقافية والتضخم السكاني والبطالة والوضع الراهن لمشكلات التعليم الجامعي وقلة تمويل البحث العلمي ونقص المراجع التخصصية أو عدم حداثة والعبء الدراسي الكبير لأعضاء هيئة التدريس وتبين ابرز مبررات خصخصة التعليم الجامعي زيادة الطلب الاجتماعي علي التعليم الجامعي والحصول علي مصادر تمويل جديدة للارتقاء بمستوي جودة التعليم الجامعي، وذلك بالاستفادة من رؤوس

الأموال الخاصة وتوسيع قاعدة التعليم الجامعي وتوفير الفرص الاجتماعية أمام الطلب الاجتماعي علي التعليم الجامعي، بما يساهم في تحقيق الديمقراطية ومطالب التنمية الاجتماعية وتخفيف العبء عن كاهل الحكومة واستثمار رؤوس أموال خاصة في إنشاء تعليم خاص يتيح الفرصة أمام الجامعات والكليات الحكومية في استخدام مواردها المالية و البشرية استخداماً.

وفي دراسة الجابري، والعمرى (٢٠١٠) تناولت تجربة المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية في تطوير التعليم "اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي القائم على التحليل والاستنباط حيث عرض الباحث تجربة المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية وتحليل إمكانية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية في تطوير التعليم وتبين من تجربة المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية مدى نجاحها وعرض الباحث كيفية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية. والمدارس المفوضة Charter schools، هي مدارس حكومية تعمل بروح القطاع الخاص هدفها توفير مدارس عالية الأداء لجميع الأسر وخلق المنافسة في نظام التعليم، وتشكيل بدائل تعليمية مما يساعد على تطوير السياسات التعليمية العامة. بعد عرض التجربة الأمريكية تبين أنه هناك العديد من الدراسات التي أظهرت بأن المدارس المفوضة استطاعت أن تحقق تأثيراً إيجابياً في مجال تحسين جودة العملية التعليمية، وفي تحسين تحصيل الطلاب خاصة في مادتي الرياضيات والقراءة، وربط كثير من الباحثين تحسن الأداء التعليمي في تلك المدارس بالوقت، فكلما كانت المدرسة المفوضة أكثر خبرة كلما كانت أفضل أداء وكفاءة. وبعد قراءة تجربة المفوضة الأمريكية، وتحليل واقع التعليم السعودي، تبين ضرورة أن تتاح الفرصة للأفراد في المساهمة في التعليم، مع التوسع في إنشاء شركات تعليم خاصة تعمل على تشغيل المدارس وإدارتها، والتخطيط لإنشائها في محاولة للتغلب على مشكلات التعليم كمشكلة الازدحام، والتسرب، والرسوب، والإعادة وفتح المجال للمنافسة والاختيار.

وتناولت دراسة سالمان (٢٠٠٩) خصخصة التعليم قبل الجامعي في كل من إنجلترا واليابان وإمكان الاستفادة منها في مصر "اتبعت الدراسة المنهج النوعي القائم على التحليل والرجوع للأدبيات ومن ثم التوصل للاستنتاجات، وأشار

الباحث إلى مبررات الخصخصة واستعرض تجارب غربية وكيفية الاستفادة منها بمصر ومنها الانفجار الهائل وظهور العديد من التخصصات الجديدة، وتغير أساليب الإنتاج في كافة الأنشطة الاقتصادية، وكذلك انتشار مفاهيم الديمقراطية وظهور منظمة التجارة العالمية أثرت في نظم التعليم بشكل عام والتعليم الخاص بشكل خاص، حيث أدت إلى أن يتحمل التعليم الخاص قبل الجامعي دوراً كبيراً ومسئولية كبرى في مواجهة بعض المشكلات التي يعاني منها التعليم قبل الجامعي مثل محدودية موارد الدولة مع زيادة أعباء الحياة، وازدياد الطلب الاجتماعي على التعليم، وانتعاش الفكر الرأسمالي واقتصاديات السوق، وإسراع العديد من دول العالم إلى تطبيق سياسة الانفتاح والاتجاه إلى الخصخصة بصفة عامة، وخصخصة التعليم قبل الجامعي بشكل خاص كما تأثر التعليم قبل الجامعي بغيره من المتغيرات المجتمعية كالعولمة، وسياسة الخصخصة، التي ظهرت مع بداية تطبيقها آراء عديدة تدعو إلى خصخصة التعليم قبل الجامعي، وتخلي الدورة عن تمويله، وأن يقوم الطالب بتحمل نفقات تعليمه ومن أهم الدول التي يوجد بها خصخصة التعليم قبل الجامعي إنجلترا واليابان، حيث يتميز التعليم الخاص قبل الجامعي في هاتين الدولتين بأنه من أكثر النظم التي تؤمن بالتعدد والتنوع والمرونة والانفتاح. لذلك فمن الضروري الوقوف على واقع خصخصة التعليم قبل الجامعي في هاتين الدولتين، للإفادة من خبرتهما في تطوير التعليم الخاص قبل الجامعي في مصر.

وفي دراسة الجوهرة جميل (٢٠٠٩) هدفت تعرف أهم المبررات الداعية لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتعرف تقبل منسوبي المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتطبيق الخصخصة، والتعرف على واقع الممارسات التطبيقية لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتعرف أهم البرامج التدريبية ذات الأولوية لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتعرف أهم التحديات التي تواجه خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ومن ثم وضع تصور مستقبلي مقترح لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مبررات الخصخصة وأساليبها وبرز التحديات

التي تواجهها ومن ثم استخلاص بعض المقترحات ومحاولة توظيفها في وضع تصور مقترح لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، تكونت العينة من (٢١٦) من مسؤولي المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ومسؤولي وزارة العمل، والمدرسين بالكلية التقنية بالرياض، والمدربات المعهد العالي التقني للبنات بالرياض، وبعض رجال الأعمال، وقامت الباحثة بتصميم استبانة لهذا الغرض تم التأكد من صدقها وثباتها، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أنه يرى أفراد العينة ضرورة خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للاستفادة من خبرة الشريك الأجنبي، وتقبل مسؤولي المؤسسة العامة لمبدأ الخصخصة وإمكانية تطبيقها، وبينت الدراسة أن هناك برامج تدريبية تدار بأكملها من القطاع الخاص ويرى أفراد العينة أن انسب وسائل خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هو تأجير الأصول للمستفيد وبقاء الملكية للدولة، ويرى أفراد العينة البدء بخصخصة بعض برامج كلية التقنية كما أظهرت الدراسة أن من ابرز التحديات التي يتوقع أن تواجه الخصخصة عدم إدراك المستثمر لجدوى الخصخصة، وأوصت الباحثة البدء بوضع الأنظمة اللازمة لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتشكيل هيئة عليا لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وإجراء دراسة علمية عن البرامج التدريبية التي تدار بأكملها من القطاع الخاص.

ودراسة المانع (٢٠٠٣م) التي هدفت إلى معرفة العوامل التي تدفع في التوجه نحو خصخصة التعليم، ومعرفة ارتباط العوامل التي تدفع إلى التوجه نحو خصخصة التعليم والاحتياجات التعليمية التي يتوقع أن تلبىها التخصيص، والكشف عن المحاذير والمشكلات التي يمكن أن تنشأ بسبب خصخصة التعلم. وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من أساتذة كلية التربية بجامعة الملك سعود وعددهم (٣٢) وجميع المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بالإدارة العامة للتربية والتعليم بالرياض (بنين - بنات) وعددهم (٤٢٠)، (١٢١) من الإداريين والإداريات وتم بناء الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، قد تم التوصل إلى أن خصخصة التعليم حلاً لمشكلات تمويل التعليم، ويتوقع أن تسهم خصخصة التعليم في الخوف من أن تتحول مهنة التعليم إلى ميدان للتجارة فيفضي بذلك على ديمقراطية التعليم، وتوجه التعليم لمتطلبات سوق العمل بحثاً للربح بدلاً من الالتزام بالمتطلبات الأساسية للاحتياجات المعرفية والعلمية.

وفيما يتعلق بالدراسات بمجال التدريب فقد تناولت دراسة عسيري (٢٠١١م) مدى الفعالية والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقدير المديرين لفعالية مراكز التدريب التربوي في تطويرهم الإداري تعزى إلى العمر والمؤهل الدراسي والخبرة والدورات التدريبية، بالإضافة إلى تحديد متطلبات تطوير تلك المراكز لتحقيق نمو الأداء الإداري للمديرين من وجهة نظرهم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت نتائج الدراسة أن فعالية مراكز التدريب التربوي تبدأ من التخطيط للاحتياجات التدريبية للبرامج الإدارية، وقد تبين من خلال الدراسة إلى أن فعالية واثر التدريب اخذ بالترتيب الأول في الأبعاد ومن ثم جاء تنفيذ التدريب، وقد جاء تقييم التدريب بدرجة متوسطة وكذلك متابعة ودعم الإدارة بدرجة متوسطة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المديرين تعزى إلى العمر والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة والدورات التدريبية، وقد جاء مطلب التطوير بضرورة وجود مشرفين متخصصين للبرامج الإدارية، ومدرسين أيضاً في الإدارة التربوية والتواصل المستمر بين مراكز التدريب ومديري المدارس وقدمت دراسة النجدي (٢٠٠٨) تصويراً مقترحاً لعلاج معوقات التدريب التربوي في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات الإدارية والفنية التي تواجه التدريب التربوي أثناء ممارسة المهام الإدارية والفنية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، والتعرف على أهم وسائل العلاج المقترح لعلاج معوقات التدريب التربوي في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة (الجودة في التدريب؛ والتدريب عن بعد؛ وتحويل التدريب)، ومعرفة الفروق الإحصائية بين آراء عينة الدراسة من حيث (سنوات الخبرة، والمؤهل التعليمي، والدورات التدريبية)، وتقديم تصور مقترح لمسئولي التدريب يمكن أن يساهم في علاج معوقات التدريب الإدارية والفنية في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة (الجودة في التدريب؛ والتدريب عن بعد؛ وتحويل التدريب)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبناء أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات. وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها. ومن أهم نتائج الدراسة موافقة أفراد عينة الدراسة على وجود المعوقات الإدارية التي تواجه التدريب

التربوي، وكان من أهمها: الافتقار إلى الحوافز الكافية للمتدربين لضمان جدية تنفيذ التدريب، والقصور في وضع خطط بعيدة المدى للتدريب، وقصور توافر المعلومات المطلوبة لإعداد خطط التدريب وفق أسس علمية، وغياب متابعة المتدربين بعد إنهاء التدريب في مواقع العمل، وغياب معايير التقويم التي يمكن من خلالها الحكم على جودة البرامج التدريبية كما وافق أفراد عينة الدراسة على وجود المعوقات الفنية التي تواجه التدريب التربوي وكان من أهمها: الافتقار إلى المدربين المتخصصين في مجالات التدريب المختلفة، والتفاوت بين خبرات المتدربين، والافتقار إلى بيانات إحصائية دقيقة في تحديد الاحتياجات التدريبية، وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لعلاج معوقات التدريب التربوي في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة (الجودة في التدريب؛ والتدريب عن بعد؛ وتحويل التدريب). وفي مجال المقترحات قدمت الدراسة جملة من المقترحات لدراسات وبحوث مستقبلية يرى الباحث أنها قد تسهم في تحسين وتطوير عملية التدريب التربوي.

ومن العرض السابق للدراسات فقد أكدت الدور المهم والحيوي الذي تلعبه التخصصية في رفع كفاءة الأنظمة وإمكانية توصيفها في المجال التعليمي والتربوي إضافة إلى أثرها الفاعل إعداد القوى البشرية المؤهلة التي تحتاجها خطط التنمية. والدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة وستضيف إليها الأفكار التي تتعلق بالتحديات والاتجاهات نحو تخصصية التدريب.

إجراءات الدراسة ومنهجها:

استخدم المنهج الوصفي المسحي الذي يركز على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، كما يقدم التعبير الكمي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (أبو علام، ٢٠٠٩، ٣٩١). وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية المسحية التي استطلعت آراء مجتمع الدراسة الكامل حول التحديات والاتجاهات نحو تخصصية التدريب التربوي.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري الإشراف والتدريب التربوي بمناطق ومحافظات المملكة العربية السعودية والبالغ عددها (٤٥) إدارة تعليمية في ثلاثة

عشر منطقة وإدارة تعليمية (بنين) وهي (الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض - الرياض، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة - المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير - أبها، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك - تبوك، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة بالمنطقة الشرقية - الدمام، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية - عرعر، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الجوف - الجوف، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل - حائل، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة نجران - نجران، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جيزان - جيزان، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم - بريدة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الباحة - الباحة، الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة). وقد تم اختيارهم بالحصر الشامل فكانت الاستبانة للرجعة (٤٠) من أصل (٤٥) استبانة بنسبة (٨٨,٨٨%) ويوضح الجدول (١) خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية:

جدول (١) توزع أفراد العينة حسب الخبرة والمؤهل العلمي

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٢	٥%
	من ١٠ سنوات فأكثر	٣٨	٩٥%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٤	٦٠%
	دراسات عليا	١٦	٤٠%
المجموع		٤٠	١٠٠%

يتبين من نتائج جدول (٢) أن أعلى نسبة من المستجيبين من مديري الإشراف والتدريب التربوي الذين خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر (٩٥%) وأقل من ١٠ سنوات (٥%) ويتبين كذلك أن معظم القادة من حملة درجة البكالوريوس بنسبة (٦٠%) بينما بلغت نسبة الحاملين للمؤهلات العلمية التي تزيد عن درجة البكالوريوس (٤٠%).

أداة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها، ومنهجها، ومجتمعها، تم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة، والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية، والتي تكونت من (٣٥) فقرة توزعت على مجالين: الأول يقيس التحديات والمشكلات التي تواجه

التدريب التربوي في إدارات التعليم بمناطق المملكة العربية السعودية تكوّن من (١٨) فقرة والثاني يقيس اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي نحو خصخصة التدريب بما يتفق مع مستهدفات خطة برنامج التحوّل الوطني ٢٠٢٠ (١٧) فقرة، وقد تم صياغة تعليمات أداة الدراسة بغرض تعريف أفراد عينة الدراسة على الهدف من أداة الدراسة ، مع مراعاة وضوح الفقرات وملائمتها لمستوى أفراد العينة والتأكيد على كتابة البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة ووضع مثال توضيحي للإجابة عن فقرات الاستبيان وتضمنين الاستبيان توضيح المقصود لبعض المصطلحات الواردة، وبعد عرض أداة الدراسة على المحكمين والتأكد من خصائصها السيكومترية من الصدق والثبات تم جمعها وتدقيق الاستجابات وإدخالها إلى جهاز الحاسب باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS واستخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها، وفيما يلي إجراءات التأكد من الصدق والثبات لأداة الدراسة الحالية:

١. صدق المحكمين:

تمّ عرض الاستبانة في صورتها الأولية على لجنة من المحكمين عددهم (١٠) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة أم القرى، وجامعة الملك عبد العزيز وذلك للحكم على صياغة الفقرات ووضوحها ومناسبة كل فقرة للمجال الذي تم تصنيفها فيه ، والتأكد من الصياغة اللغوية، وقد تم الإبقاء على الفقرات التي نالت نسبة اتفاق من لجنة المحكمين أعلى أو تساوي (٨٠%) على أنها تنتمي للمجال المُقاس. وقد تم إضافة خمس فقرات إلى المجال الأول (التحديات) وثمان فقرات إلى المجال الثاني (الاتجاهات نحو خصخصة التدريب) وعليه استقرت الاستبانة في صورتها النهائية (٣٥) فقرة بدلاً من (٢٢) في صورتها الأولية.

٢. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال، كما تتبين النتائج بالجدول (٢).

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال

المجال الثاني: اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي نحو خصخصة التدريب التربوي				المجال الأول: التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي			
**٠,٦٦	١١	**٠,٦٩	١	**٠,٧٤	١١	**٠,٦١	١
**٠,٦٥	١٢	**٠,٧٠	٢	**٠,٦٩	١٢	**٠,٦٨	٢
**٠,٦٣	١٣	**٠,٦٥	٣	**٠,٧٨	١٣	**٠,٤٥	٣
**٠,٧١	١٤	**٠,٦٢	٤	**٠,٦٨	١٤	**٠,٥٣	٤
**٠,٦٣	١٥	**٠,٥٢	٥	**٠,٧٨	١٥	**٠,٧٤	٥
**٠,٦٦	١٦	**٠,٦٤	٦	**٠,٦٣	١٦	**٠,٦٩	٦
**٠,٧٦	١٧	**٠,٦٣	٧	**٠,٥٩	١٧	**٠,٨١	٧
		**٠,٦٧	٨	**٠,٤٩	١٨	**٠,٦٩	٨
		**٠,٦٥	٩			**٠,٥٦	٩
		**٠,٦٠	١٠			**٠,٦٩	١٠

**دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتبين من جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للفقرات وكل مجال بالاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وقد تراوحت بالمجال الأول بين (٠,٨١ - ٠,٤٥) وبالمجال الثاني من (٠,٧٦ - ٠,٥٢) مما تدل على وجود اتساق بين فقرات كل مجال والدرجة الكلية للمجال، تدل على توافر صدق الاتساق الداخلي للفقرات بمجالها.

(٣) ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام ثبات التجانس الداخلي بطريقة كرونباخ الفا كما تتبين النتائج في جدول (٣).

جدول (٣) معاملات ثبات استبانة بطريقة كرونباخ الفا

معامل ثبات الفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجالات
٠,٩١	١٨	التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي
٠,٩٠	١٧	اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي نحو خصخصة التدريب
٠,٩٣	٣٥	جميع فقرات الاستبانة

يتبين من جدول (٣) أن جميع قيم معامل الثبات للمجالات وللاستبانة تزيد عن الحد المقبول لمعامل الثبات بالدراسات الوصفية والذي بلغ (٠,٧٠) حيث بلغ معامل الثبات على الدرجات الكلية (٠,٩٣). ولمجال التحديات والمشكلات التي

تواجه التدريب التربوي (٠,٩١) ولمجال اتجاهات مديري التدريب التربوي نحو خصخصة التدريب (٠,٩٠) تدل على توفر الثبات. ولتحليل البيانات والحصول على نتائج الدراسة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات تقدير التحديات والاتجاهات، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين "t" test Independent sample للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقدير التحديات التي تواجه التدريب والاتجاهات نحو خصخصة التدريب التي تُعزى إلى المؤهل العلمي؛ نظراً لتحقيق شرط التوزيع الطبيعي، واختبار (مان وتتي) Mann-Whitney U للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين رتب متوسطات تقدير التحديات التي تواجه التدريب والاتجاهات نحو خصخصة التدريب التي تُعزى إلى الخبرة نظراً لعدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي للبيانات وفقاً للخبرة.

مفتاح تصحيح الاستبانة:

تم استخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي لتحديد درجة التحديات التي تواجه التدريب ودرجة الاتجاهات نحو خصخصة التدريب، بحيث يتم إعطاء الدرجة الموزونة (٥) لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على الفقرات لدرجة وجود التحديات الاتجاهات "مرتفعة جداً"، والدرجة (٤) مرتفعة، والدرجة (٣) متوسطة، والدرجة (٢) منخفضة، والدرجة (١) منخفضة جداً. وعلى ذلك تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة التحديات التي تواجه التدريب ودرجة الاتجاهات نحو خصخصة التدريب من (٤,٢٠ فأكثر) "مرتفعة جداً"، ومن (٣,٤ إلى أقل من ٤,٢٠) "مرتفعة" ومن (٢,٦ إلى أقل من ٣,٤) "متوسطة"، ومن (١,٨ إلى أقل من ٢,٦) "منخفضة" و(أقل من ١,٨) "منخفضة جداً".

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات:

١. نتائج السؤال الأول وتفسيرها. "ما التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم من وجهة نظر مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية للتحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات

واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم
ومدى الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

التعليم، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي العام، للتحديات كما تتبين النتائج في
جدول (٤)

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع
الدراسة لمجال التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التحدي
٥	ضعف القدرة على الإيفاء بالميزانية الخاصة بالتدريب مقابل التطلعات والغايات المستقبلية التي يسعى التدريب لتحقيقها	٤,٦٧	٠,٧٣	١	مرتفعة جداً
٧	صعوبة قياس العائد من التدريب والمتابعة بإدارات التعليم العام	٤,٣٧	٠,٧٤	٢	مرتفعة جداً
١٣	ضعف الإمكانيات التقنية المخصصة للتدريب	٤,١٧	٠,٩٨	٣	مرتفعة
٨	الاهتمام بالكم على حساب النوع فيما يتعلق بالبرامج التدريبية والمتدربين	٤,١٣	٠,٨٨	٤	مرتفعة
٦	تجدد الاحتياجات التدريبية للمتدربين (التدريب المستمر) وصعوبة تقديم البرامج التدريبية المستحدثة في ظل تزايد أعداد المتدربين.	٣,٩٠	٠,٧١	٥	مرتفعة
١٨	تعاظم المعرفة كما وكيفا بمجال التعليم	٣,٨٧	٠,٨٥	٦	مرتفعة
٣	ارتفاع تكلفة التدريب مقابل تعظيم العائد (ضعف الكفاءة الداخلية)	٣,٨٢	٠,٨٤	٧	مرتفعة
١٥	الاتجاه العالمي نحو التدريب كأسلوب لمعالجة أوجه نقص الكفاءة لدى الخريجين	٣,٨١	٠,٨١	٨	مرتفعة
١٢	ضعف الكفاية الوظيفية بتقنيات التدريب من قبل بعض منفذي البرامج التدريبية	٣,٦٢	١,٠٠	٩	مرتفعة
٤	صعوبة توظيف التدريب التربوي كأداة للتغيير التنظيمي في بيئة المؤسسات التعليمية.	٣,٦١	١,١٥	١٠	مرتفعة
١٠	عدم مواكبة برامج التدريب الحالية للتطور الحاصل في مجالات التدريب في الدول المتقدمة	٣,٦٠	٠,٩٨	١١	مرتفعة
٩	قلة مراعاة الأسس العلمية السليمة في تصميم محتوى البرامج التدريبية وتنفيذها	٣,٥٧	٠,٩٥	١٢	مرتفعة
١٧	التوجه العالمي لاعتماد جهات التدريب والاعتراف بها على المستوى الدولي	٣,٤٧	٠,٩٨	١٣	مرتفعة
١٦	بروز التنافس بين جهات تدريبية متخصصة على المستوى المحلي والعالمي في سوق التدريب التربوي	٣,٤٥	٠,٨٧	١٤	مرتفعة
١١	ضعف توظيف وسائل التدريب التكنولوجية المعاصرة في عملية التدريب	٣,٤٠	١,٠٠	١٥	مرتفعة
١٤	اتجاهات تدويل التعليم حول العالم	٣,٣٧	٠,٨٤	١٦	متوسطة
١	سرعة التقدم التقني التكنولوجي داخليا وزيادة المنافسة خارجيا	٣,٣٦	١,٠٧	١٧	متوسطة
٢	صعوبة مقدرة التدريب على المجاراة للاحتياجات المستقبلية	٣,٣٠	١,١١	١٨	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٣,٧٦	٠,٥٦		مرتفعة

يتبين من جدول (٤) إن المتوسط الحسابي لتقدير مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية للتحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم كانت بدرجة مرتفعة، حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣,٧٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٥٦)، وكانت أعلى هذه التحديات "ضعف القدرة على الإيفاء بالميزانية الخاصة بالتدريب مقابل التطلعات والغايات المستقبلية التي يسعى التدريب لتحقيقها" بالرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة جداً حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٤,٦٧) وانحراف معياري (٠,٧٣) ويُفسر الباحث هذه النتيجة إلى قلة المخصصات المالية للتدريب التربوي الواردة في خطط التدريب والإشراف التربوي مقابل البرامج والمشاريع والمبادرات الواردة بالخطط المستقبلية التي تُعدها الإدارة العامة للإشراف والتدريب التربوي، لتحقيق مستهدفات البرنامج الوطني (٢٠٢٠) والقدرة على تحقيق أهدافها وتطلعاتها فيما يتعلق بالتدريب، كما جاء التحدي "صعوبة قياس العائد من التدريب والمتابعة بإدارات التعليم العام" بالرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٧٤) بدرجة مرتفعة جداً؛ ويعزي الباحث هذه النتيجة لقلة وجود برامج لتأكيد الجودة لتلك البرامج التدريبية والبرامج التقويمية التتبعية لقياس جدوى والعائد من التدريب، ولغياب البرامج لقياس العائد من التدريب لأسباب تتعلق بضعف الإمكانيات الفنية والمالية في التخطيط والتنفيذ لتلك البرامج، والاكتفاء فقط بالتغذية الراجعة التي تحصل عليها إدارات التدريب بالمناطق التعليمية من الملحقين بالدورات التدريبية عقب انتهاء الدورة، والتي لا تقيس إلا الانطباع الأولى عن جدوى التدريب وتحتاج إلى برامج أخرى لقياس الأثر الفعلي للتدريب بالميدان التربوي.

كما تبين أن معظم التحديات ظهرت بدرجة توافر مرتفعة، تراوحت متوسطاتها الحسابية من (٤,١٧ - ٣,٤٠) بانحرافات معيارية تراوحت من (٠,٧١ - ١,١٥) تتمثل في ضعف الإمكانيات التقنية المخصصة للتدريب، والاهتمام بالكم على حساب النوع فيما يتعلق بالبرامج التدريبية والمتدربين، وتجدد الاحتياجات التدريبية للمتدربين (التدريب المستمر) وصعوبة تقديم البرامج التدريبية المستحدثة في ظل تزايد أعداد المتدربين، وتعاظم المعرفة كماً وكيفياً بمجال التعليم، وارتفاع تكلفة التدريب مقابل تعظيم العائد (ضعف الكفاءة الداخلية)، والاتجاه العالمي نحو التدريب كأسلوب لمعالجة أوجه نقص الكفاءة لدى

الخريجين، وضعف الكفاية الوظيفية بتقنيات التدريب من قبل بعض منفعذي البرامج التدريبية، وصعوبة توظيف التدريب التربوي كأداة للتغير التنظيمي في بيئة المؤسسات التعليمية، وعدم مواكبة برامج التدريب الحالية للتطور الحاصل في مجالات التدريب في الدول المتقدمة، وقلة مراعاة الأسس العلمية السليمة في تصميم محتوى البرامج التدريبية وتنفيذها، والتوجه العالمي لاعتماد جهات التدريب والاعتراف بها على المستوى الدولي، وبروز التنافس بين جهات تدريبية متخصصة على المستوى المحلي والعالمي في سوق التدريب التربوي، وضعف توظيف وسائل التدريب التكنولوجية المعاصرة في عملية التدريب

بينما جاءت بعض الفقرات برتب متأخرة وبدرجة تحدي "متوسطة" تراوحت متوسطاتها الحسابية من (٣,٣٧-٣,٣٠) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٨٤-١,١١) تدل على اختلاف تقديراتها والتي ساهمت في ظهورها بالرتب الأخيرة وبدرجة متوسطة وهي "اتجاهات تدويل التعليم حول العالم، وسرعة التقدم التقني التكنولوجي داخليا وزيادة المنافسة خارجياً، وجاء التحدي" صعوبة مقدرة التدريب على المجارة للاحتياجات المستقبلية، وربما يُفسر سبب ذلك لوجود خطط ومشاريع ومبادرات مستقبلية قائمة على مجارات التطور والاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية للعاملين بقطاع التعليم، ولكن القدرة على الإيفاء بتحقيقها في ظل الصعوبات الأخرى ربما تحد من إمكانية تحقيقها مما ساهم في اختلاف تقديرات المديرين لها، كما أنّ الوزارة ممثلة بإدارات الإشراف والتدريب التربوي تقوم على مجارات اتجاهات تدويل التعليم حول العالم، والاستفادة من الخبرات العالمية بجميع مجالات التدريب والمحاولة لمواكبة سرعة التقدم التقني التكنولوجي، ولكن يتطلب ذلك مزيداً من الإمكانيات المادية والتنظيمية والتخطيطية والتغلب على التحديات الأخرى.

وتتفق النتائج ضمناً مع العديد من الدراسات التي كشفت عن التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي منها دراسة النجدي (٢٠٠٨) التي كشفت عن معوقات التدريب التربوي في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة منها المعوقات الإدارية والفنية مثل الافتقار إلى الحوافز الكافية للمتدربين لضمان جدية تنفيذ التدريب، والقصور في وضع خطط بعيدة المدى للتدريب، وقصور توافر

المعلومات المطلوبة لإعداد خطط التدريب وفق أسس علمية، وغياب متابعة المتدربين بعد إنهاء التدريب في مواقع العمل، وغياب معايير التقويم التي يمكن من خلالها الحكم على جودة البرامج التدريبية، ودراسة عسيري (٢٠١١م) التي كشفت عن وجود درجة متوسطة بمجال تقييم التدريب وقلة متابعة ودعم الإدارة.

كما اتفقت مع نتائج دراسة الشعراوي، والباسل، وفوزي، وإسماعيل (٢٠١٠) التي تبين فيها ظهور التحديات التي تواجه التعليم والتدريب وتتطلب الخصخصة منها العولمة والتعددية الثقافية والتقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية، والتحول الديمقراطي والتحديات الثقافية والتضخم السكاني والبطالة والوضع الراهن لمشكلات التعليم وقلة التمويل، وزيادة الطلب الاجتماعي علي التعليم ومطالب التنمية الاجتماعية وتخفيف العبء عن كاهل الحكومة.

٢. نتائج السؤال الثاني وتفسيرها. "ما اتجاهات مديري التدريب بالمناطق التعليمية نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي العام، للتحديات كما تتبين النتائج في جدول (٥)

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لمجال لاتجاهات

نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التحدي
٢٥	تُسهّم فكرة خصخصة التدريب في خلق المنافسة بين بيوت الخبرة بما ينعكس على جودة مدخلات التدريب التربوي	٤,٣٥	٠,٨٣	١	مرتفعة جداً
١٩	أرى أن خصخصة التدريب التربوي تحل مشكلات التمويل بالتدريب	٤,١٧	٠,٩٣	٢	مرتفعة
٢٠	تساهم الخصخصة في تطوير الخدمات التدريبية من حيث الكفاءة والفعالية	٤,١٢	٠,٨٢	٣	مرتفعة
٢١	يُنمى تطبيق الخصخصة اتجاه الاقتصاد المعرفي بالتعليم	٤,٠٢	٠,٧٣	٤	مرتفعة
٢٨	زيادة إمكانيات التدريب مقابل الاحتياج المنتمى للتدريب	٤,٠٠	٠,٨٥	٥	مرتفعة
٢٤	تُسهّم الخصخصة في التوسع باستيعاب الفئات المستهدفة من التدريب	٣,٩٥	٠,٩٨	٦	مرتفعة

واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم
ومدى الحاجة لخصصته لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التحدي
٢٣	تعمل الخصخصة على زيادة الكفاءة الإنتاجية بالعلمية التدريبية.	٣,٩٣	٠,٩٦	٧	مرتفعة
٣٠	إضفاء الاحترافية على برامج التدريب التربوي.	٣,٩٢	٠,٩٩	٨	مرتفعة
٢٩	رفع عدد الساعات التدريبية التي يتلقاها المعلم.	٣,٩٠	٠,٩٦	٩	مرتفعة
٢٢	تسهم خصخصة التدريب في خفض النفقات المالية على التدريب.	٣,٨٥	١,١٢	١٠	مرتفعة
٣١	زيادة معدل العائد من العملية التدريبية مقارنة بمتطلباتها.	٣,٨٢	٠,٩٨	١١	مرتفعة
٣٢	تسهم الخصخصة في نقل الخبرات التدريبية الحديثة للمدربين وفقاً لاحتياجاتهم.	٣,٨٠	٠,٨٥	١٢	مرتفعة
٢٦	تسهم الخصخصة في التخلص من الإجراءات التنظيمية المعقدة في ترشيح المتدربين.	٣,٧٩	١,٠١	١٣	مرتفعة
٣٣	التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية بناء على مقاييس واحتياجات علمية مقننة	٣,٧٣	٠,٩٠	١٤	مرتفعة
٢٧	أن تطبيق الخصخصة بالتدريب يعمل على ضبط آليات منح شهادات الحضور للمتدربين وفق اسس عملية	٣,٦٢	١,٢١	١٥	مرتفعة
٣٤	ضبط إدارة التدريب الحكومي أفضل من خصصته	٣,٣٢	١,٢٤	١٦	متوسطة
٣٥	تضعف الخصخصة مستوى التدريب	٢,٦٣	١,١٢	١٧	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٣,٨٢	٠,٥٩		مرتفعة

يتبين من جدول (٥) إن المتوسط الحسابي لتقدير اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، كانت بدرجة مرتفعة، حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣,٨٢) وانحراف معياري بلغ (٠,٥٩)، وكانت أعلى هذه التحديات "تسهم فكرة خصخصة التدريب في خلق المنافسة بين بيوت الخبرة بما يعكس على جودة مدخلات التدريب التربوي" بالرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة جداً حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٨٣) ويُفسر الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام القادة في الإدارات العليا بتحقيق مستهدفات البرنامج الوطني (٢٠٢٠) والوعي الكبير لمتطلبات تحقيقها من حيث بُعد التحسين والتطوير وضمان جودة العملية التدريبية من حيث خلق بيئة للمنافسة بين بيوت الخبرة في سعيها لتحقيق أكبر حصة سوقية في سوق التدريب، من خلال تجويد عملياتها الفنية من حيث تحقيق مضامين التدريب الفعال لكافة مراحل العملية التدريبية من حيث اختيار المدربين وتجويد المحتوى التدريبي والوسائل والأساليب الحديثة وإجراءات تقويم تنفيذ التدريب وقياس العائد

من التدريب من خلال منافستها مع مثيلاتها من بيوت الخبرة والتي تستفيد منها إدارة الإشراف والتدريب التربوي في إستقطاب شركات ومؤسسات التدريب التي تُقدّم شواهد لإثبات قدرتها على المنافسة وتحقيق معياري الكفاءة والفعالية للعملية التدريبية وبأقل التكاليف المالية، وهذا هو غاية خصخصة التدريب بالمملكة العربية السعودية لتحقيق مضامين مستهدفات البرنامج الوطني ٢٠٢٠.

كما تبين أن معظم الفقرات الدالة على اتجاهات مديري الإشراف والتدريب التربوي ظهرت بدرجة مرتفعة، تراوحت متوسطاتها الحسابية من (١٧،٤ - ٦٢،٣) بانحرافات معيارية تراوحت من (٧٣،٠ - ٢١،١) تتمثل في " أن خصخصة التدريب التربوي تحل مشكلات التمويل بالتدريب، وتساهم في تطوير الخدمات التدريبية من حيث الكفاءة والفعالية، ويُمنى اتجاه الاقتصاد المعرفي بالتعليم، وزيادة إمكانيات التدريب مقابل الاحتياج المتنامي للتدريب، وتُسهم الخصخصة في التوسع باستيعاب الفئات المستهدفة من التدريب، وتعمل على زيادة الكفاءة الإنتاجية بالعملية التدريبية، وزيادة برامج التدريب التربوي، ورفع عدد الساعات التدريبية التي يتلقاها المعلم، وتُسهم خصخصة التدريب في خفض النفقات المالية على التدريب، وزيادة معدل العائد من العملية التدريبية مقارنة بمتطلباتها، وتُسهم الخصخصة في نقل الخبرات التدريبية الحديثة للمدرسين وفقاً لاحتياجاتهم، وتُسهم الخصخصة في التخلص من الإجراءات التنظيمية المعقدة في ترشيح المتدربين، والتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية بناء على مقاييس واحتياجات علمية مقننة، بينما جاءت الفقرة " أن تطبيق الخصخصة بالتدريب يعمل على ضبط آليات منح شهادات الحضور للمتدربين وفق أسس عملية" بالرتبة (١٥) حيث جاءت بدرجة مرتفعة ولكن قيمة انحرافها المعياري كبير بلغ (٢١،١) تدل على اختلاف التقديرات وربما يُعزى ذلك إلى خشية البعض من مديري الإشراف التربوي والتدريب لآليات ضبط منح شهادات الحضور للمتدربين، مقابل غايات وأهداف بعض بيوت الخبرة المادي وسعيها لكسب المال في منحها لشهادات الحضور مقابل دفع المستفيد مبلغاً مالياً دون الحضور الفعلي للدورة التدريبية، بينما يرى الباحث إمكانية حل هذه المشكلة من خلال التنسيق مع إدارات التدريب والإشراف التربوي بالمناطق التعليمية مع الجهة المانحة لشهادات الحضور وضبط هذه العملية.

بينما جاءت الفقرتان "ضبط إدارة التدريب الحكومي أفضل من خصصته" وفقرة "تُضعف الخصخصة مستوى التدريب" برتب متأخرة "متوسطة" بلغت قيمة متوسطها الحسابي على التوالي (٣,٣٢، ٢,٦٢) بانحرافات معيارية (١,٢٤، ١,١٢) تدل على اختلاف تقديراتها والتي ساهمت في ظهورها بالرتب الأخيرة وبدرجة متوسطة، وربما يرجع سبب هذه النتيجة إلى أنّ الفقرتين سلبيّة الاتجاه (عكس ما تقيسه الاتجاهات نحو خصخصة التدريب) فيما يتعلق بضبط إدارة التدريب الحكومي أفضل من خصصته، وأنّ الخصخصة تُضعف مستوى التدريب، ومن الطبيعي أن يختلف مديري التدريب والإشراف في هذا الجانب لوجود بعض المخاطر والمشكلات لخصخصة التدريب، تتعلق في اختلاف المصالح بين بيوت الخبرة والتي تسعى إلى تحقيق الكسب المالي وتعظيم حصتها السوقية وبين المصالح المتعلقة بإدارات التدريب والإشراف التربوي المتمثلة في تجويد وتحسين البرامج التدريبية من حيث الكفاءة والفعالية بمفهومها الشامل فيما يتعلق بالعملية التدريبية.

اتفقت مع نتائج دراسة رياعي (٢٠١١) التي كشفت عن وجود اتجاهات إيجابية نحو خصخصة التعليم في الأردن ووضحت مبررات خصخصة التعليم وأكدت على ترابط البعد الاقتصادي والبعد التعليمي، واتفقت مع نتائج دراسة الشعراوي، والباسل، وفوزي، وإسماعيل (٢٠١٠) التي كشفت عن دور الخصخصة في تحسين الجودة الشاملة بالتعليم لمصري، وأكدت العديد من الدراسات على ضرورة الخصخصة بمجال التعليم والتدريب مثل دراسة القحطاني (٢٠١٠) التي كشفت عن معوقات استثمار القطاع الخاص في التعليم العام وقلة الدراسات العلمية الدالة على الفرص الاستثمارية في التعليم العام، ومن وسائل تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في التعليم اشتراك المستثمرين ووزارة التربية والتعليم في تأسيس شركة تعليمية، كما أكدت دراسة محمد وتهامي (٢٠١٠) على تزايد الاتجاه نحو خصخصة التعليم في مصر لمعالجة تدني المستوي النوعي للتعليم ونقص الموازنة العامة للدولة، سعياً لفرض نظام الخصخصة والاتجاه نحو الاقتصاد الحر، ودراسة الجابري، والعمري (٢٠١٠) التي كشفت عن نجاح تجربة

المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية في تطوير التعليم وتحسين جودة العملية التعليمية وأكدت على ضرورة أن تتاح الفرصة للأفراد في المساهمة في التعليم، مع التوسع في إنشاء شركات تعليم خاصة

كما اتفقت ضمناً مع نتائج دراسة سالمان (٢٠٠٩) التي أكدت على أهمية خصخصة التعليم قبل الجامعي لمواجهة بعض المشكلات التي يعاني منها التعليم مثل محدودية موارد الدولة مع زيادة أعباء الحياة، وازدياد الطلب الاجتماعي على التعليم، وانتعاش الفكر الرأسمالي واقتصاديات السوق، وإسراع العديد من دول العالم إلى تطبيق سياسة الانفتاح والاتجاه إلى الخصخصة بصفة عامة، ودراسة الجوهرة جميل (٢٠٠٩) التي كشفت عن المبررات الداعية لخصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وكشفت عن ضرورة خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للاستفادة من خبرة الشريك الأجنبي، وتقبل مسؤولي المؤسسة العامة لمبدأ الخصخصة وإمكانية تطبيقها، وأن انسب وسائل خصخصة هو تأجير الأصول للمستفيد وبقاء الملكية للدولة، واتفقت ضمناً مع نتيجة دراسة المانع (٢٠٠٣) التي تبين فيها أن خصخصة التعليم حلاً لمشكلات تمويل التعليم

٣. نتائج السؤال الثالث ومناقشته. "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير مديري التدريب للتحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي والاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي تُعزى للمؤهل العلمي والخبرة؟

تم استخدام اختبارات للمقارنة بين متوسطين مستقلين للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية للتحديات التي تواجه التدريب والاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي التي تُعزى للمؤهل العلمي كما تتبين النتائج بجدول (٦)

جدول (٦) نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات
أفراد مجتمع الدراسة لتقدير التحديات التي تواجه التدريب التربوي والاتجاهات
نحو خصخصة التدريب (ن=٤٠)

المجالات	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب	البكالوريوس	٣,٧٥	٠,٤٧	٣٨	٠,٠٠٦	٠,٩٩ غير دالة
	الدراسات العليا	٣,٧٥	٠,٦٨			
الاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي	البكالوريوس	٣,٨٢	٠,٦٢	٣٨	-	٠,٩٦ غير دالة
	الدراسات العليا	٣,٨٣	٠,٥٥			

يتبين من الجدول (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لدرجات تقدير التحديات التي تواجه التدريب التربوي، تُعزى للمؤهل العلمي حيث بلغت قيمة اختبار (ت) (0.006) و مستوى الدلالة الإحصائية للفروق كانت (0.99) وهي قيمة تزيد عن حد الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مديري التدريب والإشراف التربوي للتحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي، وربما يُعزى سبب ذلك إلى تماثل إدراك مديري التدريب والإشراف التربوي في تقديرهم للمشكلات وتشابهها بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، كون إدراك تلك التحديات والمشكلات ترتبط بمواقعهم الوظيفية والقدرة على إدراكها.

اتفقت نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة العسيري (٢٠١١) التي تبين فيها عدم وجود فروق في تحديد المشكلات تُعزى للمؤهل العلمي.

كما يُظهر الجدول (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات في تقدير الاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، حيث بلغت قيمة اختبار ت (-0.045) ومستوى الدلالة الإحصائية للفروق كانت (0.96) تزيد عن (0.05) مما يعني عدم وجود فروق وفقاً للمؤهل العلمي، وربما يُعزى سبب ذلك إلى تماثل إدراك مديري التدريب والإشراف التربوي في اتجاهاتهم نحو خصخصة التدريب بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، كون مصادر تلك الاتجاهات الايجابية ترتبط بمواقعهم الوظيفية ومعرفتهم للجوانب الايجابية

للخصخصة لحل مشكلات التدريب وتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية.

كما تمّ استخدام اختبار (مان وتتي) Mann-Whitney U للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين رتب متوسطات تقدير التحديات التي تواجه التدريب والاتجاهات نحو خصخصة التدريب التي تُعزى إلى الخبرة كما تتبين النتائج بجدول (٧).

جدول (٧) نتائج اختبار (مان وتتي) Mann-Whitney U للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين رتب متوسطات التحديات التي تواجه التدريب التربوي والاتجاهات نحو خصخصة التدريب (ن=٤٠)

المجالات	الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	اختبار ز	الدلالة الإحصائية
التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب	أقل من ١٠ سنوات	٢	٢٠,٧٥	٤١,٥٠	٣٧,٥	-	٠,٩٧
	١٠ سنوات فأكثر	٣٨	٢٠,٤٩	٧٧٨,٥٠			
الاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي	أقل من ١٠ سنوات	٢	٣,٠٠	٦,٠٠	٣,٠٠	-	٠,٠١٥
	١٠ سنوات فأكثر	٣٨	٢١,٤٢	٨١٤,٠٠			

يتبين من الجدول (٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لدرجات تقدير التحديات التي تواجه التدريب التربوي، تُعزى لاختلاف الخبرة حيث بلغت قيمة اختبار (ز) (-٠,٣١) ومستوى الدلالة الإحصائية للفروق كانت (٠,٩٧) وهي قيمة تزيد عن حد الدلالة (٠,٠٥) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مديري التدريب والإشراف التربوي للتحديات والمشكلات التي تواجه التدريب التربوي، تُعزى لاختلاف الخبرة وربما يُعزى سبب ذلك إلى تماثل إدراك مديري التدريب والإشراف التربوي في تقديرهم للمشكلات وتشابهاها بغض النظر عن خبرتهم، كون إدراك تلك التحديات والمشكلات ترتبط بمواقعهم الوظيفية. واتفقت نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة العسيري (٢٠١١) التي تبين فيها عدم وجود فروق في تحديد المشكلات تُعزى للخبرة.

بينما يُظهِر الجدول (٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب المتوسطات في تقدير الاتجاهات نحو خصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، حيث بلغت قيمة

اختبار ز (-٢,١٧٥) و مستوى الدلالة الإحصائية للفروق كانت (٠,٠١٥) تقل عن (٠,٠٥) مما يعني وجود فروق وفقاً للخبرة لصالح الذين تراوحت سنوات خبرتهم من (١٠) سنوات فأكثر، وربما يُعزى سبب ذلك إلى أن مديري الإشراف والتدريب الذين خبرتهم من (١٠) سنوات فأكثر أعلى قدرة من حيث إدراك العوائد الاقتصادية والفنية وجودة العملية التدريبية من حيث خصخصة التدريب التربوي حيث كانت اتجاهاتهم نحو الخصخصة أعلى، كما أنهم الأعلى قدرة على إدراك الربط بين الخصخصة وتحقيق مضايمين مستهدفات الرؤية الوطنية للبرنامج الوطني ٢٠٢٠، لمواكبتهم للتطور الذي طرأ على العملية التدريبية خلال سنوات عملهم.

٣. التوصيات والمقترحات:

١. العمل على تطوير الأنظمة واللوائح المتعلقة بتطوير التدريب وإيجاد آليات تدعم الاتجاه نحو خصخصة التدريب التربوي.
٢. حل المشكلات والمعوقات التي تعترض العملية التدريبية من خلال التفكير بالخصخصة كخيار إستراتيجي للتغلب على تلك التحديات والمعوقات.
٣. تعزيز اتجاهات القادة نحو العمل على إيجاد تصورات فكرية وآليات إجرائية عملية لضبط خصخصة التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية.
٤. ضرورة توفير نظام وجهاز رقابي بالتعاون مع بيوت الخبرة لضبط العملية التدريبية في حال تم خصخصة التدريب التربوي وخاصة فيما يتعلق بإجراءات وتعليمات منح شهادة الحضور للمتدربين.
٥. العمل على تشكيل فريق لصياغة إجراءات عملية لخصخصة التدريب التربوي لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠

المراجع والمصادر

أولاً- المراجع العربية:

إبراهيم أنيس، ومنتصر، عبد الحلیم بدر، والصوالحي، عطية محمد، والأحمد، محمد خلف الله. (٢٠٠٤): المعجم الوسيط. مجمع اللغة العربية، بيروت: دار الأمواج.

أبو رية، إيمان أحمد (٢٠٠٦): الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب مادة الزيارات الميدانية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، نصف سنوية كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (١١)١. ص ٦٤١-٦٩٥.

أبو علام، رجاء محمود (٢٠١١): مناهج البحث في العلوم السلوكية والإنسانية، القاهرة: دار الفكر العربي.

بدران، شبل (٢٠١٤): الإنفاق على التعليم وأولوية الإصلاح، مجلة التربية المعاصرة، ٣٠ (٩٥) ص ٥-٤٥.

برنامج التحول الوطني رؤية ٢٠٣٠ (٢٠١٦): الفصل الثاني: الأهداف والمستهدفات للجهات المشاركة، وزارة التعليم، ص ٦٢-٦٤ متاح على الموقع الإلكتروني

http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf

تاريخ الاسترجاع ٢٣/٨/٢٠١٨.

بهاء الدين/ حسين كامل (٢٠٠٠): الوطنية بلا هوية تحديات العولمة، القاهرة: دار المعارف.

ترلينج، بيرني؛ فادل، تشارلز؛ الصالح، بدر بن عبدالله. (٢٠١٣): مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم للحياة في زمننا. مجلة العلوم التربوية - كلية التربية- جامعة الملك سعود- السعودية. ٢٥ (٣) ص، ٨٢٧ - ٨٣٠.

ثابت، محمد عبد الحميد (٢٠٠٥): ترويج قضايا الخصخصة تجارب عالمية"، بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

الجابري، نياف بن رشيد، العمري، أماني ضيف الله. (٢٠١٠): تجربة المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية في تطوير التعليم:

- رؤى ونماذج ومتطلبات: اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ص ص. ٣٨٦-٤٠٩.
- الjasر، فاطمة والمشعان، حصة (٢٠١٦): الإنفاق الحكومي على التعليم غير متوازن، مجلة المعرفة الإلكترونية، في اقتصاديات تعليمية (١)، متاح على الموقع الإلكتروني http://www.almarefh.net/show_content_sub.php تاريخ الدخول ٢٠١٨/٨/١
- جاسم، عبد الرسول (٢٠٠٥): ندوة الخصخصة في العراق، مركز العراق للأبحاث.د،ن.
- جميل، الجوهرة سعود (٢٠٠٩): خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (تصور مقترح) رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- الحر، عبد العزيز محمد (٢٠٠٣): التربية والتنمية والنهضة، بيروت: شركة المطبوعات للتوزيع والنشر.
- حلواني، ابتسام عبد الرحمن (٢٠٠٩): هل يُحقق التدريب أهدافه في الأجهزة الحكومية، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية الثاني، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، خلال الفترة من ١-٣ ص ٢١٠-٢٣٣.
- الخميس، إبراهيم بن عبدالعزيز (٢٠٠٩): الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية/ الإدارة والتخطيط التربوي/ كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.
- الدعدي، عبدالرحيم (٢٠٠٨): درجة ملاءمة برامج تدريب مديري المدارس في الإدارة المدرسية بجامعة أم القرى لاحتياجاتهم التدريبية منى وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، بجامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الديب، إبراهيم (٢٠٠٩): مدير المستقبل مدير القرن الواحد والعشرين، المنصورة: مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.

رباعي، زهير علي (٢٠١١): خصخصة التعليم الجامعي في الأردن: دراسة ميدانية. "مجلة كلية التربية بالإسماعيلية - مصر (٢١): ص ٩١ - ١٣٤.

سالمان، على أحمد محمد (٢٠٠٩): خصخصة التعليم قبل الجامعي في كل من إنجلترا واليابان وإمكان الإفادة منها في مصر. "المجلة التربوية - مصر (٢٥) ص ٤٧٣ - ٤٧٧.

السكرانة، بلال خلف (٢٠٠٩): التدريب الإداري، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

شريف، غانم سعيد، سلطان، حنان عيسى (٢٠٠١): الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة، الرياض، دار العلوم.

الشعراوي، شرين حسين محمود، الباسل، ميادة محمد فوزي، و إسماعيل، توفيق علي (٢٠١٠): "دور الخصخصة في تحسين الجودة الشاملة بالتعليم الجامعي المصري". مجلة القراءة والمعرفة - مصر (١٠٤) ص ٨٦ - ١١٥.

الشقاوي، عبد الرحمن بن عبد الله (٢٠٠٣): نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي. وزارة التخطيط، الرياض

طحاوي، هشام محمد (٢٠١٣) الإنفاق على التدريب - بين الواقع العربي والعالم، مجلة فن التدريب الإلكترونية، العدد الأول، متاح على الموقع الإلكتروني <http://fundreeb.com> تاريخ الدخول ١٠/٤/٢٠١٧.

الطعاني، حسن احمد (٢٠١٠): التدريب الإداري المعاصر ط. ٢. عمان(الأردن): دار المسيرة

عساف، عبدالمعطي (٢٠٠٠): التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات. عمان: دار زهران.

عسيري، محمود (٢٠١١م) مدى فعالية مراكز التدريب التربوي في تطوير الاداء الإداري لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة جدة من وجهة نظرهم. مشروع بحثي غير منشور، برنامج الدراسات التربوية العليا، جامعة الملك عبد العزيز

- العواجي، صالح بن حسين (٢٠٠٣): (تنظيم المنافسة في سوق الكهرباء بالمملكة العربية السعودية، ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي) (١٣-١٧ شعبان) الرياض، وزارة الصناعة والكهرباء.
- القباطي، عثمان (٢٠١١). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ونظر وكلائهم، مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٢) ص ٣٨٩-٤٢٦.
- القحطاني، محمد سعيد عبدالله (٢٠١٠) الاستثمارات المستقبلية للقطاع الخاص في التعليم العام في المملكة العربية السعودية" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى
- القضاة، إياد محمد حامد (٢٠٠٦): لقاء الاقتصاد والخصخصة في التجربة الأردنية، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ٢٨ /٣/ ١٤٢٦هـ
- القفعي، خميس (٢٠١١). الاحتياجات التدريبية لمجتمع المدرسة في مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية جامعة أم القرى.
- الكبيسي، عامر (٢٠١٠). التدريب الإداري والأمني، رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الكردي، جمال محمود (٢٠٠٩) التنظيم القانوني للخصخصة، مصر، القاهرة: دار النهضة العربية.
- كسناوي محمود محمد عبد الله (٢٠١٠): أثر جودة المدخلات التدريبية في تحقيق احتياجات التدريب الأمني "ندوة الأمن مسؤولية الجميع" الجودة في التدريب الأمني المنعقدة بقاعة الأمير محمد بن نايف بن عبدالعزيز للندوات والمؤتمرات بمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة الرياض خلال الفترة من ٤-٦/٣/٢٠١٠
- المانع، عزيزة (٢٠٠٣) اتجاهات القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية نحو تخصيص التعليم العام فيها، مجلة جامعة دمشق، ١٩(٢) ص ٩٩-١٤٠.

محمد، عبدالمنعم محمد، وتهامي، جمعة سعيد (٢٠١٠): أشكال الخصخصة وضوابط تطبيقها في التعليم. في المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر (اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي) - مصر بني سويف: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة بني سويف، (١) ص: ١٧٣-١٨٣.

مسعود، جبران (٢٠٠١) معجم الرائد اللغوي، القاهرة: دار العلم للملايين. المطيري، ثامر ملوح (١٩٩٩): الخصخصة في المملكة العربية السعودية الواقع والتطلعات والأبعاد الأمنية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١١ (٢٢) ص ٢٩-٤٥. المطيري، حمد بن يحيى (٢٠١٢): متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

معجم المعاني الإلكتروني (٢٠١٠): كلمة "المستهدفات" متاح على الموقع الإلكتروني <http://www.almaany.com> / تاريخ الدخول ٢٥/٣/٢٠١٨ مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠٠٨): مشروع تطوير التعليم في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٠٠، الندوة الإقليمية حول تطوير التعليم التكنولوجي في المرحلة الثانوية، عمان، نوفمبر. ناشف، أنطوان (٢٠٠٠): الخاصية مفهوم جديد لفكرة الدولية ودورها في إدارة المرافق العامة، بيروت، منشورات الحلبي.

النجدي (٢٠٠٨) تصوير مقترح لعلاج معوقات التدريب التربوي في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والإشراف التربوي جامعة الملك خالد، أبها.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٦). دليل التدريب التربوي والابتعاث. الرياض: شركة المدينة المنورة للطباعة والنشر.