



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## قياس فاعلية برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض

إعداد

**لينا عبدالله العجاي**

مشرفة تدريب

الإدارة العامة للتدريب والإيفاد - الرياض

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد الخامس - مايو ٢٠١٩ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

**المقدمة :**

بما أن التطور في مجال التربية بشكل عام والتربية الخاصة بشكل خاص متسارع ، ولظهور النظريات التربوية الحديثة و المستجدات العلمية ، أصبح من الضروري مواكبة رؤية السعودية (٢٠٣٠) ومجاراة هذا التطور ، ومن هنا يبرز دور التدريب حيث يتيح الفرصة لمواكبة المستجدات والمساهمة بإيجابية في الحضارة ..

حيث حثت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على أهمية استمرارية التدريب وذلك لترسيخ الخبرات ، وكسب المعلومات والمهارات الجديدة .

فالمادة (١٩٦) على سبيل المثال نصت على " أن على الجهات المختصة أن تعطي عناية كافية للدورات التدريبية و التجديدية، ودورات التوعية لترسيخ الخبرات، وكسب المعلومات والمهارات الجديدة" وذلك لإيمان حكومة المملكة العربية السعودية بالمرادود الإيجابي للتدريب، وأثره في التنمية المهنية للأفراد وإنتاجيتهم الميدانية ( سياسة التعليم، ١٣٩٤:٢٤ ).

ومن هذا المنطلق أنشأت وزارة التعليم إدارة التدريب والابتعاث ، لتتولى مهمة تدريب منسوبيها حيث يتم تدريب شاغلات الوظائف التعليمية منذ إنشائها عام ١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ ..

ومن هذا المنطلق أنشأت وزارة التعليم إدارة التدريب ، لتتولى مهمة تدريب منسوبيها ، وإدارة التدريب القسم النسائي في منطقة الرياض هي إحدى الإدارات المناط بها تدريب منسوبات الوزارة من شاغلات الوظائف التعليمية .

ومن خلال هذا البحث تسعى الباحثة إلى قياس مدى فاعلية برامج التدريبية الخاصة المُنفذة من قبل إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض من وجهة نظر شاغلات الوظائف التعليمية في وزارة التعليم بمدينة الرياض ، للتعرف على جودة العملية التدريبية ، ومدى تحقيقها للأهداف المرسومة لها ، والمعوقات التي تؤثر على تحقيق أهدافها .

**مشكلة الدراسة :**

تقوم إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض بالعديد من المهام ، منها تأهيل المدربات ، وتصميم البرامج التدريبية وإعداد الحقاتب التدريبية وتقييمها وتنفيذ البرامج التدريبية ، وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم التدريب .

وفي هذه الدراسة نستهدف المرحلة الأخيرة المتعلقة بتقييم التدريب ، وذلك بهدف قياس فاعلية البرامج التدريبية المتعلقة بالتربية الخاصة المُنفذة من قبل إدارة التدريب والابتعاث في الميدان التربوي ، وتقوم إدارة التدريب والابتعاث حالياً بعملية تقييم للبرامج التدريبية بعد إنتهاؤها وذلك عن طريق رابط إلكتروني لا تحصل المتدربة على شهادة الحضور إلا بعد تعبئته ، تشمل محاورها عناصر البرنامج من مدربة و حقيبة تدريبية و بيئة التدريب ..

وهذه المرحلة على أهميتها ، لا تحقق إلا قدرأ ضئيلاً من أهداف التقويم ، إذ أن الانطباعات التي تدونها المتدربات عن البرنامج لا تعني أنهن أصبحن قادرات على تطبيق ما اكتسبنه من خبرات في مجال عملهن ، وهذا ما أكده المختصون في قياس أثر التدريب ، ومنهم فيليبس ( Philips, 2008 ) ، والذي يرى أن

" اكتساب المعرفة و المهارة من البرنامج التدريبي لا يضمن ظهور تغير في السلوك ، وأنه من المهم تحديد درجة التغير في السلوك ، كما أن كيفية تطبيق المتدربين للمعارف والمهارات والاتجاهات المكتسبة من التدريب تعكس كيفية استيعابهم لما تعلموه من البرنامج التدريبي " ..

وبما أن الهدف من البرامج التدريبية لإدارة التدريب والابتعاث هو تحسين أداء المتدربات وتطوير مهاراتهم ، وتنمية اتجاهات إيجابية لديهن نحو العمل ، فقد دعت الحاجة إلى دراسة بحثية لقياس مدى تحقق هذا الهدف من الميدان التربوي ، وذلك عن طريق قياس تطبيق المتدربات للتعلم المكتسب من البرنامج التدريبي في الميدان .

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة على النحو التالي : ما فاعلية برامج إدارة التدريب والابتعاث المتعلقة ببرامج التربية الخاصة بمدينة الرياض من وجهة نظر شاغلات الوظائف التعليمية في وزارة التعليم ، و المعوقات التي تحد من تطبيقهن للتعلم المكتسب من التدريب في الميدان التربوي ؟

### أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التحقق من فاعلية البرامج التدريبية الخاصة بإدارة التدريب والابتعاث في الميدان التربوي ، وذلك من وجهة نظر شاغلات الوظائف التعليمية في وزارة التعليم بمدينة الرياض ، وتحدد الأهداف للدراسة

### في التعرف على :

- درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب والابتعاث لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض.
- مدى تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة .
- المعوقات التي تحول دون البرامج التدريبية لأهدافها.
- مدى وجود فروق في آراء عينة الدراسة باختلاف متغيرات ( المؤهل العلمي، التخصص ، سنوات الخبرة )

**أسئلة الدراسة :**

١. ما درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب والابتعاث لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض؟
٢. ما درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب و الابتعاث بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة ؟
٣. ما المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها ؟
٤. ما مدى وجود فروق في استجابات عينة الدراسة في المتغيرات ( المؤهل العلمي، التخصص ، سنوات الخبرة ) ؟

**أهمية الدراسة :**

تعمل إدارة التدريب و الابتعاث بمنطقة الرياض في إطار أهداف محددة تقوم على تحقيق النمو المهني المستمر لمنسوبات وزارة التعليم ، ورفع كفاءتهن ، وتنمية اتجاهات ايجابية لديهن نحو العمل ، ونظراً لحدوث برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب و الابتعاث ، فإنه ليس هناك دراسات ميدانية مخصصة لدراسة فاعلية برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب والابتعاث في تطبيق المتدربات للتعلم المكتسب منها في الميدان التربوي بمدينة الرياض ، والمعوقات التي قد تحول دون التطبيق ، وحيث أن من أهم مبادئ التدريب " أن تتضمن البرامج التدريبية قنوات للتقويم والمعلومات المرتدة ، ووسائل تسمح باستمرار تنقيح وتحديث واستمرار فاعلية البرامج التدريبية " (Tracey,2004) دعت الحاجة إلى تنفيذ دراسة بحثية تهدف إلى التحقق من فاعلية برامج التربية الخاصة لإدارة التدريب والابتعاث في الميدان .

والمأمل للدراسات البحثية التي استهدفت البرامج التدريبية التابعة لوزارة التعليم يلحظ أنها إما ركزت على واقع البرامج التدريبية المخصصة لمنسوبي وزارة التعليم من الرجال ، على سبيل المثال دراسة اللحيص ( ١٤٣١ هـ ) التي هدفت إلى التعرف على واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار بمنطقة الرياض .

و دراسة القحطاني ( ١٤٢٩ هـ ) التي سعت للتعرف على واقع الدورات التدريبية لمعلمي تعليم الكبار .

أو أن الدراسات التي استهدفت البرامج التدريبية الخاصة بمنسوبات وزارة التعليم بمدينة الرياض ركزت على البرامج التي تخص فئة معينة من منسوباتها ، كالمديرات ، والمساعدات مثل دراسة الغدير ( ١٤٢٢ هـ ) والتي تناولت تأثير البرامج التدريبية على أداء المديرات والمساعدات بالمدارس المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض ، أو أن الدراسات تناولت فاعلية برامج تدريبية مقترحة مثل دراسة الدريهم ( ١٤٣١ هـ ) التي استهدفت بناء برنامج تدريبي مقترح لتصميم الوحدات الدراسية للغة الإنجليزية .

أو أن الدراسات ركزت على جانب من العملية التدريبية ، مثل دراسة التوجيهي ( ١٤٣٠ هـ ) التي تناولت واقع تدريب المعلمات على استخدام شبكة الانترنت في التعليم ، ودراسة القصبي ( ١٤٢٢ هـ ) التي استهدفت مسح أساليب التدريب المستخدمة من قبل إدارة تدريب منطقة الرياض .

وكما هو ملاحظ من خلال البحث كان هناك حاجة لدراسة تتناول قياس فاعلية برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب والابتعاث بمنطقة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة في مدينة الرياض .

بحيث تتيح نتائجها الفرصة لإدارة التدريب والابتعاث للتعرف على مقدار استجابة برامجها لحاجات المتدربات

ومدى تطبيقهن لما اكتسبنه من خبرات ومهارات من التدريب في وظائفهن ، والمعوقات التي قد تحد من تطبيقهن لهذه الخبرات ، مما يمكن إدارة التدريب والابتعاث من مقارنة النتائج الفعلية لبرامجها التدريبية ، والنتائج المخطط لها ، ويساعدها في التوصل لقرارات بشأن هذه البرامج بهدف تطويرها .

### مصطلحات الدراسة :

تتعلق الدراسة الحالية بمجال تقويم التدريب ، وبناءً عليه فالمفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة هي كالتالي :

#### أولاً : التدريب :

يعرف قاموس وبستر ( Websters ) التدريب بأنه : " العملية التي يتم خلالها تعليم الشخص المهارات المطلوبة لفن ما ، أو وظيفة ، أو مهنة " ويعرف التدريب على رأس العمل بأنه : " التدريب الذي يتلقاه وهو يقوم بوظيفته ، ويدفع له راتب " ( websters online, 2011 ) .

#### ثانياً : فاعلية التدريب :

الفاعلية في اللغة تعني : " الفاعل الذي قام أو يقوم بالفعل ، أما الفعال فهي صيغة مبالغة من اسم فاعل ، والفاعلية القدرة العلمية الملموسة على تحقيق الأفعال " ( الحياصات، ٢٠٠٦ في الخلفيات ٢٠١٠ )

ورد مصطلح " التحقق من الفاعلية " في قائمة مصطلحات هيئة القوى العاملة البريطانية على النحو التالي :

" التحقق الداخلي من الفاعلية :وهو سلسلة الاختبارات والتقييمات التي تهدف إلى التأكد من التحقق من اذا كان برنامج التدريب للأهداف السلوكية المحددة . بينما التحقق الخارجي للفاعلية :هو سلسلة الاختبارات والتقييمات التي تهدف إلى التأكد مما إذا كانت الأهداف السلوكية لبرنامج تدريبي صحيح داخلياً قد ارتكزت بشكل واقعي على تحديد دقيق مبدئي للاحتياجات التدريبية ، وفق معايير فاعلية التدريب التي تتبناها المؤسسة"( Rae, 1996).

### ثالثاً : البرامج التدريبية :

يعرف البرنامج التدريبي على انه : "الأداة التي تربط الاحتياجات التدريبية، و الأهداف المطلوب تحقيقها من البرنامج ، والمواد ، والأساليب ، والموضوعات التدريبية بعضها مع بعض بطريقة منظمة ، بهدف تنمية القوى البشرية المطلوبة ، لتحقيق أهداف المنظمة" ( ياغي ، ١٤١٧هـ ) ، ويعرف الغامدي ( ١٤١٩ هـ ) البرامج التدريبية على أنها " مجموعة الإجراءات العملية التي يتم بواسطتها إعداد الخطة الفعلية للتدريب المشتملة على المواضيع المقدمة النظرية و التطبيقية ، وطريقة تنفيذها ، وتحديد الكوادر اللازمة لتنفيذها من المشرفين و المعلمين ، مع تحديد الزمن وتقييم البرنامج )

### رابعاً : التعليم المكتسب :

المقصود بالتعليم المكتسب المهارات التي أمكن للمندربين فهمها ، وبالتالي تطبيقها في بيئات عملهم ( زيدان، ٢٠١٠ ) .

### خامساً : إدارة التدريب و الإبتعاث :

هي إدارة تم إنشاؤها في العام ١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ وتهدف إلى تحقيق النمو المهني المستمر لمنسوبات وزارة التعليم ، ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية لشاغلات الوظائف ، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل ، وتتبع إدارة التدريب والابتعاث إدارة تعليم الرياض بمنطقة الرياض ، وتقوم بعدة مهام منها :

- ١- إعداد الحقائق التدريبية وحفظ حقوق الطبع .
- ٢- تنظيم ترشيح منسوبات إدارة تعليم الرياض للبرامج التدريبية التي تنفذها الجهات الحكومية .
- ٣- تدريب المتدربات لتوطين التدريب في المدارس .
- ٤- تدريب شاغلات الوظائف في إدارة تعليم الرياض على الحقائق التدريبية التابعة للإدارة أو المشاريع الوزارية.

## سادساً : معلمو التربية الخاصة :

ويعرفون على أنهم المعلمين الذين يقومون على تعليم الطلاب ذوو الإعاقة في الصفوف العادية أو في غرف المصادر ، وذلك في التخصصات التالية ( صعوبات التعلم ، الإعاقة الفكرية ، الإعاقة السمعية ، الإعاقة البصرية ، التوحد ، تعدد العوق .. الخ )

### الإطار النظري :

### أهداف التدريب :

يصف بهاتنجر ( Bhatnagar,1987 ) الهدف الأساسي من التدريب بأنه سد الفجوة بين الأداء الفعلي للموظف والأداء المتوقع منه ، فيما يعرف ياغي ( ١٤١٧ ) أهداف التدريب على أنها : الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها ، وهي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها قبل البدء في عملية التدريب .

### ومن أبرز الأهداف الخاصة بالتدريب أثناء الخدمة ما يأتي :

- ١- تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته ، مما يساعد في رفع الروح المعنوية لديه .
- ٢- تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية .
- ٣- تزويد المتدربين بالمعلومات التربوية ، والمهارات و المستحدثات العلمية و التقنية ، والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات .
- ٤- زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع ، بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ، ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية ، والتغلب عليها من ناحية أخرى .
- ٥- إكساب المتدربين القدرة على تطبيق الأفكار و الآراء و الحلول النابعة من نتائج الدراسات ، بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية و التطبيق العملي .
- ٦- تهيئة الموظفين لإتباع أسلوب جديد في العمل ، أو استعمال آلات حديثة .
- ٧- تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم و الإقلال منها ما أمكن ، والحفاظ على الوقت والجهد والمال .
- ٨- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر ، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم .

٩- سد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مجالات التعليم والقيادة التربوية ، عن طريق التدريب في الداخل بواسطة مراكز التدريب ، والجامعات السعودية ، وغيرها من مؤسسات التدريب .

١٠- تعريف المتدربين بكيفية القيام بواجبات رسالتهم ووظائفها .

١١- سد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مجالات التعليم والقيادة التربوية ، عن طريق التدريب في الخارج في الجامعات و المؤسسات التعليمية و التدريبية المشهود لها بالتميز في المجالات التربوية و التعليمية .

١٢- رفع كفاية العاملين بمهام التدريب ، عن طريق برامج تدريبية متخصصة ( اليوسف، 2011 )

**وتعتبر حكومة المملكة العربية السعودية التدريب عنصراً أساسياً من عناصر التنمية المهنية المستمرة ، ولهذا أولته اهتماماً كبيراً وحددت له الأهداف التالية :**

١- تهيئة الموظف ، وإعداده بمتطلبات الوظيفة الشاغرة .

٢- تدريب من هم على رأس العمل ، بهدف تطوير وتحسين العمل الإداري لرفع مستوى الأداء لديهم من خلال تطوير نظم أساليب العمل .

٣- استمرارية التدريب ، أو إعادته بما ينسجم مع احتياجات العمل ( إدريس ، 1405 في الضيخان و الغامدي ، 1422 هـ )

ويهدف التدريب التربوي في وزارة التعليم إلى تحقيق النمو المهني لشاغلي الوظائف التعليمية ، ورفع مستوى أدائهم في العملية التعليمية ، وزيادة الإنتاجية لدى جميع العاملين ، وإعداد الكوادر الوطنية المدربة في شتى التخصصات التي تمنحها الوزارة ( دليل الصلاحيات والهياكل التابعة للمساعد للشؤون التعليمية ومساعد المدير العام للشؤون المدرسية ، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض ، 1428-1429 هـ .

**وللتدريب التربوي في وزارة التعليم سياسات عامة تتمثل في الآتي :**

**أولاً: التدريب التربوي خيار استراتيجي :**

**ويتأكد من خلال :**

١- تنمية القوى البشرية ، والتأكيد على زيادة مشاركتها ، ورفع كفاءتها عن طريق التدريب والتأهيل المستمر .

٢- العناية بإعادة التأهيل والتدريب لرفع معدلات الإنتاجية بما يحقق الاستفادة القصوى من التقنيات و التجهيزات و المستجدات في المناشط التنموية .

٣- شمول التدريب التربوي لجميع العاملات في مجال التعليم من شاغلات الوظائف التعليمية والقيادات التربوية والإشرافية .



## ثانياً: إلزامية التدريب :

التدريب حق لجميع منسوبات وزارة التعليم ، وواجب وظيفي ، وفق ما نصت عليه المادة رقم ( 34 ) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم ( 49 ) بتاريخ ٧-١-١٣٩٧هـ

ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي :

- ١- إلزام المعلمة بالالتحاق بالبرامج التدريبية التي تلبي احتياجاتها ضمن البرامج التدريبية المتوفرة .
- ٢- التأكيد على وجوب التحاق المعلمة بأحد البرامج التدريبية بما لا يقل عن برنامج واحد كل خمس سنوات كحد أقصى .
- ٣- العمل على تضمين استمارة تقييم أداء الوظائف التعليمية بنداً يخص البرامج و الدورات التدريبية ، بحيث لا تقل نسبته عن ١٠% من إجمالي النقاط الفعلية .

## ثالثاً : الحوافز المعنوية و المادية في التدريب :

العمل على توفير الحوافز المعنوية و المادية للمشاركين في التدريب من أجل تحفيزهم على الاستمرار في المشاركة ، وزيادة حرصهم على الإقبال على التدريب لاحقاً ( الطريقي ، 1429هـ )

## نشأة و تطور إدارة التدريب بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض :

تعد الدورات التدريبية الصيفية التي عقدت في العام 1392 - 1393 هـ لمعلمات المرحلة الابتدائية ، والتي هدفت لرفع مستواهن العلمي و الاكتفاء الذاتي من المعلمات السعوديات من أوائل الجهود التدريبية الموثقة

التي استهدفت التنمية المهنية للمعلمات ، حيث كان التدريب يتبع للوكالة المساعدة للتطوير التربوي ( إدارة المناهج سابقاً ) ( السلوم ، 1411 هـ ) ، وفي العام 1394 حثت توصيات المؤتمر الأول للمعلمين على غشاء مراكز للبحث و التدريب تقوم بتنفيذ التدريب للمعلمين و المعلمات ( الزيد ، 1404 هـ في القصبي 1423 هـ ) . وفي العام 1395 تم ضم التدريب إلى التعليم العام ، حيث أوجدت الوزارة في جهازها المركزي إدارة عامة لبرامج إعداد المعلمات ، وضمت هذه الإدارة ثلاث شعب : شعبة لإعداد معلمات المرحلة الابتدائية ، وشعبة لمعلمات المرحلة المتوسطة ، وثالثة لمعلمات المرحلة الثانوية .

وفي عام ١٤٠٠ / ١٤٠١ هـ أنشأت وزارة التعليم شعبة تتولى الإشراف المباشر على التدريب ، وتخطيط ومتابعة وتنفيذ البرامج التدريبية بالتنسيق مع إدارة التوجيه التربوي والجهات ذات العلاقة ، وبدأ إعداد خطة سنوية للبرامج التدريبية التربوية منذ ذلك العام ، واحتوت الخطة الأولى أحد عشر برنامجاً تنوعت بين برامج مخصصة للمعلمات عن أساليب التدريس و المناهج ، وبرامج مخصصة للهيئة الإدارية تُعنى بالمسؤوليات الإدارية و الفنية لأمينات المكاتب ، وأمينات المختبرات ، والجهاز الإشرافي ( السلموم ، 1391 هـ ) .

في العام 1403 هـ أصبح التدريب تابعاً للإدارة العامة لإعداد المعلمات ، حيث صدر قرار بإنشاء أول مركز تدريب نسائي بمدينة الرياض تابع لوزارة التعليم ( بنات ) ، وتم تحويل معهد المعلمات الأول إلى مركز تدريب ثم صدر قرار الرئيس العام للتعليم في عام 1410 هـ بإنشاء إدارة التطوير الإداري ، وربط بها ما يتعلق بالتدريب ، وتتولى مع الإدارة العامة للتوجيه والإشراف التربوي إعداد وتنظيم البرامج التدريبية ، وأنشئت في العام 1412 هـ شعبة مستقلة للتدريب التربوي تابعة لإدارة الإشراف التربوي . وفي العام 1415-1416 هـ

تم افتتاح إدارة مستقلة نسائية ، وسميت " الإدارة العامة للتدريب التربوي " إلى جانب قسم الرجال ، حيث كانت الجهة المسؤولة عن التدريب عبارة عن شعبة في مبنى الرئاسة العامة لتعليم البنات للرجال ، وقد أنيطت لهذه الإدارة الجديدة مسؤولية تدريب جميع منسوبات وزارة التعليم في جميع مناطق المملكة .

وفي العام 1418 - 1419 هـ صدر قرار من الرئيس العام للتعليم بإنشاء مراكز تدريب في مناطق المملكة تُعنى بالتنمية المهنية للمعلمين ، وقد أقيمت مراكز خاصة للتدريب التربوي للمعلمات عددها ( 6 ) لهذا الغرض ، وفي عامه الأول 1418 هـ نفذ مركز تدريب منطقة الرياض 15 برنامجاً تدريبياً تم من خلالها تدريب 979 متدربة ( إحصائيات إدارة التدريب لمنجزات 1418 هـ ، واستمر هذا المركز بالقيام بعملية التدريب حتى الفصل الدراسي الثاني من العام 1424 - 1425 هـ حين تم إنشاء إدارة التدريب بمنطقة الرياض كإدارة مستقلة تابعة لإدارة التدريب ، وفصلت بذلك عن إدارة الإشراف التربوي التي استمرت في تقديم البرامج التدريبية جنباً إلى جنب مع إدارة التدريب ، وأصبحت الإدارة الحديثة ترتبط تنظيمياً بالمساعد للشؤون التعليمية ( وزارة التربية و التعليم ، وكالة التطوير ، 1427 هـ ) وأوكلت لهذه الإدارة الجديدة مسؤولية تدريب منسوبات إدارة التعليم بمنطقة الرياض ، على مختلف البرامج التدريبية من ( تأهيلية ، تربوية ، تطويرية ، تخصصية ) ويتولى التدريب فيها مدربات مؤهلات مفرغات ، بحيث يكون ملاك كل مدرسة 2000 معلمة فما دون ، وفقاً للمعيار المخصص للتدريب من المعايير العامة للملاكات من القوى البشرية في قطاعات الشؤون التعليمية بإدارات التعليم ، ومع تزايد الحاجة للتدريب ازدادت الحاجة إلى التوسع في عملية التدريب ، فتم افتتاح ( 9 ) وحدات تدريبية تخدم مراكز التعليم في منطقة الرياض ، موزعة على المناطق التالية : الشمال ، الحرس النهضة ، الوسط ، الشفا ، البديعة ، الروابي ، الغرب .. الخ

## مهام إدارة التدريب بمنطقة الرياض :

ترتبط إدارة التدريب تنظيمياً بمساعد مدير عام التعليم للشؤون التعليمية ، وتقوم بالعديد من المهام كالتالي :

١- المشاركة في وضع الخطة الإستراتيجية لإدارة التعليم بمنطقة الرياض بالتنسيق مع الجهة المختصة .

٢- دراسة الاحتياجات التدريبية لمنسوبات إدارة التعليم .

٣- إعداد الحقائق التدريبية وحفظ الحقوق .

٤- ترشيح القيادات و المدربات في إدارة التدريب و الوحدات بمراكز التعليم ( رئيسة قسم ، مدربة ) وفق الضوابط المنظمة .

٥- دراسة عروض التدريب المقدمة من جهات تدريب خارجية .

٦- تنسيق الاستشارات من معهد الإدارة العامة والجامعات وبيوت الخبرة .

٧- تطبيق نتائج الدراسات ، والبحوث التربوية ، والتجارب الميدانية المميزة لتطوير العملية التربوية .

٨-تنظيم مسوغات الإجازات الدراسية ، أو التفرغ الكلي أو الجزئي لإكمال الدراسات العليا بجميع مراحلها

( دبلوم عام - بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه )

٩- متابعة تنظيم وتطوير أعمال وحدات التدريب بالتنسيق مع مراكز التعليم والمندوبيات .

١٠- إعداد تقويم الأداء الوظيفي لمنسوبات الإدارة .

١١- تطبيق الأنظمة الإدارية لتنظيم العمل وضبط الأداء .

١٢- الموافقة على إجازات منسوبات الإدارة وفق الضوابط المنظمة .

١٣- دراسة ميزانية الإدارة وفق الضوابط المنظمة .

١٤- رفع تقرير شامل عن منجزات إدارة التدريب التربوي للإدارة الأعلى .

## الدراسات السابقة :

الكثير من الدراسات حللت واقع التدريب الموجه لمنسوبات وزارة التعليم ، وتنبعت تطور العملية التدريبية بتحدياتها المختلفة . والمنتبع لنتائج و توصيات هذه الدراسات يلمس التطور في عملية التدريب ، وتتوعدت أهداف هذه الدراسات ، فبعضها ركز على تقويم برامج محددة تخص فئة معينة من منسوبات وزارة التعليم

( معلمات العلوم ، معلمات رياض الأطفال ) . وبعضها هدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية لهن ، فيما تناولت بعضها فاعلية برامج تدريبية مقترحة ، واستهدفت بعض هذه الدراسات التعرف على واقع العملية التدريبية ، حيث قدم بعضها تصوراً للبناء التنظيمي لإدارات التدريب ، أو استهدفت مسح أساليب التدريب المستخدمة من قبل إدارة تدريب منطقة الرياض ، أو تناولت تقويم تجربة التدريب أثناء الخدمة لدى وزارة التعليم .

### وفيما يلي استعراض لبعض هذه الدراسات :

دراسة الفقيه ( 1429 هـ ) والتي استهدفت فهم واقع برامج تدريب المعلمات على استخدام شبكة الانترنت في التعليم من وجهة نظر مديرات المدارس والمشرفات التربويات في منطقة الرياض ، حيث ركزت على معرفة البرامج التدريبية المخصصة لتدريب المعلمات على استخدام شبكة الانترنت في التعليم ونواحي القصور بها ، وأظهرت النتائج عدم وجود برامج تدريبية للمعلمات على استخدام الانترنت و كما توصلت إلى قلة الأجهزة و المعامل و القاعات في مكان التدريب ، وعدم توفر قنوات اتصال فعالة بين المدرسة وإدارة التقنيات ، ونقص الكوادر البشرية المؤهلة للقيام بالتدريب ، وعدم متابعة المتدربات بعد نهاية التدريب ، وعدم بناء برامج التدريب بناء على احتياجات المعلمات ، وقصور أساليب التدريب و وسائله ، وعدم إطلاع المعلمات على البرامج التدريبية التي تُقام في مركز التدريب ، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي المعلمات بمصادر المعلومات المفيدة في التدريس عبر الانترنت ، كما أوصت بضرورة تفعيل برامج تدريب المعلمات على استخدام شبكة الانترنت في التعليم ، وتهيئة البيئة التدريبية المناسبة بمراكز تدريب المعلمات ، وتزويدها بالأجهزة الحديثة ، وتوفير الكوادر المؤهلة والمتخصصة في الانترنت للقيام بتدريب المعلمات ، وضرورة الاهتمام بالمحتوى العلمي المقدم بواسطة الربط الشبكي للمواقع التعليمية عن طريق الخبراء .

ومن الدراسات التي تناولت واقع التدريب دراسة التوجيهي ( ١٤٣٠ هـ ) التي هدفت إلى دراسة الواقع التنظيمي لإدارات التدريب للبنات ، والتحديات التي تواجهها ، والمقترحات التي من الممكن أن تساهم في التطوير التنظيمي لها ، والتعرف على التجارب التربوية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة على المستوى المحلي و الإقليمي والعالمي ، وتقديم نموذج مقترح للتطوير التنظيمي لهذه الإدارات في ضوء نتائج الدراسة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن أبرز التحديات التي تواجه إدارات التدريب للبنات هي المركزية في صنع سياسات اتخاذ القرارات في وزارة التعليم ، والازدواجية بيم المهام التدريبية لإدارات التدريب وإدارات الإشراف التربوي

وعد إلزامية التدريب أثناء الخدمة للعاملات في القطاع التعليمي ، وعدم وجود نظام للحوافز التشجيعية في إدارات التدريب ، وعدم توافر قواعد معلومات دقيقة عن الحاجات التدريبية

للهيئة الإدارية والتعليمية في مؤسسات التعليم العام وقد قدمت الدراسة توصيات منها : تطبيق النموذج المقترح للتطوير التنظيمي لإدارات التدريب التربوي في ضوء الجودة الشاملة على إدارة من إدارات التدريب ، ومن ثم تقويمه بغرض تحسينه وتطويره لتعميمه على بقية الإدارات ، كما أوصت بالربط الإلكتروني بين إدارة التدريب وإدارات التعليم والمدارس للتخفيف من العمليات الإدارية التقليدية ، ومنح إدارات التعليم صلاحيات للمساعدة على الاستجابة للمتغيرات المحلية ، وإيجاد مصادر تمويل بديلة لدعم برامج إدارات التدريب ، واعتماد نظام الترخيص لمزاولة المهنة ( مدرب ) للكوادر التدريبية ، ومنح مراكز التدريب الاستقلالية عن مراكز الإشراف التربوي ، وربطها إدارياً وفتحياً بإدارة التدريب .

وهدفت دراسة الحوشان ( 1430 هـ ) إلى التعرف على دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير أداء معلمات العلوم الطبيعية لمهارات التدريس في المرحلة الثانوية ، واستهدفت الدراسة جميع مجتمع الدراسة ، وهن ( 201 ) معلمة علوم طبيعية بالمرحلة الثانوية ممن تلقين تدريباً حول تطوير مهارات التدريس الرئيسية ، وتوصلت الدراسة إلى حاجة معلمات العلوم الطبيعية للتدريب على مهارات التخطيط ، ومن ذلك تحديد تهيئة حافزة للدرس و التقنيات و الوسائل المناسبة لموضوع الدرس ، وتحديد الاستراتيجيات المناسبة وأساليب التقويم لقياس مدى تحقيق أهداف الدرس ، كما أظهرت النتائج حاجة المعلمات للتدريب على مهارة تنفيذ الدرس ، ومهارة التقويم ، للاستفادة منها في إعداد الدروس المقبلة ، وأظهرت النتائج قصور برامج تدريب المعلمات ، ومن ذلك افتقار البرامج لورش العمل المناسبة ، وقصور تقويم البرامج التدريبية باستمرار ، وعدم اتفاقها مع حاجات المتدربات الفعلية ، وعدم كفاية البرامج ، وضعف توظيف البرامج للتقنية ومصادر المعرفة كالانترنت ، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في تخطيط البرامج ، وضرورة استجابتها للاحتياجات الفعلية للمتدربات بمختلف تخصصاتهن ، كما أوصت بضرورة إجراء تقويم مستمر للبرامج التدريبية أثناء الخدمة لضمان استجابتها للاحتياجات الفعلية للمعلمات ، كما وكيفاً ، واختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية .

## الإجراءات المنهجية للدراسة :

### منهج الدراسة:

تماشياً مع طبيعة الدراسة فإن المنهج المناسب لهذا البحث هو المنهج الوصفي الذي لا يتوقف فقط عند وصف جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة بل يتعداه إلى حدود استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، وكذلك يقوم على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه. (القحطاني، وآخرون، ٢٠٠٤م، ص١٢٩).

**مجتمع دراسة:**

يشير عبيدات، وعبد الحق، وعدس (٢٠٠٧م) إلى أن مجتمع الدراسة هو "جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث" وعرفه ملحم (٢٠٠٢م) بأنه "جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحثة".

ويتكوّن مجتمع الدّراسة الحاليّة من جميع معلّمت التربية الخاصّة بمدينة الرياض والبالغ عددهن تقريباً (٥٠٠٠) معلّمة.

**أفراد الدراسة:**

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول إلى جميع مفرداته فقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية عددها (١٤٣) من المعلّمت، وفيما خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي، والتخصص، سنوات الخبرة.

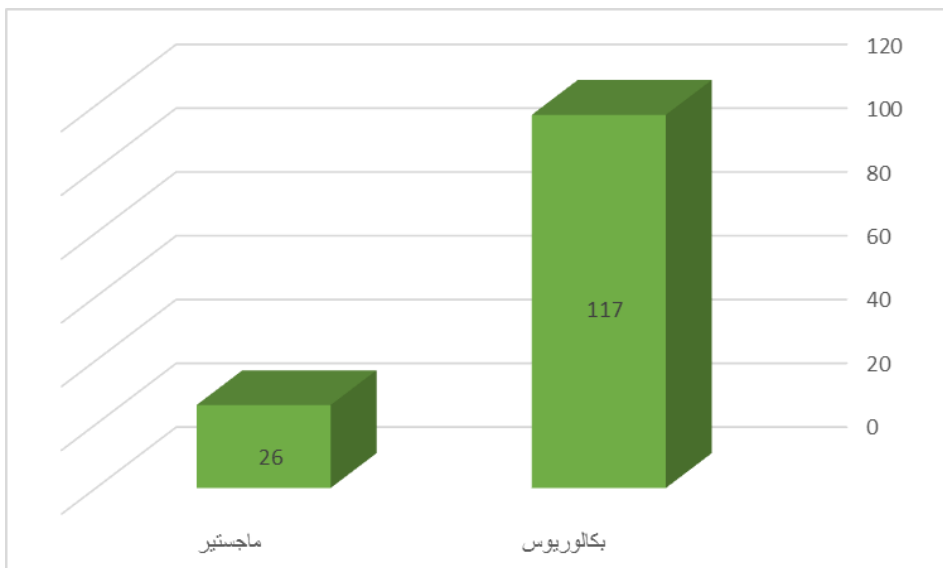
**- المؤهل العلمي:****جدول رقم (١)****توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي**

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
٨١.٨	١١٧	بكالوريوس
١٨.٢	٢٦	ماجستير
%١٠٠	١٤٣	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (١١٧) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٨١.٨%)، يحملون مؤهل البكالوريوس، وهن الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (٢٦) من عينة الدراسة يمثلن ما نسبته (١٨.٢%) من حملة مؤهل الماجستير، وهن الفئة الأقل في عينة الدراسة، والشكل البياني التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (١)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



- التخصص الدقيق:

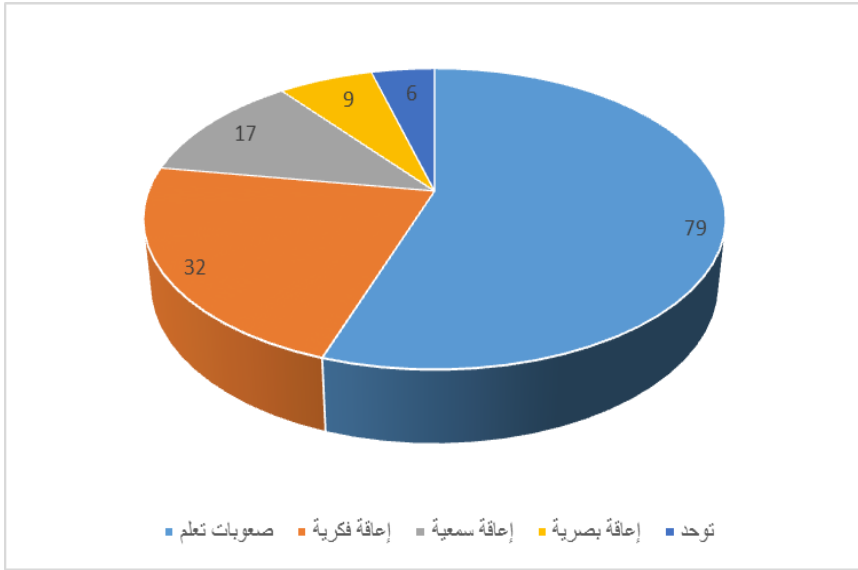
جدول رقم (٢)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير التخصص الدقيق

النسبة	التكرار	التخصص الدقيق
٥٥.٢	٧٩	صعوبات تعلم
٢٢.٤	٣٢	إعاقة فكرية
١١.٩	١٧	إعاقة سمعية
٦.٣	٩	إعاقة بصرية
٤.٢	٦	توحد
%١٠٠	١٤٣	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (٧٩) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٥٥.٢%)، تخصصهن صعوبات تعلم، وهن الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (٦) من عينة الدراسة يمثلن ما نسبته (٤.٢%) من تخصص التوحد، وهن الفئة الأقل في عينة الدراسة، والشكل البياني التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير التخصص الدقيق



- عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

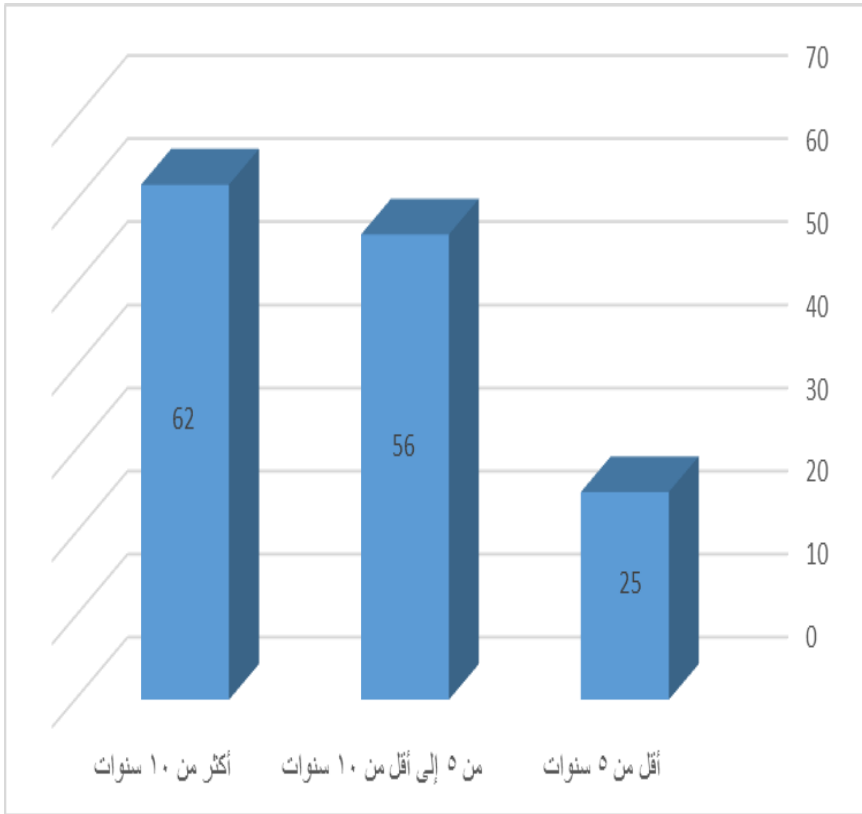
عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٢٥	١٧.٥
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥٦	٣٩.١
أكثر من ١٠ سنوات	٦٢	٤٣.٤
المجموع	١٤٣	%١٠٠



يتضح من الجدول السابق أن (٦٢) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٤٣.٤%)، خبرتهن أكثر من ١٠ سنوات، وهن الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (٢٥) من عينة الدراسة يمثلن ما نسبته (١٧.٥%) سنوات خبرتهن من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، وهن الفئة الأقل في عينة الدراسة، والشكل البياني التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (٣)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة



أداة الدراسة:

يقصد بأداة الدراسة أو أداة جمع البيانات "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف اختبار فرضيات الدراسة أو الإجابة على تساؤلاتها" ( القحطاني، والعامري، وآل مذهب، والعمر، ٢٠٠٤م ).

وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، والتي تم إعدادها من خلال مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من جزأين على النحو التالي:

**الجزء الأول:** ويشتمل على بيانات عينة الدراسة الأولية ممثلة في (المؤهل العلمي، التخصص الدقيق، سنوات الخبرة).

**الجزء الثاني:** ويتكون من (٢٨) عبارة تقيس متغيرات الدراسة، ومقسمة إلى ثلاثة محاور على النحو التالي:

**المحور الأول:** ويقاس درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض ويشتمل على (١١) عبارة.

**المحور الثاني:** ويقاس درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة ويشتمل على (٩) عبارات.

**المحور الثالث:** ويقاس المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها ويشتمل على (٨) عبارات.

وقد تم اعتماد الشكل المغلق (**Closed Questionnaire**) في إعداد الاستبانة والذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال.

### الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

#### صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٤)

معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

م	العبارات	معامل الارتباط بالمحور
المحور الأول: درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة		
١	وافق أهداف البرنامج التدريبي أهدافي من حضوره	**٠.٧٩٣
٢	تحقق أهداف البرنامج التدريبي أهداف جهة عملي	**٠.٨٣٩
٣	ساعد البرنامج التدريبي في تنمية قدرتي على تقديم الاستشارات اللازمة في مجال عملي	**٠.٩١٦
٤	وافق البرنامج التدريبي خبراتي في مجال عملي	**٠.٨٧٤
٥	تضمن البرنامج التدريبي المهارات اللازمة لأداء مهامي الوظيفية	**٠.٩١٤
٦	تضمن البرنامج التدريبي المعارف اللازمة لأداء مهامي الوظيفية	**٠.٨٨١
٧	يشتمل البرنامج التدريبي تطبيقات تسمح بمشاركة بطريقتي إيجابية	**٠.٧٥٣
٨	ناقش البرنامج التدريبي كيفية التعامل مع المواقف الصعبة في مجال عملي	**٠.٨٣٠
٩	ناسب مدة البرنامج التدريبي الموضوعات التي قدمها	**٠.٧٧٥
١٠	غطت موضوعات البرنامج التدريبي احتياجاتي التدريبية	**٠.٨٦٠
١١	شجع البرنامج التدريبي التحاق ببرامج تدريبية مماثلة في المستقبل	**٠.٨٤٦
المحور الثاني: درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض		
١	استخدمت المهارات التي اكتسبتها من البرنامج التدريبي في مهام عملي	**٠.٧٩٥
٢	تغلبت على الصعوبات التي واجهتني في العمل	**٠.٨٩٠
٣	طورت أدائي الوظيفي وإنتاجي في العمل	**٠.٩٤٥
٤	قللت نسبة الأخطاء في عملي	**٠.٩٠٠
٥	ابتكرت أساليب جديدة في إنجازي لمهامي الوظيفية	**٠.٩١٠

م	العبارات	معامل الارتباط بالمحور
٦	خففت الزمن الذي استغرقه في عملي	**٠.٨٦٩
٧	قدمت مقترحات لتطوير عملي	**٠.٩٠٠
٨	زادت ثقتي بقدرتي على أداء مهامى الوظيفية	**٠.٨٨٨
٩	زادت رغبتى ودافعتى نحو العمل	**٠.٨٧٩
<b>المحور الثالث: المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها</b>		
١	ضعف الإمكانيات المالية والمادية في مجال عملي	**٠.٦٥٢
٢	زيادة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقى	**٠.٧٨٤
٣	ضغوط العمل لا تتيح لي تنفيذ ما تعلمته من البرنامج التدريبي	**٠.٦٤٣
٤	جمود الأنظمة والقوانين في بيئة العمل	**٠.٨١٧
٥	زيادة عدد طالبات التربية الخاصة	**٠.٥٣٢
٦	ضعف تفهم قائدة المدرسة لأهمية تطبيق التعلم المكتسب من التدريب	**٠.٦٠٨
٧	تطبيق خطط التربية الخاصة لا يسمح لي بتطبيق التعلم المكتسب من التدريب	**٠.٨١٥
٨	تعدد المهام المكلفة بها لا يتيح لي الوقت الكافي لتطبيق التعلم المكتسب من البرنامج التدريبي	**٠.٧٤٩

\*\* عبارات دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل.

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

### ثبات الاستبانة :

للتحقق من درجة الثبات لاستبانة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج

كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	محاور الاستبانة
٠.٩٥٩	١١	المحور الأول: درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة
٠.٩٦٦	٩	المحور الثاني: درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض
٠.٨٤٨	٨	المحور الثالث: المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها
٠.٩٤٩	٢٨	معامل الثبات الكلي

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات مقياس الميول المهنية مرتفع، حيث تراوحت معاملات الثبات لمحاور الدراسة بين (٠.٧٧٣، ٠.٨٩٢) كما بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٩٤٩)، وهي معاملات ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة الدراسة:

تم تصنيف الإجابات إلى خمسة متساوية المدى من خلال المعادلة التالية.

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (٥ - ١) \div ٠.٨٠ = ٥$$

جدول (٦)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسطات
بدرجة عالية جداً	من ٥.٠٠-٤.٢١
بدرجة عالية	من ٤.٢٠-٣.٤١
بدرجة متوسطة	من ٣.٤٠-٢.٦١
بدرجة منخفضة	من ٢.٦٠-١.٨١
بدرجة منخفضة جداً	من ١.٨٠-١.٠٠

## أساليب تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية للتعرف على خصائص العينة وحساب صدق وثبات الأدوات والإجابة على تساؤلات الدراسة:

١. التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عينة البحث.
٢. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach, s Alpha) لاستخراج ثبات أدوات البحث.
٣. حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
٤. تم استخدام اختبار مان ويتي (Mann-Whitney) بديلاً عن اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) نظراً لوجود تباين وعدم اعتدالية في توزيع فئات العينة وذلك فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي.
٥. تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وهو اختبار لا بارامتري تم استخدامه كبديل عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، نظراً لوجود تباين وعدم اعتدالية في توزيع فئات العينة وذلك فيما يتعلق بمتغير التخصص.
٦. تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لتوضيح دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين، وذلك فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة.

## عرض وتحليل نتائج الدراسة .

## الإجابة على تساؤلات الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض؟

للتعرف على درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض، قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٩	ناسبت مدة البرنامج التدريبي الموضوعات التي قدمها	٣.٢٧	٠.٩٤٢	متوسطة	١
٤	وافق البرنامج التدريبي خبراتي في مجال عملي	٣.٢٣	٠.٩٠٩	متوسطة	٢
١١	شجع البرنامج التدريبي التحاقى ببرامج تدريبية مماثلة في المستقبل	٣.١٧	٠.٩٨١	متوسطة	٣
٦	تضمن البرنامج التدريبي المعارف اللازمة لأداء مهامى الوظيفية	٣.١٥	٠.٨٧٥	متوسطة	٤
٢	تحقق أهداف البرنامج التدريبي أهداف جهة عملي	٣.١٤	٠.٨٠١	متوسطة	٥
٧	يشتمل البرنامج التدريبي تطبيقات تسمح بمشاركة بطريفة ايجابية	٣.١٤	٠.٩٣١	متوسطة	٥م
٣	ساعد البرنامج التدريبي في تنمية قدرتي على تقديم الاستشارات اللازمة في مجال عملي	٣.١٣	٠.٩٢١	متوسطة	٦
٥	تضمن البرنامج التدريبي المهارات اللازمة لأداء مهامى الوظيفية	٣.٠٧	٠.٩٦٢	متوسطة	٧
١	وافق أهداف البرنامج التدريبي أهدافي من حضوره	٣.٠٦	٠.٩٥١	متوسطة	٨
٨	ناقش البرنامج التدريبي كيفية التعامل مع المواقف الصعبة في مجال عملي	٢.٩٥	١.٠٨٣	متوسطة	٩
١٠	غطت موضوعات البرنامج التدريبي احتياجاتى التدريبية	٢.٧٦	٠.٩٦٤	متوسطة	١٠
	المتوسط العام	٣.١٠	٠.٧٩٣	متوسطة	

\* درجة المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض، بمتوسط عام بلغ (٣.١٠ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي من (٢.٦١-٣.٤٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض تشير إلى (بدرجة متوسطة) في أداة الدراسة.

ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك توافق في درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد عينة الدراسة ما بين (٢.٧٦ إلى ٣.٢٧)، وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة (الثالثة)، من فئات المقياس الخماسي والتي توضح أن درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض تشير جميعها إلى (درجة متوسطة)، وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (٩) وهي (ناسبت مدة البرنامج التدريبي الموضوعات التي قدمها)، في المرتبة (الأولى) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٢٧ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٤) وهي (وافق البرنامج التدريبي خبراتي في مجال عملي)، في المرتبة (الثانية) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٢٣ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (١١) وهي (شجع البرنامج التدريبي التحاقني ببرامج تدريبية مماثلة في المستقبل)، في المرتبة (الثالثة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٧ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٦) وهي (تضمن البرنامج التدريبي المعارف اللازمة لأداء مهامي الوظيفية)، في المرتبة (الرابعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٥ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي (تحقق أهداف البرنامج التدريبي أهداف جهة عملي) والعبارة رقم (٧) وهي (يشتمل البرنامج التدريبي تطبيقات تسمح بمشاركة بطريقتي إيجابية)، في المرتبة (الخامسة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٤ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٣) وهي (ساعد البرنامج التدريبي في تنمية قدرتي على تقديم الاستشارات اللازمة في مجال عملي)، في المرتبة (السادسة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٣ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي (تضمن البرنامج التدريبي المهارات اللازمة لأداء مهامي الوظيفية)، في المرتبة (السابعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٠٧ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (١) وهي (وافق أهداف البرنامج التدريبي أهدافي من حضوره)، في المرتبة (الثامنة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٠٦ من ٥.٠٠).



جاءت العبارة رقم (٨) وهي (ناقش البرنامج التدريبي كيفية التعامل مع المواقف الصعبة في مجال عملي)، في المرتبة (التاسعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٩٥ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (١٠) وهي (غطت موضوعات البرنامج التدريبي احتياجاتي التدريبية)، في المرتبة (العاشرة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٧٦ من ٥.٠٠).

إجابة السؤال الثاني: ما درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة؟

للتعرف على درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة، قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول رقم (٨)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٨	زادت ثقتي بقدرتي على أداء مهامى الوظيفية	٣.٣٦	١.٠٢٤	متوسطة	١
٩	زادت رغبتى ودافعتى نحو العمل	٣.٣١	٠.٨٧٥	متوسطة	٢
٧	قدمت مقترحات لتطوير عملى	٣.٢٢	٠.٩٣٦	متوسطة	٣
١	استخدمت المهارات التى اكتسبتها من البرنامج التدريبى فى مهام عملى	٣.٢١	٠.٧٦٨	متوسطة	٤
٢	تغلبت على الصعوبات التى واجهت فى العمل	٣.١٨	٠.٨٨٥	متوسطة	٥
٣	طورت أدائى الوظيفى وانتاجى فى العمل	٣.١٧	٠.٨٨٨	متوسطة	٦
٥	ابتكرت أساليب جديدة فى إنجازى لمهامى الوظيفية	٣.١٣	٠.٩٤١	متوسطة	٧
٤	قللت نسبة الأخطاء فى عملى	٣.٠٩	٠.٩٥٦	متوسطة	٨
٦	خففت الزمن الذى استغرقه فى عملى	٢.٩٥	٠.٨٤٢	متوسطة	٩
	المتوسط العام	٣.١٨	٠.٨٠١	متوسطة	

\* درجة المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).

## يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: أفراد عينة الدراسة معلمات التربية الخاصة موافقات بدرجة متوسطة على درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض، بمتوسط عام بلغ (٣.١٨ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي من (٢.٦١-٣.٤٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض تشير إلى (بدرجة متوسطة) في أداة الدراسة.

ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك توافق في درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد عينة الدراسة ما بين (٢.٩٥ إلى ٣.٣٦)، وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة (الثالثة)، من فئات المقياس الخماسي والتي توضح أن درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض تشير جميعها إلى (بدرجة متوسطة)، وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (٨) وهي (زادت ثقتي بقدرتي على أداء مهامي الوظيفية)، في المرتبة (الأولى) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٣٦ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٩) وهي (زادت رغبتني ودافعتني نحو العمل)، في المرتبة (الثانية) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٣١ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٧) وهي (قدمت مقترحات لتطوير عملي)، في المرتبة (الثالثة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٢٢ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (١) وهي (استخدمت المهارات التي اكتسبتها من البرنامج التدريبي في مهام عملي)، في المرتبة (الرابعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٢١ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي (تغلبت على الصعوبات التي واجهتني في العمل)، في المرتبة (الخامسة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٨ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٣) وهي (طورت أدائي الوظيفي وإنتاجي في العمل)، في المرتبة (السادسة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٧ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي (ابتكرت أساليب جديدة في إنجازي لمهامي الوظيفية)، في المرتبة (السابعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.١٣ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٤) وهي (قللت نسبة الأخطاء في عملي)، في المرتبة (الثامنة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٠٩ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٦) وهي (خفضت الزمن الذي استغرقه في عملي)، في المرتبة (التاسعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٩٥ من ٥.٠٠).

إجابة السؤال الثالث: ما المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها؟

للتعرف على المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

### جدول رقم (٩)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٨	تعدد المهام المكلفة بها لا يتيح لي الوقت الكافي تطبيق التعلم المكتسب من البرنامج التدريبي	٣.٧٤	٠.٨٥٣	عالية	١
٢	زيادة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقي	٣.٦٥	٠.٩٦٦	عالية	٢
٣	ضغوط العمل لا تتيح لي تنفيذ ما تعلمته من البرنامج التدريبي	٣.٥٥	٠.٩٦٢	عالية	٣
١	ضعف الإمكانيات المالية والمادية في مجال عملي	٣.٥٠	١.١٤٤	عالية	٤
٤	جمود الأنظمة والقوانين في بيئة العمل	٣.٥٠	١.٠٥٤	عالية	٤م
٧	تطبيق خطط التربية الخاصة لا يسمح لي بتطبيق التعلم المكتسب من التدريب	٣.٣٤	١.٠٩٥	متوسطة	٥
٥	زيادة عدد طالبات التربية الخاصة	٣.٣٣	٠.٩٨٤	متوسطة	٦
٦	ضعف تفهم قائدة المدرسة لأهمية تطبيق التعلم المكتسب من التدريب	٢.٨٠	١.١١٥	متوسطة	٧
	المتوسط العام	٣.٤٣	٠.٧١٤	عالية	

\* درجة المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).

### ينضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: أفراد الدراسة معلمات التربية الخاصة موافقات بدرجة عالية على المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، بمتوسط عام بلغ (٣.٤٣ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١-٤.٢٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها تشير إلى (بدرجة عالية) في أداة الدراسة.

ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك تباين في درجة تأثير المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد عينة الدراسة ما بين (٢.٨٠ إلى ٣.٧٤)، وهي متوسطات تقع في الفئة (الثالثة والرابعة)، من فئات المقياس الخماسي والتي توضح أن درجة تأثير المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها تشير إلى (بدرجة متوسطة/ بدرجة عالية)، وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (٨) وهي (تعدد المهام المكلفة بها لا يتيح لي الوقت الكافي تطبيق التعلم المكتسب من البرنامج التدريبي)، في المرتبة (الأولى) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٧٤ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي (زيادة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقي)، في المرتبة (الثانية) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٦٥ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٣) وهي (ضغوط العمل لا تتيح لي تنفيذ ما تعلمته من البرنامج التدريبي)، في المرتبة (الثالثة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٥٥ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (١) وهي (ضعف الإمكانيات المالية والمادية في مجال عملي)، والعبارة رقم (٤) وهي (جمود الأنظمة والقوانين في بيئة العمل)، في المرتبة (الرابعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٥٠ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٧) وهي (تطبيق خطط التربية الخاصة لا يسمح لي بتطبيق التعلم المكتسب من التدريب)، في المرتبة (الخامسة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٣٤ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي (زيادة عدد طالبات التربية الخاصة)، في المرتبة (السادسة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٣٣ من ٥.٠٠).

جاءت العبارة رقم (٦) وهي (ضعف تفهم قائدة المدرسة لأهمية تطبيق التعلم المكتسب من التدريب)، في المرتبة (السابعة) من حيث درجة توافرها، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٨٠ من ٥.٠٠).

إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيرات (المؤهل العلمي، التخصص الدقيق، سنوات الخبرة)؟  
أولاً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغير المؤهل العلمي استخدمت الباحثة اختبار مان ويتي (Mann-Whitney) بدلاً عن اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) وذلك لتباين توزيع العينة وفق متغير المؤهل العلمي، وذلك كما يتضح من خلال الجدول التالي:

#### جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار مان ويتي (Mann-Whitney) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المؤهل العلمي	محاور الدراسة
٠.٩٥٢ غير دالة	٠.٠٦٠-	٨٤٣٥.٥٠	٧٢.١٠	١١٧	بكالوريوس	درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة
		١٨٦٠.٥٠	٧١.٥٦	٢٦	ماجستير	
٠.٧١٧ غير دالة	٠.٣٦٢-	٨٤٩٣.٠٠	٧٢.٥٩	١١٧	بكالوريوس	درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض
		١٨٠٣.٠٠	٦٩.٣٥	٢٦	ماجستير	
٠.١٣٨ غير دالة	١.٤٨٢-	٨١٤٢.٠٠	٦٩.٥٩	١١٧	بكالوريوس	المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها
		٢١٥٤.٠٠	٨٢.٨٥	٢٦	ماجستير	

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو جميع محاورها باختلاف متغير المؤهل العلمي.

#### ثانياً: الفروق باختلاف متغير التخصص الدقيق:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغير التخصص الدقيق استخدمت الباحثة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وهو اختبار لابارامتري، تم استخدامه بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي، نظراً لتباين توزيع العينة وفق متغير التخصص الدقيق، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول (١١)

نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير التخصص الدقيق

مستوى الدلالة	درجة الحرية	مربع كاي	متوسط الرتب	العدد	التخصص الدقيق	محاور الدراسة
٠.٣٨٧ غير دالة	٤	٤.١٤٢	٦٧.٩٨	٧٩	صعوبات تعلم	درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة
			٧٤.٩٥	٣٢	إعاقة فكرية	
			٨٧.٩١	١٧	إعاقة سمعية	
			٧٥.٧٢	٩	إعاقة بصرية	
			٥٨.٥٠	٦	توحد	
٠.٣٨٠ غير دالة	٤	٤.١٩٧	٦٧.٠٤	٧٩	صعوبات تعلم	درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض
			٧٢.٢٣	٣٢	إعاقة فكرية	
			٨٧.٢١	١٧	إعاقة سمعية	
			٨٣.٥٠	٩	إعاقة بصرية	
			٧٥.٧٥	٦	توحد	
٠.٣٧٥ غير دالة	٤	٤.٢٣٩	٧٢.٩٣	٧٩	صعوبات تعلم	المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها
			٦٥.٦٩	٣٢	إعاقة فكرية	
			٦٦.٩١	١٧	إعاقة سمعية	
			٩٦.٥٦	٩	إعاقة بصرية	
			٧١.٠٠	٦	توحد	

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو جميع محاورها باختلاف متغير التخصص الدقيق.

## ثالثاً: الفروق باختلاف سنوات الخبرة

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغير سنوات الخبرة قامت الباحثة باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢)

يوضح نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة

أبعاد ومحاور الدراسة	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
درجة تحقيق البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب التربوي لحاجات معلمات التربية الخاصة	بين المجموعات	٢.٢٣٣	٢	١.١١٦	١.٧٩٥	٠.١٧٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٧.٠٨٦	١٤٠	٠.٦٢٢		
	المجموع	٨٩.٣١٩	١٤٢			
درجة تطبيق التعلم المكتسب من برامج إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض	بين المجموعات	٠.٧٥٧	٢	٠.٣٧٨	٠.٥٨٧	٠.٥٥٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٩٠.٢٥٤	١٤٠	٠.٦٤٥		
	المجموع	٩١.٠١٠	١٤٢			
المعوقات التي تحول دون تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها	بين المجموعات	٠.٥٣٧	٢	٠.٢٦٨	٠.٥٢٢	٠.٥٩٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٧١.٩٤٧	١٤٠	٠.٥١٤		
	المجموع	٧٢.٤٨٤	١٤٢			

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو جميع محاورها باختلاف متغير سنوات الخبرة.

**التوصيات :**

- ١- أهمية إشراك المتدربات في اختيار موضوع ومحتوى البرامج التدريبية .
- ٢- توحيد الجهود والتكامل بين إدارتي الإشراف والتدريب في تنفيذ البرامج التدريبية .
- ٣- التعاون بين إدارة التدريب والجامعات في حصر الموضوعات البحثية المقترحة الخاصة بالتدريب، و تبادل التعاون بينهما .
- ٤- زيادة و تكثيف عدد البرامج التدريبية لكافة التخصصات في التربية الخاصة .
- ٥- التركيز في التدريب على المتدربات ذوات الخبرة المحدودة .
- ٦- العمل على تنفيذ البرامج التدريبية خلال أوقات تناسب المتدربات .
- ٧- ضرورة التركيز على محتوى بعض البرامج التدريبية ، بحيث تُصاغ بطريقة إجرائية وقابلة للتطبيق مما يتيح للمتدربات تطبيق المهارة أثناء البرنامج التدريبي والتمكن منها قبل استخدامها في مجال العمل .

## المراجع :

- ١- التوجيهي، فاطمة ( ١٤٣٠ ) التطوير التنظيمي لإدارات التدريب التربوي للبنات في المملكة العربية السعودية في ضوء إدارة الجودة الشاملة : أنموذج مقترح . رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، كلية التربية، الرياض .
- ٢- الحوشان، زينب ( ١٤٣٠ ) دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير أداء معلمات العلوم الطبيعية لمهارات التدريس في المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية قسم المناهج وطرق التدريس، الرياض .
- ٣-الخليفات، عصام ( ٢٠١٠ ) تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان .
- ٤- الديرهم، نجلة ( ١٤٣٠ ) برنامج تدريبي مقترح لتصميم الوحدات الدراسية للغة الانجليزية في ضوء النموذج القائم على الفهم . رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، الرياض .
- ٥- السلوم،حمد ( ١٩٩١ ) التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مطابع انترناشال كرافيكس، واشنطن.
- ٦- الضحيان، سعود والغامدي، عبدالكريم (١٤٢٢) بعض العوامل الاجتماعية والتنظيمية التي تعوق استفادة الموظف من عائدات التدريب في معهد الإدارة العامة بالرياض. مركز الأبحاث، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ٧- الطريقي، صالح ( ١٤٢٩ ) التدريب التربوي: المدخلات والعمليات والمخرجات وقياس اتجاهات المستهدفين. الشماسية، المؤلف .
- ٨- عبيدات، ذوقان، وعبدالحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (٢٠٠٧م) البحث العلمي: مفهومه. أدواته. أساليبه. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان.
- ٩- الفقية، دلال ( ١٤٢٩ ) واقع تدريب المعلمات على استخدام شبكة الانترنت في التعليم من وجهة نظر مديرات المدارس والموجهات التربويات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود،كلية التربية، قسم وسائل وتكنولوجيا التعليم، الرياض .



١٠- القحطاني، سالم سعيد؛ والعامري، أحمد سليمان؛ وآل مذهب، معدي محمد؛ العمر، بدران عبد الرحمن، (٢٠٠٤م) منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض.

١١- القحطاني، عبدالله ( ١٤٢٩ ) واقع الدورات التدريبية لمعلمي تعليم الكبار في ضوء احتياجاتهم من وجهة نظر المتدربين: دراسة ميدانية على إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض. جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض .

١٢- القصيبي، فتحية( ١٤٢٢ )دراسة مسحية للأساليب المستخدمة في مركز التدريب التربوي التابع للرئاسة العامة لتعليم البنات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض .

١٣- اللحيص، عبدالجواد ( ١٤٣١ ) واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار بمنطقة الرياض في ضوء مفهوم التنمية المستدامة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض .

١٤- الغامدي، خلف ( ١٤٢٩ ) إسهام البرامج التدريبية المقدمة بمراكز التدريب التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية. جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض .

١٥-الغدير، أمل ( ١٤٢٢ ) البرامج التدريبية وأثرها في أداء المديرات والمساعدات بالمدارس المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض باستخدام نماذج تقييم الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية الدراسات العليا، قسم الإدارة التربوية، الرياض .

١٦- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٢م): مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

17- Philip,jack ( 2008 ) in mitchell, Jennifer.measurement & evaluation: essentials for measuring training success, infoline: tips, tools, and intelligence for training, ASTD press.

18-webster's new information dictionary of English language.

[www.merriam-webster.com](http://www.merriam-webster.com) cited on 2011.