

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة، حيث يطلق على العصر الحاضر عصر التقنية، ويمتاز بسرعة تدفق المعلومات بحيث لا يستطيع المتخصص الإحاطة بما يستجد في مجال تخصصه، ويعتبر المجال التربوي أحد المجالات التي تتأثر بالتغيرات السريعة، وبناءً على ذلك يتطلب من وزارة التربية والتعليم من خلال إدارة التدريب التربوي العناية بتطوير أداء أفراد العملية التربوية؛ لكي يستطيعوا مواكبة متطلبات التقدم العلمي والتقني الحاصل في هذا الزمن، عن طريق التدريب التربوي الذي يعتبر عنصراً من أهم عناصر التغيير، وله دور مهم في تنمية مهارات العاملين في المجال التربوي، ورفع مستوى قدراتهم الشخصية، وكذلك هو وسيلة فعالة في تطوير وتنمية أفراد العملية التربوية في مجال المعارف والمهارات والاتجاهات لكي يحقق التدريب التربوي أهداف العملية التربوية المنشودة في تحسين أداء العاملين وجودة المخرجات التعليمية التربوية والارتقاء بها.

فالتدريب يعد أحد أهم الوسائل المتبعة لتحسين نوعية التعليم والارتقاء به، فلم يعد التدريب ترفاً، تسعى إليه المؤسسات التربوية بل أصبح ضرورة ملحة لأفراد العملية التربوية لئلا يتمكنوا من أداء أدوارهم المطلوبة منهم بكفاءة عالية وإتقان.

ويعد التدريب أحد الطرق الرئيسة لرفع الإنتاجية، حيث يقدر الفرد المدرب المؤهل على أداء عمله بإتقان، ويثق من نتائجه والبعيد عن المخاطرة، وكذلك هو أحد المحاور الرئيسة لتحسين العنصر البشري حتى يصبح أكثر معرفة واستعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب وبابتكار (أبو النصر، ٢٠١٤م، ص ١٩).

ويعتمد نجاح البرنامج التدريبي على توافر جميع عناصر العملية التدريبية، وأهم عناصرها هو المدرب أي مشرف التدريب التربوي، حيث يسعى إلى تحقيق أهداف العملية التدريبية التي من ضمنها تطوير أداء المتدربين، ولا يمكن أن تحقق أهداف العملية التدريبية إلا إذا وجدت أساليب التدريب المختلفة لتنفيذها؛ لأن مشرف التدريب التربوي لا يستطيع أن يقوم بالعملية التدريبية وتقديمها إلى المتدربين إلا باستخدام أساليب التدريب التربوي، وهذه الأساليب متكاملة يكمل بعضها البعض الآخر. فالموقف التدريبي الواحد قد يتطلب أكثر من أسلوب تدريبي في نفس الوقت، فمثلاً إذا استخدم مشرف التدريب التربوي أسلوب المحاضرة ربما يحتاج إلى استخدام أسلوب الحوار في نفس الوقت لكي يصل إلى تحقيق الهدف المرجو من التدريب التربوي، وهكذا مع أساليب التدريب الأخرى.

وتحقق الأساليب التدريبية فعالية في التشجيع على ممارسة الاكتشاف والتجريب والتفكير التحليلي والابتكاري والمشاركة الفعالة والأداء الجماعي، وتحقق للبرامج التدريبية تسهيلات عديدة تساعد في تحقيق الأهداف التدريبية، وتعتبر الأساليب التدريبية جزءاً مهماً في العملية التدريبية فمن خلالها يتم إيصال المعلومات والمهارات والخبرات للمتدربين وصولاً إلى تحقيق الأهداف التدريبية، وأن تنوع أساليب التدريب وحدثتها يساعد على جودة التدريب والارتفاع بمستواه وجذب المتدربين لحضور البرامج التدريبية والارتقاء بمستواهم (شكر، ٢٠٠١م) (السكرانة، ٢٠٠٩م) (آل ملهي، ١٤٣١هـ).

وتقوم أساليب التدريب بدور مهم في تزويد المتدربين بالخبرات والمهارات اللازمة، وعليه لا بد من اختيار أنسب هذه الأساليب، لتحقيق التكامل مع العناصر الأخرى لإنجاز الأهداف التدريبية المنشودة (الربيعة، ١٤٣٢هـ، ص ٣٢).

ويعتبر أسلوب التدريب المناسب الذي يستخدمه المدرب في تقديم مادته العلمية للمتدربين عاملاً هاماً وفعالاً في تحقيق أهداف العملية التعليمية وفي مساعدة المتدربين على الاستفادة القصوى من برامج التدريب (أحمد، ٢٠٠٧م، ص ١٠٩).

وتعتبر أساليب التدريب التربوي في غاية الأهمية لمشرف التدريب التربوي لكي يستطيع أن يقوم بتطوير مستوى المتدربين والارتقاء بمستواهم المهني في المجال التربوي.

ويمكن القول أن أساليب التدريب بالنسبة لمشرفي التدريب التربوي هي الأساس الذي تقوم عليه العملية التدريبية الجيدة لكي تحقق النمو المهني لدى المتدربين في المجال التربوي. وانطلاقاً من الدور الفاعل لمشرف التدريب التربوي في العملية التدريبية، جاءت هذه الدراسة الحالية للتعرف على درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة: تولى وزارة التعليم التدريب التربوي أهمية بالغة، لأنها تدرك تمام الإدراك بأنه أداة للتطوير التربوي، وذلك لكي يواكب المستجدات العالمية الحديثة في المجال التربوي. وفي ضوء ذلك فإنها تنفق المبالغ الطائلة على التدريب التربوي لكي يرتقي بمستوى العملية التربوية. لكن واقع التدريب

التربوي يشير إلى أن هناك بعض الصعوبات التي يعاني منها والتي تحد من فاعلية مشرف التدريب التربوي أثناء تنفيذه للعملية التدريسية، ومن أبرز تلك الصعوبات والتي تحد من استخدام أساليب التدريب التربوي الحديثة في البرامج التدريسية، ما يلي: الثقافة السائدة التي تفرض أسلوب التلقين، وقناعة الإدارة العليا في نجاح أساليب التدريب التقليدية، وعدم مناسبة الأساليب التدريسية الحديثة لطبيعة التدريب، والتكلفة المالية العالية المترتبة على استخدام تلك الأساليب التدريسية الحديثة، وضعف إمكانات المدربين في البرامج التدريسية. وأن أساليب التدريب المستخدمة تعتمد بدرجة كبيرة على أسلوب المحاضرة، ويغلب الجانب النظري على الجانب التطبيقي فيها، وقلة الكوادر البشرية العاملة والمشرفة على التدريب، وضعف كفاءة مشرف التدريب التربوي من حيث توصيل المعلومات، وقصور في أساليب التدريب التي تستخدم لتنفيذ البرامج التدريسية للقيادات التربوية (الفايدي، ١٤٢٣هـ) (الغامدي، ١٤٢٣هـ) (شافي، ٢٠٠٦م) (الحري، ٢٠٠٧م) (آل ملهي، ١٤٣١هـ).

وأن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع أساليب التدريب التربوي منفردة بدراسة مستقلة، وتزيد نسبة الندرة في الدراسات على مستوى المملكة العربية السعودية في مجال أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي.

ومن خلال خبرة الباحث في مجال عمله - كعضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية - حيث قام بتدريس عدة مقررات في الدورات التدريسية من ضمنها التي تقدم إلى مشرفي التدريب التربوي في كلية التربية بجامعة الملك

سعود ولعدة سنوات دراسية، ومن خلال هذه الدورات التدريبية فقد أكد المتدربون من مشرفي التدريب على الاقتصار على استخدام بعض أساليب التدريب خلال تنفيذ البرامج التدريبية في المجال التربوي. وتأسيساً على ما سبق ذكره يتبين أن هناك حاجة ماسة إلى إجراء دراسة علمية لمعرفة درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١ - ما درجة تطبيق أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية؟
- ٢ - ما درجة أهمية أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية؟
- ٣ - هل تختلف آراء أفراد الدراسة في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغيري الدراسة (المؤهل الدراسي ، الخبرة في مجال التدريب التربوي)؟

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١ - التعرف على درجة تطبيق أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية.
- ٢ - التعرف على درجة أهمية أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية.

٣ - التعرف على اختلاف آراء أفراد الدراسة في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغيري الدراسة (المؤهل الدراسي ، الخبرة في مجال التدريب التربوي) .

٤ - التوصل إلى توصيات يمكن أن تسهم في رفع مستوى درجة تطبيق أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية .

٥ - التوصل إلى توصيات يمكن أن تسهم في رفع مستوى درجة أهمية أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية .
أهمية الدراسة:

١ - قد تكون هذه الدراسة من أولى الدراسات - حسب علم الباحث - التي تناولت واقع تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي من وجهة نظرهم كدراسة مستقلة على مستوى المملكة العربية السعودية.

٢ - تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية مشرف التدريب التربوي الذي يعتبر من أهم ركائز العملية التدريبية في المجال التربوي .

٣ - أهمية أساليب التدريب في المجال التربوي بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

٤ - تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال تسليط الضوء على أساليب التدريب التربوي للتعرف عليه وعلاجه في العملية التربوية والتعليمية بالمملكة العربية السعودية.

٥ - كونها دراسة ميدانية تسعى لمعرفة الواقع الفعلي لدرجة تطبيق وأهمية أساليب التدريب من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي .

٦ - يتوقع الباحث أن تتوصل هذه الدراسة إلى نتائج علمية يستفاد منها باستخدام أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي وتطوير العملية التدريبية على مستوى وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

٧ - قد تفتح هذه الدراسة المجال لإجراء دراسات مماثلة لقياس مستوى تطبيق وأهمية أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي على عينة أكبر أو مناطق أكثر على مستوى المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم أنفسهم. وقد تم إجراء الدراسة الميدانية على مشرفي التدريب التربوي (أفراد الدراسة) خلال الفصل الدراسي الأول والثاني من العام الدراسي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ ، الذين شاركوا في برنامج التطوير المهني لمشرفي التريب التربوي الذي عقد في كلية التربية بجامعة الملك سعود ، كما اقتصرت هذه الدراسة على مشرفي التدريب التربوي اللذين يعملون في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية .

مصطلحات الدراسة:

أساليب التدريب التربوي: يقصد بها في هذه الدراسة هي الطرق التي يقوم بها مشرف التدريب التربوي لعرض المادة التدريبية من أجل نقل المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة إلى المتدربين ، وهذه الأساليب هي: أسلوب المحاضرة ، النقاش الجماعي ، الحوار ، العصف الذهني ، تمثيل الأدوار ، حل المشكلات ، الاستقصاء والاستكشاف ، الألعاب التدريبية ، المشغل

التربوي ، دراسة الحالة ، الزيارات الميدانية ، التعليم المبرمج ، القصص ،
والمباريات الإدارية .

مشرف التدريب التربوي : يقصد به في هذه الدراسة هو الشخص
المتخصص والمؤهل في مجال التدريب التربوي ، ويعمل على تقويم أداء
المعلم ، و مساعدته في تحسين المهارات التدريسية والعملية التربوية في مدارس
التعليم العام.

الدراسات السابقة:

أوضحت دراسة الفايدي (١٤٢٣هـ) التي هدفت إلى التعرف على النظام
الحالي للتدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية
السعودية، ومعرفة أهم المشكلات التي تواجهه، ومدى مواكبة البرامج
التدريبية المنفذة للاتجاهات والأساليب الحديثة، واستخدم الباحث منهج
تحليل النظم، وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

- محدودية مشاركة المديرين والمتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - حاجة المديرين لحوافز مادية.
 - حاجة المديرين لحوافز معنوية.
 - اعتماد أساليب التدريب التربوي على المحاضرة والزيارات الميدانية.
 - ضعف استخدام وسائل ومصادر التدريب التربوي.
 - الحاجة لتهيئة بيئة التدريب التربوي وتجهيزها.
- وتوصلت دراسة يونس (٢٠٠٥م) التي تهدف الكشف عن مدى توفر
المبادئ التربوية للتدريب الفعال في برنامج تدريب المديرين من وجهة نظرهم.
واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٣٩) مدير

ومديرة للمدراس الحكومية في محافظة الخليل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يستخدم المدربون أساليب التدريب التربوي بدرجة متوسطة.
- يستخدم المدربون أسلوب المحاضرة والنقاش الجماعي بدرجة عالية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيري الدراسة (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) حول مدى توفر مبادئ التدريب الفعال في البرامج التدريبية.

وتشير دراسة حمرون (١٤٢٨هـ) التي هدفت إلى تشخيص واقع نظام إدارات التدريب التربوي، واستخدم الباحث منهج أسلوب تحليل النظم لتشخيص نظام إدارات التدريب التربوي. وقد تم تطبيق الدراسة على كامل مجتمع مشرفي التدريب التربوي في إدارات التدريب التربوي بإدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أسلوب الورش (المشاغل) التدريبية كان الأكثر شيوعاً في الاستخدام من قبل مشرفي التدريب التربوي.

- ضعف استخدام مشرفي التدريب التربوي للأساليب التالية: حل المشكلات - دراسة الحالة - تمثيل الأدوار - الزيارات الميدانية - والتعليم المبرمج.

- نقص عدد الكادر التدريبي (مشرفي التدريب التربوي).

وفي دراسة نعمان (٢٠٠٨م) التي هدفت إلى قياس علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة، وكذلك مقارنة اتجاهات القيادات الإدارية وأفراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية. وبلغ عدد أفراد

الدراسة (٧٠) موظفاً وموظفة، و (١٧٠) من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة تغز باليمن. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن هناك ضعفاً في الاهتمام بالأساليب التدريسية الحديثة.
- أن هناك تركيزاً على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية.
- أظهرت الدراسة أن أسلوب اختيار المدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار المدربين.

وأما دراسة التويجري (١٤٣٠هـ) التي هدفت إلى التطوير التنظيمي لإدارات التدريب التربوي للبنات بالمملكة العربية السعودية، وبلغ أفراد الدراسة (٢٣٩) من منسوبات إدارات التدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم بالمملكة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ضعف مستوى كفاءة المدربات في إدارة التدريب التربوي.
- نقص الكوادر التدريسية المؤهلة.
- عدم وضوح مبادئ وأساليب تطبيق إدارة الجودة لدى إدارة التدريب التربوي.

عدم وجود نظام للحوافز التشجيعية في إدارات التدريب التربوي. وأوضحت دراسة آل ملهي (١٤٣١هـ) التي هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق وأهمية الأساليب التدريسية الحديثة، واستخدمت المنهج الوصفي، وبلغ أفراد مجتمع الدراسة (٣٣٩) جميع المدربين بالأمن العام بمدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أهمية الأساليب التدريسية الحديثة في نجاح برامج التدريب.

- أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في برامج التدريب.

- أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بشدة على مساهمة الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج التدريب بمدينة تدريب الأمن العام بمدينة الرياض.

بينما دراسة الهاجري (١٤٣٢هـ) التي هدفت إلى التعرف على واقع الأداء الحالي للمدربين في مراكز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين والمتدربين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت العينة (٤٧٥) فرداً من المدربين والمتدربين وخبراء التدريب، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين أن واقع أداء المدربين حصل على درجة عالية من وجهة نظر المدربين.

- أن أبرز المشكلات التي تواجه المدربين من وجهة نظرهم، ما يلي:

- زيادة العبء التدريبي.

- نقص الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب التربوي.

- ضعف الحوافز المادية.

- ضعف الحوافز المعنوية.

- ضعف قدرة المدرب على الإقناع.

- إخفاق المدرب في التعامل مع أنماط المتدربين المختلفة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة تعود لمتغيري الدراسة (المؤهل الدراسي ، وسنوات الخبرة في مجال التعليم) حول واقع أداء المدرسين.

وأوضحت دراسة سرايدين (Sarabdeen، 2013) التي هدفت إلى التعرف على أساليب التعلم وطرق التدريب ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وبلغت عينه الدراسة (١٠٦) طالباً من مدينة دبي في الإمارات العربية المتحدة. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- أن هناك اختلافاً في وجهات نظر الطلاب أفراد عينة الدراسة بمدينة دبي في أساليب التعلم المناسبة لهم .

- أشارت النتائج إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار إلى تنوع أساليب التعلم لتحقيق النتائج المنشودة للتعلم .

- أظهرت الدراسة ضرورة اهتمام المدرسين واعتمادهم استراتيجيات متنوعة في التدريب لتحقيق أهداف التعلم .

وأما دراسة نساوي (Nassazi، 2013) التي هدفت إلى التعرف على أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين ، وكذلك التعرف على أساليب التدريب المستخدمة ، واستخدمت الدراسة منهج البحث النوعي ، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (١٢٠) موظفاً في شركة الاتصالات في دولة أوغندا في أفريقيا ، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسة للدراسة . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن التدريب له تأثير واضح نحو الأفضل على أداء العاملين أفراد الدراسة في شركة الاتصالات في أوغندا .

- أن التدريب له أهمية كبيرة ويستفيد منه مديرو الموارد البشرية .
- أن التدريب له أهمية كبيرة ويستفيد منه صناع القرار في قطاع الموارد البشرية .

- أن التدريب له أهمية كبيرة وتستفيد منه المؤسسات الحكومية .
- أن التدريب له أهمية كبيرة وتستفيد منه المؤسسات الأكاديمية .

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الدراسات السابقة حول أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي، أن هناك اتفاقاً فيما بينها في بعض الجوانب، كما اتضح أن هناك اختلافاً فيما بينها في بعض الجوانب الأخرى، وهي كما يلي:

- ١ - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي استعرضتها الدراسة في الهدف وهو التعرف على استخدام أساليب التدريب .

- ٢ - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وأن جميع الدراسات التي استعرضها الباحث كانت دراسات ميدانية.

- ٣ - اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في عينة الدراسة حيث اقتصرت الدراسة الحالية على مشرفي التدريب التربوي، في حين كانت عينة دراسة نعمان (٢٠٠٨م) تتكون من موظفين بالجامعة .

- ٤ - اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في مكان التطبيق حيث طبقت الدراسة الحالية على مستوى المملكة العربية السعودية، في حين طبقت دراسة آل ملهي (١٤٣١هـ) بمدينة الرياض، وأما دراسة نعمان (٢٠٠٨م) طبقت في جامعة تعز باليمن.

استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي: طريقة بناء أداة الدراسة، اختيار منهج مناسب للدراسة، اختيار عينة مناسبة للدراسة، اختيار أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة.

- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بانفرادها في تطبيقها على مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية .

- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بانفرادها بالتركيز على تطبيق أساليب التدريب التربوي وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية .

إجراءات الدراسة: يتناول الباحث في هذا الفصل الإطار الميداني للدراسة على النحو التالي:

منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يقصد به ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته

استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً (العساف، ١٤٢٧هـ، ص ١٩١). وبناء عليه، تم وصف واقع تطبيق أساليب التدريب التربوي وأهميتها عن طريق إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة المعدة لذلك .

مجتمع الدراسة: يتكون أفراد مجتمع هذه الدراسة من جميع مشرفي التدريب التربوي، في الفصل الدراسي الأول والثاني للعام الدراسي ١٤٣٤/١٤٣٥هـ، وقد بلغ عدد مراكز التدريب التربوي التي

شاركت في تعبئة الاستبانة (٤٠) مركزاً تدريبياً تتبع لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية. وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة ، وقد عاد منها (١٩١) استبانة .

خصائص مجتمع الدراسة: يتصف أفراد مجتمع الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة، يمكن توضيحها في الجدول رقم (١).
جدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً

لمتغيرات الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	متغيرات الدراسة	
٦٩,٦	١٣٣	بكالوريوس	المؤهل الدراسي
٢٣,٠	٤٤	ماجستير	
٦,٣	١٢	دكتوراه	
١,٠	٢	غير مبين	
٢١,٥	٤١	قصيرة (أقل من ٥ سنوات)	الخبرة في مجال التدريس التربوي
٢٠,٤	٣٩	متوسطة (٥ إلى ١٠ سنوات)	
٥٥,٥	١٠٦	طويلة (أكثر من ١٠ سنوات)	
٢,٦	٥	غير مبين	

أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة وتكونت من

قسمين :

١ - القسم الأول: يتكون هذا القسم من معلومات عامة عن أفراد الدراسة تتعلق بالمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في مجال التدريب التربوي .

٢ - القسم الثاني: يتكون هذا القسم من (١٤) أسلوباً للتعرف على درجة تطبيق أساليب التدريب التربوي وأهميتها .

وطلب الباحث من أفراد الدراسة الإجابة عن بوضع علامة () أمام واحد من الاختيارات التالية :

١ - معدومة ٢ - منخفضة ٣ - متوسطة ٤ - عالية .

وتم تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي على النحو التالي :

١ - ١ - ١,٧٥ معدومة

٢ - ١,٧٦ - ٢,٥٠ منخفضة

٣ - ٢,٥١ - ٣,٢٥ متوسطة

٤ - ٣,٢٦ - ٤ عالية

وتم توزيع الأساليب الـ (١٤) على محورين ، يمكن توضيحها في الجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٢) يوضح توزيع أساليب التدريب على محاور الدراسة

اسم المحور	عدد أساليب التدريب
تطبيق أساليب التدريب التربوي	١٤ (من ١ إلى ١٤)
أهمية أساليب التدريب التربوي	١٤ (من ١ إلى ١٤)

صدق الأداة: بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية تم

قياس صدقها كما يلي :

أ- صدق المحكمين (الظاهري):

قام الباحث بعرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٤) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، و(١٨) من مشرفي التدريب التربوي. وبعد أن جمعت آراء المحكمين، قام الباحث بفحصها ومقارنتها حول عبارات الاستبانة، فتوصل إلى ما يلي :

- صلاحية استبانة الدراسة ؛ لتطبيقها على أفراد الدراسة .

- أنها تتصف بدرجة مناسبة من صدق المحكمين، وعلى هذا يمكن اعتبارها أداة مناسبة للدراسة.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة استخدم الباحث معامل الارتباط لبيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الأداة. وقد جاءت عبارات الاستبانة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وهذا يدل على أن أداة الدراسة صادقة وتقيس الجوانب التي أعدت من أجل قياسها .

ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، عن طريق الحاسب الآلي في مركز بحوث كلية التربية

بجامعة الملك سعود، والجدول رقم (٣) يوضح معامل الثبات لمحوري أداة
الدراسة، وهي:

جدول رقم (٣)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحوري الاستبانة

الرقم	محاور الاستبانة	معامل الثبات
١	تطبيق أساليب التدريب التربوي	٠,٨٠
٢	أهمية أساليب التدريب التربوي	٠,٨٢

يتضح من الجدول رقم (٣) أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) تتراوح بين (٠,٨٠) إلى (٠,٨٢)، وهذه القيمة تشير إلى أن معامل ثبات الاستبانة مرتفع بدرجة عالية جداً، حيث إن درجة معامل ثبات أداة الدراسة المرتفعة بالإضافة إلى عرضها على (٢٢) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في مجال الإدارة التربوية، ومشرفي التدريب التربوي واستشارة المختصين في مجال التحليل الإحصائي في مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود، ثم مراجعتها لغوياً قبل صياغتها النهائية، يمكن أن يعتبر دليلاً على صدق أداة الدراسة وصلاحيتها بحيث يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف هذه الدراسة، وكذلك يمكن اعتبار هذه الاستبانة أداة مناسبة للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية: قام الباحث باعتماد أنسب الأساليب

الإحصائية لطبيعة هذه الدراسة، وهي:

معامل ارتباط بيرسون، معامل ثبات ألفا كرونباخ، التكرارات، النسب

المئوية، المتوسطات الحسابية، تحليل التباين.

عرض النتائج ومناقشتها

يشمل هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها، وهي كما يأتي:

السؤال الأول : ما درجة تطبيق أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة عن تطبيق أساليب التدريب التربوي مرتبة تنازلياً . والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو تطبيق أساليب التدريب التربوي مرتبة تنازلياً .

الترتيب	درجة التطبيق	المتوسط الحسابي	أساليب التدريب التربوي
١	عالية	٣,٥٧	أسلوب النقاش الجماعي
٢	عالية	٣,٤٦	أسلوب الحوار
٣	متوسطة	٣,٢٤	أسلوب العصف الذهني
٤	متوسطة	٣,١٧	أسلوب المشغل التربوي
٥	متوسطة	٣,١٥	أسلوب المحاضرة
٦	متوسطة	٢,٨٤	أسلوب القصص
٧	متوسطة	٢,٨١	أسلوب حل المشكلات
٨	متوسطة	٢,٥٨	أسلوب الاستقصاء والاستكشاف

الترتيب	درجة التطبيق	المتوسط الحسابي	أساليب التدريب التربوي
٩	منخفضة	٢,٥٠	أسلوب دراسة الحالة
١٠	منخفضة	٢,٤٨	أسلوب تمثيل الأدوار
١١	منخفضة	٢,٤٤	أسلوب الألعاب التدرجية
١٢	منخفضة	٢,٠٩	أسلوب الزيارات الميدانية
١٣	منخفضة	١,٩٦	أسلوب التعليم المبرمج
١٤	منخفضة	١,٩٤	أسلوب المباريات الإدارية
	متوسطة	٢,٧٤	المتوسط الكلي

يتضح من الجدول رقم (٤) ما يلي :

أولاً - تكون محور تطبيق أساليب التدريب التربوي من أربعة عشر أسلوباً منها أسلوبان يطبقان بدرجة عالية. وستة أساليب تطبق بدرجة متوسطة ، وستة الأساليب الأخيرة تطبق بدرجة منخفضة وأخيراً لم يحصل أي أسلوب من أساليب التدريب على درجة معدومة . وهذا يعني أن جميع أساليب التدريب التي وردت في هذا المحور تطبق فعلاً بدرجة عالية ومتوسطة ومنخفضة ، لدى مشرفي التدريب التربوي من وجهة نظرهم .

ثانياً - تراوح المتوسط الحسابي لدرجة تطبيق أساليب التدريب التربوي لدى مشرفي التدريب التربوي بين (١,٩٤) وبين (٣,٥٧). وعلى هذا كانت درجة التطبيق لهذه العبارات بين منخفضة وعالية .

ثالثاً - جاء المتوسط الحسابي الكلي للمحور الأول "تطبيق أساليب التدريب التربوي" (٢٠٧٤) أي أن درجة تطبيق أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي متوسطة من وجهة نظر مشرفي التدريب أفراد الدراسة. أظهرت إجابات أفراد الدراسة عن محور تطبيق أساليب التدريب التربوي درجة متوسطة، أي أن مشرفي التدريب يطبقون أساليب التدريب التربوي بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد الدراسة من مشرفي التدريب. حيث جاء أسلوب النقاش الجماعي بالمرتبة الأولى، وأسلوب الحوار بالمرتبة الثانية وكلاهما حصل على درجة عالية. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن مشرفي التدريب التربوي يرون في هذين الأسلوبين أنهما يتيحان الفرصة لمشاركة المتدربين وإبداء آرائهم فيما يطرح بالمادة التدريسية، وكذلك يمتاز أسلوب النقاش الجماعي وأسلوب الحوار بدرجة عالية من الاتصال المستمر بين مشرفي التدريب والمتدربين، مما يجعلهم لا يشعرون بالملل والضجر من طول الوقت الذي يمكثونه في القاعة التدريسية. ويساعد هذان الأسلوبان مشرفي التدريب على تحقيق أهداف العملية التدريسية المنشودة بطريقة سهلة ومحبة لدى مشرفي التدريب والمتدربين. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة آل ملهي (١٤٣١هـ) حيث كانت درجة تطبيق الأساليب التدريسية الحديثة في البرامج التدريسية عالية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجتي دراسة حمرون (١٤٢٨هـ)، ودراسة الهاجري (١٤٣٥هـ) حيث كانت درجة تطبيق أسلوب المشغل التربوي عالية، وجاء بالمرتبة الأولى. وجاء أسلوب التعليم المبرمج بالمرتبة الثالثة عشرة، وأسلوب المباريات الإدارية بالمرتبة الرابعة عشرة والأخيرة وكلاهما حصل على درجة

منخفضة. وتعزى هذه النتيجة إلى أن مشرفي التدريب التربوي يرون أن هذين الأسلوبين التدريبيين يحتاجان إلى وقت طويل نسبياً لتنفيذهما أثناء العملية التدريسية، وربما يرون أن تكلفتها المالية مرتفعة لذلك يطبقهما مشرفو التدريب التربوي بدرجة منخفضة. وعلى ذلك جاء ترتيب أسلوب التعليم المبرمج بالمرتبة قبل الأخيرة، وأسلوب المباريات الإدارية بالمرتبة الأخيرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حمرون (١٤٢٨هـ) حيث كانت درجة تطبيق أسلوب التعليم المبرمج منخفضة.

السؤال الثاني: ما درجة أهمية أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة عن أهمية أساليب التدريب التربوي مرتبة تنازلياً. والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو أهمية أساليب التدريب التربوي مرتبة تنازلياً .

الترتيب	درجة الأهمية	المتوسط الحسابي	أساليب التدريب التربوي
١	عالية	٣.٧٣	أسلوب الحوار
٢	عالية	٣.٧٢	أسلوب النقاش الجماعي
٣	عالية	٣.٥٩	أسلوب العصف الذهني
٤	عالية	٣.٤١	أسلوب المشغل التربوي

الترتيب	درجة الأهمية	المتوسط الحسابي	أساليب التدريب التربوي
٥	عالية	٣.٣٨	أسلوب حل المشكلات
٦	عالية	٣.٢٩	أسلوب القصص
٧	متوسطة	٣.١٣	أسلوب دراسة الحالة
٨	متوسطة	٣.١١	أسلوب الاستقصاء والاستكشاف
٩	متوسطة	٣.١٠	أسلوب تمثيل الأدوار
١٠	متوسطة	٢.٩٩	أسلوب الزيارات الميدانية
١١	متوسطة	٢.٩٦	أسلوب الألعاب التدريبية
١٢	متوسطة	٢.٩٥	أسلوب المحاضرة
١٣	متوسطة	٢.٧٥	أسلوب التعليم المبرمج
١٤	متوسطة	٢.٦٧	أسلوب المباريات الإدارية
	متوسطة	٣.٢٠	المتوسط الكلي

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي :

أولاً - تكوّن محور أهمية أساليب التدريب التربوي من أربعة عشر أسلوباً منها ستة درجة أهميتها عالية. وثمانية أساليب درجة أهميتها متوسطة ، وأخيراً لم يحصل أي أسلوب من أساليب التدريب على درجة منخفضة ومعدومة . وهذا يعني أن جميع أساليب التدريب التي وردت في هذا المحور درجة أهميتها عالية ومتوسطة ، لدى مشرفي التدريب التربوي من وجهة نظرهم .

ثانياً - تراوح المتوسط الحسابي لدرجة أهمية أساليب التدريب التربوي لدى مشرفي التدريب التربوي بين (٢.٦٧) وبين (٣.٧٣). وعلى هذا كانت درجة أهمية هذه العبارات بين متوسطة وعالية .

ثالثاً - جاء المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثاني أهمية أساليب التدريب التربوي (٣.٢٠) أي أن درجة أهمية أساليب التدريب لدى مشرفي التدريب التربوي متوسطة من وجهة نظر مشرفي التدريب أفراد الدراسة.

وأشارت إجابات أفراد الدراسة عن محور أهمية أساليب التدريب التربوي بدرجة متوسطة، أي أن مشرفي التدريب يهتمون بأساليب التدريب التربوي بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد الدراسة من مشرفي التدريب. حيث جاء أسلوب الحوار بالمرتبة الأولى، وأسلوب النقاش الجماعي بالمرتبة الثانية وكلاهما حصل على درجة أهمية عالية. ويرجع السبب في ذلك إلى أن مشرفي التدريب التربوي يرون أهمية هذين الأسلوبين التدريبيين لأنهما يفتحان للمتدربين مجال المشاركة الفعالة والاتصال الفعال بين مشرفي التدريب والمتدربين، وكذلك قلة التكلفة المالية لهما وفي نفس الوقت يحقق مشرف التدريب التربوي أهداف العملية التدريبية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة آل ملهي (١٤٣١هـ) حيث حصلت الأساليب التدريبية الحديثة على درجة أهمية عالية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نعمان (٢٠٠٨م) حيث حصلت الأساليب التدريبية الحديثة على درجة أهمية منخفضة.

وجاء أسلوب التعليم المبرمج بالمرتبة الثالثة عشرة، وأسلوب المباريات الإدارية بالمرتبة الرابعة عشرة والأخيرة وكلاهما حصل على درجة أهمية متوسطة. ويرجع السبب في ذلك إلى أن مشرفي التدريب التربوي يرون أن

هذين الأسلوبين التدريبيين يستغرقان وقتاً طويلاً ويكلفان مبالغ مالية كبيرة لذلك جاءت ترتيبهما الأخيرة من قائمة أساليب التدريب التربوي. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نعمان (٢٠٠٨م) ونتيجة دراسة آل ملهي (١٤٣١هـ) حيث حصلت الأساليب التدريبية الحديثة على درجة أهمية منخفضة وعالية.

السؤال الثالث: هل تختلف آراء أفراد الدراسة في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغيري الدراسة (المؤهل الدراسي، الخبرة في مجال التدريب التربوي)؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين، وذلك لتحديد درجة اختلاف وجهات النظر بين أفراد الدراسة باختلاف متغير المؤهل الدراسي. والجدول رقم (٦) يوضح ذلك

جدول رقم (٦)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في محاور الدراسة باختلاف المؤهل الدراسي.

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	\bar{y}_i
٠.٠١	٠.١٤١	٥.٦١	١١.٢١٣	٢	بين المجموعات	تطبيق أساليب التدريب
		٣٩.٦٢	٧٢١١.٥٦	١٨٢	داخل المجموعات	التدريب التربوي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	آراء
٠.٠٥ دلالة	٢,٧٢	١١٣,٦٩	٢٢٧,٣٧٦	٢	بين المجموعات	أهمية أساليب
		٤١,٨٠	٧٧٧٤,٤٣٣	١٨٦	داخل المجموعات	التدريب التربوي

يتضح من الجدول رقم (٦) أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي باختلاف متغير المؤهل الدراسي، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مشرفي التدريب التربوي باختلاف متغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه). أي أن آراء مشرفي التدريب التربوي أفراد الدراسة متماثلة في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي في محوري الدراسة وهي: (تطبيق أساليب التدريب التربوي، أهمية أساليب التدريب التربوي).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراستي يونس (٢٠٠٥م) والهاجري (١٤٣٢هـ) التي توصلتا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة تعود لمتغير المؤهل الدراسي حول واقع أداء المديرين في مراكز التدريب التربوي.

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين، وذلك لتحديد مدى اختلاف وجهات النظر بين أفراد الدراسة باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب التربوي. والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في محاور الدراسة باختلاف عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب التربوي .

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	تطبيق أساليب التدريب التربوي
غير دالة	١,٢٦٥	٥٠,٥٠	١٠١,٠٠١	٢	بين المجموعات	أهمية أساليب التدريب التربوي
		٣٩,٩٢	٧١٤٤,٨١	١٧٩	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٢٢٤	٩,٦٤٨	١٩,٢٩٦	٢	بين المجموعات	أهمية أساليب التدريب التربوي
		٤٣,١٣٤	٧٨٩٣,٥٧	١٨٣	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم (٧) أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي باختلاف متغير الخبرة في مجال التدريب التربوي، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مشرفي التدريب التربوي باختلاف متغير الخبرة في مجال التدريب التربوي. أي أن آراء مشرفي التدريب التربوي أفراد الدراسة متماثلة في درجة تطبيق أساليب التدريب وأهميتها لدى مشرفي التدريب التربوي في محوري الدراسة وهي: (تطبيق أساليب التدريب التربوي ، أهمية أساليب التدريب التربوي).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراستي يونس (٢٠٠٥م) والهاجري (١٤٣٢هـ) التي توصلتا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة تعود لمتغير عدد سنوات الخبرة حول واقع أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي.

توصيات الدراسة : بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

١ - كشفت نتائج الدراسة الحالية أن درجة تطبيق أسلوب النقاش الجماعي والحوار من قبل مشرفي التدريب التربوي جاءت عالية، عليه يوصي الباحث بأن تقوم وزارة التعليم بالتأكيد على مشرفي التدريب التربوي بالمحافظة على مستوى التطبيق العالي لأسلوب النقاش الجماعي والحوار، لأن لهما أثراً فاعلاً وإيجابياً في رفع مستوى أداء العملية التدريسية.

٢ - أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن درجة تطبيق أساليب التدريب وهي (دراسة الحالة، تمثيل الأدوار، الألعاب التدريسية، الزيارات الميدانية، التعليم المبرمج، المباريات الإدارية) لدى مشرفي التدريب التربوي جاءت منخفضة، عليه يوصي الباحث بأن تقوم وزارة التعليم بالتأكيد على مشرفي التدريب التربوي بزيادة تطبيق أساليب التدريب المذكورة لدى مشرفي التدريب، لأنها تؤثر سلباً على مستوى أداء العملية التدريسية.

٣ - تبين من نتائج الدراسة الحالية أن درجة أهمية أساليب التدريب وهي (الحوار، النقاش الجماعي، العصف الذهني، المشغل التربوي، حل المشكلات، القصص) لدى مشرفي التدريب التربوي جاءت عالية،

عليه يوصي الباحث بأن تقوم وزارة التعليم بالتأكيد على مشرفي التدريب التربوي بالمحافظة على زيادة درجة أهمية أساليب التدريب المذكورة لدى مشرفي التدريب، لأنها تساهم في رفع مستوى أداء العملية التدريبية وتحقيق أهدافها.

٤ - كشفت نتائج الدراسة الحالية أن درجة أهمية أساليب التدريب وهي (دراسة الحالة، تمثيل الأدوار، الألعاب التدريبية، الزيارات الميدانية، التعليم المبرمج، المباريات الإدارية) لدى مشرفي التدريب التربوي جاءت متوسطة، عليه يوصي الباحث بأن تقوم وزارة التعليم بالتأكيد على مشرفي التدريب التربوي بزيادة درجة أهمية أساليب التدريب المذكورة لدى مشرفي التدريب، لأنها تؤثر سلباً على مستوى أداء العملية التدريبية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة: يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

١ - إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل جميع مراكز التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية، وذلك للتأكد من نتائج هذه الدراسة.

٢ - إجراء دراسة عن واقع استخدام مشرفي ومشرفات التدريب لأساليب التدريب التربوي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

٣ - إجراء دراسة عن واقع استخدام مشرفي ومشرفات التدريب لأساليب التدريب التربوي من وجهة نظر المديرين والمديرات في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

- ٤ - إجراء دراسة عن واقع استخدام مشرفي ومشرفات التدريب لأساليب التدريب التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بالمملكة العربية السعودية .
- ٥ - إجراء دراسة مقارنة عن واقع استخدام مشرفي ومشرفات التدريب لأساليب التدريب التربوي من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية .

* * *

مراجع الدراسة المراجع العربية:

- ١ - أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٤م). مراحل العملية التدريبية، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ٢ - أحمد، حافظ فرج. (٢٠٠٧م). الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، القاهرة، عالم الكتب.
- ٣ - آل ملهي، عبد العزيز بن عبد الله. (١٤٣١هـ). الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٤ - التويجري، فاطمة عبد العزيز. (١٤٣٠هـ). التطوير التنظيمي لإدارات التدريب التربوي للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء إدارة الجودة الشاملة: نموذج مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- ٥ - الحربي، قاسم بن عايل. (٢٠٠٧م). التنمية المهنية للقيادات التربوية لإدارة مدرسة المستقبل بدول الخليج العربي في ضوء القيادة التحويلية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد ١٥، أغسطس. تم استرجاعه بتاريخ <http://www.askzad.com> ١٤٣٥/٧/٢٠ على الرابط:
- ٦ - حمرون، ضيف الله بن غضيان. (١٤٢٨هـ). نموذج مقترح لتطوير إدارات التدريب التربوي بإدارات التربية والتعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- ٧ - البندري بنت إبراهيم الربيعة (١٤٣٢هـ) واقع تطبيقات الإداريات التربويات للخبرات المكتسبة باستخدام نظام قائمة انتقال التعلم (LTSI): تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- ٨ - السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٩م). التدريب الإداري، الأردن، عمان، دار وائل للنشر.
- ٩ - شافي، عائشة. (٢٠٠٦م). اختيار وتدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم والشباب بدولة الإمارات العربية المتحدة في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- ١٠ - شكر، ليلي حسام الدين. (٢٠٠١م). تأثير كل من الأساليب التقليدية والحديثة على فعالية التدريب، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- ١١ - الغامدي، منى ناصر. (١٤٢٣هـ). فاعلية البرامج التدريبية لرفع الأداء الوظيفي لمديرات المدارس ومساعداتها، دراسة تقييمية لبرنامج الإدارة المدرسية بكلية التربية للبنات بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- ١٢ - الفايدي، تنيضب عوادة. (١٤٢٣هـ). تطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

١٣ - نعمان، عائدة عبد العزيز (٢٠٠٨م). علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الجمهورية اليمنية.

١٤ - الهاجري، فيصل بن ناصر. (١٤٣٢هـ). تطوير أداء المديرين في مراكز التدريب التربوي بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

١٥ - يونس، كمال خليل. (٢٠٠٥م). مدى توفر مبادئ التدريب الفعال في برنامج تدريب مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الخليل، تم استرجاعه بتاريخ ٢٢/٧/١٤٣٥هـ على الرابط:

<http://www.khayma.com>

المراجع الأجنبية

1-Nassazi ، Aidah، (2013)، EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE، Evidence from Uganda، Thesis Unpublished ، College of Business Administration ، UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES .

2-Sarabdeen ، Jawahitha، (2013)، Learning Styles and Training Methods، Article ID 311167 ، Communication of The IBIMA Journal .

The study references

Abu-Nasr، M. M. (2014). Stages of The training process. Cairo: The Arab Group for training and publishing.

Ahmed، H. F. (2007). Overall quality in educational institution. Cairo: Alam Alktab.

Al-melahee، A. A. (2009). Modern training methods and the extent of their contribution to the success of security training programs in public security in Riyadh training. ، Naif Arab University for Security Sciences.

Altwaijri، F. A. (2008). Organizational Development departments for educational training for females in Saudi Arabia in the light of the Total Quality Management: Suggested Model، Ph.D. thesis is published، the Department of Education and Psychology، Faculty of Education، University of Princess Norah Abdul Rahman

Alharbe, Q.A.(2007 m). Professional development for educational leaders to manage the school of the future Arab Gulf States in the light of transformational leadership. *Journal of Studies in university education*, Issue 15, August. Retrieved from <http://www.askzad.com>

Hmron, D.G. (2006). A proposed model for the development of educational training departments, departments of Education, unpublished PhD thesis, Educational Administration and Planning Department, Faculty of Education, Umm Al Qura University

Arabia, B. A (2010) The reality of educational administrators applications of the experience gained by using the menu system, learning transmission (LTSI): conceived proposal, Ph.D. thesis unpublished, Department of Educational Administration, College of Education, *King Saud University*.

Alsakarneh, B.K. (2009). Management training. Amman, Jordan, Dar Wael for publication.

Shafi, A. (2006). Selection and training of educational leadership at the Ministry of Education and Youth of the United Arab Emirates (UAE) in the light of the entrance to the strategic management. Unpublished PhD thesis, Department of Comparative Education and Educational Administration, *College of Education, Ain Shams University, Egypt*.

Saker, L.H. (2001). The influence of both traditional and modern methods on the effectiveness of training, Riyadh, *Institute of Public Administration*.

Al-Ghamdi, M.N. (2002). The effectiveness of training programs to increase the functional performance of school principals and assistance, program

evaluation study of school administration, College of education for females in Riyadh. Unpublished MA Thesis, Department of Educational Administration, College of Education, King Saud University

Faydi, T.A. (2002). The development of educational training system for Principals of middle and secondary schools in the Kingdom of Saudi Arabia. Unpublished PhD thesis, Department of Education, Faculty of Social Sciences, University of Imam Muhammad bin Saud Islamic University

Naaman, A.A. (2008). The relationship between training and personnel performance in middle-management, a case study at University of Taiz in Yemen, unpublished Master Thesis, Department of Business Administration, College of Administration and Financial Sciences, University of the Middle East Graduate Studies, Republic of Yemen.

Al-Hajri, F.N. (2002). Improve the performance of the trainers in the educational training centers in the Eastern region of Saudi Arabia in the light of contemporary trends, unpublished PhD thesis, Department of Educational Administration, College of Education, King Saud University

Younis, k.k. (2005). The availability of the principles effective training in the training of males and females principals in public schools program in Hebron, retrieved from <http://www.khayma.com>

* * *