

Training Needs of Students' Parents for Mentoring and Counseling Programs - in Al-Makhwah Province

Hussein Mohammed Al-Omar

Ministry of Education || KSA

Abstract: The study aimed to identify the most important training needs for students' parents in general education schools in Al-Makhwah governorate in the Kingdom of Saudi Arabia, and to identify the existence of statistically significant differences between the average of study individuals regarding the training needs due to the difference in the school stage for students' parents of students (primary, intermediate, secondary). The study used the descriptive analytical method. The study population consisted of 420 parents in Al-Makhwah Governorate in the Kingdom

Results of the study came as follows: The arrangement of the training needs from counseling programs of students parents, the first phrase was: the definition of the growth characteristics of students, it was at a great level, from the results also there are statistically significant differences in the training needs of the students' parents of the counseling programs due to the variable of the school stage for student's Parents, there are statistically significant differences in favor of parents whose children study in intermediate schools.

The recommendations reached by the study: the need for training courses for parents of students to be derived from their training needs for programs in the field of guidance and counseling, the need to provide continuous studies on a regular basis to determine training needs on the same category of parents to be a starting point for the development of current guidance and counseling programs or to develop Training programs to meet this need.

Keywords: training, training needs, parents, mentoring and mentoring programs.

الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة لبرامج التوجيه والإرشاد بمحافظة المخوة

حسين بن محمد العُمري

وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوة بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد الدراسة حول الاحتياجات التدريبية تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور من الطلبة (ابتدائي، متوسط، ثانوي). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (420) من أولياء الأمور بمحافظة المخوة بالمملكة، ومن أهم نتائج الدراسة: أن ترتيب الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة من البرامج الإرشادية جاءت أول عبارة: التعريف بخصائص النمو للطلاب، كانت بمستوى كبير، كما بينت النتائج أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة من البرامج الإرشادية ترجع لمتغير المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور من الطلبة. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أولياء الأمور الذين يدرس أبنائهم في المدارس المتوسطة.

من أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: ضرورة أن تكون الدورات التدريبية لأولياء أمور الطلبة نابعة من احتياجاتهم التدريبية للبرامج في مجال التوجيه والإرشاد، ضرورة توفر دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية على الفئة نفسها من الآباء والأمهات لتكون منطلقاً لتطوير برامج التوجيه والإرشاد الحالية أو لاستحداث برامج تدريب تواكب هذا الاحتياج.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الاحتياجات التدريبية، أولياء الأمور، برامج التوجيه والإرشاد.

مقدمة

تشمل رؤية وزارة التعليم وأهدافها الاستراتيجية الطموحة للتواصل والتكامل مع جميع فئات وشرائح المجتمع المحلي وتبادل الأفكار والخبرات التي تخدم العملية التعليمية في دولة المملكة العربية السعودية والمساهمة في بناء منظومة أسرية ومجتمعية تحقق التكاملية بين أولياء الأمور والمدرسة، فضلاً عن تجسيد مبدأ استدامة المشاركة المؤثرة والفعالة في تعليم أبنائنا الطلبة، وتعزيز دورهم كأولياء أمور في تحسين نمو الطلبة أكاديمياً واجتماعياً وذهنياً ومعرفياً.

ويلعب أولياء الأمور دوراً أساسياً في تعلم أبنائهم الطلبة، ولذلك يجب أن يتعاون العاملون بالمدارس مع أولياء الأمور بما يضمن توسيع مشاركتهم في العملية التعليمية وبما يعود في النهاية بالنفع والفائدة على الطلبة. وقد اتخذت إدارة التعليم بمحافظة المخوة مجموعة من الخطوات الفاعلة من خلال وضع استراتيجية متكاملة للشراكة مع أولياء الأمور لبناء رؤية مشتركة تتضمن تمكين وتدريب أولياء الأمور للقيام بدورهم الحقيقي والفعال في العملية التعليمية ووضع منظومة متكاملة والتوعية بأهمية دورهم في عملية التنشئة. تسعى إدارة التوجيه والإرشاد بالإدارة إلى التوعية بأهمية العلاقة التكاملية بين أولياء الأمور والمدرسة والطالب لتنمية وترسيخ حس المسؤولية نحو التعلم وترجمتها عملياً بمشاركة جميع الأطراف المعنية ووضع آلية وبعد زمني محددين لنشر ومشاركة اللوائح وشرحها لأولياء الأمور بشتى الطرق المباشرة والافتراضية ومتابعة جودة تطبيق المدارس لها فضلاً عن وضع برنامج تدريبي على مستوى أولياء الأمور لتعميق فهمهم باللوائح والنظم والإجراءات والبرامج الإرشادية المساعدة.

وتسعى إدارة التوجيه والإرشاد إلى تحقيق نوع من التواصل الإيجابي المستمر مع أولياء الأمور، يتجاوز العلاقة التقليدية التي تتسم بحل الخلافات و ضبط الأبناء و تتبع مردودهم الدراسي وحل مشاكلهم... فالعملية التعليمية التعليمية تحتاج من الجميع الوعي بأهمية التعاون وتظافر الجهود وأن لكل منا دور هام في حياة المتعلمين داخل الفصل أو في البيت، والأهم من ذلك أن الاتصال و التواصل يشكلان السبيل الوحيد لتكامل هذه الأدوار، إيماناً بدورها في تبصير المجتمع بأهداف التوجيه والإرشاد وخطته وبرامجه وخدماته وبناء علاقات مهنية.

هنالك حقيقة ثابتة يسلم بها معظم الباحثين والممارسين في مجال التدريب مفادها أن فاعلية تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية يعتمد أساساً على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية... إذ يترتب على ذلك تقرير النوع المطلوب من التدريب، ومن يحتاج إليه، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محددة أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين، كما يترتب عليها أيضاً تقرير أهداف البرنامج التدريبية بدقة ومعرفة الكفاءات والمهارات المطلوب اكتسابها.

تتلخص مشكلة البحث في الآثار المترتبة على تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية بمستشفى الملك عبد العزيز وهل تؤثر هذا التحديدات على فعالية التدريب؟ وكيفية تحديد هذه الاحتياجات بالمستشفى؟، وما هي النتائج المترتبة على تحديد الاحتياجات التدريبية وما مدى فاعليتها في إنجاح البرامج التدريبية؟ كل هذه الأسئلة يمكن الإجابة عليها من خلال هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

يؤثر مركز الأسرة اقتصادياً واجتماعياً على الفرص المتاحة لنمو الطفل جسدياً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً، وعلى أنواع وأساليب التنشئة الاجتماعية التي تنتقمها الأسرة وتستخدمها مع أبنائها (سيد، 2000)، وبالتالي فإن الأسرة تحدد إلى درجة كبيرة إن كان الطفل سينمو نمواً نفسياً واجتماعياً سليماً أو غير سليم، فهي مسؤولة إلى حد كبير عن تحديد سمات شخصيته وسلوكه في المستقبل.

وتحقيقاً لأهداف التوجيه والإرشاد، ومن منطلق التحديث ومواكبة المستجدات التعليمية وتحقيق أفضل النتائج التعليمية في مجال التوجيه والإرشاد، فقد سعت إدارة التوجيه والإرشاد بالمملكة العربية السعودية إلى تقديم برامج إرشادية، لأولياء أمور الطلبة بهدف نشر ثقافة التكامل بين إدارة التعليم والأسرة ورفع مستوى الوعي المجتمعي، الأمر الذي سيساهم وبشكل فعال في توجيه أولياء الأمور نحو احتياجات أبنائهم الاجتماعية والنفسية والعقلية والشخصية.

وتسعى إدارة التوجيه والإرشاد إلى توعية المجتمع بشكل عام بأهداف ومهام التوجيه والإرشاد ودوره في العملية التربوية وتفعيل خطط العمل وأولياء أمور الطلاب، وذلك عبر برامج إرشادية توجيحية وقائية حيث تعددت المواضيع المطروحة حسب مجالات لتوجيه والإرشاد الوقائية منها والنمائية والتربوية والدينية.

وقد سعت الإدارة أيضاً من خلال هذه الدراسة لاستطلاع أولياء أمور الطلبة عن احتياجاتهم التدريبية من البرامج الإرشادية السابقة التي تنفذها الإدارة بالميدان التربوي تساهم في تفعيل الدور الأساسي لأولياء الأمور في العملية التربوية للأبناء، وتمثل مبررات الدراسة في السؤال الرئيس ما الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوذة من وجهة نظرهم؟

أسئلة الدراسة:

- 1- ما أهم الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوذة؟.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد الدراسة حول الاحتياجات التدريبية تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور من الطلبة (ابتدائي، متوسط، ثانوي)؟.

فروض الدراسة:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوذة
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد الدراسة حول الاحتياجات التدريبية تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور من الطلبة (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوذة.
- 2- التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد الدراسة حول الاحتياجات التدريبية تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور من الطلبة (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

أهمية الدراسة:

1. يفيد تحديد الاحتياجات التدريبية في الحد من الارتجال في طرح برامج تدريبية ومشاركة الأفراد غير المعنيين في هذا البرامج مما يسهم في ترشيد الاتفاق على البرامج التدريبية.
2. ويمكن أن تفيد نتائج الدراسة في تسهيل مهام المدرسة من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية وما يترتب عليها من فوائد عديدة تسهم في إشراكهم في العملية التعليمية والتربوية لأبنائهم وفق الأساليب العلمية الحديثة.
3. كما يؤمل الباحث أن تحديد الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلاب سيؤدي بطريقة علمية إلى الحد من العشوائية والارتجالية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها.
4. كما أن التدريب يساعد أولياء الأمور على تنمية مهاراتهم التي تمكنهم من توجيه وإرشاد أبنائهم.

مصطلحات الدراسة:

- التدريب: هو مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تزويد العمال بالمهارات والخبرات حول عملهم الحالي والمستقبلي ومن ثمة رفع إنتاجيتهم داخل المؤسسة. (الرفاعي، 2007)
- إجرائياً: هو تفعيل دور أولياء أمور الطلاب وتزويدهم من قبل المدرسة ببرامج التوجيه والإرشاد التي يحتاج إليها أبناءهم حتى يتمكنوا من توجيههم وإرشادهم بالطريقة الصحيحة.
- الاحتياجات التدريبية: هي: " مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات الفرد، بهدف إعداد الفرد وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه بدرجة محددة من الجودة والاتقان (الرشيد، 2010)
- إجرائياً: هي برامج يحتاجها أولياء أمور الطلاب تهدف إلى إعداد أبنائهم تسهم في تحسين أداء الأبناء بالمدراس.
- التوجيه والإرشاد: هو خدمة مخططة أو برنامج أو عملية مساعدة أو علاقة مهنية تهدف إلى مساعدة الفرد على تحقيق ذاته وحل مشكلاته وتحقيق التوافق الشخصي التربوي والمهني والاجتماعي وتنمية إمكاناته وقدراته. (الرفاعي، 2011)
- إجرائياً: هي برامج وخطط إرشادية مساعدة يحتاجها أولياء أمور الطلاب تساعدهم وتوجههم التوجيه الصحيح لحل مشاكل أبنائهم بالمدراس.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري:

مفهوم التدريب:

المعنى اللغوي للتدريب في اللغة كما يحدده الفيروز " أصل كلمة التدريب والمدرّب هي: تَدَرَّبَ وَدَرَّبَ وَدَرَّبَهُ بِهِ: وفيه تدريباً: بمعنى ضَوَّاهُ، والمُدَّرَّب: المنجد المجرب والمصاب. بالبلايا. (الفيروز، 1413هـ: 106)

ويعرف التدريب في معجم العمل على أنه " مجموعة الفرص المنظمة الموجهة لتحقيق المزيد من النمو المهني للقوى العاملة

ويعرفه الجوهري بأنه نشاط مخطط له، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة ومقدرة وإنتاجية عالية. (الجوهري، 2007: 16)

وهناك من يعرف عملية التدريب بأنها " تلك العملية المتكاملة التي تسبق التعيين في الوظيفة القيادية، أو تلحق عملية التعيين، بحيث تستهدف تنمية القدرات الخاصة، والعامّة للقائد الإداري لزيادة فاعليته في أداء ما هو موكل إليه من أعمال بما يعود على المؤسسة بالنفع العام حيث يصاحبها التطور والتقدم، مع سرعة الأداء والتغلب على العقبات التي تعترض طريق الإنجاز.

ويرى الوزان أن التدريب هو " عملية مخططة مركبة مستمرة تهدف إلى تنمية قدرات الفرد وتغيير سلوكه واتجاهاته للارتقاء بمستوى أدائه في العمل"الوزان.

بينما يرى العبد أن التدريب يعني " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم). (خبراء مركز الخبرات المهنية "بميك" 2006).

أما دره فيعرفه بأنه " الجهد المنظم المخطط له لتزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة لتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء) ".

أنه "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم" ص14. (الطعاني، 2002: 14) وعرف التدريب بأنه عملية مستمرة منظمة، شاملة تهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف وإكسابهم المهارات والخبرات الهادفة إلى تطوير العاملين لفرص تحسين الإنتاج كمّاً ونوعاً، بالإضافة إلى تعديل سلوك الأفراد والجماعات وتوجيه اتجاهاتهم وتطوير أساليب التفكير وصولاً لتحقيق أهداف المنشأة. (الطعاني، 2002: 22).

يتضح مما سبق أن التوجيه والإرشاد بالإدارة يعمل على التوعية بأهمية الرابطة التكاملية خلال أولياء الأمور والمدرسة والطالب لتطوير وترسيخ حس المسؤولية اتجاه التعلم وتطبيقها عملياً بمشاركة كافة الأطراف المعنية ووضع آلية وبعد زمني معينين لنشر ومشاركة اللوائح وتوضيحها لأولياء الأمور بمختلف الطرق المباشرة والافتراضية ومتابعة جودة تطبيق المدارس لها زيادة عن وضع برنامج تدريبي على درجة أولياء الأمور لرفع درجة فهمهم باللوائح والنظم والإجراءات والبرامج الإرشادية المساعدة.

كما أن التوجيه والإرشاد خدمة مخططة أو برنامج أو عملية مساندة أو علاقة مهنية الغاية منها مساعدة الفرد على تلبية ذاته وحل مشكلاته والوصول للتوافق الشخصي التربوي والمهني والاجتماعي وتنمية إمكاناته وقدراته.

أهمية التدريب:

من المؤكد أن للتدريب أهمية كبيرة للإنسان وخصوصاً في هذا الوقت الذي يتسم بالانفجار المعرفي والتقدم العلمي في جميع جوانب الحياة.

والتدريب يعمل على رفع كفاءة المتدربين وتعويدهم على اختيار أفضل الطرق الموصلة إلى أفضل إنتاج على المستويين الفردي والجماعي.

ويعد التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها.

و التدريب المستمر ينمي المهارات والقدرات التي تتلاءم مع الثورة العلمية والتكنولوجية، فتعدد المهارات والمؤهلات يوصل إلى القدرة على الإبداع والتصور والابتكار والعمل في مجموعات. (الشثري، 2003) وأن التدريب لم يعد أمراً يقوم به الفرد مرة واحدة في حياته بل شيئاً لا بد من تكراره أو المداومة عيه مدى الحياة".

ولقد وليم (2009: 137) إلى أن أهمية التدريب تتضح من خلال استعراض الفوائد التي يمكن أن يجنيها المتدربون ومؤسساتهم من القيام بعمليات ذلك التدريب ومن أهمها:

- زيادة إنتاجية الموظف بسبب زيادة معارفه وتحسين مهاراته في العمل.
- ارتفاع الروح المعنوية للمتدربين كونهم يعتبرونه مكافأة لهم على الأداء الجيد.
- تحسين القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات.
- زيادة قدرات المتدربين في التعامل مع التكنولوجيا.

أهداف التدريب:

يقصد بالهدف التدريبي كما ذكر موسى "هو النهاية المرجوة والنتائج المطلوب في أداء المتدربين" ص49. ولذلك فإن التدريب يهدف إلى رفع مستوى الإنتاج وتحسينه من الناحيتين الكمية والنوعية، وتجديد خبرات ومعلومات الموظفين، وتنمية الميول الإيجابية لدى العاملين تجاه العمل والآخرين، وتنمية شعورهم بالانتماء، واستخدام أحدث الطرق والأساليب والأجهزة التي تنمي مهارات أداء العاملين. ومن المؤكد أن معرفة أهداف التدريب تعد من أهم المراحل قبل ممارسة أي نشاط تدريبي لأنها تعد بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاهاته، وفي ضوء تلك الأهداف تحدد الممارسات والفعاليات والوسائل تبعاً لحاجات المتدربين، كما أنها تسهم في عملية تقويم وقياس أثر التدريب. (الطعاني، 2002: 17).

ومن خلال استعراض الباحث لمفهوم التدريب تبين أن التدريب يعتبر نشاطاً مخططاً في ضوء أهداف واضحة ومحددة.

وقد اتفق كل من الطعاني في تصنيف أهداف التدريب إلى ثلاثة مجالات هي:

- 1- أهداف تدريبية عامة: وهي التي تسعى إليها كل منظمة أو مؤسسة في مجال عملها اليومي.
 - 2- أهداف تدريبية لحل المشكلات: وهي أهداف مؤقتة لحين اتخاذ القرارات بشأن هذه المشكلات.
 - 3- أهداف تدريبية ابتكارية: وهي أهداف طويلة المدى، تحقق للأفراد تدريباً على المبادأة والابتكار وترتبط بكل ما هو جديد في مجال التدريب، وتعد أعلى مستويات المهام التدريبية.
- وذكر "العزاوي" أن لكل برنامج أهداف وخطط تدريبية حتى يحقق البرنامج النجاح، والتدريب له أهداف

منها:

- زيادة كفاءة المعلم مما يساعده على أداء وظيفته بشكل جيد.
- تحسين أداء الفرد المعلم وتطويره يجعله راضياً عن عمله.
- تنمية بعض الاتجاهات السليمة نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين في حقل التربية والتعليم.
- تزويد المتدربين من المعلمين بالمعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وغيرها.
- تنمية الرغبة في استخدام قدرات المعلم استخداماً أفضل من استخدامه لها من قبل. (العزاوي، 2006: 55)

الاحتياجات التدريبية:

إن الآراء والمفاهيم التي يطرحها الباحثون والكتاب في مجال الإدارة والتدريب عن مصطلح الاحتياجات التدريبية وتحديدها كثيرة وتأخذ بأنها: " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد المتعلقة بمهارات وخبرات وآراء وسلوكيات واتجاهات الفرد ليكون لائقاً لشغل وظيفة ما وأداء الاختصاصات بكفاءة عالية". وايضا هي: " مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد، بهدف إعداده وتمهينه وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان". (العزاوي، 2006).

وقد عرفت الحاجة التدريبية بأنها: وجود تناقص، أو اختلاف حالي، أو مستقبلي بين وضع قائم، وبين وضع مرغوب فيه، في أداء منظمة، أو وظيفة، أو موظفين في أي من المعارف، أو المهارات أو الاتجاهات، أو في هذه النواحي جميعاً.

ويستخدم بعض الكتاب والباحثين تعبير الاحتياجات التدريبية ليدل على مشكلات محددة يراد حلها عن طريق تدريب شاغلي الوظيفة. والاحتياجات التدريبية أيضاً بأنها الطريقة لمعرفة طبيعة ومدى مشكلات الأداء، وكيف يمكن حلها.

وحدد "العزاوي" مفهوم الاحتياجات التدريبية بأنه ما يحتاجه الموظفون من تدريب لتنمية مهاراتهم من: (العزاوي، 2006: 313).

- المعارف والمهارات الإدارية والفكرية.
- المعارف والمهارات السلوكية.
- المعارف والمهارات الفنية.
- أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية:

وتحديد الاحتياجات التدريبية يهدف إلى سد الفجوة في الأداء الحالي لشاغل الوظيفة من خلال برامج أو أنشطة تدريبية (فردية أو جماعية) لتزويده:

- معارف عن الوظيفة
- مهارات لكيفية أدائها.

يتضح مما سبق أن للتدريب أهمية كبيرة للإنسان وخصوصاً في هذا الوقت الذي يتصف بالانفجار المعرفي والنمو العلمي في كافة مناحي الحياة وأن التدريب يعمل على زيادة مستوى كفاءة المتدربين وتنع على اختيار أحسن الطرق الموصلة إلى أفضل إنتاج على المستويين الفردي والجماعي.

ويعتبر التدريب حجر الزاوية في مجال تنمية كفاءة العاملين في مختلف المجالات المتنوعة وفي جميع المنشآت على اختلاف أشكالها.

وأن التدريب المستمر يطور المهارات والقدرات التي تتناسب والثورة العلمية والتكنولوجية، فتعدد المهارات والمؤهلات يوصل إلى القدرة على الإبداع والتصور والابتكار والعمل في مجموعات.

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

أن التدريب هو المدخل الأساس لتنمية القوى البشرية في المؤسسات التعليمية وعليه فإن الاستثمار الأمثل يمكن أن يحدث تطور وتقدم في المؤسسات التعليمية من خلال توفير الاحتياجات التدريبية.

ويعرفها الأحمد بأنها: "مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء عملهم على الوجه الأكمل متمثلاً في معلومات المتدربين ومهاراتهم، وطرائق التعلم والتعليم التي يستخدمونها، وما يتبع ذلك من مهارات في الأداء وتطوير الاتجاهات الإيجابية" (الأحمد، 2005: 208).

أما عطوان "هي الفرق بين ما يجب تنفيذه من قبل المعلم بدرجة عالية من الكفاءة والمهنية وبين ما يقوم به على أرض الواقع، ويضيف أن بعض المعلمين لديهم قدرات وإبداعات غير مكتشفة فيأتي التدريب ليطلق هذه القدرات ويكشف عن هذه الإبداعات" (عطوان، 2008: 52).

ويخلص الباحث إلى أن الاحتياجات التدريبية يجب أن تحدث التغيير المطلوب في معلومات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، مما ينعكس بالإيجاب على المخرجات ومستوى أداء المؤسسة التعليمية.

المفاهيم الأساسية لتحديد الاحتياجات التدريبية:

قد حدد توفيق المفاهيم الأساسية للاحتياجات التدريبية كما يلي: (توفيق، 2007، 17-18)

1. تحليل الأداء (مخرج الوظيفة/ العلمية).
2. تحليل المهمة (غير المهمة).
3. دراسة البراعة والحرفية (مدخل المعرفة/ المهارة).
4. مسح الاحتياجات التدريبية (مدخل المعرفة/ المهارة)

أهمية الاحتياجات التدريبية:

وقد حدد أبو غليون أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال التأكيد على المبادئ التالية (أبو غليون، 2010م، 66):

- اعتبار عملية تحديد الاحتياجات الأساس التي يقوم عليه التدريب وذلك تعتبر نقطة الانطلاق.
- المساعدة في تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق التدريب من خلال مقارنة الكفايات والمهارات المختلفة المتاحة في المنظمة.
- تحديد الاحتياجات الفعلية وبالتالي الفئات المستهدفة بالتدريب ونوع التدريب.
- تعتمد هذه العملية على الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها.
- تهدف إلى تخفيض النفقات وتقليل من الإهدار، من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة. وكذلك رفع كفاءة الأداء.
- الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها.

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

أما ناصر فقد تحدث عن مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية وهي كالآتي: (الشثري، 2003: 59):

1. عدم توفر الوقت.
2. عدم وجود نظام ومصادر بيانات كافية.
3. رفض الإدارة السماح للخبراء بالنظر في عملياتها الداخلية وتفضيل النظرة السطحية للاحتياجات التدريبية.
4. قلة معرفة العاملين بكيفية إجراء التحليلات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.
5. عدم قناعة العاملين المستهدفين بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم استيفاء البيانات الحقيقية منهم.

أما أبو النصر صنفها إلى مجموعتين من المعوقات، الأولى: تتعلق بالأفراد، والثانية: تتعلق بالمؤسسة وهي:

(عبد الوهاب، 2009: 130)

أ- المعوقات المتعلقة بالأفراد:

1. ضعف وعي الأفراد في إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
 2. الاهتمام بالكم وليس بالكيف في محصلة التدريب، أي كم عدد من اجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية
 3. قلة التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في الإدارات الأخرى.
- ب- المعوقات المتعلقة بالمؤسسة:

1. التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية.
 2. قلة التنسيق بين الإدارات الأخرى بخصوص تحديد الاحتياجات التدريبية.
 3. قلة النظر إلى التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات الفردية.
- يتضح أن التغلب على هذه المعوقات يحتاج إلى اجتهاد القائمين على المؤسسة بتوفير كل ما يلزم من احتياجات وإمكانات لتدريب العاملين، لأن ذلك ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة من حيث النمو المهني للعاملين، وجودة أدائهم والإنجاز السريع للأعمال.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

1. الاستبانة.
 2. المقابلة.
 3. الملاحظة.
 4. الاختبارات.
 5. دراسة التقارير السجلات وتقويمها.
 6. اللجان الاستشارية.
 7. مفكرة العمل اليومية.
 8. قوائم الاحتياجات التدريبية.
 9. تحليل الدراسات العلمية والأكاديمية.
- لأغراض تحقيق أهداف الدراسة فقد قام الباحث بتطوير الدراسة لقياس مدى الحاجة التدريبية لموظفي المكتبات في الجامعات الأردنية. وقد تم إعداد كل من الاختبار والبرنامج بعد الرجوع إلى الأدب المتعلق بأهمية التخطيط لتدريب الكوادر العاملة في المكتبات وقد تكون المقياس من (26) سؤالاً وزعت على مجالات أمام كل سؤال خمسة خيارات حسب مقياس ليكرت الخماسي (عالية جداً- عالية- متوسطة - ضيف- لا احتاج) وقد وزع المقياس على معظم الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.

تحديد نوع الاحتياجات الضرورية للمتدرب:

الاحتياجات التدريبية تختلف لكل نوع من أنواع التدريب، وهذه الاحتياجات هي بمثابة الأساليب والأسباب التي تدعو إلى تنظيم البرامج التدريبية باختلاف أنواعها فهناك برامج الإعداد، وبرامج التطوير والتجديد والتثقيف وغيرها. ويحتاج المتدرب عموماً لكي يستفيدوا من برامج التدريب المعدة لتدريبه الآتي:

1- توفير مدرّبين أكفاء:

فالمدرّب الذي لا يعلم أساليب التدريب، قد يكون معلم فاشل، وذلك يرجع إلى أحد الأسباب التالية: (Miller, 1993,p 90)

- قد يصرف النظر ويتجاهل المدرّب تدريس كل العملية، وذلك لأنها أصبحت من الأساسيات لديه، ولكن المتدرب لا يعلم ذلك، على المدرّب أن يربط جميع المعلومات الأساسية وتقديمها إلى المتدرب.
- قد يركز المدرّب على بعض الأمور التي يعتقد بأهميتها ويستغرق فيها وقتاً طويلاً.
- قد يكون المتدرب غير صبور مع بعض المتدربين الذين لا يفهمون بسرعة، ومن ثم يعتقد أن هذا المتدرب بليد.

- قد يجد صعوبة في التدريس واستخدام الكلمات المناسبة التي توصل المعنى.
- قد يكون المدرب عدائيا اتجاه المتدرب، وذلك بسبب عدم معرفته في العلاقات الإنسانية، فالمدرب الجيد يستطيع اكتساب ثقة المتدربين وتعاونهم.
- لذلك يجب على المدرب أن يكون ملما بأساليب التدريب إلماما تاما، وذلك لإحداث الأثر المطلوب. هناك اعتبارات كثيرة على المدربين أن يضعوها في اعتبارهم. فمثلا الفروق الفردية بين المتدربين تؤثر بطريقه أو بأخرى على نتائج التدريب، وينبغي أن يتم تعديل التدريب ليتلاءم مع مثل هذه الفروق. (Miller, 2008, p12).
- فعملية التدريب يتذكر كبار السن بدرجة اقل ممن يصغروهم سنا، وهذا متعلق بضعف ذاكرتهم قصيرة المدى، فضعف ذاكرتهم هذا من شأنه أن يقلل من فرص التقدم في التعلم أثناء عملية التدريب، خاصة في مواقف مثل حل المشكلات والمعوقات، ولذلك من الملاحظ أن أداء كبار السن في المهام التدريبية التي تتكون من عدة خطوات يكون اقل من سرعة ولكن أكثر دقه وخبرة. (طالب، 2004: 306).
- 2- توفير مكان ملائم:

مكان التدريب ينبغي أن يتوفر في أثاث ملائم للمتدربين حيث يتاح لكل مشترك مقعد وطاولة إذ انه يحتاج لأن يكتب أو يقوم ببعض الأنشطة التدريبية. فأى دورة بغض النظر عن عدد المشاركين قد تتطلب تقسيم المشتركين عدة مجموعات صغيرة ولعب الدور قد يتطلب التكرار والمحاكاة، حيث يشترك فريق يكون من فردين أو ثلاثة أفراد أما المناقشات فقد تتطلب مجموعات فرعية. لذلك يعتبر التأكد من وجود المكان الملائم للتدريب أمرا ضروريا.

ومن أسباب نجاح البرامج التدريبية توفر الأماكن الملائمة لتنفيذ هذه البرامج وقد لا تتحقق الأهداف المقررة بسبب سوء مكان التدريب. فمناخ التدريب يؤثر على حجرة الدراسة وترتيبات التدريب خارج المباني ومكان العمل وغير ذلك من المواقع، في اختيار نوع النشاط. وهنا لابد من التأكد من أن المناخ أو بيئة التدريب مجهزة بشكل جيد، مثل وجود المعدات السمعية والبصرية، وكذلك الساحات المفتوحة للنشاط. وتكون إجراءات التنظيم والترتيب تحت هيمنة المدرب، مع توفير الأجهزة والألات المساعدة عند الحاجة إليها.

- 3- توافر حوافز للمتدربين:

ينبغي أن يوجد دافع عند العاملين لكي يقبلوا على التدريب، بدافع تحسين أدائهم وتطوير كفاياتهم. وتتكون الدوافع من عدة عوامل معقدة هي التي تبقى نشاط الفرد قويا، هذا النشاط هو الذي يأخذ على عاتقه تحقيق الأهداف الشخصية. ويوجد العديد من النظريات التي فسرت الدافعية مثل نظرية هرمية الحاجات لماسلو والتي تفترض وجود خمسة مستويات من الحاجات (الفسولوجية، والحاجة إلى للأمن و الانتماء و التقدير، والحاجة إلى تحقيق الذات). وتنشط الحاجات في المستويات العليا كلما تم إشباع الحاجات في المستويات الدنيا. وهناك نظرية: هيرزبرج الذي ميز عاملين مؤثرين في عمل الدافعية، وهي المحفزات وعوامل الإبقاء أو الإدامة. وكل من العاملين يتضمن مجموعات مستقلة من المكونات، مجموعة المحفزات المرتبطة بالرضا عن العمل. أما مجموعات الإبقاء والإدامة فهي مرتبطة بعدم الرضا عن العمل. مكونات المحفزات تشبع الحاجات ذات المستوى الأعلى، الحاجة للتقدير وتحقيق الذات، بينما مكونات الإدامة تشبع الحاجات الدنيا مثل الحاجة إلى الأمن والانتماء.

- 4- توفير وسائل التنقل:

وسيلة النقل تعتبر في غاية الأهمية بالنسبة للمتدربين إذا قدموا من مناطق بعيدة، وكان مكان التدريب غير مألوف بالنسبة لهم. إن الانتقال عادة ما يكون مكلفا ويحتاج إلى تنظيم خاص. وعندما يكون المتدربون من منطقة واحدة أو مناطق متقاربة، فإن اشتراكهم في وسيلة نقل واحدة يكون شيئا مفيدا، بالإضافة إلى أنه يزيد من نصيبهم في المخرجات التعليمية لأنهم يتقاسمون الأفكار والآراء في رحلة الذهاب والإياب.

مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية:

وتكاد تجمع أدبيات التدريب على أن مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية ثلاثة هي (الغامدي، 2006):

- 1- مدخل تحليل المنظمة: ويتضمن دراسة المنظمة ككل من حيث الجوانب التالية:
 - أهداف المنظمة و مواردها وأساليب العمل فيها.
 - تحليل الهيكل التنظيمي وسياسات المنظمة والقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة المتعلقة بالتدريب من حيث وضع التدريب الحالي في كل قسم من أقسام المنظمة.
 - دراسة وتحليل القوى العاملة.
 - تحليل مؤشرات العمل.
 - تحليل المناخ التنظيمي.
 - 2- مدخل تحليل الوظيفة: تحليل الوظيفة يجرى من دراسة وصف الوظيفة ومواصفات الوظيفة. وهنا تجري مقارنة وصف الوظيفة بمواصفات شاغل الوظيفة واستنباط أهم المعارف والمهارات والكفايات والقدرات والصفات التي تنقص شاغلي الوظائف. كما قد تجري مقارنة مواصفات الوظيفة المطلوبة بمواصفات الوظيفة الواقعية الحالية المتوفرة لدى شاغل وظائف معينة. وهنا يقوم المخطط للتدريب بجمع المعلومات عن الظروف المحيطة بالوظيفة والمعلومات والمهارات والقدرات الضرورية لأدائها. والغرض من ذلك تحديد ما يجب أن يعرفه الموظف لتأدية تلك الوظيفة أو المهمة من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم المخطط للتدريب بتحليل مسؤوليات الوظيفة أو العملية المتضمنة في كل مهمة، وغالبا ما يأخذ التوصيف الوظيفي كأساس للحصول على مثل تلك المعلومات. ويمكن استخدام المعلومات المجمعة عن الوظائف الحالية والمستقبلية لتحديد ما يجب أن يدرّب عليه الموظف.
- أما أساليب تحليل العمليات (الوظيفة) فإنها كثيرة، ألا انه يمكننا تقسيم المعلومات والبيانات المطلوبة لعملية التحليل إلى ثلاثة أنواع (ياغي، 2004: 87):
- معلومات تتعلق بواجبات ومهام الوظيفة.
 - معلومات تتعلق بالمسؤوليات المترتبة على شاغل الوظيفة حتى يتمكن من أدائها.
 - معلومات تتعلق بالمهارات والكفايات والمعرفة الضرورية لإنجاز هذه المهمات بشكل كاف ومرض.
- ومن العناصر الأساسية التي تشملها عملية تحليل (الوظائف) يمكن تلخيصها كالآتي: (ياغي، 2004: 89).
- اسم الوظيفة وموقعها في الهيكل التنظيمي بالمنظمة.
 - خلاصة الوظيفة، هي جملة أو جملتين تعطي فكرة عامة عن الوظيفة.
 - المهام المطلوبة، وهي عادة تتطلب لائحة كاملة للمهام التي تشملها الوظيفة، مع الإشارة إلى توزيع وقت الموظف بين هذه المهمات.
 - علاقة الوظيفة بالوظائف الأخرى في الهيكل التنظيمي وغيره من عناصر التنظيم.
 - الإشراف ويقصد به عدد الذي يشرف عليهم شاغل الوظيفة وأسماء وظائفهم.
- وهناك عدة بدائل تستخدم لتحليل الوظيفة أهمها:
- المقابلة.
 - الملاحظة.
 - الاستبيان.

- تحليل المشكلات.

وقد نستعين بالتحليل الوظيفي لتقدير الحاجة التدريبية. أي النظرة إلى الوصف الوظيفي ومواصفات الوظيفة. (الغامدي، 2002: 20)

3- مدخل تحليل الفرد: وفي هذا المدخل نحاول أن نقيس أداء الفرد في وظيفته، وتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه، وينصب التحليل هنا على العامل وليس على الوظيفة. ونستخدم في هذا المدخل أسلوب الملاحظة أو المقابلة أو تقارير تقييم الأداء، أو توزيع قوائم رصد الاحتياجات التدريبية على عدد الأفراد.

مفهوم الحاجات الإرشادية:

في إطار تحقيق توافق الطالب مع ذاته وبيئته المدرسية والذي يعتبر من أهم أهداف التوجيه والإرشاد في المدرسة يمكن القول بأن العملية الإرشادية هي عملية فهم للحاجات النفسية للمسترشد وفهم حاجاته الإرشادية حيث أن المرشد والمعلم يعملان على فحص مشكلات الطلبة من أجل التعرف على أفكارهم ومشاعرهم ومشاركتهم وجدانياً في معاناتهم النفسية ومساعدتهم على حل مشاكلهم وإشباع حاجاتهم (محمود، 2007).

وتشير حاجة الفرد لأن يعبر عن مشكلاته لشخص آخر يطمئن إليه، ويثق به، ويسترشد برأيه في التغلب على ما يصادفه من مشكلات ومقومات ومعوقات (ربيع، 2008).

كما إن الحاجات الإرشادية هي رغبة الفرد في التعبير عن مشكلاته بشكل ايجابي منظم بقصد إشباع حاجاته التي لم يتهياً لإشباعها إما لأنه لم يكتشفها بنفسه أو انه اكتشفها ولم يستطع إشباعها بمفرده، ويهدف من التعبير عن مشكلاته التخلص منها، والتمكن من التفاعل مع بيئته والتكيف مع مجتمعه الذي يعيش فيه (محمود، 2007). فالحاجة عبارة عن قوة دافعة تدفع الإنسان إلى القيام بسلوك ما، وقد استعملت عدة مصطلحات للدلالة على الدافع مثل الحافز والباعث والرغبة والغريزة، والغرض والغاية، فالدافع يشير لحالة داخلية تنتج عن حاجة ما ويمر نشاطها من خلال ثلاث مراحل هي: مرحلة الإلحاح، ومرحلة الإشباع، ومرحلة الاتزان.

ويشير (الرويلي، 2010) إلى أن الحاجات الإرشادية للطلبة هي حاجات نفسية متعلقة بجوانب من حياة الطالب المختلفة ولا يتم إشباعها من تلقاء نفسه ويحتاج إلى المعونة لإشباعها ومن ثم تحقيق التوافق وبالمثل فهناك العديد من الحاجات الإرشادية التي قد يفتقدها الطالب في المدرسة مثل الحاجة إلى الأمن والحب والاحترام والتقدير والحاجة إلى الانتماء وإذا ما أحس الطالب بأن حاجاته مشبعة فإن ذلك يؤدي إلى خفض مظاهر العنف الطلابي.

يتبين مما سبق أن التدريب هو المدخل الضروري لتطوير القوى البشرية في المؤسسات التعليمية وعليه فإن الاستثمار الأفضل يمكن أن يحدث نمو وتقدم في المؤسسات التعليمية من خلال توفير الاحتياجات التدريبية كما انه مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء عملهم على الوجه الأكمل متمثلاً في معلومات المتدربين ومهاراتهم، وطرائق التعلم والتعليم التي يستخدمونها، وما يتبع ذلك من مهارات في الأداء وتطوير الاتجاهات الإيجابية

تصنيف الحاجات الإرشادية:

تكثر الحاجات الإنسانية أو تنقص أو تتنوع بحسب ما يواجه الفرد من ظروف بيئية وثقافية واجتماعية واقتصادية وتتطور الحاجة ولا تظل على ما هي فيه من الجمود أو الثبات ومرد ها التير لتلك الحاجات إلى ما يتعري الإنسان ذاته من تغيرات جسمية ونفسية في مراحل نموه المتعددة أو ما يصيب البيئة المحيطة به من تطور وتغير أو ما يكتسبه الفرد من خبرة وتعلم تكسبه حاجات جديدة ومتنوعة وتوقف إشباع حاجات قديمة (البراق 2011).

وقد حاول العلماء تنظيم حاجات المراهق وتصنيفها وبناء على ذلك تعددت الحاجات وتنوعت حسب كل نظرية وعالم وتباينت مناهجهم بالبحث والدراسة (أبو أسعد، 2010) فقد اعتمد بعضهم على التحليل الطبيعي لتواريخ الحياة واعتمد البعض الآخر على دراسات تحليلية مستفيضة وبعضهم توصل إلى الحاجات عن طريق دراسة مشكلات المراهق عن طريق الاستبانة على اعتبار أن هذه المشكلات تمثل حاجات لم يتم إشباعه.

البرامج الإرشادية:

يستخدم البرنامج الإرشادي لتحقيق النمو الشخصي والاجتماعي كما أنه طريقة منظمة لتحليل حالة ما تحليلاً دقيقاً قدر المستطاع في معرفة طبيعة العناصر التي تربط بين بعضها، والتي تؤدي إلى وضع الحالة على ما هي عليه، وفي مدى إقامتها العلاقات المتبادلة بين العناصر المكونة لها فتكون وحدة متكاملة لتزودها بالوسائل التي تعود على الأمة بأحسن النتائج المتوخاة.

ويعرف البرنامج الإرشادي بأنه مجموعة من الخطوات المنظمة والمخططة التي تستند في أساسها على نظريات وفنيات ومبادئ الإرشاد النفسي، وتتضمن مجموعة من المعلومات والخبرات للمهارات والأنشطة، التي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة بهدف مساعدتهم على تعديل سلوكياتهم، وإكسابهم سلوكيات ومهارات جديدة تؤدي بهم إلى تحقيق التوافق النفسي، وتساعدهم على التغلب على المشكلات التي تواجههم في الحياة (حسين، 2004).

بينما تعرف رابطة علم النفس الأمريكية (APA) في تصنيفها السادس البرامج الإرشادية بأنها برامج منظمة ومخططة لتوجيه الطلاب نحو أهداف تربوية وتعليمية وأهداف شخصية واجتماعية مبنية على المعرفة الذاتية ومعلومات عن المدرسة وعالم العمل ومجتمعهم من خلال استخدام مجموعة متنوعة من موارد المدرسة والمعلومات والأنشطة بشكل منهجي وتركيز الموارد على الطلاب ومساعدتهم على تطوير وتنفيذ خطط مخصصة. وأنشطة موضوعية تتناسب والعمر، ومعلومات ذات صلة ودقيقة وغير متحيزة، وإجراءات إرشادية منسقة لتسهيل اتخاذ القرارات المناسبة من قبل الطلاب وأولياء أمورهم. (American, 2010: 97)

الخصائص العامة للبرامج الإرشادية:

- التنظيم والتخطيط: يجب أن يكون للبرنامج الإرشادي والتدريبي استراتيجية منظمة ومخطط لها من قبل الخبراء الذين يملكون خبرات علمية وتطبيقية في مجال تصميم البرامج الإرشادية.
- المرونة: يقصد بها أن البرنامج ليس ثابتاً ثباتاً قطعياً من حيث الجلسات والفنيات المستخدمة فيه، وإنما هو مرن وقابل للتعديل في ظل المستجدات والظروف التي تطرأ على العملية الإرشادية والبيئة المحيطة بها.
- الشمول: أي بل يجب أن يكون شاملاً لجميع أبعادها الاجتماعية والنفسية والانفعالية.
- التكامل: بمعنى أن تتكامل عناصر البرنامج مع المعطيات التي تم جمعها ينبغي أن تنتظم وتتكامل ضمن الشخصية برمتها في وحدتها التاريخية والدينامية والحالية.
- الموضوعية: يجب أن يكون البرنامج موضوعياً من حيث النظرية التي يستند إليها، نظرة المرشد إلى المشكلة، الأدوات والمقاييس، الفنيات الإرشادية المستخدمة.
- الدقة وسهولة التطبيق: بمعنى أن يكون البرنامج دقيقاً في تحديد أهدافه وسيره وتفسير نتائجه، وأن تكون إجراءاته سهلة التطبيق من قبل المرشد النفسي.
- إمكانية التعميم: أي إمكانية تطبيقه إذا توافرت الشروط اللازمة له على أفراد يعانون من المشكلة نفسها التي يتصدى لها البرنامج. وقد راعت الباحثة هذه الخصائص في بناء برنامج الدراسة الحالية. (عدنان، 2007).

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة الشخشير (2010)، هدفت الدراسة إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات حيث تم بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية موزعة على أربعة مجالات (تنمية المهارات، تنمية المشاركة، مشكلات التنمية المهنية، الترقية والتقيي)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت إلى ضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم في مجال التدريب، وأن تعقد الجامعة المؤتمرات والندوات التي تعمل على تطوير التنمية، والتطوير من نظام الحوافز المعنوية والمادية، وزيادة مخصصات البحث العلمي، وإجراء الأبحاث للكشف عن مشكلات التنمية.
- دراسة مدويلو وآخرون (2013)، هدفت الدراسة التعرف على أهمية الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات في التدريس في ستة جامعات اتحادية الواقعة في الجنوب الشرقي لنيجيريا، وقد قام الباحثون بتوزيع (300) استبانة كعينة طبقية من مجموع الهيئة الأكاديمية البالغة (517) أكاديمي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود كفايات في (10) محاور من محاور الاستبانة منها استخدام التعليم الإلكتروني مثل بلاك بورد، واستخدام الإنترنت في التدريس، وحددت خمسة عوامل تعوق الاستخدام الفعال لمنهجيات التدريب عبر الإنترنت وهي العوامل الإدارية المتعلقة بالمعرفة والتعلم، وهذه المعرفة غير كافية لأعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية إمكانية الوصول إلى منهجيات التدريب عبر الإنترنت، والافتقار إلى المعرفة والتعلم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأدوات الإنترنت.
- دراسة السديري وآخرون (2013)، هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتم اختيار الاستبانة كأداة للدراسة، وجاءت مكونة من خمسة مجالات (التدريسية، الشخصية، البحثية، التقنية، القيادية والإدارية)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب للدراسة، وأظهرت النتائج أنه توجد احتياجات تدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة، وكانت أبرز احتياجاتهم التدريبية في المهارات التدريسية، هي تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج، ومن المهارات الشخصية إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفعالية، وفي المهارات البحثية نشر البحوث في المجالات العلمية وفي المهارات التقنية تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت، ومن المهارات القيادية والإدارية إعداد الخطط الاستراتيجية وإدارة ضغوط العمل.
- دراسة حجازي (2014)، هدفت الدراسة لتحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف المتعلقة بالتدريس، والبحث العلمي، والأدوار الإدارية، والتطوير، والجودة، وتكنولوجيا المعلومات، لتمكين الجامعة من وضع السياسات ورصد الإمكانيات المتعلقة بالتدريس في هذه المجالات، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في تحليل النتائج، وتمثلت عينة البحث في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخلاص استبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء المتطلبات المهنية.

تعليق على الدراسات السابقة:

نجد أن كافة الدراسات تشير إلى ضرورة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية في المؤسسات التعليمية، ومعظمها تتمحور حول الاحتياجات الفعلية والواقعية، حيث اسندت للخبراء من الجامعات (أعضاء هيئة التدريس) لما لهم من

خبرة في معرفة الاحتياجات التدريبية المطلوبة لهذه المؤسسات، وجميع النتائج الدراسات برزت حاجة العينة وافتقارها لمهارات التدريب والالتزام بتحديد الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة، كما نجد ان جميع الدراسات لم تتوافق مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة (أولياء أمور الطلاب).

وتتميز الدراسة الحالية عن مجمل الدراسات السابقة في بعض الجوانب ومنها:

- 1- العينة المتبعة في هذه الدراسة هم أولياء أمور الطلاب أما الدراسات السابقة فعينتها أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تعتبر الدراسة الحالية من أميز الدراسات حيث تناولت الاحتياجات التدريبية لأولياء الأمور، حيث أن قليل جدا من الدراسات تناولت الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلاب لمعرفة احتياجاتهم.
- 3- ربطت الدراسة الحالية بين الاحتياجات التدريبية وبرامج التوجيه والإرشاد، أما الدراسات السابقة فكانت عن متغير الاحتياجات التدريبية وعلاقته ببعض المتغيرات.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوة، وذلك من وجهة نظرهم وتم ذلك من خلال معرفة تأثير متغير المؤهل العلمي.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من فئة واحدة وهي مجتمع أولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوة، للعام الدراسي 1440/2018. وتألّفت عينة الدراسة من (420) من أولياء أمور الطلبة من مدارس التعليم العام بمحافظة المخوة من مختلف المؤهلات الدراسية في العام الدراسي 1439-1440هـ، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وشملت جميع المراحل الدراسية والجدول يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور

المؤهل الدراسي	العدد	%
ابتدائي	129	30.7
متوسط	217	51.7
ثانوي	74	17.6
المجموع	420	100.0

أداة الدراسة:

مقياس الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة: حيث تم توجيه سؤال مفتوح إلى عينة استطلاعية من أولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوة، وعددهم حوالي (60) طالب، وذلك لتحديد مجالات الإرشاد التي يحتاجها أولياء الأمور، وقد تم الاستعانة بعدد من المرشدين المدرسيين في تحليل استجابات عينة الدراسة وقد خلصت آراء المرشدين إلى تحديد خمسة برامج إرشادية على النحو التالي: التعريف بخصائص النمو، الحد من التنمر في المدارس، التأخر الدراسي، تعزيز السلوك الإيجابي، الانضباط المدرسي، التوعية بأضرار التدخين، والتوعية بأضرار المخدرات، العنف المدرسي، التعريف بإجراءات السلوك والمواظبة، مراكز الخدمات التربوية، وقد تم

تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (45) من أولياء أمور الطلبة لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، حيث تم حساب معاملات الاتساق الداخلي، والتحقق من ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ. ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في الاحتياجات التدريبية وفقاً لمستوى المرحلة الدراسية للطلاب.

صدق وثبات الدراسة:

اعتمد البحث للتحقق من صدق الأداة على طريقتين الأولى وتسمى الصدق الظاهري (Face Validity)، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال، أما الطريقة الثانية فتسمى صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وتقوم على حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة ودرجة المحور الذي تتبع له، وفيما يلي الخطوات التي تم اتباعها للتحقق من صدق وثبات الأداة وفقاً لكل طريقة من الطريقتين:

أ- الصدق الظاهري للاستبانة:

وهو الصدق المعتمد على المحكمين، فيما اعتمد الباحث الثوابية (2016) أداة الاستبانة -التي تم تبنيها في الدراسة الحالية- رأي المحكمين المختصين. وتم تحكيمها وقياس ثباتها وصدق الأداة، من خلال عرض الاستبانة على (20) من الخبراء في العلوم التربوية في الجامعات بالمملكة العربية السعودية، وطلب منهم دراسة الأداة وابداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها بالمحور الذي تنتهي له، وسلامة صياغتها اللغوية، وملائمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، كما طلب منهم اقتراح طرق لتحسينها وذلك إما بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ذلك مما يروونه مناسباً.

ب- صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Correlation Coefficients) بين درجة البند (العبارة) ودرجة المحور الذي تنتهي له، وكانت النتائج حيث أن جميع عبارات المحاور كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني أن هناك اتساق داخلي لعبارات محاور الدراسة وأنها تقيس ما صُممت من أجله.

ج- ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات كرونباخ-ألفا لكل محور من محاور أداة البحث، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية حجمها (20)، وجاءت قيمة ألفا كرونباخ من جميع محاور الدراسة حيث بلغت (0.89) تقترب من الواحد الصحيح لذلك يمكن الحكم على الاستبانة بأنها تمتاز بصدق الاتساق الداخلي وبالثبات، وأن جميع العبارات في المحاور تمتاز بالترابط فيما بينها وتقيس المحور الذي تنتهي له، وأن هناك ثبات في الإجابات، وبالتالي فإن هذه الاستبانة تعتبر صالحة ويمكن الاعتماد على النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال البيانات التي تم جمعها بواسطتها.

4- عرض النتائج ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة بمدارس التعليم العام بمحافظة المخوة. إضافة إلى الفروق في مستوى الاحتياجات وفقاً للمرحلة الدراسية للبناء أولياء

الأمر، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية للبرامج الإرشادية، وحساب الوزن النسبي كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (2) المتوسطات والانحرافات والوزن النسبي والترتيب للاحتياجات التدريبية

مستوى الاحتياج	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البرنامج الإرشادي
كبير	1	69.0	3.75	2.65	التعريف بخصائص النمو
كبير	2	66.7	3.09	2.45	التوعية بأضرار التدخين
متوسط	3	64.7	4.09	1.94	التعريف بإجراءات السلوك والمواظبة
متوسط	4	54.7	3.74	1.87	تعزيز السلوك الإيجابي
متوسط	5	53.7	4.28	1.81	والتوعية بأضرار المخدرات
منخفض	6	52.9	3.75	1.62	العنف المدرسي
منخفض	7	51.3	3.72	1.57	الحد من التنمر في المدارس
منخفض	8	50.4	3.90	1.53	مراكز الخدمات التربوية

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة من البرامج الإرشادية جاءت

كما يلي:

- 1- التعريف بخصائص النمو بوزن نسبي (69.0) ومستوى كبير.
- 2- التوعية بأضرار التدخين بوزن نسبي (66.7) ومستوى كبير.
- 3- التعريف بإجراءات السلوك والمواظبة بوزن نسبي (64.7) ومستوى متوسط.
- 4- تعزيز السلوك الإيجابي بوزن نسبي (54.7) ومستوى متوسط.
- 5- والتوعية بأضرار المخدرات بوزن نسبي (53.7) ومستوى متوسط.
- 6- العنف المدرسي بوزن نسبي (52.9) ومستوى منخفض.
- 7- الحد من التنمر في المدارس بوزن نسبي (51.3) ومستوى منخفض.
- 8- مراكز الخدمات التربوية بوزن نسبي (50.4) ومستوى منخفض.

مناقشة نتائج الدراسة:

- 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لأولياء أمور الطلبة من البرامج الإرشادية ترجع لمتغير المرحلة الدراسية لأبناء أولياء الأمور من الطلبة، تتوافق هذه النتيجة مع دراسة السديري وآخرون (2013)، والتي توصل فيها إلى: "توجد احتياجات تدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة".
- 2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أولياء الأمور الذين يدرس أبنائهم في المدارس المتوسطة، تختلف هذه النتيجة مع جميع الدراسات السابقة، حيث كانت جميع الدراسات مطبقة على الجامعات.
- 3- من نتائج الدراسة تعزيز السلوك الإيجابي لأولياء الأمور والذي كان بدرجة متوسطة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مديبلو وآخرون (2013)، والتي توصل فيها إلى: الافتقار إلى المعرفة والتعلم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأدوات الإنترنت.

4- توصلت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات لأولياء الأمور وهذا ما يتوافق مع دراسة حجازي (2014) والتي توصل فيها إلى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء المتطلبات المهنية

توصيات الدراسة ومقترحاتها

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث ويقترح بالآتي:

- 1- ضرورة أن تكون دورات تدريبية لأولياء أمور الطلبة نابعة من احتياجاتهم للبرامج في مجال التوجيه والإرشاد، خاصة في التعريف بمفاهيم هذه البرامج وأهدافها وسبل التعاون لتحقيقها بين البيت والمدرسة لتحقيق درجة عالية من الفعالية.
- 2- ضرورة توفر دراسات مستمرة بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية على الفئة نفسها من الآباء والأمهات لتكون منطلقاً لتطوير برامج التوجيه والإرشاد الحالية أو لاستحداث برامج تدريب تواكب هذا الاحتياج.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2010). الحاجات الإرشادية كما يعبر عنها الطلبة وأولياء أمورهم دراسة مقارنة. مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- الأحمدى، طلال (2009). إدارة الرعاية الصحية، معهد الإدارة العامة. مركز البحوث العربية السعودية. الرياض.
- باترسون، س (2005). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، ترجمة حامد الفقي، ج 2، ط2. القاهرة: دار القلم.
- بحار، مريم (2016)، دور التدريب في تنمية الأفراد وضمان التحسين المستمر للخدمة الصحية "دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية" رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- البراق، أمينة عبده (2011). حاجات البالغين من مجهولي النسب بعد خروجهم من المؤسسات الإيوائية للأيتام ودور الخدمة الاجتماعية في إشباعها، ط1. المركز الوطني للدراسات والتطوير الاجتماعي. الرياض.
- حسين، طه عبد العظيم (2004)، الإرشاد النفسي النظرية والتطبيق والتكنولوجيا، عمان: دار الفكر.
- ربيع، هادي مشعان (2008). الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث. مكتبة المجتمع العربي. عمان.
- الرشيدى، آمنه حمد (2010). الحاجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير.
- الرويلي، فهد فرحان (2010). الحاجات الإرشادية لطلاب الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة.
- سيد، فهد محمد (2000) قواعد البحث في الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الشثري، بندر سعد (2003)، تقويم أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الصادق، حوحو محمد (2018)، دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية "دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بسكرة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- طالب، هشام (2004): دليل التدريب القيادي، ط. 2، عمان المعهد العالمي للفكر الإنساني.

- الطحان، محمد وأبو عطية، سهام (2001). الحاجات الإرشادية لدى طلبة الجامعة الهاشمية. مجلة دراسات العلوم التربوية. العدد1. المجلد 29. الجامعة الأردنية.
- عاشور، أحمد صقر (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية. القاهرة.
- عبد الوهاب، علي محمد (2009)، طرق تحديد الاحتياجات التدريبية: دراسة ميدانية. القاهرة، مركز البحوث الإدارية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- عدنان أحمد الفسفوس (2007). الإرشاد التربوي: مفهومه، أسسه، قواعده الأخلاقية، ط1، الأردن، دنيا الوطن.
- العزاوي، نجم. (2006). التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان.
- عيسى، سيد احمد حاج (2012)، اثر التدريب في تحسين الجودة الشاملة في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية، رسالة دكتوراه كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الجزائر.
- الغامدي، عبد الله بن مغرم بن علي. (2006). الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. مجلة كليات المعلمين، المجلد 2، العدد 2، وزارة المعارف: الرياض.
- محمود، حميد (2007). الحاجات الإرشادية لطلبة المرحلة الإعدادية في بعض المناطق الريفية في العراق، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 8.
- ياغي، محمد عبد الفتاح (2004)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، السعودية، جامعة الملك سعود. الرياض.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: Author.
- Miller, James , (2008)“Guides for on-the-job Training”, In Leadership In The Office, N.y; American Management Association," pp90-91