

The effect of training on raising the efficiency of the school safety coordinator in public schools in Jeddah Governorate

Abdullah Gormallah Alzahrani

King Abdulaziz University || KSA

Abstract: The research aimed to identify the extent of the impact of training on the performance efficiency of the school safety coordinator in public schools in Jeddah governorate, highlighting the role of training in raising the efficiency of the school safety and security coordinator in public schools in Jeddah, and aimed at identifying the knowledge gained while participating in training on training efficiency, Identify the level of competence of the safety and security coordinator in public schools in Jeddah and from the point of view of the study sample. The researcher used the descriptive analytical method, as he used the questionnaire as a study tool. The study population consisted of (243) school safety coordinators and (380) school headmasters, students counselors, teachers and safety and security coordinators in public schools in Jeddah Governorate. Among the most important results of the study: the majority of the sample members strongly agree with the terms of the returner from training, the most important of which is to increase the safety coordinator's familiarity with their job duties, the majority of the sample members strongly agree with the phrases of knowledge that I gained during participation in training, among which the most important of which have developed my knowledge and information. The Safety and security Coordinator at public schools in Jeddah undertakes training of students and school staff on training on the evacuation plan which prepared in advance. Among the most important recommendations: Increase and intensify specialized training courses in the field of security and safety, establishing an electronic platform for safety training and courses throughout the year, linking training points of the safety coordinator with some incentives for job promotions.

Keywords: training, efficiency improvement, safety coordinator, public schools.

أثر التدريب في رفع كفاءة منسق السلامة المدرسية في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة

عبد الله بن غرم الله الزهراني

جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب في رفع كفاءة منسق السلامة المدرسية في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، وأيضا إبراز دور التدريب في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة المدرسية بمدارس التعليم العام بجدة، التعرف على مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة ومن وجهة نظر عينة الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة، تكون مجتمع الدراسة من (243) من منسقي الأمن والسلامة المدرسية و (380) من قادة المدارس والوكلاء ومرشدي الطلاب والمعلمين ومشرفي الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات العائد من التدريب والتي من أهمها زيادة إلمام منسق السلامة بواجبات وظائفهم الوظيفية، أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات المعارف التي اكتسبها أثناء المشاركة في التدريب من أهمها تطورت معارفهم ومعلوماتي، يتولى منسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام بجدة تدريب الطلاب ومنسوبي المدرسة على التدريب على خطة الإخلاء

والمعدة مسبقاً ومن أهم التوصيات: زيادة الدورات التدريبية المتخصصة في مجال الأمن والسلامة وتكثيفها، إنشاء منصة إلكترونية خاصة بالتدريب والدورات في مجال السلامة على مدى العام، ربط نقاط التدريب لمنسق السلامة ببعض الحوافز في الترقيات الوظيفية، ضرورة إسناد مهام جديدة لمنسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام لاختبار إمكانياتهم وكفاءته بدلاً من الأعمال الروتينية اليومية، العمل على تبادل الخبرات بين جهات منسقي الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام حول المملكة بين المدن والمحافظات وبين الدول لإضافة خبرات جديدة ومتطور، العمل على توفير الموارد البشرية المؤهلة والقدرة على تطبيق العملية التدريبية بجهات التدريب، وتوفير البرامج التي تتماشى مع احتياجات منسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام، وذلك لا كسأهم معارف ومهارات جديدة، الابتعاد عن التدريب النظري الكلي واعداد أماكن خاصة للتطبيق العملي وتدريب المحاكاة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، رفع الكفاءة، منسق السلامة، مدارس التعليم العام.

مقدمة:

العنصر البشري من أهم العناصر التي تبعث الحياة في منظمات الأعمال، وهو المحرك الأساسي لكافة نشاطات المنظمة، ومصدر من المصادر المهمة في فاعليتها وخصوصاً إذا كان من النوع المتميز، فيمتلك قدر عال من المهارة والمعرفة وقدرة تتناسب مع طبيعة الأعمال التي يقوم بها في المنظمة.

وحتى تستطيع المنظمات وخصوصاً التعليمية من المنافسة عن طريق تقديم الخدمات بصورة متميزة، فيجب النظر مرة أخرى في تركيبة الموارد البشرية من جهة المهارة والمعرفة وتطوير قدراتها الأدائية، ولا يتأتى هذا إلا عن طريق عملية تدريب واعداد تلك الموارد البشرية بهدف منحها مهارات وقدرة حديثة وسلوكيات تتلاءم مع المهام الوظيفية الجديدة، لذلك يجب أن تقوم إدارة الموارد البشرية على توسعة قاعدة المهام الخاصة بها ووظائفها من تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من خلال التدريب من أجل رفع وجودة الأداء. (طلحة، 2009).

إن التدريب خيار استراتيجي لأي مؤسسة ترنو إلى تأهيل الكوادر البشرية لديها والقدرة على تلبية حاجات العمل، ومسايرة التطورات والتغيرات المتسارعة التي تتم في مجال العمل وللتدريب أهمية كبيرة لما يقدمه للموظف من معارف ومهارات وقدرة جديدة تكون مهنته بحاجة إليها، أو عن طريق تعريفه على أحسن الحلول للمشكلات التي يمكن تقديمها خلال ممارسته لمهنته. (أخو رشيدة، 2019).

لذا نجد أن إدارة الموارد البشرية في التعليم ممثلة في إدارة الأمن والسلامة لا بد أن تبذل جهوداً كبيرة لإيجاد القوة العاملة اللازمة لتنفيذ الخطط والمهام، فهي تسعى إلى استقطاب أفضل ما هو متاح من عناصر بشرية ذات كفاءة (كفاية) وقدرة مميزة، لأنه أصبح ينظر إلى المورد البشري بإدارة التعليم، وخاصة مسؤول الأمن والسلامة بالمؤسسات التعليمية على أنه أهم موارد التعليم، ومن أهم العناصر البشرية بهذه المؤسسات، فوجوده بهذه المؤسسات لا يكتمل إلا من خلال عدة عوامل من أهمها التدريب وأثره في رفع الكفاءة والمهارات اللازمة لمواجهة كل الصعاب التي تحدث أثناء أدائه لمهنته. (مشعلي، 2011).

عليه كان موضوع هذه الدراسة من المواضيع الهامة، وخاصة في مجال التدريب وهو يدور حول (أثر التدريب في رفع الكفاءة منسق السلامة المدرسية في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة)، والأهم من ذلك أن يتم تطبيقه في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، التي هي بحاجة ماسة لمثل هذه الدراسة لمعرفة أثر التدريب في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة التي يكتسبها من البرامج التدريبية، وقد تم إجراء دراسة تطبيقية على المديرين والوكلاء والمعلمين والمشرفين ومنسقي الأمن والسلامة، وتم الخروج بنتائج وتوصيات من شأنها أن تسهم في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة والحد من الصعوبات التي يواجهها.

مشكلة الدراسة:

ان للتدريب دور فاعل في تطوير أداء الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم، فهو يمدهم بالمعلومات والخبرات التي تساعدهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم لأداء أعمالهم بالشكل الصحيح. والتدريب يعتبر استثمارا إيجابيا إذا وجه توجيها سليما، فهو يعتبر مصدرا لتنمية الفرد وتزويده بالمعلومات الأساسية عن أهداف المنظمة (المدارس) التي يعمل فيها، ولذلك يلقي التدريب اهتماما متزايدا من المؤسسات العصرية باعتباره الوسيلة الأفضل، لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها.

وأثبتت كثير من الدراسات تأثير التدريب على أداء العاملين ومنها دراسة (أحمد، 2005)، والتي أثبتت فيها عدم كفاءة عملية التدريب لدى العاملين، مما يكون له أثر على مقدرتهم على العمل، أما دراسة (ميا وآخرون، 2009) تؤكد على وجود فروق جوهرية بين كفاءة البرامج التدريبية وتحسين أداء العاملين، أما بشيخ (2016) ذكر بأن القيام بالدورات التدريبية لا يكفي لرفع كفاءة الأداء بل جيب تقييمها والسعي لتحسين هذه الدورات، أما البشير (2019) يرى وجود أثر لثلاثة أساليب علمية في تحديد الاحتياجات التدريبية المتمثلة بـ (تحليل التنظيم، تحليل الوظيفة، تحليل الفرد) على كفاءة التدريب، حيث تعد هذه الأساليب هي الأكثر تأثيرا في كفاءة التدريب.

ومن خلال اطلاع الباحث (وهو يعتبر من منسوبي قطاع التعليم) على بعض مهام مسؤولي السلامة بمدارس التعليم العام، وجد أنه بالرغم من توفر وسائل السلامة في أماكن عملهم فإن العديد منهم يشكون من ضعف قدرتهم على استخدام تلك الوسائل وكيفية التعامل معها، وأنهم يعانون من نقص البرامج التدريبية، وهذا بدوره يؤدي إلى عدم خبرتهم وقدرتهم على مواجهة الأخطار التي تحدث أثناء عملهم بهذه المدارس أو كيفية التعامل معها، مما يتسبب في إحداث كثير من المشاكل بهذه المدارس.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي: ما أثر التدريب في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة المدرسية في ممارسة التعليم العام بمحافظة جدة؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدة أسئلة هي:

- 1- ما أثر العائد من التدريب على كفاءة منسق السلامة في مدارس التعليم العام؟
- 2- ما أثر المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب على كفاءة منسق السلامة؟
- 3- ما أثر التدريب على الأداء على كفاءة منسق السلامة؟
- 4- ما أثر التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق السلامة؟
- 5- ما هو مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة من وجهة نظر قادة المدارس والوكلاء والمرشدين الطلابيين والمعلمين ومشرفي الأمن والسلامة؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مدى تأثير التدريب على كفاءة الأداء لدى منسق السلامة المدرسية، بمدارس التعليم العام بمحافظة جدة.
2. إبراز دور التدريب في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة المدرسية بمدارس التعليم العام بجدة.
3. التعرف على المعارف المكتسبة أثناء المشاركة في التدريب على كفاءة التدريب.
4. إبراز دور التدريب في حل المشكلات والمخاطر على الكفاءة.
5. التعرف على مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة، ومن وجهة نظر عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية: يأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في تقديم دليل يوضح علاقة التدريب بكفاءة منسق السلامة المدرسية، حيث يعتبر أسلوب الكفاءة من الأساليب الإدارية الهامة لكافة المؤسسات وخاصة التعليمية، ولكن لم يلقَ الاهتمام الكافي من قبل الباحثين، وهذه الدراسة بداية لفتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسات في مجال الكفاءة من خلال إضافة أبعاد أخرى تتناسب مع طبيعة التعليم.
- الأهمية العملية: تسلط هذه الدراسة الضوء على التدريب وأثره على كفاءة منسق السلامة المدرسية بمدارس التعليم العام بمدينة جدة، الإسهام في الحد من التخلص من المعوقات التي تقف أمام كفاءة منسق السلامة، كما أهمية الدراسة تنبع من أهمية مجال تطبيقها الذي يعتبر من أهم المجالات، وهو المجال المدرسي والتعليمي الذي يرتبط به جميع المجتمع، كما يأمل الباحث أن تسهم نتائج وتوصيات الدراسة في تطوير كفاءة منسق السلامة.

مفاهيم الدراسة:

- مفهوم التدريب:
 - يوضع التدريب تحت مفهوم التعليم لأنه يتم إكساب الفرد قدرات عقلية وعضلية تتشكل في المعرفة والمهارات مع تنمية السلوك والاتجاهات نحو حب العمل والإخلاص فيه. فينبغي أن يرتفع الفرد إلى درجة الاتقان وهي صفة من صفات عصرنا الحالي، حيث يعد الاهتمام بالتدريب على الموارد البشرية أتي نتيجة الثورة الصناعية، فصار لا بد من وجود أعداد كبيرة من الأفراد العاملين الذين يمتلكون مهارات بشرية متميزة بعد التأكد بأن العنصر البشري يشكل عاملاً من أهم عوامل النظام الإنتاجي. (أنور، 2010)
 - فيما يرى البعض (أن التدريب يعمل على صقل المهارات والخبرات والمعلومات والمعارف عن طريق تفاعل المتدربين وأدوات التدريب والمتدربين، فإن التدريب المتوج بالأداء هو تدريب يجب أن يؤثر في أداء العاملين). (جميل، 2008)
 - ويرى آخر: "بأنه مجموعة من فعاليات المضمنة في إطار التخطيط، وتصميم البرامج التدريبية بهدف تطبيقها ووضعها قيد التنفيذ" (أبو النصر، 2008).
- تعريفات منسق السلامة:
 - المنسق: هو الموظف المكلف من قبل قائد المنشأة التعليمية بالتنسيق مع إدارة الأمن والسلامة لمتابعة اشتراطات وإجراءات الأمن والسلامة، داخل المنشأة التعليمية في أوقات العمل. الدليل الإجرائي (1440- 1441هـ)
 - السلامة: هي: إجراء يتخذ لمنع وتقليل الحوادث والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل.
- مفهوم الأمن والسلامة المدرسية
 - يوجد علاقة وثيقة بين المدرسة وبين الأمن والسلامة، حيث أن وجود إطار يعطي المدرسة مستوى محدد ومناسب من الأمن والسلامة بمفهومها الخاص بالمجال التعليمي، بحيث يوفر المتطلبات التي عن طريقها تستطيع المدرسة من خلال هذه التعليمات، والإرشادات والخطوط إيجاد مستوى من الأمن والسلامة يضمن الحماية المطلوبة للطلبة ومنسوبي المدرسة من الكثير من الأمور. (الشهراني، 2016)

- الكفاءة لمنسق السلامة:
- هو القاعدة التي ينطلق منها عمل أي مختص بالسلامة، وأيضا تختلف هذه القاعدة وممارساتها بطبيعة المنشأة التي يعمل بها. (زكريا، "د.ت")
- وتم تعريف السلامة المدرسية بأنها: العلم الذي يعمل على الحفاظ على أمن وسلامة منسوبي المدارس من تلاميذ ومدرسين وإداريين وزائرين، وذلك من أجل توفير بيئة تعليمية آمنة وخالية من مسببات الحوادث والإصابات والأمراض. (الدليل الإجرائي، 1440هـ - 1441هـ)
- المصطلحات إجرائيا:
- التدريب: هو نشاط مخطط من تدريب منسقي السلامة المهنية يهدف إلى تزويدهم بالمعلومات والمهارات تسهم في زيادة معدلات العمل.
- الكفاءة: هي: استفادة منسقي السلامة المهنية بمدارس التعليم العام من الموارد المختلفة لإدارة مدارس التعليم العالم، واستخدام الموارد البشرية والمالية والمادية بالمدارس بكفاءة حتى يستطيعوا القدرة على تطبيق السلامة المهنية بكل اتقان وتدقيق.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

مبادئ التدريب:

- هناك أبحاث عديدة تناولت مشاكل ومعوقات التدريب، وتم وضع وصياغة عدد من المبادئ الأساسية والعامية في التدريب. وهذه المبادئ هي قواعد عامة جرى وضعها وتطبيقها وتنفيذها وقد وجدت قبولا كبيرا في المنشآت العامة والخاصة المتنوعة، وسنذكر هذه المبادئ بإيجاز (شاويش، 2007)
- أ- الفروق الفردية: يجب على مسؤولي التدريب أن يوضحوا بأن هناك فرقا كبيرا في الفروق الفردية بين المتدربين.
 - ب- علاقة التدريب بتحليل الوظائف: يجب أن يشير تحليل الوظائف وتوصيفها إلى المعرفة والخبرة التي جرى اكتسابها من كل وظيفة.
 - ج- الدافعية: يمكن أن تساعد البرامج التدريبية العاملين في التعلم، ويمكن أن تساعد في تطوير أنفسهم.
 - د- المشاركة الفعالة: يمكن للمشاركة الفعالة من قبل المتدربين في العملية التدريبية، أن تؤدي إلى رفع اهتمامهم وترفع من دافعيتهم للتدريب.
 - هـ- اختيار المتدربين: وبما أن التدريب ضروري لجميع العاملين الجدد، إلا أن عدد من البرامج التدريبية يمكن أن توجه للعاملين الذين يبدون اهتمامهم بالتدريب.

أهمية التدريب:

تظهر أهمية التدريب في إعطاء الإدارة المهارات والخبرات اللازمة من أجل إيجاد التوافق بين متطلبات واحتمالات المستقبل والإمكانات الموجودة لديها في الوقت الحاضر. (عبد النبي، 2010)

ظهرت الحاجة للتدريب حيث أنه يعتبر من أهم الوظائف التي تشارك في تقديم مستويات متقدمة ومتطورة، من حيث القدرات والمهارات الفاعلة للأداء بما يوفر احتياجات الأجهزة الإدارية من أجل تحقيق أهدافها والتكيف مع متغيراتها المتسارعة في المهارات، ونجد أن التدريب الفعال بالمنظمة له الكثير من الفوائد على الفرد لذا تبرز الأهمية في الآتي: (جاد الرب، 2009)

- 1- يعتبر التدريب عملية تعليمية تهدف إلى زيادة مهارات حل المشكلات، ورفع القدرات الفكرية والمهارية والتحليلية لدى الفرد.
 - 2- يعمل التدريب على رفع قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات التنظيمية والاجتماعية، والوظيفية والاقتصادية، والسياسية والثقافية.
 - 3- من خلال عملية التدريب تقل عملية الرقابة والإشراف على الموظفين ومتابعة أعمالهم.
 - 4- يعتبر التدريب الاستثمار الأفضل الذي تعتمد عليه المنظمات، وهو أضمن ما تملكه المنظمة وهو رأس المال البشري.
 - 5- يؤدي التدريب الفعال إلى انخفاض معدلات الإصابة ودورات العمل.
 - 6- التدريب وسيلة استراتيجية للإدارة تستعملها عند إجراء تغيير تنظيمي، أو وظيفي، أو لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة في هذا العصر.
- مما سبق يتضح أن أهمية التدريب تنبع من كونه عنصراً أساسياً لإحداث الكفاءة الفنية والإدارية للقوة البشرية بالمنظمة ورفع الكفاءة الإدارية والفنية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف على مستوى المنظمة وعلى المستوى القومي وبالتالي إلى تحقيق أهداف واشباع الحاجات على مستوى جميع الأطراف ودعم العاملين والمنظمة.

فوائد التدريب:

للتدريب كثير الفوائد يمكن حصرها فيما يلي: (المزوي، 2007)

1. يسهم التدريب في زيادة الإنتاجية والأداء من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وانسياب العمل، وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة.
2. وجود اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وامكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
3. يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعد فعالة للاتصالات الداخلية.

مفهوم الكفاءة:

بدأت أسس البحوث في الكفاءة ومفهومها عن طريق النهج المؤسسي للاقتصاد الجزئي. لذلك جرى قياس الكفاءة في الأصل فيما يخص مجموعة متنوعة من القطاعات الصناعية في الاقتصاد بطريقة حقيقية، وأثناء السنوات الخمس عشرة أو العشرين الماضية، انتقل التركيز باتجاه القطاع المصرفي، مع التشديد على تحقيق الكفاءة في قطاع المصارف، وجرى طرح مفهوم قياس الكفاءة في البداية خلال عام 1951 من قبل Koopmans & debreu، وأكد على ذلك في وقت لاحق خلال عام 1957 Farrell الذي قام بدراسات تطبيقية لقياس الكفاءة وبعد ذلك عرف (Hollingsworth & Parkin, 1998) الكفاءة بأنها: تخصيص الموارد القليلة التي تساعد في تحقيق الأهداف.

1. ويعطي البحث في الكفاءة أسلوب قياس الحدود الفعالة، وتحليل التباينات والفروق من هذه الحدود بما يتلاءم مع عدم الكفاءة، وقد وضعت الطرق على أساس الإجراءات المطبقة من أجل ابتكار الحدود والفرضيات، على سبيل المثال (Hollo & Nage, 2010)

أنواع الكفاءة:

- يوجد أنواع وفئات متنوعة للكفاءة وتتضمن هذه الأنواع والفئات ما يلي:
1. الكفاءة الإنتاجية: ويؤخذ هذا المفهوم عندما يجري إنشاء أقصى عدد من السلع، والخدمات مع كمية معروفة من المدخلات (التجار، 2007).
 2. الكفاءة التقنية: الميزج الذي يمتاز بأنه الأكثر فائدة من المدخلات ويعتبر عاملاً مهماً يتعلق بالكفاءة الإنتاجية، والكفاءة التقنية هي الفعالية التي يجري عن طريقها استعمال كمية محددة من المدخلات (Zainal & Ismail, 2010).
 3. الكفاءة التخصيصية: يدل هذا النوع من الكفاءة على الحالة التي تصل إليها المؤسسة الإنتاجية إلى أحسن تخصص ممكن للموارد المتاحة، بناء على الأسعار والتكاليف النسبية لهذه الموارد، (المعماري، 2010).
 4. الكفاءة الساكنة أو الثابتة: هذا النوع من الكفاءة يعد أكثر كفاءة من الموارد في نقطة زمنية محددة، وتتضمن الكفاءة الثابتة (سلطان، 2008).
 5. الكفاءة الديناميكية: وتشير الكفاءة هنا إلى الوقت الملائم، وهذا النوع من الكفاءة يحتوي على إدخال تكنولوجيا (المعماري، 2010).
 6. الكفاءة الاجتماعية: يقصد بها التوزيع العادل لأفراد المجتمع مع الأخذ بعين الاعتبار كافة التكاليف، والفوائد الخارجية والداخلية. (شبيب، 2008).
- يتضح مما سبق إن للكفاءة عدة أنواع مثل الكفاءة الإنتاجية والكفاءة التقنية وكفاءة التوزيع وكفاءة باريتو والكفاءة التخصيصية والكفاءة الساكنة والكفاءة الديناميكية ولكل نوع من أنواع الكفاءة مقياسه الخاص به.

الأهداف العامة للأمن والسلامة المدرسية:

1. الحفاظ على الأدوات والممتلكات داخل المنشأة التعليمية
2. أهمية حماية منسوبي المدرسة من مخاطر البيئة المدرسية، ووقايتهم من الحوادث والإصابات والأمراض.
3. المهارة في إدارة الحوادث في حال حدوثها - لا سمح الله- بهدوء لتفادي الآثار الناجمة عن الحالات الطارئة.
4. العمل على الحفاظ على المدرسة وما تحتويه من أجهزة ومعدات، وأثاث من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
5. التقيد بتنفيذ النظم واللوائح الخاصة بالأمن والسلامة وإدارة الحالات الطارئة بمشاركة منسوبي المدرسة وتدريبهم عليها.

يتبين من السابق أن هناك أهمية لجلب موظف أمن داخل المدرسة وذلك نظراً للمهام التي ينجزها وكيفية حفاظه على الطلاب فور حدوث أي واقعة، من هذه المهام إبعاد الطلاب عن الأماكن الخطرة والاتصال بالدفاع المدني إعداد تقرير يشمل على جميع الأحداث المصاحبة للواقعة ورفعها إلى مكتب التعليم وإدارة الأمن والسلامة المدرسية.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة إمام (2018): هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب على كفاءة أداة العاملين مقارنة ما بين العاملين في شركات صناعة الغزل والنسيج الأجنبية، تقديم بع التوصيات التي تساهم في رفع فاعلية البرامج التدريب مما يجعلها تلعب دوراً هاماً في تطوير المهارات والخبرات والمعرفة، تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالشركة المصرية للنسيج والشركات الأجنبية، بلغ حجم العينة (638) من العاملين بالشركات المصرية والأجنبية، توصلت الدراسة إلى: أن هناك علاقة بين التدريب وعناصر كفاءة أداء العاملين بدرجات متفاوتة داخل شركات

صناعة الغزل والنسيج في مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج والأجنبية فكلما زاد الاعتماد على التدريب كلما زادت كفاءة أداء العاملين.

- دراسة جولوبوس وتوماس (2014) Julius & Thomas: هدفت إلى التعرف على المخاطر وإجراءات السلامة في المختبرات المدرسية في ولاية إيكيتي في نيجيريا. وتحقيقا لهذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقام الباحثان بتصميم استبانة لتحليل المخاطر والسلامة في مختبر العلوم، تم توزيعها على عينة عشوائية من المعلمين بلغ عددها (120) معلم علوم و(200) طالبا في صفوف العلوم. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها ان مختبرات العلوم تشتمل على مخاطر عدة، كما أن الاحتياطات الأمنية في هذه المختبرات قليلة ومعدومة في بعض الجوانب، وأن مستوى الوعي لدى معلمي الفيزياء كان الأفضل مقارنة بالكيمياء والأحياء، وكذا الحال للطلاب، وأظهر اختبار الفروض وجود فروق دالة بين المعلمين في الوعي بإجراءات الأمن والسلامة حسب التخصص.
- دراسة شوهارا وآخرون (2011) Shuhara: هدفت إلى تحليل عوامل السلامة والأمن في المختبرات العلمية الجامعية في اليابان، ومصادر اكتساب هذه العوامل من خلال تحديد أربعة عوامل رئيسة. تسهم في تحقيق السلامة وهي التعليم المخطط للسلامة والحماية الذاتية وإجراءات الممارسة والإحساس بالمتعة. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة وفق مقياس ليكرت تضمنت عددا من الأسئلة. طبقت على عينة مؤلفة من 406 طلاب في الجامعات والكليات العلمية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها أن عامل التعليم المخطط للسلامة كان المصدر الأول لاكتساب الوعي بإجراءات الأمن والسلامة في المختبرات.
- دراسة طلحة (2009): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين بينك الشمال الإسلامي، معرفة أهمية التدريب في استقرار ونجاح البنك، التعرف على مفهوم التدريب وأهميته وأنواعه وأساليبه وكيفية تحديد الاحتياجات التدريبية وطرق وتحديد أساليبها في بنك الشمال الإسلامي، إبراز دور التدريب في رفع الروح المعنوية للعاملين في بنك الشمال الإسلامي ثم التعرف على المعوقات التي تحول دون نجاح جهود التدريب واقتراح الحلول لها. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين بينك الشمال الإسلامي، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: التدريب عنصر أساسي في زيادة كفاءة أداء العاملين في البنك من خلال زيادة معارفهم ومهارتهم، مساهمة برامج التدريب في البنك في تغيير طريقة أسلوب عمل المتدربين، ثم عدم تركيز البنك على تدريب العاملين في الوظائف العليا أكثر من الوظائف الدنيا إلى جانب أن الترشيح والاختيار لبرامج التدريب تتم على أسس عملية وموضوعية، اهتمام الإدارة بعملية التدريب في البنك وتشجيع العاملين وتحفيزهم يلعب دور كبير في التحاق العاملين ببرامج التدريب.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

هدفت الدراسة الحالية إلى: التعرف على مدى تأثير التدريب على كفاءة الأداء لدى منسق السلامة المدرسية، بمدارس التعليم العام بمحافظة بجدة وأيضا إبراز دور التدريب في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة المدرسية بمدارس التعليم العام بجدة، وهي بذلك تتفق مع دراسة إمام (2018) كما تختلف مع ودراسة جولوبوس وتوماس (2014) Julius & Thomas ودراسة طلحة (2009)، من حيث مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من منسقي الأمن والسلامة المدرسية، وقادة المدارس، والوكلاء، ومرشدي الطلاب والمعلمين، ومشرفي الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة وهي بذلك تتفق مع دراسة جولوبوس وتوماس (2014) Julius & Thomas، وتختلف مع باقي الدراسة، من حيث أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وهي بذلك تتفق مع جميع الدراسات السابقة. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ما يلي: صياغة الإطار النظري للدراسة، اختيار بعض

الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل الدراسة، أسلوب المنهج الذي سلكته الدراسة الحالية، أسلوب بناء أداة الدراسة (الاستبانة).

3- منهج الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

في هذا البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتجميع بيانات لداسه أثر التدريب في رفع كفاءة منسق الأمن والسلامة المدرسية في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع البحث من جميع منسقي الأمن والسلامة المدرسية، وقادة المدارس، والوكلاء، ومرشدي الطلاب والمعلمين، ومشرفي الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة. فعدد العينة الكامل يبلغ (1120) فرداً.

عينة الدراسة:

تتكون عينة البحث من (243) من منسقي الأمن والسلامة المدرسية و (380) من قادة المدارس، والوكلاء، ومرشدي الطلاب، والمعلمين، ومشرفي الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة خلال العام 1441هـ، 2020م

الخصائص الديموغرافية لعينة منسقي الأمن والسلامة.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المكتب	مكتب تعليم جنوب بنين	23	9.5 %
	مكتب تعليم وسط بنين	7	2.9 %
	مكتب تعليم وسط بنات	45	18.5 %
	مكتب تعليم شرق بنين	25	10.3 %
	مكتب تعليم شرق بنات	23	9.5 %
	مكتب تعليم شمال بنين	35	14.4 %
	مكتب تعليم شمال بنات	60	24.7 %
	مكتب تعليم النسيم	10	4.1 %
	مكتب تعليم الصفا	15	6.2 %
الجنس	ذكر	98	40.3 %
	أنثى	145	59.7 %
العمر	25 وأقل من 35 سنة	33	13.6 %
	35 وأقل من 45 سنة	146	60.1 %
	45 وأقل من 55 سنة	56	23.0 %
	55 سنة فأكثر	8	3.3 %
المؤهل العلمي	أقل من جامعي	76	31.3 %
	جامعي	159	65.4 %
	دراسات عليا	8	3.3 %

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	54	22.2 %
	5- 10 سنوات	115	47.3 %
	أكثر من 10 سنوات	74	30.5 %
عدد الدورات التدريبية	دورة	63	25.9 %
	دورتان	65	26.7 %
	ثلاث دورات فأكثر	115	47.3 %
الهدف من التدريب	رفع مستوى الأداء على رأس العمل	118	48.6 %
	التأهيل للعمل كموظف جديد	7	2.9 %
	التأهيل لتولي مسؤوليات أو مهام جديدة	17	7.0 %
	إدخال مجالات او نوعيات جديدة في مجال العمل	11	4.5 %
	الإعداد للترقية لوظيفة أعلى	6	2.5 %
	النمو المهني لمنسق الأمن والسلامة	84	34.6 %
المجموع		243	100.0 %

أولاً- عينة منسقي الأمن والسلامة:

- بالنسبة للمكتب: نجد أن أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يتوزعون بنسب متفاوتة على مكاتب التعليم، فنجد أن أكبر نسبة (24.7 %) من العينة يتبعون لـ (مكتب تعليم شمال بنات).
- بالنسبة للجنس: نجد أن نسبة (59.7 %) من العينة هن إناث، بينما بلغت نسبة الذكور (40.3 %).
- بالنسبة للعمر: نجد أن أكبر نسبة (60.1 %) من العينة في الفئة العمرية (35 وأقل من 45 سنة).
- بالنسبة للمؤهل العلمي: نجد أكبر نسبة (65.4 %) من العينة مؤهلهم العلمي (جامعي).
- بالنسبة لسنوات الخبرة: نجد أكبر نسبة (47.3 %) من العينة تبلغ سنوات خبرتهم (5 - 10 سنوات).
- بالنسبة لعدد الدورات التدريبية: نجد أكبر نسبة (47.3 %) من العينة حصلوا على (ثلاث دورات فأكثر).
- بالنسبة للهدف من التدريب: نجد أكبر نسبة (48.6 %) من العينة أفادوا بأن الهدف من التدريب هو (رفع مستوى الأداء على رأس العمل).

ثانياً: عينة قادة المدارس والوكلاء والمرشدين الطلابيين والمعلمين ومشرفي الأمن والسلامة

- بالنسبة للمكتب: نجد أن أفراد عينة قادة ومدراء المدارس يتوزعون بنسب متفاوتة على مكاتب التعليم، فنجد أن أكبر نسبة (17.9 %) من العينة يتبعون لـ (مكتب تعليم وسط بنات).
- بالنسبة للجنس: نجد أن نسبة (56.8 %) من العينة هن إناث، بينما بلغت نسبة الذكور (43.2 %).
- بالنسبة للعمر: نجد أن أكبر نسبة (45.0 %) من العينة في الفئة العمرية (35 وأقل من 45 سنة).
- بالنسبة لطبيعة العمل: نجد أن أكبر نسبة (36.6 %) من العينة في وظيفة (معلم).
- بالنسبة للمؤهل العلمي: نجد أن غالبية العينة بنسبة (91.8 %) مؤهلهم العلمي (جامعي).
- بالنسبة لسنوات الخبرة: نجد أن غالبية العينة بنسبة (70.3 %) تبلغ سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات).

أداة الدراسة:

في هذا البحث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، نظرا لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، وتعتبر الاستبانة من أكثر أدوات البحث انتشارا واستخداما في مجالات العلوم المختلفة، فهي ذات فاعلية من حيث التكلفة والوقت، وتُمكن من جمع بيانات عن عدد كبير من الأفراد.

- ذكر الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (الصدق + معامل الثبات)

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة Internal Consistency:

"يُعرف الاتساق الداخلي بأنه مدى مقدرة الاستبيان على قياس ما صُمم من أجله" (Hair et al., 2006). وقد تم حساب الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي له، وقد تم اظهار معاملات، أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون جاءت مرتفعة وطردية (موجبة) تتراوح بين (0.507 – 0.716) ودالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.01).،

إن معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات استبانة قادة ومدراء المدارس: مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة والدرجة الكلية للاستبانة، وتظهر معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية والدلالة الإحصائية، فنجد أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون جاءت طردية (موجبة) تتراوح بين (متوسطة ومرتفعة) بين (0.452 – 0.752) ودالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.01).

الثبات Reliability:

يُعرف الثبات بأنه مدى مقدرة الاستبيان على إعطاء نتائج مشابهة عند تكرار القياس تحت ظروف مشابهة (Swanlund, 2011)، وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ ((Cronbach, L. J. (1951)). إن الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) لأداة البحث. بالنسبة لاستبانة منسقي الأمن والسلامة نجد أن قيم ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين (0.720 – 0.923)، بينما معاملات الثبات لاستبانة قادة ومدراء المدارس فقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.824)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة (>0.70) ((George and Mallery (2003)).

الأدوات والعمليات والاختبارات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences - SPSS) الإصدار (24)، لأغراض إجراء التحليل الإحصائي للبيانات. تمثلت العمليات والاختبارات الإحصائية التي أُجريت - لغرض تحقيق الأهداف والإجابة على التساؤلات التي طرحها الباحث - في الآتي: معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي له (الاتساق الداخلي)، معاملات ألفا كرونباخ لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة، الإحصاء الوصفي المتمثل في التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف محاور أداة الدراسة، 5. تحليل الانحدار الخطي البسيط للإجابة على تساؤلات الدراسة.

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- تحليل نتائج السؤال الأول: ما أثر العائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة؟ للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (العائد من التدريب) والمتغير التابع (كفاءة منسق الأمن والسلامة)، إن تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار العائد

من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (50.60) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير العائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة.

نجد أن معاملات الانحدار للمتغير المستقل (العائد من التدريب) بلغت (0.548) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وتشير إلى التأثير الإيجابي للعائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة. كما نجد أن قيمة معامل الارتباط بيتا والتي بلغت (0.417) وتشير إلى علاقة إيجابية متوسطة بين العائد من التدريب وكفاءة منسق الأمن والسلامة.

مما سبق، فإنه يمكن الإجابة على السؤال الأول، أي أنه: يوجد أثر إيجابي متوسط بقيمة (0.417) للعائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى معنوية (0.01).

• تحليل نتائج السؤال الثاني: ما أثر العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة؟

المتغير التابع: كفاءة منسق الأمن والسلامة

العوامل: (الحد الثابت)، العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (84.76) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة.

أن معاملات الانحدار للمتغير المستقل (العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب) بلغت (0.619) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وتشير إلى التأثير الإيجابي للعائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة. كما نجد أن قيمة معامل الارتباط بيتا والتي بلغت (0.510) وتشير إلى علاقة إيجابية متوسطة بين العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب وكفاءة منسق الأمن والسلامة.

مما سبق، فإنه يمكن الإجابة على السؤال الثاني، أي أنه: يوجد أثر إيجابي متوسط بقيمة (0.510) للعائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى معنوية (0.01).

• تحليل نتائج السؤال الثالث: ما أثر المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة؟

للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب) والمتغير التابع (كفاءة منسق الأمن والسلامة)، وإن نتائج تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (181.83) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة، كما نجد أن قيمة معامل الارتباط بيتا والتي بلغت (0.756) وتشير إلى علاقة إيجابية قوية بين المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب وكفاءة منسق الأمن والسلامة.

قيمة اختبار (T)

قيمة اختبار (F) لعائد التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة

جدول رقم (1). يوضح قيمة اختبار (F) والانحدار للعائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة.

النموذج	مجاميع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة
الانحدار	15.059	1	15.059	50.60	0.000
الأخطاء	71.727	241	0.298		
الكلي	86.786	242			

المتغير التابع: كفاءة منسق الأمن والسلامة

العوامل: (الحد الثابت)، العائد من التدريب

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار العائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (50.60) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير العائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة.

نتائج المحور الثالث:

جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على عبارات المحور الثالث: المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب مرتبة تنازلياً.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تطورت معارفي ومعلوماتي عن طبيعية عملي في مجال السلامة	4.54	0.56	أوافق بشدة	1
3	اكتسبت بعض المعارف والمهارات في مجال السلامة	4.49	0.60	أوافق بشدة	2
7	يؤدي التدريب على رفع روح الانتماء لدى المنسقين لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير الأمن والسلامة داخل المدرسة	4.48	0.70	أوافق بشدة	3
6	لقد إضافة لي الدورات التدريبية شيئاً جديداً من المعارف العملية والمهارات المكتسبة	4.41	0.68	أوافق بشدة	4
2	تعرفت على بضع البرامج التدريبية التي تركز على التشريعات والقوانين الخاصة بالسلامة	4.39	0.62	أوافق بشدة	5
5	زودتني البرامج التدريبية بأحداث الأساليب الفنية في مجال السلامة	4.25	0.76	أوافق بشدة	6
4	أتيحت لي وظيفة تبادل الخبرات	4.03	0.96	أوافق	7
8	المحور الثالث ككل	4.37	0.70	أوافق بشدة	

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة على عبارات المحور الثالث: المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (4.37) يقع داخل المدى (4.20 - 5.0) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب.

وبناء على المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول، نجد أن العبارة (1) تطورت معارفي ومعلوماتي عن طبيعية عملي في مجال السلامة) حازت على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.54) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (3) اكتسبت بعض المعارف والمهارات في مجال السلامة) بمتوسط حسابي

بلغ (4.49) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (4) أتاحت لي وظيفة تبادل الخبرات بأقل متوسط حسابي بلغ (4.03) ومستوى استجابة (أوافق).

نتائج المحور الرابع:

جدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على عبارات المحور الرابع: أثر التدريب على الأداء مرتبة تنازلياً.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
7	تسهل البرامج التدريبية في التركيز على المحافظة على الأرواح والممتلكات	4.57	0.57	أوافق بشدة	1
8	تسهل البرامج التدريبية في اتقان العمل وتجويده في مجال السلامة في البيئة المدرسية	4.47	0.57	أوافق بشدة	2
1	تسعى البرامج التدريبية المعدة إلى التطوير المستمر في الأداء	4.43	0.66	أوافق بشدة	3
6	أن التدريب يسهم في إشباع رغبتني كمنسق للسلامة في تحسين وتطوير أدائي	4.42	0.67	أوافق بشدة	4
4	تشتمل الرسالة التي تتبناها البرامج التدريبية على المبادئ الأساسية لجودة العمل في السلامة	4.39	0.62	أوافق بشدة	5
2	هناك تطور مستمر في جودة خدمات السلامة من قبل منسق السلامة	4.36	0.72	أوافق بشدة	6
3	تتسم برامج التدريب بنسبة عالية في نجاح العملية التدريبية في السلامة	4.35	0.70	أوافق بشدة	7
5	تقدم البرامج التدريبية في السلامة الخدمة بدرجة عالية من الدقة والكفاءة	4.26	0.68	أوافق بشدة	8
	المحور الرابع ككل	4.41	0.65	أوافق بشدة	

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة على عبارات المحور الرابع: أثر التدريب على الأداء، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (4.41) يقع داخل المدى (4.20 – 5.0) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات أثر التدريب على الأداء.

وبناء على المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول، نجد أن العبارة (7) تسهم البرامج التدريبية في التركيز على المحافظة على الأرواح والممتلكات) حازت على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.57) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (8) تسهم البرامج التدريبية في اتقان العمل وتجويده في مجال السلامة في البيئة المدرسية) بمتوسط حسابي بلغ (4.47) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (5). تقدم البرامج التدريبية في السلامة الخدمة بدرجة عالية من الدقة والكفاءة) بمتوسط حسابي بلغ (4.26) ومستوى استجابة (أوافق بشدة).

نتائج المحور الخامس:

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على عبارات المحور الخامس: كفاءة منسق الأمن والسلامة مرتبة تنازلياً.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
7	يتم تنظيم السجلات والملفات وحفظها بشكل يساعد على استخراجها بيسر وسهولة	4.52	0.62	أوافق بشدة	1
1	تهتم الإدارة المدرسية بتنفيذ الخطط السنوية والاستراتيجية للطوارئ والأمن والسلامة	4.44	0.69	أوافق بشدة	2
5	يتم نشر الوعي والتثقيف في مجالات الطوارئ والأمن والسلامة المدرسية	4.40	0.66	أوافق بشدة	3

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
	من خلال التدريب				
2	يتم تطبيق اللوائح التي تحدد شروط وقواعد الأمن والسلامة	4.33	0.72	أوافق بشدة	4
4	يتم تشكيل وتدريب فرق إدارة الأزمات والحالات الطارئة وتحديد الواجبات والمسئوليات المناطة بها حسب الآليات المعتمدة من لجان الطوارئ	4.20	0.77	أوافق بشدة	5
3	يتم تطبيق وتحديث أنظمة متكاملة في مجالات الطوارئ والأمن والسلامة وفق المعايير الدولية	4.14	0.86	أوافق	6
6	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية والمستلزمات الإدارية والفنية الخاصة بالإدارة ومتابعة توفيرها	4.10	0.91	أوافق	7
	المحور الخامس ككل	4.30	0.75	أوافق بشدة	

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة على عبارات المحور الخامس: كفاءة منسق الأمن والسلامة. فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (4.30) يقع داخل المدى (4.20 - 5.0) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات كفاءة منسق الأمن والسلامة.

وبناء على المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول، نجد أن العبرة (7) يتم تنظيم السجلات والملفات وحفظها بشكل يساعد على استخراجها بيسر وسهولة) حازت على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.52) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبرة (1). تهتم الإدارة المدرسية بتنفيذ الخطط السنوية والاستراتيجية للطوارئ والأمن والسلامة) بمتوسط حسابي بلغ (4.44) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة العبرة (6). يتم تحديد الاحتياجات التدريبية والمستلزمات الإدارية والفنية الخاصة بالإدارة ومتابعة توفيرها) بمتوسط حسابي بلغ (4.10) ومستوى استجابة (أوافق).

نتائج المحور السادس:

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على عبارات المحور السادس: التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر مرتبة تنازلياً.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
2	يستطيع منسق السلامة التعامل مع الحالات الطارئة بهدوء وفق الخطط المرسومة والمتبعة	4.41	0.64	أوافق بشدة	1
1	يملك منسق السلامة القدرة على تحديد وتقييم المخاطر في بيئة العمل	4.39	0.69	أوافق بشدة	2
6	يستطيع منسق السلامة اتباع إجراءات السلامة وتنفيذها بيسر	4.37	0.75	أوافق بشدة	3
5	يتمتع منسق السلامة بالقدرة على حل المشكلات وإدارة المخاطر والحالات الطارئة والتعامل معها وفق تعليمات الوزارة والدليل الإرشادي	4.33	0.72	أوافق بشدة	4
4	يستطيع منسق السلامة توفير حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم	4.29	0.76	أوافق بشدة	5
3	يتمتع منسق السلامة بالخبرة اللازمة لإيجاد حلول مناسبة لإدارة المخاطر والحالات الطارئة	4.28	0.80	أوافق بشدة	6
7	المحور السادس ككل	4.35	0.73	أوافق بشدة	

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة على عبارات المحور السادس: التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (4.35) يقع داخل المدى (4.20 - 5.0) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر.

وبناء على المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول، نجد أن العبارة (2) يستطيع منسق السلامة التعامل مع الحالات الطارئة بهدوء وفق الخطط المرسومة والمتبعة) جاءت في الترتيب الأول بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.41) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (1) يمتلك منسق السلامة القدرة على تحديد وتقييم المخاطر في بيئة العمل) بمتوسط حسابي بلغ (4.39) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (3) يتمتع منسق السلامة بالخبرة اللازمة لإيجاد حلول مناسبة لإدارة المخاطر والحالات الطارئة) بمتوسط حسابي بلغ (4.28) ومستوى استجابة (أوافق بشدة).

التكرار النسبي للدورات التدريبية لمنسق الأمن والسلامة:

جدول رقم (6): التوزيع التكراري النسبي للدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة.

لم تحصل عليها		حصلت عليها		الدورات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
68.3%	166	31.7%	77	دورة اسعاف أولية
71.2%	173	28.8%	70	دورة مقاومة الحرائق والتحكم في الطوارئ
87.2%	212	12.8%	31	دورة المعايير الدولية في عملية التدقيق الداخلية على الصحة والسلامة
82.3%	200	17.7%	43	دورة الامن والسلامة حسب لوائح السلامة المهنية والصحية
89.7%	218	10.3%	25	دورة الاتجاهات الحديثة في الاشراف الأمني واعداد الخطط والاستراتيجيات الأمنية
54.7%	133	45.3%	110	دورة المهارات الأساسية لمختص السلامة
27.2%	66	72.8%	177	دورة إدارة المخاطر
64.2%	156	35.8%	87	دورة مراقب السلامة حسب اللائحة
25.5%	62	74.5%	181	دورة الأمن والسلامة في المنشآت التعليمية
25.5%	62	74.5%	181	دورة إدارة الأزمات والكوارث في المنشآت التعليمية
58.0%	141	42.0%	102	دورة تطويري السلامة خارج التعليم في المعاهد والمراكز الخاصة
57.2%	139	42.8%	104	دروة ممارس أمن وسلامة
67.9%	165	32.1%	78	دورة برنامج دافع الوطني للحد من الكوارث
56.0%	136	44.0%	107	دورة المهارات التنظيمية لأعمال منسق الأمن والسلامة

الجدول السابق يبين الدورات التدريبية التي حصل عليها أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة، فنجد أن أكثر الدورات التي حصلوا عليها هي (دورة الأمن والسلامة في المنشآت التعليمية) والتي حصل عليها نسبة (74.5%) من أفراد العينة، وكذلك (دورة إدارة الأزمات والكوارث في المنشآت التعليمية) والتي حصل عليها نسبة (74.5%)، ثم جاءت (دورة إدارة المخاطر) في المرتبة الثالثة حيث حصل عليها نسبة (72.8%) من عينة منسقي الأمن والسلامة.

بينما جاءت أقل الدورات من حيث الحصول عليها هي (دورة الامن والسلامة حسب لوائح السلامة المهنية والصحية) والتي حصل عليها نسبة (17.7%) من العينة، و (دورة المعايير الدولية في عملية التدقيق الداخلية على

الصحة والسلامة) والتي حصل عليها نسبة (12.8 %). ثم (دورة الاتجاهات الحديثة في الاشراف الأمني واعداد الخطط والاستراتيجيات الأمنية) والتي جاءت بأقل نسبة حيث حصل عليها نسبة (10.3 %) فقط من العينة.

- تحليل نتائج السؤال الرابع: ما أثر التدريب على الأداء على كفاءة منسق الأمن والسلامة؟
للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (التدريب على الأداء) والمتغير التابع (كفاءة منسق الأمن والسلامة).
إن نتائج تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار التدريب على الأداء على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (204.57) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير التدريب على الأداء على كفاءة منسق الأمن والسلامة.
نجد أن معاملات الانحدار للمتغير المستقل (التدريب على الأداء) بلغت (0.889) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وتشير إلى التأثير الإيجابي للتدريب على الأداء على كفاءة منسق الأمن والسلامة. كما نجد أن قيمة معامل الارتباط بيتا والتي بلغت (0.778) وتشير إلى علاقة إيجابية قوية بين التدريب على الأداء وكفاءة منسق الأمن والسلامة.

- تحليل نتائج السؤال الخامس: ما أثر التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق الأمن والسلامة؟

للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر) والمتغير التابع (كفاءة منسق الأمن والسلامة)، إن نتائج تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (254.95) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق الأمن والسلامة.
أن معاملات الانحدار للمتغير المستقل (التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر) بلغت (0.695) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وتشير إلى التأثير الإيجابي للتدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق الأمن والسلامة. كما نجد أن قيمة معامل الارتباط بيتا والتي بلغت (0.717) وتشير إلى علاقة إيجابية قوية بين التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر وكفاءة منسق الأمن والسلامة.
مما سبق، فإنه يمكن الإجابة على السؤال الخامس، أي أنه: يوجد أثر إيجابي قوي بقيمة (0.717) للتدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى معنوية (0.01).

- تحليل نتائج السؤال السادس: ما أثر الدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة على كفاءة منسق الأمن والسلامة؟

للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة) والمتغير التابع (كفاءة منسق الأمن والسلامة)، إن نتائج تحليل التباين الأحادي لنموذج انحدار الدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة على كفاءة منسق الأمن والسلامة، فنجد أن قيمة الاختبار (F) بلغت (137.59) بقيمة دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وبالتالي معنوية تأثير الدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة على كفاءة منسق الأمن والسلامة.

أن معاملات الانحدار للمتغير المستقل (الدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة) بلغت (0.804) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وتشير إلى التأثير الإيجابي للدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة على كفاءة منسق الأمن والسلامة. كما نجد أن قيمة معامل الارتباط بيتا والتي بلغت (0.748) وتشير إلى علاقة إيجابية قوية بين الدورات التدريبية لمنسق الامن والسلامة وكفاءة منسق الأمن والسلامة.

- تحليل نتائج السؤال السابع: ما مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة من وجهة نظر قادة المدارس والوكلاء والمرشدين الطلابيين والمعلمين ومشرفي الأمن والسلامة؟ للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة قادة المدارس والوكلاء على الاستبانة الخاصة بتقييم مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:
- جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات مقياس مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة مرتبة تنازلياً.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
10	يتولى منسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام بجدة تدريب الطلاب ومنسوبي المدرسة على التدريب على خطة الإخلاء والمعدة مسبقاً	4.21	0.80	أوافق بشدة	1
1	لمدرسة سياسات واضحة في المحافظة على الامن والسلامة فيها	4.19	0.70	أوافق	2
11	يقوم منسق الأمن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة بوضع اللوحات الإرشادية لمخارج الطوارئ ومعدات مكافحة الحريق وأجهزة الإنذار بشكل في الممرات والمدرسة بشكل بارز	4.10	0.75	أوافق	3
5	يتبع منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام في جدة اللوائح المعمول بها والمعتمدة من قبل وزارة التعليم والدفاع المدني	4.06	0.75	أوافق	4
13	يهتم منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة بوضع إرشادات لمكافحة الحالات الطارئة في الفصل أو المدرسة بصورة بارزة	4.04	0.73	أوافق	5
8	يتولى منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة مسؤولية الكشف الدوري على معدات وأجهزة السلامة ومعدات الإطفاء والتأكد من عملها وصلاحياتها	4.02	0.74	أوافق	6
12	يقوم منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة بإعداد خطة للطوارئ والإخلاء عند تعرض المدرسة لأي حالة طارئة	3.98	0.81	أوافق	7
16	يشترك منسق الأمن والسلامة في الفعاليات والمؤتمرات والملتقيات والأيام العالمية والأسابيع الخاصة بالسلامة	3.97	0.81	أوافق	8
3	تتبع المدرسة إجراءات علمية لتفعيل دور منسق الامن في مدارس التعليم العام بجدة	3.89	0.85	أوافق	9
14	تهتم إدارة التعليم بجدة بإعطاء منسق الامن والسلامة الدورات والتدريبات التي تمكنه من استخدام وسائل الامن والسلامة	3.88	0.89	أوافق	10
7	توفر مدارس التعليم العام بجدة الأدوات اللازمة لتقدير وتخمين الاخطار ووضع السياسات والتعليمات الضرورية للوقاية منها	3.87	0.92	أوافق	11
9	يتولى منسق الأمن والسلامة في مدارس التعلم العام بجدة متابعة صيانة أجهزة	3.87	0.87	أوافق	12

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
	الإنداز				
2	تحرص المدرسة على الاهتمام بزيادة مهاراتك كمنسق سلامة	3.85	0.87	أوافق	13
15	يهتم منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم في جدة بتدريب الطلاب على إجراءات الامن والسلامة وكيفية استخدام وسائل معدات وإدارة السلامة الحديثة	3.84	0.91	أوافق	14
4	تنظم المدرسة بالتعاون مع الجهات المختصة ندوات ومحاضرات لتنمية منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة	3.76	0.91	أوافق	15
6	تقوم مدارس التعليم العام بجدة بإبداء أي اقتراحات لرفع كفاءة منسق الامن والسلامة	3.73	0.93	أوافق	16
17	لدى منسق السلامة الدافعية في تطوير في مجال عمله من خلال الحرص على المشاركة في الدورات والندوات والبرامج التدريبية	3.38	1.24	محايد	17
18	يحرص منسق الأمن والسلامة على نقل ما اكتسبه من معارف ومهارات من الدورات إلى الطلاب والمعلمين داخل المدرسية	3.37	1.34	محايد	18
	تقييم مستوى الكفاءة ككل	3.89	0.88	أوافق	

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة قادة المدارس والوكلاء على عبارات مقياس مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (3.89) يقع داخل المدى (3.40 - > 4.20) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يوافقون على عبارات مقياس مستوى كفاءة منسق الأمن والسلامة، أي أن غالبية أفراد عينة قادة المدارس والوكلاء يرون أن منسق الأمن والسلامة يمتاز بمستوى كفاءة عالية.

وبناء على المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول، نجد أن العبارة (10). يتولى منسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام بجدة تدريب الطلاب ومنسوبي المدرسة على التدريب على خطة الإخلاء والمعدة مسبقاً جاءت في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.21) ومستوى استجابة (أوافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (1). للمدرسة سياسات واضحة في المحافظة على الامن والسلامة فيها) بمتوسط حسابي بلغ (4.19) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (8) يتولى منسق الامن والسلامة في مدارس التعليم العام بجدة مسئولية الكشف الدوري على معدات وأجهزة السلامة ومعدات الإطفاء والتأكد من عملها وصلاحياتها) بمتوسط حسابي بلغ (4.02) ومستوى استجابة (أوافق).

خاتمة:

يعتبر التدريب من الوظائف الأساسية للعاملين في أي منظمة وذلك للحفاظ عليها وضماناً على نجاحها فالمنظمة تسعى من خلال التدريب إلى اكتساب عملها لمعرفة الأفكار لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال وجيد لمسيرة التطورات التكنولوجية والعملية السريعة للتدريب، فإدارة الموارد البشرية قد تتطلب مدربين يمتلكون كفاءات وقدرات فكرية ذات مهارات عالية، يجب ان تتوجد بعملية تدريب فعالة يمكن عن طريقها ان تتمكن المنظمة من مواجهة ومواكبة التطور، فعملية التدريب لن تجنى ثمارها ما لم يتم تصميم برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات الأفراد والمؤسسات والمتطلبات التكنولوجية والعملية، ونتيجة لذلك وحتى تكتسب

إدارة الموارد البشرية خبرات ومهارات واتجاهات تمكنها من رفع كفاءتها على أداء الأعمال على الوجه الأكمل، ومن هذه الدراسة خرج الباحث بنتائج وتوصيات يمكن سردها فيما يلي:

خلاصة النتائج:

1. غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب.
2. غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب.
3. غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات أثر التدريب على الأداء..
4. غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات كفاءة منسق الأمن والسلامة.
5. غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر
6. يوجد أثر إيجابي متوسط بقيمة (0.417) للعائد من التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى (0.01).
7. يوجد أثر إيجابي قوي بقيمة (0.756) للمعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى معنوية (0.01).
8. يوجد أثر إيجابي قوي بقيمة (0.778) للتدريب على الأداء على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى (0.01).
9. يوجد أثر إيجابي قوي بقيمة (0.717) للتدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر على كفاءة منسق الأمن والسلامة عند مستوى معنوية (0.01).

مناقشة النتائج:

غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات العائد من التدريب بالنسبة لجهة التدريب، وذلك من خلال: وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة إمام (2018) والتي توصل فيها إلى: " والأجنبية فكلما زاد الاعتماد على التدريب كلما زادت كفاءة أداء العاملين"، كما تتفق مع دراسة جولويس وتوماس Julius & Thomas (2014) والتي توصل إلى: " وجود فروق دالة بين المعلمين في الوعي بإجراءات الأمن والسلامة حسب التخصص " غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات المعارف التي اكتسبتها أثناء المشاركة في التدريب، وذلك من خلال: تتفق هذه النتيجة مع دراسة شوهارا وآخرون (2011) Shuhara والتي ذكر في إحدى نتائجها: " أن عامل التعليم المخطط للسلامة كان المصدر الأول لاكتساب الوعي بإجراءات الأمن والسلامة في المختبرات".

غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات كفاءة منسق الأمن والسلامة، وذلك من خلال: تتفق هذه الدراسة مع دراسة طحلة (2009) والتي توصل فيها إلى: " مساهمة برامج التدريب في البنك في تغيير طريقة أسلوب عمل المتدربين"،

غالبية أفراد عينة منسقي الأمن والسلامة يوافقون بشدة على عبارات التدريب في مجال حل المشكلات والمخاطر، وأن أكثر العبارات التي نالت موافقتهم هي: تتفق هذه النتيجة مع دراسة برانيك (2010) Brannick والتي توصل فيها إلى: " أن تقديم برامج تدريب مكثفة ومخططة بشكل سليم يساهم بشكل كبير في تحسين كفاءة وأداء العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عالي".

التوصيات والمقترحات.

1. ضرورة إسناد مهام جديدة لمنسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام لاختبار إمكانياتهم وكفاءته بدلا من الأعمال الروتينية اليومية.
2. على منسق الأمن والسلامة تطوير مهارات ومقدراته وتقديم أساليب عمل متطورة لإثبات كفاءته وخبرته في العمل.
3. العمل على تبادل الخبرات بين جهات منسقي الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام حول المملكة بين المدن والمحافظات وبين الدول لإضافة خبرات جديدة ومتطور.
4. ضرورة تقديم برامج تدريبية في الأمن والسلامة بدرجة عالية من الدقة والكفاءة بهذه المدارس.
5. ضرورة أن يتمتع منسق السلامة بمدارس التعليم العام بالخبرة اللازمة لإيجاد حلول مناسبة لإدارة المخاطر والحالات الطارئة في حالة وقوع كارثة بالمدرسة.
6. العمل على توفير الموارد البشرية المؤهلة والقدرة على تطبيق العملية التدريبية بجهات التدريب، وتوفير البرامج التي تتماشى مع احتياجات منسق الأمن والسلامة بمدارس التعليم العام، وذلك لا كسأهم معارف ومهارات جديدة.
7. الابتعاد عن التدريب النظري الكلي واعداد أماكن خاصة للتطبيق العملي وتدريب المحاكاة.
8. ربط نقاط التدريب لمنسق السلامة بمدارس التعليم ببعض الحوافز في الترقيات الوظيفية
9. إنشاء مقر تدريبي ثابت مجهز بأحدث وسائل التدريب العملية لأدوات وأجهزة السلامة والإطفاء.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو النصر، مدحت محمد (2009)، إدارة العملية التدريبية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الأحمدى، علي بن حسن بن حسين (2016)، مستوى الوعي ومصادر المعرفة بإجراءات الأمن والسلامة في المختبرات المدرسية لدى معلمي العلوم ومحضري المختبرات في مدارس التعليم العام، مجلة البحوث الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، مركز البحوث والدراسات، مج25، ع64، ص ص 117 - 167.
- أخو رشيدة، عبد الحكيم عقلة (2019)، أثر استخدام الأساليب العلمية في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على كفاءة التدريب من وجهة نظر العاملين في الشركات الهندسية في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
- إمام، محمد بيومي محمد (2018)، أثر استخدام التدريب كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية وشركات صناعة الغزل والنسيج الأجنبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مج9، ع4، ص ص 306 - 325.
- أنور، محمد سعيد (2010)، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة.
- البشير، إيمان حسين عبد الله (2019)، أثر استخدام الأساليب العلمية في عملية تحديد الاحتياجات على كفاءة التدريب من وجهة نظر العاملين في الشركات الهندسية في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
- جاد الرب، سيد محمد (2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، القاهرة، دجار الفكر العربي.

- الدليل الإجمالي (1440-1441هـ) الدليل الإجمالي لمدارس التعليم العام، الإصدار الرابع.
- دليل منسق الأمن والسلامة في المدرسة (1438هـ)، الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، إدارة الأمن والسلامة المدرسية، وزارة التعليم.
- زكريا، عادل محمود (د.ت)، مبادئ السلامة والصحة المهنية، أستاذ السلامة و الصحة المهنية جامعة الإسكندرية.
- سلطان، عطية صالح (2008)، تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات العامة والخاصة وفقا لمعايير الأداء الاستراتيجي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- شاويش، مصطفى نجيب (2007)، إدارة الأفراد، بيروت: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- شبيب، باسم عبد الله الملك (2008)، تحليل وقياس الإنتاجية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- طلحة، مرتضى (2009)، أثر التدريب على رفع كفاءة أداء العاملين: "دراسة حالة بنك الشمال الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان الخرطوم.
- طلحة، مرتضى (2009)، أثر التدريب على رفع كفاءة العاملين: دراسة حالة بنك الشمال الإسلامي الخرطوم، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم السودان.
- عبد القادر، هاملي، (2010)، تقييم الكفاءة بالمؤسسات، رسالة ماجستير، في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.
- عبد النبي، حمد أحمد (2010)، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دارمزم للطباعة والنشر.
- عدلان، محمد الأمين عبد الرحيم محمد (2016)، دور أسس الأمن والسلامة في تطوير مهارات
- المزوغي، رمضان عقيلة علي (2017)، دور التدريب في تحقيق كفاءة إدارة الأزمات في المستشفيات الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مج8، ع4، ص 238-265.
- مشعلي، بلال (2011)، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس.
- المعماري، عبد الغفور حسن كنعان (2010)، اقتصاد الإنتاج الصناعي، عمان، الأردن، داروائل للنشر.
- ميا، على يونس وديب، صلاح شيخ، والشامسي، سالم راشد (2009)، قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج 31، ع 1، ص 135-156.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Hollingsworth Bruce, Parkin David, (1998) The efficiency of Scottish acute hospitals: An application of data envelopment analysis, Mathematical Medicine and Biology, 12.
- Hollo, D, & Nagy, M (2010), Rank Efficiency in the Enlarged European Union. Magyar Nemzeti Bank, BIS Papers No. 28, 217-235. <http://www.bis.org/publ/bppdf/bispap28m.pdf>.
- Julius A. & Thomas, O. (2014), Analysis of Hazard and Safety in Science Laboratories in Ekiti State, Nigeria. British Journal of Education, Society & Behavioral Science. Vol. 4(3), pp 403- 414.
- Renie, Cavallari, (2007), Been there , Done that, Now what? Leadership excellence,. Vol 24, Issue 4,20

- Shuhara, A. Yamato, H, Oshima, Y. (2011), Factor analysis on sasfety awareness in university research lab in Japan. Safety Science Monitor. Vol. 15 (3), pp 1-10.
- Zainal, N. & Ismail, M. (2020). Concept and Measurement of Efficiency: A Review. Voice of Academia, 5(1), 17-26.