

أولاً: أهمية الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية للبنات في
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضوء
برنامج التحول الوطني

نهلة بنت ناصر الخليفة
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
nalkhalifah@tvtc.gov.sa

**Training Needs of the Leaders of the Technical Colleges for
Girls at the Technical and Vocational Training Corporation
in View of the National Transformation Program**

أهمية الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية للبنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضوء برنامج التحول الوطني

نهلة بنت ناصر الخليفة
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
nalkhalifah@tvtc.gov.sa

الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة أهمية الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية للبنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضوء برنامج التحول الوطني من وجهة نظرهن. ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد اتبعت المنهج الوصفي. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، التي تكونت من (٥٢) فقرة موزعة على ثلاثة محاور: الاحتياجات التدريبية المعرفية، والمهارية، والسلوكية. فيما تكون مجتمع الدراسة من عميدات ووكيلات الكليات التقنية للبنات التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني كافة وعددهن (٦٩) عميدة ووكيلة خلال العام التدريبي ٢٠١٧ - ٢٠١٨.

وأهم ما أسفرت عنه النتائج ما يلي:

١. جاءت الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضوء برنامج التحول الوطني بشكل عام بدرجة مرتفعة من الأهمية وبمتوسط عام بلغ (٤,١٣)، وقد ترتبت الاحتياجات التدريبية على النحو التالي:
 - أ. جاءت الاحتياجات التدريبية السلوكية في الترتيب الأول بدرجة مرتفعة جداً وبمتوسط (٤,٤٨).
 - ب. جاءت الاحتياجات التدريبية المهارية في الترتيب الثاني بدرجة مرتفعة وبمتوسط (٤,٠٣).
 - ج. جاءت الاحتياجات التدريبية المعرفية في الترتيب الثالث والأخير بدرجة مرتفعة وبمتوسط (٣,٩٤).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محاورها الثلاثة تعزى لأي من متغيرات الدراسة (الوضع الوظيفي - عدد سنوات الخدمة في مجال الإدارة - المؤهل العلمي - عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة).

وخرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها:

- الحاجة لتنمية الوعي لدى الإدارات العليا في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بأهمية اتباع الأساليب العلمية الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية، وضرورة تحديث هذه الاحتياجات بشكل دوري.
 - العمل على إيجاد وحدة متخصصة لتقويم التدريب خلال كل مرحلة من مراحله ابتداءً بالتصميم والتخطيط وحتى التنفيذ.
 - أهمية ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية.
 - توعية القيادات بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية.
 - تفعيل الدور التوعوي لإدارة الدراسات والبحوث بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وأهمية نشرها لثقافة البحث العلمي.
- الكلمات المفتاحية:** الاحتياجات التدريبية، التدريب التقني والمهني، التعليم المهني، القيادات.

Training Needs of the Leaders of the Technical Colleges for Girls at the Technical and Vocational Training Corporation in View of the National Transformation Program

Abstract :

The study aims to identify the training needs of the leaders of the technical colleges for girls at the technical and vocational training corporation in view of the national transformation program. To achieve this objective, the study follows the descriptive analytical method, and a questionnaire is used as an instrument for data collection. The questionnaire consists of (52) items distributed on three axes: knowledge, skill, and behavioral training needs. The community of the study consists of all deans and their deputies of the technical colleges for girls in TVTC. Their number is (69) leaders during 2018.

The major study findings includes:

1. The training needs of the technical colleges' leaders in the Technical and Vocational Training Corporation in the light of the national transformation program are very important with an average of (4.13). The training requirements were as follows:
 - a. Behavioral training needs come in first place with a very high average (4.48).
 - b. Skill training needs come in the second place with a high average (4.03).
 - c. Knowledge training needs come in the last place with a high average (3.94).
2. There is no statistically significant differences among the average responses of the study community members on the three axes due to the four variables of the study: position, years of administrative experience, qualification, number of administrative training courses.

Recommendations:

- The need to raise the awareness of the senior management in TVTC of the importance of adopting modern scientific methods in determining the training needs, and the need to update these needs periodically.
- The need to establish a specialized unit to evaluate training through all stage: designing, planning, and implementation.
- The importance of prioritizing training needs.
- Raising leadership awareness of personal development methods and electronic training resources.
- Activate the awareness role of the Department of Studies and Research at TVTC, and the importance of its role in supporting scientific research.

Keywords: Training needs, technical and vocational training, vocational education, leadership.

مقدمة :

يوصف العصر في مطلع الألفية الثالثة بأنه عصر الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية نتيجة للتطور التكنولوجي المتسارع الوتيرة، حيث لم يعد رأس المال أو الثروات الطبيعية هما المصدرين الأساسيين لاقتصاد الأمم، بل احتلت المعرفة مرتبة الصدارة في قيادة المجتمعات نحو التميز، ومن هنا أصبح إلزاماً على المجتمعات كافة أن تواكب المتغيرات المتسارعة وتتفاعل معها لتحافظ على مكانتها ولتعالج التحديات الإنمائية لديها في مجالات الصحة والزراعة والاتصال والصناعة وعلى الأخص التعليم والتدريب.

إن ثورة المعلومات قادت إلى إيجاد شكل جديد للاقتصاد هو "اقتصاد المعرفة"، حيث إن ثورة التقنية والبيانات تمد الاقتصاد بالسرعة وتقلص المسافات، والاقتصاد يمدّها بالدعم المالي وتطوير بنائها التحتية (محمود، ٢٠١٥، ٣٦). وتكمن أهمية الاقتصاد المعرفي بالإضافة إلى ذلك بقدرته العالية على خفض تكاليف النفقات، وتحفيز الابتكارات والاكتشافات الجديدة، والإسهام في جاهزية المنظمات لمواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة، وتقليل الفاقد من البيانات والعمليات والجهود المبذولة (القحطاني، ١٤٣٥هـ، ٣٢).

وفي انطلاق المملكة العربية السعودية نحو الاقتصاد المعرفي فإن لها محددات لهذا التوجه تنتصب كأعمدة تعلو باقتصاد البلد وتدعمه، وهي: الحوافز الاقتصادية والحوكمة، والإبداع والبحث وحماية حقوق الملكية الفكرية، والتعليم والتدريب المستمرين، وتقنية المعلومات والاتصالات والتوجه نحو الحكومة الإلكترونية (محمود، ٢٠١٥، ٥٩).

ولا يخفى على أي خبير تربوي أن العبء الأكبر في تسيير عجلة التنمية يقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي -متمثلة بقياداتها- كونها مؤسسات تقود التطوير (إبراهيم، والنجار، ٢٠٠٧، ١٠٢).

تتفق الكثير من الدراسات مع ما توصلت إليه دراسة التميمي (٢٠١٠، ١١٨) في كون منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في أي دولة إحدى الدعائم الأساسية لتنمية الموارد البشرية، كما أن منظمة اليونسكو تهدف في خطتها للعامين ١٦-٢٠١٧ إعطاء الأولوية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني لتيسير انتقال الشباب من التعليم إلى عالم العمل (منظمة اليونسكو، ٢٠١٦، ٦١). والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية متمثلة بكلياتها ومعاهدها ليست مستثناة من ذلك، حيث إنه من

أهداف أحدث خطط التنمية السعودية تنمية الموارد البشرية ورفع إنتاجيتها وتوسيع خياراتها في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات وذلك من خلال عدة ممارسات منها التوسع في برامج التدريب التقني والمهني وتطويرها ونشرها في جميع المناطق (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٥، ٣٣ (ب) (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦، ٣٦).

ولما كان التدريب مدخلا أساسيا من مداخل تنمية القوى البشرية فإن المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تعدّه أهم استثمار لديها يساعدها في تنفيذ خططها وبرامجها التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهدافها ورفع الكفاءة الإنتاجية، إذ تتلخص رؤية المؤسسة في تقديم الخدمات الوظيفية لجميع منسوبي المؤسسة وتنفيذ البرامج التدريبية والتطويرية الداخلية والخارجية واعتماد طلبات الإيفاد والابتعاث لتنمية مهاراتهم وقدراتهم العملية مستندة بذلك على مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية وذلك لتحقيق الرضا الوظيفي وتوفير بيئة عمل محفزة وجاذبة للقوى العاملة المتميزة التي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦، ٢٨ (ب).

مشكلة الدراسة :

تشهد المملكة العربية السعودية حالياً حراكاً مجتمعياً واسعاً، وهي تمضي بخطى واثقة نحو بناء اقتصاد أكثر تنوعاً بحيث ينطوي على محتوى معرفي أعلى بعيداً عن الاقتصاد المعتمد على الموارد الطبيعية، ورغم ذلك لا تزال هناك العديد من التحديات الكبيرة التي ينبغي على المملكة تجاوزها لضمان المضي قدماً نحو تحقيق رؤيتها المستقبلية بعيدة المدى، فعلى الرغم مما تمتلكه المملكة من أصول وموارد إستراتيجية، هناك العديد من المشكلات الهيكلية والمؤسسية التي ينبغي مواجهتها (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٥، ٥٤ (أ)، حيث احتلت المملكة المركز الرابع والعشرين عالمياً والثالث عربياً بعد الإمارات وقطر في مؤشر التنافسية العالمي للعام ٢٠١٥ وهذا يعد تراجعاً عن الترتيب الذي حققته في العام الذي يسبقه بأربع مراتب، وقد كان سجل مؤشر التعليم العالي والتدريب الأعلى تراجعاً في المؤشرات الفرعية للتنافسية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٥، ٣٣). كما أنه لدى تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات اتضح أن نقص الكفاءات الإدارية الحكومية في المستوى المتوسط فأعلى من نقاط الضعف في مجال الموارد البشرية. نتيجة لذلك، يبدو أن هناك فجوة - بصفة عامة - بين مهام الوزارات والقدرات البشرية اللازمة لإنجاز تلك المهام (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٥، ٤٩ (أ).

ومن هنا ركزت رؤية المملكة للعام ٢٠٣٠ على تأهيل القيادات التربوية وتدريبهم وذلك تحت مظلة برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية الذي يهدف إلى إنشاء إدارة للموارد البشرية في كل جهاز حكومي من مهامها الأساسية تقديم الدورات التدريبية لتطوير المهارات والمواهب (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦، ٢٢)، ولأجل بناء القدرات والإمكانات اللازمة لتحقيق الأهداف الطموحة لرؤية ٢٠٣٠، ظهرت الحاجة إلى إطلاق برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ على مستوى ٢٤ جهة حكومية، منها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، حيث تبنت برنامج التحول الإستراتيجي للمؤسسة (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦، ٤٤ (أ). كما ارتكزت الإستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة على أربعة أركان أساسية تمثل رؤيتها، وأحد أهم هذه الأركان خلق قدرات بشرية متطورة، ولتحقيق ذلك تضمنت الإستراتيجية عدداً من السياسات والمبادرات الرامية إلى الارتقاء بقدرات المسؤولين الحكوميين نتيجة وجود فجوة بين اختصاصات الوظائف القيادية وقدرات مسؤوليها المهنية لا تسد إلا بتطوير برامج المسؤولين الحكوميين وتأهيلهم التأهيل المناسب (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٥، ٣٢ (أ).

أما فيما يخص مجال التدريب التقني والمهني تحديداً فقد ألفت دراسة التيمي (٢٠١٠، ٩٥) الضوء على مدى أهمية دور المنظمات العربية والدولية في مجال تدريب المشرفين على منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.

كل هذه النتائج من البحوث والمؤتمرات رصدت ضعفاً ملحوظاً في مستوى أداء القيادات الأكاديمية، وقيادات الكليات التقنية ليسوا مستثنين من ذلك حيث أشارت دراسة زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨، ١٢٣) إلى أن من أسباب انخفاض مستوى الفاعلية التنظيمية للكليات التقنية غياب المهارات والكفايات القيادية لدى بعض القيادات وضعف تدريبهم عليها، ولذلك لا بد من مرورهم بدورات وبرامج لتنمية مهاراتهم الشخصية وقدراتهم القيادية بأساليب متنوعة. وهذا ما توصلت له دراسة الزهراني (٢٠١٣، ٩٧) وركزت على مهاراتي التواصل وإدارة الجودة.

كما خلصت دراسة الحبيب (٢٠١٥، ١٣٢) إلى أن التدريب مهم بدرجة كبيرة جداً في تطوير المهارات القيادية لدى عميدات الكليات التقنية للبنات بينما في الواقع لم يسهم بالشكل المطلوب في ذلك، كما أكدت الحاجة إلى إعداد برنامج تدريبي أساسي يستهدف عميدات الكليات ويركز على المهارات القيادية ومتابعة تنفيذه وتقويمه بشكل مستمر، كما لا بد من إشراك الفئة المستهدفة في بناء مثل هذه البرامج وتقويمها وفق أحدث التوجهات الوطنية.

وبهذا تنحصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس:

ما الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية للبنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟

أسئلة الدراسة :

وينتفع من السؤال الرئيس السؤالان التاليان :

- ١ ما درجة أهمية الاحتياجات التدريبية (المعرفية- المهارية- السلوكية) للقيادات في الكليات التقنية للبنات في ضوء برنامج التحول الوطني من وجهة نظرهن؟
- ٢ ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد الدراسة في اتجاههن نحو أهم الحاجات التدريبية بناء على عدد من المتغيرات: (المسمى الوظيفي- التدريب السابق في مجال الإدارة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخدمة في الإدارة)؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى:

١. تحديد درجة أهمية الاحتياجات التدريبية (الإدراكية- الإنسانية- الفنية) للقيادات في الكليات التقنية للبنات في ضوء برنامج التحول الوطني من وجهة نظرهن.
٢. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة في اتجاههن في أهم الاحتياجات التدريبية بناء على عدد من المتغيرات: (المسمى الوظيفي- التدريب السابق في مجال الإدارة- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخدمة في الإدارة).

أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية:

١. تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية التدريب القيادي وحدثته، حيث يعد مدخلاً أساسياً من مداخل تنمية القوى البشرية وتوجهاً حديثاً من توجهات الدولة في رؤيتها وخططها التنموية الحديثة.

٢. تأمل الباحثة أن تسد الدراسة بعض الفجوات التي كشفت عنها الدراسات في أداء القيادات في المؤسسات الحكومية من خلال تقصي الاحتياجات التدريبية في ضوء التوجهات الحديثة في المملكة كبرنامج التحول الوطني.
٣. تغطي الدراسة نقصاً ناجماً عن تركيز الدراسات عادة على تقويم وتطوير الموظفين بينما يقل التركيز على تطوير الممارسات الإدارية ويقل أكثر على التطوير المهني للقادة الأكاديميين.
٤. تأتي الدراسة استجابة لتوصيات عدد من المؤتمرات والدراسات التربوية في السنوات الأخيرة التي طالبت بضرورة تحديد الكفايات -المهارات والمعارف والسلوكيات- المطلوبة للقادة الأكاديميين (Clayton, ٢٠١٤, ٥٨).
٥. تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول قطاع التدريب التقني والمهني للبنات حيث إنه قطاع حديث النشأة نسبياً.
٦. تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين وطلبة الدراسات العليا في مجال التخصص لإجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال.
٧. إثراء المكتبة العربية في مجال تدريب القيادات في المملكة العربية السعودية بشكل خاص والعالم العربي بشكل عام.

الأهمية العملية :

١. تساعد الدراسة على تحديد المجالات المطلوب تدريب القيادات عليها في ضوء برنامج التحول الوطني.
٢. تساعد هذه الدراسة الإدارات العليا وإدارات الموارد البشرية في رصد الاحتياجات التدريبية للقيادات في ضوء التوجهات الوطنية الحديثة.

الإطار النظري :

يتكون الإطار النظري للدراسة من ثلاثة مباحث رئيسة هي: التدريب والاحتياجات التدريبية، والقيادة التربوية، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

يتناول المبحث الأول التدريب من حيث مفهومه حيث عرف بأنه أي برنامج مصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في المجال التربوي بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم. (الزنبقي، ٢٠١١، ٢٩)

ويفيد التدريب المؤسسات التي تخصص له حصصاً كبرى من ميزانياتها بكونه أحد أشكال الاستثمار طويل المدى لأنه يخفض التكاليف ويزيد الإنتاج ويرفع من مستوى الجودة الإدارية. ويمكن المؤسسة من المنافسة العالمية في سوق العمل. ويزيد قدرتها على التخطيط الإستراتيجي واتخاذ القرارات. ويقلل من معدل دوران العمل، كما يقلل الحاجة للكادر الإشرافي. ويساعد التدريب في تأهيل الصف الثاني للقيادات. ويدعمها في توفير بيئة آمنة وسليمة - قليلة الحوادث والمفاجآت - تشجع الموظف على الإبداع. وبذلك يكون لها دور قيادي ورائد عالمياً في مجال عملها. (السكرانه، ٢٠١١، ٣٠)

على أي منظمة تحديد سياستها العامة في التدريب. ويعني ذلك تحديد أنواع التدريب التي ترغب المنظمة في التركيز عليها في مرحلة من المراحل. ويوجد العديد من أنواع التدريب المتاحة للمنظمة للاختيار منها. وحينما تستقر المنظمة على مجموعة من الاختيارات، تكون هذه التوليفة بمثابة فلسفة التدريب الخاصة بالمنظمة. وتستطيع المنظمة تكوين عناصر فلسفتها التدريبية بحسب عدة مؤثرات، مثل: طبيعة النشاط الحالي، وطبيعة النشاط المتوقع، والتغيرات التي ستطرأ على تنظيم العمل، وطبيعة سوق العمل ودرجة توافر المهارات فيه، والتغيرات التكنولوجية المتوقعة... إلخ. (السكرانه، ٢٠١١، ٧٢)

ويمكن تحديد خمس مراحل عامة تمر بها عملية تصميم البرامج التدريبية لضمان نجاحها وتحقق أهدافها، وهي حسب نموذج " (Morrison, and Ross, and Kalman, ADDIE Kemp, ٢٠١٢، ٨٧):

١. تحليل الاحتياج التدريبي.

٢. لتصميم.

٣. التطوير.

٤. للتنفيذ.

٥. للتقويم.

تمثل عملية تحديد احتياجات التدريب الأساس في صناعة التدريب، وتقوم عليها جميع عناصر التدريب الأخرى. وهي تعني الفرق بين المستوى المعرفي أو المهاري المطلوب لأداء عمل معين والمستوى الواجب توافره عند الفرد أو المجموعة الذين يؤدون العمل. وذلك في عنصر واحد أو أكثر من عناصر الأداء الوظيفي. (السكرانة، ٢٠١١، ٩٤).

وقد سبقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - الجهة المشرفة على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني سابقا - غيرها من الجهات الحكومية بإنشاء إدارة عامة للموارد البشرية تضاهي إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص، وتمثل تحولاً لآلية تعامل الوزارة مع مواردها البشرية بما يتعدى شؤون الرواتب والإجازات والحضور والانصراف إلى نظام التعاقب الوظيفي الذي يعني بخلق صف ثانٍ من القيادات، كما أضيفت وظيفة المواءمة بين الجدارات الخاصة بكل موظف وبين متطلبات الوظيفة ذاتها. (الحلواني، ٢٠١٨، ٦٢-٦٣).

يتناول المبحث الثاني القيادة التربوية، والقيادة في الإدارة التربوية حسب ما ذكره يوسف (٢٠١٠، ٥١) هي القدرة على التأثير في سلوك الآخرين وحفزهم على العمل لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي يعملون بها.

يقوم القائد التربوي بمجموعة من العمليات والوظائف التربوية التي تعمل على تحقيق الانضباط والجدية في التنظيم الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، ويمكن توضيح هذه العمليات والوظائف فيما يلي (محمد، ٢٠١٣، ١٤٨): التخطيط، التنظيم، التوجيه، التحفيز، المتابعة، الاتصال، اتخاذ القرارات.

ويتصف القائد التربوي في عصر المعرفة بالتالي كما ذكرتها الزنبقي (٢٠١١، ١٨٣):

- أن تكون لديه القابلية للتغيير والتطوير إلى الأفضل ومواكبة المتغيرات.
- أن تتوفر لديه الصفات القيادية التربوية والإنسانية.
- أن يمتلك مهارات التحفيز والتشجيع على العمل الإبداعي.
- أن يحسن استثمار الوسائط الإلكترونية والتقنيات الحديثة في العملية القيادية.
- القدرة على التخطيط الإستراتيجي.
- إدارة الجودة الشاملة.
- أن يكون له طرق تواصل إلكتروني مع الميدان، مثل البريد الإلكتروني وخلافه.

يتناول المبحث الثالث المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني من حيث نشأتها، نظرا لاهتمام الدولة بإعداد القوى البشرية في المجالات التقنية والمهنية، وتزايد الحاجة لتأهيل الشباب السعودي في المجالات التقنية والصناعية، رُئي أن تكون جميع مجالات التدريب التقني والمهني تحت مظلة واحدة، وصدر الأمر الملكي بتاريخ ١٠/٨/١٤٠٠هـ القاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، وضم المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني تحت مظلتها. (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٧) (أ، ٧).

وبناءً على ذلك، بدأت المؤسسة في مزاولة مهامها مستمرة في تطوير برامجها بما ينسجم مع حاجة البلاد، وتنمية مواردها البشرية لتلبية احتياجات سوق العمل؛ ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة الملحة إلى إيجاد كوادر وطنية مؤهلة تأهيلاً عالياً تكون قادرة على النهوض بمتطلبات خطط التنمية الطموحة للدولة. وتلبية لتلك الحاجة صدر الأمر السامي الكريم بتاريخ ٧/٣/١٤٠٣هـ المؤيد لقرار اللجنة العليا لسياسة التعليم المتضمن ضرورة الاهتمام بالتعليم التقني على مستوى الكليات التقنية لفتح مسارات أخرى للتعليم العالي في مجال تنمو وتشتد إليه حاجة البلاد. وتضمن القرار التأكيد على أن تكون مسؤولية التوسع في هذا النمط مسؤولية المؤسسة. كما جاءت الموافقة السامية لبرنامج البكالوريوس بتاريخ ١٠/٦/١٤٠٩هـ التي نصت على أن تقوم المؤسسة بتطوير الكلية التقنية بالرياض ومد فترة الدراسة فيها إلى أربع سنوات لكي تمنح درجة البكالوريوس في الهندسة التقنية. وتوسع المؤسسة في برنامج البكالوريوس التقني التطبيقي في الخطط التدريبية لحاجة سوق العمل

لتأهيل عالٍ لبناء القدرات القيادية في المجالات التقنية والمهنية. (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٧، (أ)، ٧).

وبإنشاء الكليات التقنية وضعت المؤسسة مسارات التدريب التقني والمهني في منظومة متدرجة؛ لإعداد القوى البشرية المؤهلة تأهيلاً فنياً بمستويات مختلفة تلبي حاجة السوق المحلية من الأيدي التقنية والمهنية العاملة الماهرة بمستوياتها المختلفة. وإكمالاً لفكرة ضم مجالات التدريب التقني والمهني تحت مظلة واحدة صدر قرار مجلس الوزراء الموقر بتاريخ ١٤٢٦/٣/٤ هـ بإلحاق قطاع التدريب المهني للبنات بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وإنشاء كليات تقنية للبنات، تركز عنايتها على البرامج التدريبية المهنية، التي تلائم المرأة، وتمكنها من الحصول على العمل المناسب بعد التخرج. (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٧، ٧).

حرصاً من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على تطوير معارف وقدرات ومهارات موظفيها ورفع كفاءة أدائهم، تنفذ مئات الدورات التدريبية لهم داخل المملكة وخارجها وفق الاحتياج التدريبي لهم وحسب لوائح الخدمة المدنية للتدريب. وتحرص الإدارة العامة للموارد البشرية ممثلة بإدارة التدريب على شمولية الدورات وتغطيتها لمختلف التخصصات والمهام الوظيفية المتعلقة بالجانب التدريبي والإداري في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمنهجية واضحة وخطط تدريب تحدثها سنوياً. وتشمل البرامج التي تستهدف القيادات عدة مجالات، منها: برامج القيادات الجديدة، اللقاءات السنوية، المؤتمرات المتخصصة، الدورات الاحترافية الخارجية، حلقات معهد الإدارة، الزيارات التبادلية، وغيرها. (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦، ٢٨، (ب)، ٣٠).

الدراسات السابقة :

يتناول هذا الجزء من الدراسة عدة دراسات سابقة عربية وأجنبية ذات صلة بالدراسة الحالية كالتالي:

دراسة الغامدي (١٤٣٦) بعنوان تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الواقع والمأمول هدفت إلى التعرف على الآلية المتبعة لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وكذلك التعرف على كيفية قياس وتقييم أثر التدريب على الموظفات، كما سعت الدراسة للتعرف

على سبل تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء للموظفات، وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة. مجتمع الدراسة شمل موظفات إدارة التدريب التقني للبنات بالرياض ونتج عن الدراسة عدة نتائج من أبرزها موافقة عينة الدراسة على توفر نظام معن لتقييم كفاءة الأداء للموظفات في المؤسسة بدرجة ٦٨٪، وموافقتهم على وضوح الآلية التي تحدد بها الاحتياجات التدريبية من ناحية: تحديدها بصورة دورية ومراعاة أهداف ورسالة ورؤية المؤسسة والتطور والتغير في محيط العمل وخطط المؤسسة والمهارات الأساسية اللازمة لأداء مهام الوظيفة بدرجة متوسطة من ٦٣٪ إلى ٥٣٪، وموافقتهم بدرجة قليلة تتراوح من ٥٣٪ إلى ٤٣٪ على مراعاة رأي الموظفة واستخدام استمارة جمع المعلومات والمقابلة والملاحظة وتشخيص جوانب القوة ومواطن القصور لدى الموظفة وإجراءات شؤون الموظفات واختلاف العمل الفعلي للموظفة عن مسماها عند تحديد الاحتياجات التدريبية، والموافقة بدرجة قليلة على استخدام النظام الآلي والاطلاع على نماذج تقييم الأداء وملف الموظفة عند الترشيح للبرامج التدريبية. كما اتضح بأن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من الموظفات بنسبة ٩٠٪ على أهمية تقييم وقياس أثر التدريب وموافقتهم بدرجة كبيرة تراوحت بين ٧٨٪ و ٦٨٪ على أن تقيم البرامج التدريبية بعد نهايتها وأن التدريب أسهم في تحسين أدائهم وقدراتهم، وزاد من ثقتهم بأنفسهم، بينما وافقن بدرجة متوسطة بنسبة ٦٠٪ حول اهتمام قيادات المؤسسة بنتائج التقييم ومساهمة التدريب في تحسن وضعهن الوظيفي، وموافقتهم بدرجة متوسطة على الأدوات التي تستخدم في تقييم أثر التدريب، وإعلامهن بنتائج التقييم.

تناولت دراسة الحبيب (١٤٣٦) واقع التدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لدى عميدات الكليات التقنية للبنات بالمملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لدى العميدات من خلال معرفة درجة المساهمة والأهمية للتدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لهن. اتخذت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمقارن واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات. اقتصر مجتمع الدراسة على عميدات الكليات التقنية للبنات. ونتج عن الدراسة عدة نتائج كان من أبرزها: درجة أهمية التدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لدى عميدات الكليات كانت كبيرة جدا، بينما تسهم برامج التدريب الإداري بدرجة متوسطة في تطوير هذه المهارات.

تناولت دراسة فيربيك (Verbeke, ٢٠١٤) كفايات القائد التربوي اللازمة لتطوير التعليم. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكفايات اللازمة للقادة التربويين في مجال التطوير التربوي من وجهة نظر الخبراء التربويين، وعما إذا كانت هذه الكفاءات معلناً عنها في إعلانات استقطاب القادة التربويين. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام أسلوب دلفاي لجمع البيانات وتحليلها بمساعدة ٢٢ خبيراً تربوياً من أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، كما حلت محتويات إعلانات الاستقطاب على مدار تسعة أشهر. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها: استحداث إطار رسمي محدد لكفايات القائد المعني بالتطوير التربوي حددتها الدراسة بـ ٦٦ مجالاً للمعارف والمهارات والسلوكيات على القائد التربوي التمكن منها وتبنيها لضمان كفاءته الوظيفية، كما أضاف تحليل محتويات الإعلانات ثمانية مجالات أخرى لم يشملها أسلوب دلفاي.

منهج الدراسة :

في إطار سعي الدراسة لتحقيق أهدافها المذكورة آنفاً فإنها تستخدم المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً وكمياً وذلك لمناسبتها لرصد الاحتياجات التدريبية لمجتمع الدراسة. كما أن هذا المنهج لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك من تفسير وتحليل لهذه البيانات، ومن ثم مقارنة متوسطات النتائج حسب عدة متغيرات (عبيدات، وعبد الحق، وعدس، ٢٠١٦، ٣٨).

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات في الكليات التقنية للبنات التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية وعددهن ٦٩ عميدة ووكيلة شؤون هيئة تدريب ووكيلة شؤون متربات (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦، ج). ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة لم تلجأ الباحثة لأخذ عينة وإنما التطبيق على أفراد مجتمع الدراسة كافة.

أداة الدراسة :

صممت الباحثة استبانة أداة للدراسة لملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة.

وتكونت الاستبانة من قسمين: القسم الأول هو قسم البيانات الأولية ويتضمن متغيرات الدراسة (الوضع الوظيفي، وسنوات الخبرة في الإدارة، والمؤهل العلمي، والتدريب السابق في مجال الإدارة)، والقسم الثاني المعني بتحديد أهمية الاحتياجات التدريبية للقائدة. وشمل القسم الثاني من الاستبانة ٥٢ فقرة موزعة على محاور الاحتياجات التدريبية الثلاثة حسب ما يتضح في الملحق.

وصممت أداة الدراسة على أساس مقياس ليكرت "Likert" الخماسي، حيث تتراوح درجات استجابات العينة عن كل فقرة بين (٥) و(١).

وقد قيس صدق أداة الدراسة بتحكيمها من قبل عدد من المحكمين، كما قيس ثباتها واتساقها الداخلي بالأساليب الإحصائية المعتادة لمثل هذا النوع من الأدوات.

عرض النتائج ومناقشتها :

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة "ما درجة أهمية الاحتياجات التدريبية (المعرفية-المهارية-السلوكية) للقيادات في الكليات التقنية للبنات في ضوء برنامج التحول الوطني من وجهة نظرهن؟" حسب متوسط آراء أفراد مجتمع الدراسة كالتالي:

جدول (١) رأي أفراد مجتمع الدراسة حول درجة أهمية الاحتياجات التدريبية المعرفية

الترتيب	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط درجة الأهمية
١	معرفة التوجه الإستراتيجي للمؤسسة من خلال رؤيتها ورسالتها وأهدافها.	٤,٢٩	٠,٧٠٩	مرتفعة جدًا
٢	الإلمام بالأساليب التربوية والتدريبية المختلفة حسب التخصصات.	٤,١٣	٠,٧٤٦	مرتفعة
٣	الإلمام بالسياسات العامة واللوائح ونظم العمل الخاصة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.	٤,١٣	٠,٨٢١	مرتفعة

الترتيب	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط درجة الأهمية
٤	الإلمام بالهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والإدارات التابعة لها ووحداتها التدريبية.	٤,٠٤	٠,٨٣٠	مرتفعة
٥	معرفة أساليب التطوير المهني لمنسوبات الوحدة التدريبية.	٤	٠,٨٢٢	مرتفعة
٦	معرفة النظريات المتعلقة بإدارة المنظمات التعليمية والمهنية.	٣,٥٤	٠,٨٥٠	مرتفعة
٧	معرفة المستجدات في مجال تصميم البرامج التدريبية المهنية.	٣,٤٥	٠,٨٦٧	مرتفعة

جدول (٢) رأي أفراد مجتمع الدراسة حول درجة أهمية الاحتياجات التدريبية المهنية

الترتيب	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط درجة الأهمية
١	تحديد متطلبات إنجاز العمل.	٤,٣٠	٠,٧٩٢	مرتفعة جدًا
٢	استثمار الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف.	٤,٢٨	٠,٦٣٩	مرتفعة جدًا
٣	الاتصال والتواصل الفعال.	٤,٢٣	٠,٨٠٧	مرتفعة جدًا
٤	إعداد تقارير العمل.	٤,٢٢	٠,٨٣٨	مرتفعة
٥	إجادة فن التحفيز.	٤,٢٠	٠,٧١٩	مرتفعة
٦	توظيف التكنولوجيا في ممارسة العمل.	٤,١٧	٠,٧٢٧	مرتفعة
٧	تقديم التغذية الراجعة البناءة.	٤,١٦	٠,٦٧٨	مرتفعة
٨	ابتكار أساليب جديدة لتنفيذ العمل.	٤,١٦	٠,٦٩٩	مرتفعة
٩	التعامل مع أنماط الشخصيات المختلفة.	٤,١٤	٠,٧٧٢	مرتفعة

الترتيب	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط درجة الأهمية
١٠	إدارة الاجتماعات بفعالية.	٤,١٤	٠,٨٢٧	مرتفعة
١١	التطوير المهني الذاتي.	٤,١٣	٠,٧٠٥	مرتفعة
١٢	تشكيل اللجان وإدارة فرق العمل.	٤,١٢	٠,٧٧٧	مرتفعة
١٣	وضع الخطة التنفيذية في ضوء الخطة الإستراتيجية للمؤسسة.	٤,١٢	٠,٧٩٦	مرتفعة
١٤	تحديد مؤشرات قياس الأداء.	٤,١٢	٠,٨٨٣	مرتفعة
١٥	إدارة الوقت بفعالية.	٤,١٠	٠,٧٨٩	مرتفعة
١٦	استخدام أساليب إشرافية متنوعة.	٤,٠٧	٠,٧٥٤	مرتفعة
١٧	حصر الاحتياجات التدريبية للمرؤوسين.	٤,٠٦	٠,٨٨٩	مرتفعة
١٨	إعداد ملف الإنجاز المهني.	٤,٠٤	٠,٨٣٠	مرتفعة
١٩	تدريب الأفراد وإعداد صف ثانٍ من القيادات.	٤,٠٣	٠,٨٢٢	مرتفعة
٢٠	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات واتخاذ القرارات.	٤,٠١	٠,٧١٧	مرتفعة
٢١	التنسيق بين الإدارات العليا والأفراد المنفذين والمستفيدين.	٤,٠١	٠,٧٩٥	مرتفعة
٢٢	التمكن من ترشيح الموظفين لتولي مهام قيادية.	٤	٠,٨٧٤	مرتفعة
٢٣	إدارة ورش العمل.	٣,٩٩	٠,٨٦٦	مرتفعة
٢٤	ممارسات وشروط السلامة المهنية.	٣,٩٩	٠,٨٨٣	مرتفعة
٢٥	صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للوحدة التدريبية.	٣,٩٧	٠,٨٧٤	مرتفعة
٢٦	تصميم العروض التقديمية.	٣,٩٦	٠,٩٧٧	مرتفعة
٢٧	تسويق البرامج المهنية التي تقدمها الوحدة التدريبية.	٣,٩٤	٠,٨٠٢	مرتفعة

الترتيب	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط درجة الأهمية
٢٨	آليات تفويض الصلاحيات.	٣,٩٤	٠,٨٥٦	مرتفعة
٢٩	رصد المواهب والأفكار الإبداعية.	٣,٨٦	٠,٨٤٥	مرتفعة
٣٠	تطوير المناهج التدريبية.	٣,٧٤	٠,٨٥٢	مرتفعة
٣١	المشاركة في إدارة مشاريع التدريب المهني.	٣,٧٢	٠,٩٠٦	مرتفعة
٣٢	إجراء الدراسات والبحوث العلمية المهنية.	٣,١٩	١,١١	متوسطة

جدول (٣) رأي أفراد مجتمع الدراسة حول درجة أهمية الاحتياجات التدريبية السلوكية

الترتيب	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط درجة الأهمية
١	الالتزام بأخلاقيات المهنة.	٤,٦٢	٠,٨٥٩	مرتفعة جدًا
٢	الإيجابية.	٤,٥٧	٠,٧٣٧	مرتفعة جدًا
٣	تقدير العمل التطوعي والتشجيع عليه.	٤,٥٥	٠,٧٧٧	مرتفعة جدًا
٤	الالتزام بالوسطية والتسامح (عدم التحيز والتعصب).	٤,٥٥	٠,٨٦٧	مرتفعة جدًا
٥	التميز بوصفه قدوة حسنة.	٤,٥٤	٠,٨٣٣	مرتفعة جدًا
٦	الثقة بالنفس.	٤,٥١	٠,٨٦٨	مرتفعة جدًا
٧	كسب علاقات اجتماعية على مستويات مختلفة داخلية وخارجية.	٤,٤٨	٠,٦٧٨	مرتفعة جدًا
٨	تقبل التغيير بالتكيف مع المستجدات.	٤,٤٥	٠,٨٣٢	مرتفعة جدًا
٩	تقدير المسؤولية.	٤,٤٥	٠,٩٣٢	مرتفعة جدًا
١٠	التحلي بالمبادرة.	٤,٤٣	٠,٨٦٦	مرتفعة جدًا
١١	الاستئناس بالرأي الآخر (الشورى).	٤,٤١	٠,٩٢٩	مرتفعة جدًا
١٢	تقبل التوجيه والنقد والرأي الآخر (احترام وجهات النظر).	٤,٣٨	٠,٩٢٥	مرتفعة جدًا
١٣	الشغف بالمجال التربوي والمهني.	٤,٣٦	٠,٨٢٢	مرتفعة جدًا

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن درجة أهمية الاحتياجات التدريبية المعرفية جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط عام بلغ (٣,٩٤ من ٥)، وتمثلت أعلى العبارات بما يلي:
 - معرفة التوجه الإستراتيجي للمؤسسة من خلال رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
 - الإلمام بالأساليب التربوية والتدريبية المختلفة.
 - الإلمام بالسياسات العامة واللوائح ونظم العمل الخاصة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
 - الإلمام بالهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والإدارات التابعة لها ووحداتها التدريبية.
 - معرفة أساليب التطوير المهني لمنسوبات الوحدة التدريبية.
 - وحصلت بقية العبارات على درجة مرتفعة في هذا المحور.
- أن درجة أهمية الاحتياجات التدريبية المهارية جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط عام بلغ (٤,٠٣ من ٥)، وتمثلت أعلى العبارات بما يلي:
 - تحديد متطلبات إنجاز العمل.
 - استثمار الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف.
 - الاتصال والتواصل الفعال.
 - إعداد تقارير العمل.
 - إجادة فن التحفيز.
 - توظيف التكنولوجيا في ممارسة العمل.
 - تقديم التغذية الراجعة البناءة.

وحصلت بقية العبارات على درجة مرتفعة في هذا المحور ، باستثناء عبارة واحدة تذيلت القائمة بدرجة أهمية متوسطة وهي:

- إجراء الدراسات والبحوث العلمية المهنية.
- أن درجة أهمية الاحتياجات التدريبية السلوكية جاءت بدرجة مرتفعة جدًا وبمتوسط عام بلغ (٤,٤٨ من ٥)، وتمثل ترتيب عبارات الاحتياجات التدريبية السلوكية متوسطًا بما يلي حيث حصلت كل واحدة منها على درجة مرتفعة جدًا:
- تحديد متطلبات إنجاز العمل.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- الإيجابية.
- تقدير العمل التطوعي والتشجيع عليه.
- الالتزام بالوسطية والتسامح (عدم التحيز والتعصب).
- التميز بوصفه قوة حسنة.
- الثقة بالنفس.
- كسب علاقات اجتماعية على مستويات مختلفة داخلية وخارجية.
- تقبل التغيير بالتكيف مع المستجدات.
- تقدير المسؤولية.
- التحلي بالمبادرة.
- الاستئناس بالرأي الآخر (الشورى).
- الشغف بالمجال التربوي والمهني.
- ترتبت محاور تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لقيادات الكليات التقنية للبنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لدى أفراد مجتمع الدراسة وفق الترتيب التالي:
- الاحتياجات التدريبية السلوكية بدرجة موافقة مرتفعة جدًا.

- الاحتياجات التدريبية المهنية بدرجة موافقة مرتفعة.

- الاحتياجات التدريبية المعرفية بدرجة موافقة مرتفعة.

وبذلك تحتل الاحتياجات التدريبية السلوكية مرتبة الصدارة سابقاً مثلثتها الاحتياجات التدريبية المهنية والمعرفية. وتغزو الباحثة ذلك لعلاقة الاحتياجات التدريبية السلوكية بالتعامل مع الذات ومع الآخرين وفهم سلوكهم ودوافعهم وكيف يمكن التأثير عليها وهذا الفهم هو المحرك الأساسي للقيادة في مفهومها الحديث. وكذلك تغزوه إلى صعوبة اكتساب السلوكيات اللازمة للقيادة على خلاف نظيرتها المهارات والمعارف التي يمكن اكتسابها بسهولة نسبياً وبتدريب بسيط أو بتدريب ذاتي. كما أن الاحتياجات التدريبية السلوكية مرتبطة بالطبيعة البشرية المتغيرة وهذا مما يرفع مستوى أهميتها.

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة الذي نصه "ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة التي تعزى إلى المتغيرات التالية: (الوضع الوظيفي- عدد سنوات الخدمة في مجال الإدارة- المؤهل العلمي- عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة)؟" طبق اختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة للمتغيرات.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية بمحاورها الثلاثة ترجع لأي من متغيرات الدراسة، وذلك بسبب مستوى الإدراك العالي والمتماثل بين أفراد الدراسة بشأن أهمية التدريب المستمر والتنمية البشرية ككل.

توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي تُوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:

١. تبني الجهات المعنية التدريب على الاحتياجات التدريبية التي توصلت إليها هذه الدراسة، وقياس أثر التدريب عليها.

٢. الحاجة لتنمية الوعي لدى الإدارات العليا في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بأهمية اتباع الأساليب العلمية الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية لقيادات الكليات التقنية، وضرورة تحديث هذه الاحتياجات بشكل دوري.

٣. الأخذ بالإحسان إشراك المستهدفين في التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية.

٤. العمل على إيجاد وحدة متخصصة لتقويم التدريب خلال كل مرحلة من مراحله ابتداءً بالتصميم والتخطيط وحتى التنفيذ.
٥. ضرورة اطلاع مسؤولي التدريب في المؤسسة على إستراتيجياتها وهيكلها التنظيمية ومهام إدارتها بالتفصيل لأهمية ذلك في تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.
٦. أهمية ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية لمديري إدارات التدريب.
٧. ضرورة التعمق في دراسة التغيرات المستقبلية والتنبؤ بها والاستعداد للتعامل معها عن طريق التدريب وغيره، وذلك بالتحليل العلمي المنظم واستقراء المستقبل.
٨. عقد اتفاقيات تشاركية مع جهات وطنية وخارجية للتدريب ولتقديم الاستشارات التدريبية.
٩. ضرورة إعداد برنامج تدريبي متكامل للقيادات الجدد يشمل الزيارات المتبادلة والقراءات الفردية والتدريب الشخصي بالإضافة للتدريب الرسمي المعتمد.
١٠. أهمية توعية القيادات بأساليب التنمية الشخصية ومصادر التدريب الإلكترونية.
١١. إتاحة إمكانية الوصول لمكتبات إلكترونية تشمل كل ما يحتاجه قائد الكليات التقنية من مستندات ومعارف ونماذج، وتحديثها دوريًا.
١٢. الاستفادة من القيادات المخضمة للكليات التقنية في التدريب والاستشارات التدريبية.
١٣. تفعيل الدور التوعوي لإدارة الدراسات والبحوث بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وأهمية نشرها لثقافة البحث العلمي.
١٤. تمويل البحوث والدراسات التي تهتم بموضوع التدريب والتنمية البشرية وتفعيل نتائجها وتطبيق توصياتها.
١٥. الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث التي تتناول المؤسسة العامة أو الجهات المشابهة في مجال تدريب القيادات.

المراجع العربية :

إبراهيم، عادل؛ والنجار، عبد الهادي. (٢٠٠٧، يناير). برنامج تدريبي مقترح لتأهيل القيادات الجامعية بمصر في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية. مؤتمر تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي. القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ومركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس.

التميمي، علي. (٢٠١٠، فبراير). منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية: التحديات والمستقبل. المؤتمر العربي الثاني لتنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني. مسقط: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الحبيب، خلود. (٢٠١٥). واقع التدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لدى عميدات الكليات التقنية للبنات بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

الحوالي، بدر. (٢٠١٨). حياة في القيادة توثيق تجربة التحول الوطني في وزارة العمل. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

الزنبقي، حنان سليمان. (٢٠١١). التدريب الإلكتروني. عمان: دار المسيرة.

الزهراني، سيحان. (٢٠١٣). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في وحدات التدريب التقني والمهني في منطقة مكة المكرمة وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

زيان، عبد الرزاق؛ والعبد المنعم، فهد. (٢٠٠٨). الفعالية التنظيمية للكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية: الواقع والمشكلات وسبل التطوير في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم التقني والتدريب المهني. مجلة كلية التربية بالزقازيق. (٥٨). ١٦٧-٢٢٤.

السكرانة، بلال. (٢٠١١). اتجاهات حديثة في التدريب. عمان: دار المسيرة.

عبيدات، نوقان؛ وعبد الحق، كايد؛ وعدس، عبد الرحمن. (٢٠١٦). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. (ط ١٧). عمان: دار الفكر.

الغامدي، فايزة. (١٤٣٦). تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات بالمؤسسة العامة للتدريب

التقني والمهني الواقع والمأمول. رسالة ماجستير. قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود: الرياض.

القحطاني، سالم. (١٤٣٥هـ). دور إدارة المعرفة في تطوير أداء المنظمات. الرياض: مطبعة الحميضي.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (٢٠١٦ أ)). أبرز المبادرات والمشاريع الحديثة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ٢٠١٦م. جدة: المعهد الصناعي الثانوي - قسم الطباعة الآلية.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (٢٠١٦ ب)). التقرير السنوي ٢٠١٥. جدة: المعهد الصناعي الثانوي - قسم الطباعة الآلية.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (٢٠١٦ ج)). دليل الكليات. جدة: المعهد الصناعي الثانوي - قسم الطباعة الآلية.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (٢٠١٧). التقرير السنوي ٢٠١٦. جدة: المعهد الصناعي الثانوي - قسم الطباعة الآلية.

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (٢٠١٦). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. الرياض: مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.

محمد، ماهر. (٢٠١٣). الإدارة التربوية. ط٣. الدمام: مكتبة المتنبئي.

محمود، محمد. (٢٠١٥). الاقتصاد المعرفي. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع.

منظمة اليونسكو. (٢٠١٦). البرنامج والميزانية ٢٠١٦-٢٠١٧. باريس: ورش اليونسكو.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (٢٠١٥). تقرير الاقتصاد السعودي لعام ٢٠١٤. الرياض: مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٥ هـ أ)). الإستراتيجية الوطنية للتحويل إلى مجتمع المعرفة. الرياض: مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٥ هـ ب)). الأهداف والسياسات لخطة التنمية العاشرة ١٤٣٧/٣٦ - ١٤٤١/٤٠. الرياض: مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.

المراجع الأجنبية :

Clayton, Jennifer. (2014). The Leadership Lens: Perspectives on Leadership from School District Personnel and University Faculty. NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation. (1). (9). 73- 90.

Morrison, Gary; and Ross, Steven; and Kalman, Howard; and Kemp, Jerrold. (2012). Designing Effective Instruction. (7th Edition). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Verbeke, Kristi. (2014). Competencies for A Leadership Role in Educational Development. Ph.D. Dissertation. Instructional Technology Dept., Wayne State University: Detroit, MI.

أولاً: البيانات العامة:

يرجى الإشارة بعلامة (√) أمام الإجابة المناسبة:

الوضع الوظيفي:	عميدة	وكيلة شؤون هيئة التدريب	وكيلة شؤون المتدربات
عدد سنوات الخدمة في مجال الإدارة:	أقل من ٣ سنوات	من ٣ إلى ٦ سنوات	أكثر من ٦ سنوات
المؤهل العلمي:	جامعي	دراسات عليا	
عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة:	لا يوجد	أقل من ٥ دورات	خمس دورات فأكثر

ثانياً: محاور الاستبانة :

تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لقيادات الكليات التقنية للبنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب أمام كل فقرة. علماً بأن لكل سؤال إجابة واحدة فقط :

م	الفقرات	أهمية الاحتياج التدريبي للقائدة:				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
المحور الأول : الاحتياجات التدريبية المعرفية						
١	الإلمام بالسياسات العامة واللوائح ونظم العمل الخاصة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.					
٢	معرفة التوجه الاستراتيجي للمؤسسة من خلال رؤيتها ورسالتها وأهدافها.					

م	الفقرات	أهمية الاحتياج التدريبي للقائدة:				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
٣	الإلمام بالهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والإدارات التابعة لها ووحداتها التدريبية.					
٤	الإلمام بالأساليب التربوية والتدريبية المختلفة حسب التخصصات.					
٥	معرفة النظريات المتعلقة بإدارة المنظمات التعليمية والمهنية.					
٦	معرفة المستجدات في مجال تصميم البرامج التدريبية المهنية.					
٧	معرفة أساليب التطوير المهني لمنسوبات الوحدة التدريبية.					
المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية المهنية						
٨	صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للوحدة التدريبية.					
٩	وضع الخطة التنفيذية في ضوء الخطة الإستراتيجية للمؤسسة.					
١٠	تحديد متطلبات إنجاز العمل.					
١١	تحديد مؤشرات قياس الأداء.					
١٢	ابتكار أساليب جديدة لتنفيذ العمل.					
١٣	استثمار الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف.					

م	الفقرات	أهمية الاحتياج التدريبي للقائدة:				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١٤	إدارة الوقت بفعالية.					
١٥	توظيف التكنولوجيا في ممارسة العمل.					
١٦	تصميم العروض التقديمية.					
١٧	إعداد تقارير العمل.					
١٨	استخدام أساليب إشرافية متنوعة.					
١٩	التنسيق بين الإدارات العليا والأفراد المنفذين والمستفيدين.					
٢٠	آليات تفويض الصلاحيات.					
٢١	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات واتخاذ القرارات.					
٢٢	التمكن من ترشيح الموظفات لتولي مهام قيادية.					
٢٣	تدريب الأفراد وإعداد صف ثاني من القيادات.					
٢٤	حصر الاحتياجات التدريبية للمرؤوسين.					
٢٥	إدارة الاجتماعات بفعالية.					
٢٦	إدارة ورش العمل.					
٢٧	تشكيل اللجان وإدارة فرق العمل.					

					٢٨	التعامل مع أنماط الشخصيات المختلفة.
					٢٩	المشاركة في إدارة مشاريع التدريب المهني.
					٣٠	إجادة فن التحفيز.
					٣١	التطوير المهني الذاتي.
					٣٢	الاتصال والتواصل الفعال.
					٣٣	تقديم التغذية الراجعة البناءة.
					٣٤	إعداد ملف الإنجاز المهني.
					٣٥	ممارسات وشروط السلامة المهنية.
					٣٦	تطوير المناهج التدريبية.
					٣٧	إجراء الدراسات والبحوث العلمية المهنية.
					٣٨	رصد المواهب والأفكار الإبداعية.
					٣٩	تسويق البرامج المهنية التي تقدمها الوحدة التدريبية.
المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية السلوكية						
					٤٠	تقدير المسؤولية.
					٤١	تقبل التوجيه والنقد والرأي الآخر (احترام وجهات النظر).
					٤٢	الاستئناس بالرأي الآخر (الشورى).
					٤٣	التحلي بالمبادرة.

م	الفقرات	أهمية الاحتياج التدريبي للقائدة:				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
٤٤	الشغف بالمجال التربوي والمهني.					
٤٥	الإيجابية.					
٤٦	الالتزام بأخلاقيات المهنة.					
٤٧	كسب علاقات اجتماعية على مستويات مختلفة داخلية وخارجية.					
٤٨	الثقة بالنفس.					
٤٩	التميز بوصفه قدوة حسنة.					
٥٠	الالتزام بالوسطية والتسامح (عدم التحيز والتعصب).					
٥١	تقبل التغيير بالتكيف مع المستجدات.					
٥٢	تقدير العمل التطوعي والتشجيع عليه.					