

رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود*

فايز بن عبد العزيز الفايز**

* يتقدم الباحث بالشكر لمركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود على دعمه لهذه الدراسة.

** أستاذ الإدارة التربوية المساعد _ كلية التربية بجامعة الملك سعود.

رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود

ويكون الحكم الصحيح على البرامج التدريبية من خلال تقويم آثار تطبيقها على المتدربين بالدرجة الأولى، لأن هؤلاء يمكن أن يشخصوا السلبيات والإيجابيات في تلك البرامج، كما أن التقويم خطوة إيجابية لتذليل الصعوبات والإرشاد لأفضل الطرق لتحقيق الأهداف المنشودة [2].

ويرى Kirkpatrick أن هناك أربع مستويات لتقويم البرامج التدريبية وهي تقويم ردود فعل المتدربين، وتقييم التعلم وتقييم السلوك، وتقييم النتائج. ويرى أن جميعها مهمة. ويجب ألا نتجنب ردود فعل المتدربين، وأن نُقاس بعد كل برنامج، وأهميتها تظهر من عدة أسباب، فهي تعطي تغذية راجعة تساعد في تقييم البرامج، كالتعليقات والاقتراحات لتطويرها مستقبلاً، وتساعد أيضاً على تحسين أداء المدربين، ويمكنك أيضاً الاستفادة من ردود أفعال المتدربين في بناء مقياس أداء للبرامج التدريبية [3].

2. مشكلة الدراسة

إن تطوير أي برنامج يعتمد في المقام الأول على تقويم هذا البرنامج بشكل مستمر، وذلك لتحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها. وتؤدي أي عملية تقويم لأي برنامج تربوي إلى اتخاذ قرارات تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على استمرار البرنامج أو إعادة النظر فيه [4]. ولما يحتله مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود من مكانة كبيرة في الوسط التربوي عموماً وفي وزارة التعليم خصوصاً، ويتضح ذلك من نيته لنصيب الأسد في إعداد المتدربين المرشحين من جميع أنحاء المملكة. ومن خلال استطلاع الباحث لآراء عينة من المتدربين الحاليين والسابقين حول المركز وما يقدمه من برامج وجد تفاوت في انطباعات المتدربين حول رضاهم عن البرامج، ولمعرفة رضا المتدربين عن برامج المركز بطريقة علمية جاءت هذه الدراسة لتقويم البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب

المخلص - هدفت الدراسة إلى معرفة درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود وتقديم مقترحات لتطويرها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة مكونة من (130) متدرجاً في البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية - جامعة الملك سعود. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها ما يلي: - رضا المتدربين بدرجة عالية عن توزيع الساعات التدريسية على أيام الأسبوع. - رضا المتدربين بدرجة عالية عن قاعات التدريب - رضا المتدربين بدرجة عالية عن حلقات النقاش أثناء التدريب. - رضا المتدربين بدرجة عالية عن المرونة التي تُنفذ فيها البرامج. - رضا المتدربين بدرجة عالية عن تقبل آرائهم حول موضوعات البرنامج. - رضا المتدربين بدرجة عالية عن الزمن اللازم لتنفيذ البرنامج. - رضا المتدربين بدرجة عالية عن خبرات المدربين (أعضاء هيئة التدريس).

1. المقدمة

يهدف التدريب بجميع أشكاله وأساليبه إلى زيادة العائد في مجال تنمية الموارد المالية البشرية، وذلك لتحقيق أفضل النتائج، ولذا فإن تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة ملحة. وتتركز الجهود في أيامنا هذه على تدريب وتنمية القادة التربويين، لأن ذلك أصبح جزءاً لا يتجزأ من عملية التطوير والتنمية التي تقع على عاتقها إيجاد أجهزة إدارية صالحة للعمل تحت قيادة تتمتع بالكفاءة والقوة الإنتاجية العالية [1]. ولذلك عملت جامعة الملك سعود على إيجاد مركز تدريب القيادات التربوية ووفرت له الإمكانيات والمتطلبات المادية والبشرية لتمكينه من أداء وظيفته في تطوير وتنمية القوى البشرية التربوية، مما يساعدها على خدمة وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

تتطلب تقويماً شاملاً باعتبار أنها يمكن أن تسهم في تنمية المجتمع من ناحية وتحقيق أهداف التنمية من ناحية أخرى، فإن أي برنامج تربوي لا يتضمن في خطته تقويم له، لن يكون برنامجاً علمياً ولن يحقق ما أريد له تحقيقه من أهداف وغايات [5].

- ومن الناحية التطبيقية فإن البحث يقدم مجموعة من المؤشرات والأدلة والبراهين عن واقع البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود، ويوجه أنظار القارئ على هذه البرامج وصناع القرار إلى إعادة النظر والسعي لتصحيح مسارها. فنتائج هذا البحث ترتبط مباشرة بواقع التطبيق الفعلي لهذه البرامج، وبذلك فإن ما ينشأ من ملاحظات يمكن أن يتم تحويلها إلى توصيات وخطط لتصحيح مسار العمل في هذه البرامج. خصوصاً أن المركز لم يحظى بأي دراسة لتقويم برامجها بشكل عام بعد التوسع في البرامج التي يقدمها حالياً، حيث أن آخر دراسة كانت قبل أكثر من عشر سنوات.

د. حدود الدراسة

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول 1436-1437هـ.

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على البرامج التدريبية الخمسة المقدمة من مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود وهي (التخطيط التربوي، الإشراف التربوي، التطوير المهني لمشرفي التدريب، أمناء مصادر التعلم، القيادة المدرسية).

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على تقويم البرامج التدريبية الخمسة من وجهة نظر المتدرّبين في مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود.

هـ. مصطلحات الدراسة

البرنامج التدريبي: يُعرف بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير

القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود، من وجهة نظر المتدرّبين، ولتحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها. ومن خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة على السؤال البحثي التالي:

ما درجة رضا المتدرّبين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود وما مقترحات التطوير؟

ويشكل أكثر دقة ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

أ. أسئلة الدراسة

1- ما درجة رضا المتدرّبين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص الإعداد؟

2- ما درجة رضا المتدرّبين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص التنفيذ؟

3- ما مقترحات تحسين الوضع الراهن لبرامج مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود؟

ب. أهداف الدراسة

1- التعرف على درجة رضا المتدرّبين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص الإعداد.

2- التعرف على درجة رضا المتدرّبين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص التنفيذ.

3- تقديم مقترحات لتحسين الوضع الراهن لبرامج مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود.

ج. أهمية الدراسة

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاهتمام المتزايد بالتدريب والتأهيل، لما له من دور في تنمية الموارد البشرية، في عصر يتسم بالتطور التكنولوجي المتسارع وبحدة المنافسة.

- وانطلاقاً من أن البرامج التربوية تُعد من أبرز البرامج التي

- تقديم الخدمات التدريبية للقيادات التربوية في مختلف التخصصات بما يتوافق مع مجتمع المعرفة.
 - تلبية الاحتياجات التدريبية النظرية والعملية لكوادر المؤسسات التعليمية في مراحل التعليم المختلفة.
 - تأهيل وتطوير كوادر المؤسسات التعليمية مهنيًا وفكريًا وفق متطلبات الجودة.
 - تقديم كافة الاستشارات، القائمة على نتائج البحث العلمي، للمؤسسات التربوية داخل وخارج السعودية.
 - المساهمة في تحقيق رؤية ورسالة الجامعة وكلية التربية في مجال تطوير التعليم والتدريب.
 - بناء شراكة علمية في مجال التعليم والتدريب بين الجامعة والمؤسسات التعليمية الرائدة داخل المملكة وخارجها.
- مفهوم الرضا:

اهتمت المنظمات الحديثة بمختلف أنواعها في الوقت الحاضر برضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها، وأصبح الرضا هو المقياس الأساسي لنجاح أو فشل المنظمة. فعملت على التركيز على تحقيق رغبات المستفيدين لإشباعها بأفضل الطرق، وأصبح الرضا أو عدم الرضا من أهم العوامل التي تؤثر في تقييم خدمات المنظمة [8].

كما أن الرضا يُعد مؤشراً أساسياً لمدى إقبال المستهلكين على منتجات أو خدمات المنظمة، ويعبر الرضا أيضاً عن فاعلية المنظمة في تقديم المنتجات بما يلبي احتياجات ورغبات المستهلك، كما يمكن أن يكون الرضا مقياس تستخدمه المنظمة لمعرفة مدى تطابق أدائها مع توقعات المستهلك [9].

مفهوم البرامج التدريبية:

هي مجموعة من الخبرات والنشاطات والفعاليات المخططة والمبرمجة، والتي يتم تصميمها استناداً إلى نظريات التعليم والتعلم التي يتعرض لها المتدرب، ويمارسها لتمكنه من اكتساب المعارف والمهارات وأنماط السلوك والاتجاهات التي يؤدي اكتسابها إلى تلبية الاحتياجات التدريبية للوظيفة وتحقيق أهداف المنظمات [10].

سلوكياتها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء [6]. ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مجموعة من المقررات التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود لمنسوبي وزارة التعليم من مشرفين ومديري مدارس وأمناء مصادر التعلم. المتدربون: هم العناصر المستفيدة من التدريب الذي يجري عليهم التدريب [7].

3. الإطار النظري

نبذة تاريخية عن المركز:

بدأ مركز تدريب القيادات التربوية تقديم برامجها التدريبية تحت مسمى "مركز الدبلوم والدورات" في العام الجامعي 1386 هـ إذ أصدر مجلس الجامعة حينه قراراً بنظام الدبلوم العام في التربية بكلية الآداب وذلك قبل إنشاء كلية التربية مع بداية العام الجامعي 1390/1389 هـ. وقد أصدر مجلس الجامعة في جلسته الثانية عشرة المنعقدة في 1392/1/19 هـ قراراً ينص على القبول في الدبلوم العام في التربية لخريجي الجامعات والكليات الأخرى من المدرسين العاملين الذين ترشحهم وزارة المعارف آنذاك وتوجد لهم أماكن شاغرة في الدبلوم العام على ألا يعتبر قبول هؤلاء معادلة لشهادتهم بدرجة البكالوريوس، وقد نص قرار المجلس أيضاً على أن الهدف الأساسي من الدبلوم هو التأهيل لمهنة التدريس وأنه لا يعتبر من شهادات الدراسات العليا. وفي العام الجامعي 1430/1429 تم إيقاف برنامج الدبلوم التربوي ليصار إلى تقديم برامج تدريبية مدتها فصل دراسي واحد لفئات المديرين والمشرفين التربويين ومشرفي المناهج وتحت مسمى "مركز تدريب القيادات التربوية".

أهداف المركز:

يهدف المركز بشكل عام إلى:

- تنفيذ برامج تدريبية فاعلة تقدم للمستفيدين لتحسين الأداء الذاتي ورفع الإنتاجية.
- توظيف التقنية الالكترونية وتوجيهها للاستفادة منها في تطوير الأداء لتحقيق مخرجات ذات جودة ونوعية عالية.

وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

وجاءت دراسة الشعبي [14] لتهدف إلى التعرف على مستوى جودة الخدمات التدريبية المقدمة من معاهد ومراكز التدريب الخاصة في مدينة صنعاء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي تضمن أسلوب المسح المكتبي، حيث طبق الباحث مقياس السيرفكوال المكون من 22 فقرة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها وجود فجوة سلبية بين إدراكات وتوقعات المبحوثين حول جودة الخدمات التدريبية في جميع أبعاد جودة الخدمات. وأن هناك تبايناً في توقعات المبحوثين إزاء جودة الخدمات التدريبية تبعاً لمتغيرات الدراسة.

أما دراسة الشهوان [15] فقد هدفت إلى معرفة فاعلية الدورة التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين ومديري المدارس من وجهة نظرهم وذلك بمركز تدريب القيادات التربوية التابع لجامعة الملك سعود. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم تصميم استبانة لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة. وطبقت الدراسة على جميع المتدربين من المشرفين التربويين ومديري المدارس الذين حضروا الدورة التدريبية في العام الجامعي 1425-1426هـ. وكان عددهم 27 مشرف تربوي و23 مدير مدرسة. وخرجت الدراسة ببعض النتائج والتي كان من أهمها: أن الدورة التدريبية كان لها فاعلية أكسبت المتدربين الملحقين بها مهارات وخبرات سوف تساعدهم في أداء وظائفهم بالأسلوب المطلوب. وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين المجموعات ذات دلالة إحصائية حسب نوع العمل. وأوصت الدراسة بتوفير حقائب تدريبية للمقررات التدريبية وتلمس الحاجات التدريبية للمشرفين التربويين ومديري المدارس قبل عقد الدورات وتوضيح أهداف الدورة للمتدربين في بداية انعقادها.

وهدفت دراسة عوض [16] إلى تقييم البرنامج التدريبي لمديرات ومساعدات مدارس التعليم العام بالمرحلة الثانوية أثناء

ويعرفها العيساوي [11] بأنها مجموعة من الخبرات التدريبية المخططة لتحقيق النمو المهني لدى المديرين والمديرات لمساعدتهم على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات الإدارية المعاصرة، وتشتمل على الأهداف التدريبية والموضوعات التدريبية واستراتيجيات التدريب الملائمة، واستراتيجيات التقويم الملائمة.

4. الدراسات السابقة

هدفت دراسة الشثري [12] إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه مديري المدارس الملحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم 44 متدرراً. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم المشكلات الإدارية والفنية توجد بجامعة الملك سعود. وكذلك أشارت النتائج إلى أن من أبرز المشكلات عدم وجود مكان مهياً للاستراحة قريب من قاعة التدريب وعدم مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرنامج ووجود فجوة بين ما تم التدريب عليه أثناء الالتحاق بالبرنامج وبين ما يطلب من المتدرب أثناء عمله.

أما دراسة الفضلي [13] فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة من الفصل الدراسي الثاني 1426-1430هـ. حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث تم تحليل جميع استجابات المستفيدات على استمارتي تقييم البرامج التدريبية باستخدام اختبار Z وأوضحت النتائج تغطية تدريب كافة الفئات المستهدفة باستثناء فئة القيادات الإدارية. وقلة عدد البرامج التدريبية الخاصة بالمجال التقني. كما أظهرت النتائج إلى رضا المستفيدات عن مستوى البرامج التدريبية ومستوى الأداء التدريبي والبيئة التدريبية للوحدة، وأوصت الدراسة بدعم وحدة التدريب باحتياجاتها المادية والبشرية التشغيلية والتدريبية، ووضع خطط

مديراً من مدرء المدارس الابتدائية في الولايات المتحدة، وأظهرت النتائج وجود أثر للتدريب في تزويد المديرين بمهارات سلوكية قيادية مناسبة في أساليب التعليم والتعلم والتعامل مع الطلاب، ووسائل توجيههم وإرشادهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأوصت الدراسة في ضوء نتائجها بضرورة الاستفادة من المدارس العلمية المختلفة في مجال تدريب القيادات التربوية. وضرورة عقد مشاغل التدريب داخل المدرسة نفسها وذلك حرصاً على وقت المتدرب، مع تقليل النفقات والاهتمام بربط النظرية بالتطبيق.

كما وأجرى الجريوي [19] دراسة هدفت إلى تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين الذي تقدمه كل من: كلية التربية بجامعة الملك سعود وقسم التربية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد بن سعود الإسلامية وكلية التربية بجامعة أم القرى، وذلك من وجهة نظر المتدربين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت عينة الدراسة تتكون من 68 فرداً هم كافة الملحقون ببرامج تدريب الموجهين التربويين في الفصل الدراسي الثاني عام 1414هـ في جميع الكليات المذكورة. وقد أشارت النتائج إلى تحقق أهداف البرنامج بنسبة جيدة، وأن الجوانب التنظيمية للبرامج ساهمت في إنجازها بشكل كبير، وكذلك فقد طغى استخدام أسلوب المحاضرة في التدريس ونقل التطبيقات العملية، واستخدام الوسائل التعليمية بشكل محدود.

5. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بوصفه منهجاً ملائماً لتحقيق أهداف الدراسة، والتعبير عن رضا المتدربين تعبيراً كمياً وكيفياً والوصول إلى استنتاجات مفيدة تساعد في تطوير مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود.

ب. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربين في البرامج التدريبية

الخدمة، لتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق هدف البحث، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة البحث والمتمثلة في جميع المشاركات في الدورة التدريبية المقامة في كلية التربية للبنات خلال العام الجامعي 1421-1422هـ. وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك اتجاه إيجابي بصفة عامة لدى أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية البرنامج التدريبي. وأن هناك تقبل من قبل عينة الدراسة لمقررات البرنامج التدريبي. وكذلك فهناك اتجاه إيجابي نحو تمكن أعضاء هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بالاهتمام بتدريب المديرات ومساعدتهن أثناء الخدمة، وإيجاد حوافز مشجعة للمتدربات، وإعادة النظر في محتوى بعض المقررات، وإدخال أساليب حديثة في التدريب.

أما دراسة عبد الرزاق [17] فقد هدفت إلى معرفة فاعلية دورة مديري المدارس بكلية المعلمين بحائل من وجهة نظر المتدربين، والتعرف على أوجه القصور التي تحد من فاعلية الدورة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة مكونة من مديري ووكلاء المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الملحقين بدورة مديري المدارس بكلية المعلمين في حائل خلال الفصل الدراسي 1419-1420هـ. والبالغ عددهم 50 متديراً وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود مركزية شديدة في الإشراف على الدورات. وتحد شروط الترشيح من اتساع قاعدة التدريب بما يتماشى مع متطلبات العصر وقصر المدة الزمنية مقارنة بحجم البرنامج، ورضا غالبية المتدربين عن محتوى المقررات التدريبية، وكذلك أشارت النتائج إلى أن هناك قصور في استخدام الوسائل التعليمية، ورضا المتدربين عن المتدربين من حيث التمكن العلمي، وكذلك يغلب أسلوب المحاضرة في الدورة على الأساليب الأخرى.

وجاءت دراسة Johnson [18] لتهدف إلى تحديد أثر البرنامج الجديد في التدريب بغرض تطوير السلوك القيادي للمديرين. حيث استخدم الباحث استبيان ووزعه على (232)

التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية -جامعة الملك سعود خلال الفصل الدراسي الأول 1436-1437هـ. وعدد هذه البرامج خمس برامج تدريبية وبلغ العدد الإجمالي للمتدرين (130) متدرياً. تكونت العينة من جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (130) فرد وتم استرجاع (121) استبانة وتمثل ما نسبته 93%، والجدول (1) يوضح العينة موزعة على البرامج التدريبية الخمسة.

جدول 1
عينة الدراسة

اسم البرنامج	عدد المدرين	عدد الاستبانات المستردة
التخطيط التربوي	26	22
الإشراف التربوي	29	27
التطوير المهني لمشرفي التدريب	25	24
أمناء مصادر التعلم	22	21
القيادة المدرسية	28	27

وصف عينة الدراسة: (البرنامج الملحق به - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي).

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية والشخصية لأفراد الدراسة متمثلة في الجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير البرنامج الملحق به.

جدول 2
عينة الدراسة تبعاً لمتغير البرنامج

اسم البرنامج	العدد	النسبة المئوية
التخطيط التربوي	22	18%
الإشراف التربوي	26	22%
التطوير المهني لمشرفي التدريب	24	20%
أمناء مصادر التعلم	21	17%
القيادة المدرسية	27	23%

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لسنوات الخبرة

جدول 3
عينة الدراسة تبعاً لمتغير البرنامج

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	19	16%
من 10 إلى 20 سنة	60	49%
أكثر من عشرين سنة	42	35%

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمؤهل العلمي

جدول 4. عينة الدراسة تبعاً لمتغير البرنامج

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	3	3%
بكالوريوس	86	71%
ماجستير	28	23%
دكتوراه	4	3%

د. أداة الدراسة

المحور الأول: درجة رضا المتدربين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود فيما يخص الإعداد للبرنامج، ويتكون هذا المحور من 15 فقرة. المحور الثاني: درجة رضا المتدربين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود فيما يخص تنفيذ البرنامج، ويتكون هذا المحور من 11 فقرة. وجاءت استجابات أفراد الدراسة وفق مقياس تدرج رياضي وفقا للجدول التالي:

جدول 5

مقياس الاستبانة

طول الفترة	درجة الموافقة
3.26- 4	عالية
2.51 - 3.25	متوسطة
1.76 - 2.50	منخفضة
1 - 1.75	معدومة

صدق أداة الدراسة:

في إضافة وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات.

ثبات أداة الدراسة:

لكي تستكمل أداة الدراسة الخصائص السيكمترية للمقياس قام الباحث بحساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتيجة كما هو كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 6

معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	15	0.853
الثاني	11	0.895
معامل الثبات الكلي	26	0.920

يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص الإعداد؟"

ولإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا المتدربين عن لبرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص الإعداد كما هو موضح في الجدول التالي:

تم بناء الأداة المستخدمة في هذه الدراسة وهي الاستبانة من خلال الرجوع إلى الأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث.

وقد تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية ما يلي:

الجزء الأول: البيانات الأولية عن أفراد مجتمع الدراسة وهي (اسم البرنامج - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي).

الجزء الثاني: محاور الدراسة وتشمل المحاور التالية:

للتحقق من صدق الأداة المستخدمة تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجال الإدارة التربوية وطرق التدريس من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الملك سعود. وقد استفاد الباحث من مقترحات المحكمين وآرائهم، حيث تم إجراء بعض التعديلات على أداة الدراسة، تمثل

5. النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

والذي ينص على "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التي

جدول 7

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور: درجة رضا المتدربين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود
فيما يخص الإعداد للبرامج

الرتبة	العبارة	التكرار النسبة %	عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم العبارة
1	موظفي المركز على درجة عالية من التعاون مع المتدربين	ك %	109 90.1	10 8.3	1 0.8	1 0.8	3.88	0.420	12
2	سهولة التواصل بين المتدربين وإدارة مركز تدريب القيادات	ك %	98 81	18 14.9	4 3.3	1 0.8	3.76	0.548	6
3	سهولة إجراءات التسجيل في مركز تدريب القيادات	ك %	86 71.1	30 24.8	3 2.5	2 1.7	3.65	0.615	11
4	مناسبة توزيع الساعات التدريسية على أيام الأسبوع	ك %	86 71.1	26 21.5	7 5.8	2 1.6	3.64	0.632	3
5	قاعات التدريب منظمة وجاذبة	ك %	57 47.1	54 44.6	8 6.6	1 0.8	3.39	0.652	1
6	توفر وسائل تعليمية وتقنية حديثة	ك %	48 39.7	55 45.5	15 12.4	3 2.5	3.22	0.758	9
7	توفر كادر تدريسي مؤهل	ك %	43 35.5	60 49.6	16 13.2	2 1.7	3.19	0.722	5
8	أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة	ك %	40 33.1	57 47.1	23 19	1 0.8	3.12	0.737	4
9	توفر أماكن جيدة ومهيأة للاستراحة	ك %	51 42.1	40 33.1	20 16.5	10 8.2	3.11	0.942	2
10	هناك تناسب بين المادة العلمية للبرنامج وقدرات المتدربين	ك %	35 28.9	64 52.9	19 15.7	3 2.5	3.10	0.715	14
11	المادة العلمية للبرنامج ترتبط بالأدوار الوظيفية للمتدربين	ك %	34 28.1	61 50.4	23 19	3 2.5	3.06	0.737	13
12	توفر شبكة إنترنت	ك %	50 41.3	35 28.9	27 22.3	9 7.4	3.04	0.970	10
13	مواكبة البرنامج للتطورات المستجدات التربوية	ك %	31 25.6	59 48.8	28 23.1	3 2.5	2.98	0.769	7
14	البرنامج التدريبي يأخذ بعين الاعتبار الخبرات القيادية السابقة للمتدربين	ك %	26 21.5	67 55.4	25 20.7	3 2.5	2.96	0.723	15
15	توفر مصادر التعلم للمتدربين	ك %	36 29.8	46 38	28 23.1	11 9.1	2.90	0.929	8
المتوسط العام 3.27									

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن هذه البرامج فيما يخص الإعداد العام بلغ (3.27)، مما يعني أن عينة الدراسة راضون عن طريقة إعداد هذه البرامج بدرجة عالية، وقد تراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة بين (2.9 و 3.88) أي أنها محصورة بين درجة رضا متوسطة ودرجة رضا عالية. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة الشهبان [15] ودراسة عوض [16] ودراسة الجريوي [19]. وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلياً كما

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن هذه البرامج فيما يخص الإعداد العام بلغ (3.27)، مما يعني أن عينة الدراسة راضون عن طريقة إعداد هذه البرامج بدرجة عالية، وقد تراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة بين

يلي:

- (توفر مصادر التعلم للمتدربين). جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي (2.9) أي أنها حصلت على درجة رضا (متوسطة)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود مكتبة خاصة بمصادر التعلم في الكلية يستفيد منها المتدربون، كما لا توجد أي مصادر إلكترونية تتبع المركز يمكن أن يرجع إليها المتدربون، كما أن الجامعة لا توفر للمتدربين رقما جامعا يمكنهم من الاستفادة من مسارد التعلم التابعة لها.

- (البرنامج التدريبي يأخذ بعين الاعتبار الخبرات القيادية السابقة للمتدربين). جاءت هذه العبارة بالمرتبة الرابعة عشر، بمتوسط حسابي (2.96)، أي بدرجة رضا (متوسطة)، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشثري [12] حيث أشارت إلى عدم مراعاة خصائص المتدربين في محتوى البرنامج، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية لم يتم مراجعتها منذ فترة طويلة، فهي بحاجة إلى إعادة النظر في محتواها لتتناسب مع خصائص المتدربين.

- (مواكبة البرنامج للتطورات والمستجدات التربوية). جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثالثة عشر، بمتوسط حسابي (2.88)، أي بدرجة رضا (متوسطة). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم مراجعة محتوى البرنامج بشكل دوري مع وزارة التعليم. ويرى الباحث أن مراجعة هذه البرامج ضرورة ملحة في ظل المتغيرات السريعة في المجال التربوي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على " ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص التنفيذ؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا المتدربين عن لبرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص التنفيذ كما هو موضح في الجدول التالي:

- (موظفي المركز على درجة عالية من التعاون مع المتدربين)، جاءت بالمرتبة الاولى بمتوسط الحسابي لها (3.88) أي أنها حصلت على درجة رضا عالية، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الجريوي [19] التي توصلت إلى جودة الجوانب التنظيمية لبرامج تدريب الموجهين، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حسن اختيار موظفي المركز من الأشخاص المؤهلين، وإلى استئثارهم للمسؤولية المنوطة بهم.

- (سهولة التواصل بين المتدربين وإدارة مركز تدريب القيادات التربوية)، جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.76)، أي أنها حصلت على درجة رضا عالية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى سياسة الانفتاح على المتدرب التي تنتهجها إدارة المركز، حيث أن إدارة المركز تؤمن بأن أساس تقويم الخدمات التدريبية التي يقدمها المركز هو الاستماع إلى المستفيد من هذه الخدمات.

- (سهولة إجراءات التسجيل في مركز تدريب القيادات)، جاءت بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.65)، أي أنها حصلت على درجة رضا (عالية)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان الطريقة المتبعة في التسجيل في المركز، حيث أن التسجيل لا يستغرق بضع دقائق، شريطة توفر خطاب الترشيح من قبل وزارة التعليم، كذلك يعزو الباحث ذلك إلى الرغبة الحقيقية لدى موظفي المركز بإنجاز التسجيل بسرعة عالية.

- (مناسبة توزيع الساعات التدريبية على أيام الأسبوع)، جاءت هذه العبارة بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.64) أي أنها حصلت على درجة رضا (عالية). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حرص إدارة المركز على توزيع الساعات بشكل مناسب على أيام الأسبوع.

أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي الأدنى فجاءت مرتبة تصاعديا كما يلي:

جدول 8

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور: درجة رضا المتدربين عن البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود فيما يخص تنفيذ البرامج

الرتبة	العبرة	التكرار النسبة %	عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم العبرة
1	تتسم حلقات النقاش أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي بقبول الاختلاف وتعدد الآراء.	ك %	86 71.1	31 25.5	4 3.3	0 0	3.68	0.515	10
2	يتصف تنفيذ البرنامج التدريبي بالمرونة	ك %	79 65.3	31 25.6	9 7.2	2 1.6	3.59	0.667	8
3	يستطيع المتدربون إبداء آرائهم حول موضوعات البرنامج التدريبي	ك %	73 60.3	34 28.1	8 6.6	6 4.9	3.46	0.798	7
4	يتم تخصيص زمان كافي لتنفيذ موضوعات البرنامج التدريبي	ك %	65 53.7	46 38	8 6.6	2 1.6	3.46	0.660	2
5	يملك أعضاء هيئة التدريس خبرات واسعة في المجال التربوي	ك %	52 43	53 43.8	12 9.9	4 3.3	3.28	0.747	3
6	يتم توظيف التقنيات المختلفة لتنفيذ البرنامج التدريبي	ك %	45 37.2	53 43.8	21 17.4	2 1.6	3.18	0.745	4
7	يتم تنفيذ البرامج التدريبية بالمواصفات المحددة من قبل وزارة التعليم	ك %	35 28.9	64 52.9	22 18.2	0	3.13	0.671	1
8	يتم التركيز أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي على التطبيقات العملية	ك %	42 34.7	53 43.8	21 17.3	5 4.1	3.10	0.824	11
9	يشترك في تقديم البرنامج التدريبي خبراء في المجال التربوي	ك %	44 36.4	49 40.5	20 16.5	8 6.6	3.09	0.873	9
10	يتم تنفيذ البرنامج التدريبي بطرق حديثة وفعالة	ك %	37 30.6	53 43.8	27 22.3	4 3.3	3.03	0.798	5
11	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تقييم مختلفة أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي	ك %	32 26.4	61 50.4	24 19.8	4 3.3	3.03	0.753	6
	المتوسط العام					3.28			

- (تتسم حلقات النقاش أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي بقبول الاختلاف وتعدد الآراء). جاءت هذه العبارة بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن البرنامج يتم تنفيذه بطريقة التدريب التي تستلزم على المدرب أن يشرك المتدربين في حوارات ونقاشات داخل قاعة التدريب.

- (يتصف تنفيذ البرنامج التدريبي بالمرونة). جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.59). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طريقة تنفيذ البرامج يتم بالتشاور مع المتدربين أنفسهم، ويكون لهم دور في إبداء الرأي، وتعمل إدارة المركز على أخذ ذلك بعين الاعتبار.

يلاحظ من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن هذه البرامج فيما يخص الإعداد العام بلغ (3.28)، مما يعني أن عينة الدراسة راضون عن طريقة تنفيذ هذه البرامج بدرجة عالية، وقد تراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة بين (3.03 و 3.68)، أي أنها محصورة بين درجة رضا متوسطة ودرجة رضا عالية. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الفضلي [13] ودراسة عوض [16] ودراسة عبد الرزاق [17] ودراسة الجريوي [19]. وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلياً كما يلي:

- 5- تزويد قاعات التدريب بأجهزة حاسوب.
- 6- تقديم مواد تدريبية تناسب عمل المتدرب.
- 7- تصميم حقائب تدريبية لمقررات البرامج.
- 8- إسناد عملية التدريب إلى مدربين ذو خبرة بالميدان التربوي.
- 9- التركيز على تقديم المقررات بطريق التدريب التي تتخلها أنشطة ونقاش.
- 10- الاهتمام بتحسين شبكة الإنترنت.
- 11- توفير أماكن جيدة للاستراحة.

7. التوصيات

- 1- تمكين المتدربين من الاستفادة من مصادر التعلم التابعة لجامعة الملك سعود كالمكتبة والمصادر الإلكترونية.
- 2- الأخذ بعين الاعتبار الخبرات القيادية السابقة للمتدربين عند وضع محتوى البرامج التدريبية.
- 3- الأخذ بعين الاعتبار التطورات والمستجدات التربوية عند وضع محتوى البرامج.
- 4- تنوع أساليب تقييم المتدربين أثناء وبعد تنفيذ البرامج.
- 5- استخدام طرق وأساليب تدريب حديثة وفعالة لتنفيذ البرامج التدريبية.
- 6- الاستعانة بخبراء من الميدان التربوي إما بتنفيذ البرامج أو من خلال استدعائهم لإلقاء محاضرات للمتدربين.

المراجع

أ. المرجع العربية

- [1] عبد الفتاح، منال رشاد. (2005) تقييم فعالية برنامج تدريب القيادات التربوية وإمكانية تطويره في ضوء الدروس المستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسة ميدانية على مديرية التربية والتعليم بمحافظة القليوبية، مجلة كلية التربية بالمنصورة - مصر، ع59 ج1.
- [2] بركات، زياد (2005م) الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع45، ص 211-246.

- (يستطيع المتدربون إبداء آرائهم حول موضوعات البرنامج التدريبي). جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.46). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قناعة إدارة المركز بأهمية إبداء المشاركين لآرائهم حول موضوعات البرنامج كونهم المستفيد الأول من هذه البرامج.

أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي الأدنى فجاءت مرتبة تصاعدياً كما يلي:

- (يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تقويم مختلفة أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي). جاءت هذه العبارة بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.03). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن بعض من المدربين يطبق طرق التقييم التي يستخدمها مع طلاب الجامعة كون المدربين أعضاء هيئة تدريس في الجامعة.

- (يتم تنفيذ البرنامج التدريبي بطرق حديثة وفعالة). جاءت هذه العبارة بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.03) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن بعض المدربين يقوم باستخدام طريقة المحاضرة لتنفيذ البرنامج وهذا لا يتناسب مع طبيعة البرامج التدريبية.

- (يشارك في تقديم البرنامج التدريبي خبراء في المجال التربوي). جاءت هذه العبارة بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (3.09) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى محدودية مثل هذه الزيارات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي ينص على "ما مقترحات تحسين الوضع الراهن لبرنامج مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود؟" وقد تمت الإجابة على هذا السؤال بطريقة كيفية من قبل المتدربين وكانت أهم مقترحات التحسين التي ذكرها المتدربون كما يلي:

- 1- توافي تداخل مفردات المقررات للبرنامج الواحد.
- 2- الأخذ بعين الاعتبار مشاكل الواقع التربوي المعاصرة.
- 3- الاهتمام بالزيارات الميدانية.
- 4- التركيز على الجانب التطبيقي.

- [4] عودة، أحمد. (2005م) القياس والتقويم في العملية التدريبية، الأردن، دار الأمل.
- [6] نعمان، عائدة عبد العزيز (2008) علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- [7] فطيس، عادل سليم مصطفى (2004) تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم- دراسة حالة شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت.
- [8] أبو شيخة، نادر أحمد (2005) إدراك عملاء شركة الاتصالات الأردنية لجودة خدماتها، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة، ع 1، مج 19، ص ص 41- 77.
- [10] الخطيب، أحمد (2006). الحقائق التدريبية، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن.
- [11] العيساوي، كريم (1998). برنامج تدريبي مقترح للمشرفين التربويين في ضوء كفايات الإدارة، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- [12] الشثري، عبد العزيز ناصر. (2011م) المشكلات التي تواجه المتدرين الملتحقين ببرنامجي مديري المدارس المقامين بجامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 18، 16- 68.
- [13] الفضلي، منى عبد المحسن (2013) تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية- الأقسام الأدبية
- بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج14، ع 1، ص ص 155-185.
- [14] الشعبي، محمد الصغير. (2012م) تقييم برامج الخدمات التدريبية المقدمة في معاهد ومراكز التدريب الخاصة بمدينة صنعاء من وجهة نظر المتدرين، مجلة الدراسات الاجتماعية- اليمن، ع 34، 279 - 235.
- [15] الشهوان، عبد العزيز الشهوان(2010) فاعلية الدورة التدريبية للمشرفين التربويين ومديري المدارس من وجهة نظر المتدرين، مجلة رابطة التربية الحديثة، مج 3، ع7، ص ص 257 - 327.
- [16] عوض، سامية محمد. (2002م) تقويم البرنامج التدريبي لمديرات ومساعدات مدارس التعليم العام في كلية التربية للبنات بالرياض. مجلة مستقبل التربية العربية. مصر، مج8، ع24، 243-274.
- [17] عبد الرزاق، محسن لبيب. (2002م) فعالية التدريب التربوي أثناء الخدمة من وجهن نظر المتدرين - دراسة تقييمية لدورة مديري المدارس بمنطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، ع 107، ج 2، 319-456.
- [19] الجريوي، خالد عبد العزيز. (1415هـ) تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة أم القرى من وجهة نظر المتدرين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الملك سعود، الرياض.

ب. المراجع الأجنبية

- [3] Donald, k.(1998) Evaluating Training Programs The Four Levels, Second edition Inc, San francisco.

- [18] Johnson, Theodor. (2001) The Strategies Of Management. paper Presented at The Ammual Meeting Of The American Educational Research, Eric Document Reproduction Service, 2001, N: ED2044276.
- [5] Gusky, T. R. (2000) Evaluating Professional Development, Tousand. Oaks CA: Corwin Press.
- [9] Cornin. J and Taylor. s (1992) Measuring Service Quality: A Re-examination and Extension. Journal of Marketing 56(July):5-68.

SATISFACTION OF TRAINEES WITH THE TRAINING PROGRAMS OFFERED BY EDUCATIONAL LEADERS TRAINING CENTER AT KING SAUD UNIVERSITY

FAYEZ ABDULAZIZ ALFAYEZ

Assistant professor

Department of Educational Administration

College of Education

the King Saud University

***ABSTRACT_** The study aimed to find out the degree of satisfaction of trainees with the training programs offered by educational leaders training center at King Saud University, and to submit proposals to develop that, researcher has used the descriptive and analytical approach to achieve the objectives of the study, the questionnaire has been used as a tool to collect data, and the study sample consisting of (130) trainees in the training programs offered by the educational leaders training Center at King Saud University. The study found the most important results are: - Satisfaction of trainees with a high degree on the distribution of teaching hours on a weekday. - Satisfaction of trainees with a high degree on training halls. - Satisfaction of trainees with a high degree on the panel discussions during the training. - Satisfaction of trainees with a high degree on flexibility of program. - Satisfaction of trainees with a high degree on accepting their opinions about the program topics. - Satisfaction of trainees with a high degree on the time required to implement the program. - Satisfaction of trainees with a high degree on the experiences of trainers (faculty members).*

Keyword: Satisfaction, Training Programs, Educational Leaders Training Center.