

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم

ثلاث بن عبد الله الشكرة*

الملخص- هدفت الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم، ومعرفة مدى اختلاف وجهات نظر أفراد العينة نحو الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية باختلاف: المؤهل، الخبرة، التخصص، والتوصيات التدريبية الضرورية التي يراها أفراد العينة لمشرفي الأنشطة الطلابية، استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته العلمية في هذه الدراسة وللإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث بعمل استبانة تشتمل على عدد من العبارات التي تحدد رؤية أفراد العينة، وتغطي محاور الدراسة وذلك في ضوء دراسته للأدبيات التربوية ومن خلال اطلاعه على الدراسات والبحوث السابقة، وتم توزيعها على أفراد العينة والتي بلغت (45) مشرفاً للأنشطة الطلابية بالجامعة، وتم تحليل المعلومات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم تمثلت في دور مشرف الأنشطة الطلابية التربوي في حل المشكلات، إدارة الوقت في تنفيذ الأنشطة، تعزيز الانتماء الوطني، وأيضاً تعزيز الأمن الفكري، والعمل على الاستفادة من المجتمع المحلي في رعاية الأنشطة الطلابية، الاستفادة من الإمكانيات البشرية في تنفيذ الأنشطة الطلابية، وتوصلت أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم تبعاً لمسار المشرف، وكانت الفروق لصالح الذين هم في المسار الإنساني والأدبي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول دور الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، مشرفي الأنشطة، الأنشطة الطلابية.

*أستاذ العلوم التربوية المساعد، كلية التربية، جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن

عبد العزيز من وجهة نظرهم

1. المقدمة

البرامج التدريبية، ونظراً لكون تحديد الاحتياجات ليس عملاً سهلاً كما يظنه البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة النظام التربوي بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلاً، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التي يشعر بها المستهدفون، والتي تنبع من احتياجاتهم الفعلية في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها [4].

ولا بد أن يرتبط تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين بحاجاتهم النفسية، حيث أن تحديد الاحتياجات للمتدربين -كخطوة أساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة- يعد تطبيقاً مهماً لمبدأ من مبادئ علم النفس وهو: أن سلوك الإنسان يهدف إلى إشباع رغبة معينة، وهذه الرغبة يتم التعرف عليها عن طريق تحديد الاحتياجات [5].

ونظراً لتوجه المملكة العربية السعودية نحو اقتصاد المعرفة عبر مؤسساتها الجامعية، وفي ضوء ما تقدم من أهمية بالغية للتدريب، ولتحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير مستوى أداء للعاملين أثناء الخدمة، تولي الجامعات السعودية اهتماماً كبيراً بالتدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبيها، حرصاً منها على رفع مستوى أدائهم، ومواكبة التوجهات الحديثة في التنمية البشرية وتدريب العاملين أثناء الخدمة.

ويمثل مشرفو الأنشطة الطلابية بالجامعات السعودية فئة ذات أهمية بالغة، لدورهم المهم في توجيه الطلاب، حيث يعلق المرئون أهمية كبيرة على الأنشطة الطلابية وعلى دورها الرئيس في العملية التعليمية؛ لأنها تحقق الأهداف التربوية في النمو الطبيعي للطلاب من النواحي العقلية والنفسية والدينية، فلا ينبغي أن يكون التعليم غاية في حد ذاته بل وسيلة إلى النمو المتكامل المرغوب فيه.

وتنبثق أهمية النشاط الطلابي من قيمته التربوية والتي تتضح من خلال ما يحققه من أهداف، فهذه الأنشطة لها تأثيرها المباشر على العديد من سمات الشخصية لدى الطلاب وذلك نظراً لتلبية تلك الأنشطة للعديد من ميولهم ورغباتهم وحاجاتهم وتأثيرها على اتجاهاتهم، كما أن أهمية تلك الأنشطة تبدو واضحة من خلال الاطلاع على نتائج العديد من الدراسات العلمية التي أجريت على جوانب متعددة من النشاط الطلابي، والتي أشارت نتائجها إلى المساهمات والآثار الإيجابية للنشاط الطلابي على العملية التعليمية والتربوية بشكل عام وعلى سلوكيات الطلاب ذاتهم بشكل خاص [6].

وتولي المملكة العربية السعودية البرامج والأنشطة الطلابية عناية فائقة وترصد ميزانيات كبيرة في إقامة تلك البرامج والأنشطة في الجامعات والمؤسسات التعليمية وتُعنَى بالقائمين عليها في الاختيار والإعداد، لإيمانها الكامل بأن الاستثمار الحقيقي هو بناء عقول الشباب، وصقل مواهبهم ورعاية ودعم ابتكاراتهم وإيجاد بيئة نشطة تعمل جنباً إلى جنب مع ما ينهله الطالب من التحصيل العلمي والمعرفي

تعدّ الموارد البشرية من العناصر المهمة والأساسية التي ينبغي إدارتها وتنميتها بالشكل السليم، بما يُمكن من استغلال الطاقة المتاحة لديها، وذلك بهدف تحقيق أعلى درجة من الكفاءة والفاعلية لها، حيث يمثل العنصر البشري أهم الموارد وأثمنها على الإطلاق، لا سيّما إذا كان مسلحاً بالمعرفة ومؤهلأً تأهيلاً سليماً ينمي قدراته وإمكاناته وطاقته، مما جعل تقدم المجتمعات وتطورها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمقدار ما تملكه من ثروة بشرية قادرة على العمل والإنتاج.

ويعدّ التدريب عنصراً مهماً في تنمية الموارد البشرية، حيث إنه يسهم في تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة بما يمكنها من أداء عملها بكفاءة وفاعلية، حيث هناك إجماع حول أهمية التدريب في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف المؤسسات، كما تزداد أهمية التدريب في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في وسائل وأساليب التعليم الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم باستمرار وفقاً للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير المخرجات القادرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب والاحتياجات الفعلية لسوق العمل [1].

ومن خلال ما تقدم أصبح تطوير العنصر البشري، والبحث عن المعارف الجديدة وتكوين رأس المال البشري والاستثمار فيه خياراً لا بدّ منه في مجال التدريب لذلك فإن إحداهن نقله نوعية في الاتجاهات والأساليب والمفاهيم والآليات ونظم العمل المرتبطة بالتدريب كضرورة ومطلب أساسي لإنجاح خطة التدريب الذي لم يعد هدفه مقصوراً على إشباع حاجات الأفراد ومطالبهم الشخصية، وإنما تجاوز ذلك إلى تحقيق حاجات المنظمة ومطالبها المختلفة في الحاضر والمستقبل [2].

إن تحديد الاحتياجات هو من أهم الأسس التي يجب أن يقوم عليها التدريب، حيث يعتمد النشاط التدريبي على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات السلوكية المختلفة لدى المتدربين، وفي ضوء هذه الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها يتم اشتقاق الأهداف التدريبية للبرامج التي تصمم لسد هذه الاحتياجات على مستوى الفرد والوظيفة والجماعة في مكان العمل ولسد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة، كما يستند مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية إلى الفجوة بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المستهدف للفرد، وهذا يعني أنه حتى تتمكن من تحديد الاحتياجات التدريبية للفرد لا بد من معرفة مستوى أدائه الحالي وتحديد مستوى الأداء المطلوب الوصول إليه من الفرد [3].

وتتنوع الاحتياجات التدريبية بتنوع المواقف والظروف المحيطة بالمنظمة والمشكلات والمعوقات التي تصادفها، لذا فإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية دائمة ومستمرة، كما أنها هامة لفاعلية

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية باختلاف: المؤهل، والخبرة، والتخصص؟
ب. أهداف الدراسة
تهدف الدراسة إلى:
تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم.
الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدى أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية باختلاف: المؤهل، والخبرة، والتخصص.
ج. أهمية الدراسة
الأهمية النظرية

تتزامن الدراسة الحالية مع رؤية المملكة 2030م والتي تؤكد على ضرورة تطوير المنظومة الجامعية بجميع مكوناتها، وتأهيل وبناء شخصيات قيادية قادرة على الإسهام الفعال في تحقيق أهداف هذه الرؤية، وذلك مواكبة لرسالة التعليم ودعم مسيرته، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات مستقبلاً.
تنبع أهمية الدراسة من كونها تلقي الضوء على فائدة التدريب الذي يتلقاه مشرفو النشاط بالجامعات في تنمية مهاراتهم وقدراتهم، والتأكيد على ضرورة قيام المؤسسات التي تُعنى بعملية التدريب لأن تقوم هي الأخرى بعملية تقويم لبرامجها التدريبية.
تأتي الدراسة استجابة لتوصيات بعض المؤتمرات والدراسات التربوية في السنوات الأخيرة والتي طالبت بضرورة تقويم البرامج التدريبية والوقوف على نتائجها.
أهمية الأنشطة الطلابية في بناء شخصية الطالب الجامعي وتشكيل اتجاهاته وتحسين فكره .
تفتح هذه الدراسة المجال أمام الدراسات والبحوث الأخرى في هذا الميدان.

الأهمية التطبيقية

من المأمول أن تساهم هذه الدراسة في اتخاذ خطوات عملية لرفع مستوى مشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وأن تساعد القائمين على تلك الأنشطة في اتخاذ السبل التي تؤدي إلى تغيير ما يمكن تغييره إلى الأفضل.
تعتبر هذه الدراسة إسهاماً يضاف إلى الجهود المبذولة في مراجعة وتطوير الأنشطة الطلابية، وتذليل الصعوبات التي تعترض تطبيقها.
تعمل الدراسة الحالية على تقديم المساعدة لجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في التعرف على المميزات التي تحققها البرامج التدريبية والوقوف على المعوقات التي تحول دون تحقيق تلك البرامج لأهدافها وكيفية التغلب عليها.

تعمل الدراسة الحالية على تقديم نموذج للتغذية الراجعة من خلال تحديد مواطن القوة والضعف في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية وذلك بهدف تقديم المساعدة في تطوير البرنامج التدريبي والعمل على التفكير في وضع بدائل تناسب وأهداف تلك البرامج وتلبي احتياجات المتدربين.

في قاعة المحاضرة ومعمل التجارب.

وفي ضوء الدور المهم الذي يقوم به مشرفو الأنشطة الطلابية، وانطلاقاً من أهمية التدريب وضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية، فقد عملت جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز على رفع مستوى منسوبيها - وبخاصة مشرفي الأنشطة الطلابية- وتنمية قدراتهم في كافة مجالات التنمية وتأهيلهم وتزويدهم بما يحتاجونه من مهارات فنية ومهام وظيفية لرفع الكفاءة الفعلية لديهم، وتأهيلهم بصورة مستمرة للارتقاء بنوعية العمل، بغرض كسب المهارات والخبرات العلمية والتطبيقية في شتى المجالات التنموية بما يتوافق ومتغيرات العصر الحالي التقنية والعلمية والمعلوماتية المتزايدة، حيث أفردت حيزاً كبيراً لأنشطة التدريب.

2. مشكلة الدراسة

إنّ البرامج يضعف أداؤها ولا تكون نتائجها كما هو متوقع لها إذا لم يمتلك القائمون عليها المهارات اللازمة لإقامة هذه البرامج. ويتأكد ذلك في برامج الأندية الصيفية للطلاب والتي تحتاج إلى مشرفين يملكون القدرة الكافية لاستقطاب الطلاب إلى تلك البرامج وتحقيق الأهداف المرسومة لها. ولعاشية الباحث لمثل هذه البرامج الصيفية وملاسته للقصور الشديد في الجانب المهاري اللازم للمشرفين والاحتياج اللازم من الأساليب الحديثة في تصميم البرامج وصياغتها، فإن تحديد الاحتياجات التدريبية من مشرفي الأنشطة الطلابية يمثل مرتكزاً ضرورياً ومهماً.
وأجمعت معظم الدراسات التي تناولت التدريب على أنّ تحديد الاحتياجات هو من أهم الأسس التي يجب أن يقوم عليها التدريب تخطيطاً وتنفيذاً، وتتلخص أهميتها في اعتبارها اللبنة الأساسية التي يقوم عليها أي نشاط تدريبي، حيث أنّ تحديد الاحتياجات وقياسها قياساً علمياً يعتبر الوسيلة المثلى التي تساهم في رفع كفاءة العاملين في تأدية مهام وظائفهم وأعمالهم ويعتبر المنطلق الذي من خلاله يمكن توجيه التدريب الوجهة الصحيحة [4].

وتشير دراسة الداود [7] أن هناك احتياجات تدريبية لمشرفي الأندية الصيفية من بينها: فهم اللوائح والقوانين الخاصة بالنادي الصيفية، والعلاقات الإنسانية بين العاملين والمشاركين، وأساليب ترغيب المشاركين للاستمرار، كما أشارت دراسة السدي [8] إلى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومنها إعداد الخطط الاستراتيجية وإدارة ضغوط العمل، وبينت دراسة ظاظا [9] وجود حاجة عالية للتدريب لدى مشرفي مراكز الشباب مثل: القيادة والتوجيه، التخطيط، الاتصال والتواصل، المتابعة والتقييم، اتخاذ القرارات، والتنظيم والتنسيق، وبحكم عمل الباحث وإطلاعه على تلك البرامج والأنشطة المقدمة وملاسته ذلك على أرض الواقع، بدا للباحث دراسة الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

أ. أسئلة الدراسة

وتتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم؟
ومن السؤال الرئيس تتفرع الأسئلة التالية:
ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم؟

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم ثلاب الشكرة

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي من قبل الفرد) من حيث الكم والنوع) وبين ما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب أو المستهدف وفقاً للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة" [14].

ويقصد بالاحتياجات التدريبية التربوية كل الأنشطة والفعاليات التي يرى الفرد أنه بحاجة إليها لرفع مستواه الوظيفي، وتحدد هذه الاحتياجات التدريبية باستجابة أفراد الدراسة على الأداة المعدة لهذا الغرض والتي تشمل على أربعة مجالات (التربوية والسلوكية، والاجتماعية، والأساليب والأنشطة، واستخدام التقنيات التكنولوجية) [15].

ويعرف أبو سينية [16] الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغيرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاءتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لتجعلهم قادرين على أداء عملهم على الوجه الأكمل.

ويعرف العجاج [17] "مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية" من خلال تقسيمها إلى عدة مستويات:

الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد، ويمكن التعبير عنها بأنها أنواع المهارات والمعارف اللازمة لرفع كفاءة المتدرب في توقيت مناسب وبالأسلوب الذي يناسبه.

الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة، وهي المجالات التي ترغب المنظمة في أن يشغلها التدريب كوسيلة لحل المشكلات التي تواجهها في المجالات المختلفة من أجل رفع كفاءتها.

الاحتياجات التدريبية على مستوى قطاع من المنظمات يعمل في نشاط معين أو على مستوى الدولة ككل.

وبناءً على ما سبق فإن مفهوم الاحتياجات التدريبية يؤكد على ما هو مطلوب تغييره أو تطويره أو بناءه سواءً من معلومات أو مهارات أو اتجاهات أو غيرها وبصفة دائمة وبما يتناغم مع التغيرات المادية والبشرية لضمان نجاح البرامج وتحقيقها لأهدافها المرسومة.

أهمية الاحتياجات التدريبية

تبدو أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بطرق علمية في الحد من الارتجال والعشوائية في طرح برامج تدريبية ومشاركة الأفراد غير المعنيين في هذه البرامج مما يترتب عليه فشل هذه البرامج، كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يساهم في ترشيح الإنفاق على البرامج التدريبية، ويمكن النظر إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من الفوائد العديدة التي تترتب على الأخذ بتحديد الاحتياجات التدريبية وفق الأساليب العلمية الحديثة، وتكاد تجمع الدراسات التي استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية على الفوائد التالية [18].

يؤدي تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية إلى الحد من العشوائية والارتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيها.

تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية يساعد على تنمية الموارد البشرية وتلّمس الحاجة إلى التدريب لدى العاملين.

تمكين الأفراد من تلافي القصور في أدائهم والوصول إلى مستوى الإتقان المطلوب. وإتاحة الفرصة للمتدربين للمشاركة وإبداء الرغبة في البرامج التي تناسب أعمالهم.

قد تفيد نتائج الدراسة المسؤولين عن مراكز التدريب والقائمين على تصميم برامج التدريب بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وتساعدهم في التجديد المستمر في مجال عملهم.

د. حدود الدراسة

تناولت هذه الدراسة موضوعها ضمن نطاق الحدود التالية:

الحدود المكانية: جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

الحدود الزمانية: العام الجامعي 1438-1439هـ.

الحدود الموضوعية: وجهة نظر مشرفي الأنشطة الطلابية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

الحدود البشرية: مشرفو الأنشطة الطلابية جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

هـ. المصطلحات الإجرائية للدراسة

الاحتياجات التدريبية

تعرف الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية بأنها "مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها كمّاً وكيفاً في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين بغرض الوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة وهيئة بيئة العمل المرغوب فيها، وسد الفجوة القائمة بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي".

مشرفو الأنشطة الطلابية

ويقصد بهم في هذه الدراسة من يتم تكليفهم بالإشراف على الأنشطة الطلابية المختلفة في عمادة شؤون الطلاب وكليات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز مثل: مشرف النشاط العلمي، والاجتماعي، والرياضي، والكشفي، وغيرها من الأنشطة.

الأنشطة الطلابية

هي مجموعة من الأنشطة (الثقافية، والرياضية، والاجتماعية، والفنية، وأنشطة المعسكرات والجوالة) المخططة والموجهة، التي يمارسها الطلاب خارج قاعات المحاضرات في جامعاتهم. وخارجها في معسكراتهم، ومراكز أنشطتهم المختلفة بإشراف تربويين متخصصين.

3. الإطار النظري

أولاً: الاحتياجات التدريبية

مفهوم الاحتياجات التدريبية

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "كل ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصيته من حيث المعارف الإدارية والفكرية والمهارات السلوكية والفنية" [10].

ويراها الشامي [11] بأنها مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها كمّاً وكيفاً في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين بغرض الوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة وهيئة بيئة العمل المرغوب فيها داخل المنظمة.

كما تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "الفجوة بين ما يجب أن يكون وما هو كائن" ويُشار إلى ثلاثة أنواع من الاحتياجات على مستوى الفرد والوظيفة والمنظمة، ويُرى أن تحليل الاحتياجات يتضمن تحليل الأنظمة وتحليل الأفراد [12].

ويُنظر إلى مفهوم الاحتياجات التدريبية على أنه "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد بهدف إعداده وهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان [13].

وعلى الرغم من كثرة الحديث عن الاحتياجات التدريبية، فإن ذلك لم يقابله القدر الذي يستحقه من الاهتمام والجدية في التنفيذ، فمن أهم القضايا الخلافية في مجال تنمية الموارد البشرية هي أن الاستجابة إلى الاحتياجات على أساس مجرد الإحساس والشعور وليس على أساس الاحتياجات الفعلية هي المشكلة الأولى التي تواجه المتخصصين في مجال التدريب بسبب تصميم معظم البرامج التدريبية دون تحديد الاحتياجات الفعلية [1].

كما أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها، كما أن تبني المتدربين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترض عقدها. هذا فضلاً عن أن المتدربين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقتهم المهنية، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به.

ثانياً: الأنشطة الطلابية في التعليم الجامعي

في اللغة عند ابن منظور [20] النشاط: "ضد الكسل، ونشط الإنسان نشاطاً فهو نشيط، أي طيب النفس للعمل، وهو الأمر الذي تنشط له وتخف إليه وتؤثر فعله، وهو مصدر بمعنى النشاط".

ويمكن تحديد النشاط اصطلاحاً بأنه مجموعة من الأنشطة (الثقافية، والرياضية، والاجتماعية، والفنية، وأنشطة المعسكرات والجوالة) المخططة والموجهة، التي يمارسها الطلاب خارج قاعات المحاضرات في جامعاتهم. وخارجها في معسكراتهم ومراكز أنشطتهم المختلفة بإشراف تربويين متخصصين، وتسهم الأنشطة الطلابية في اكتساب الطالب الجامعي الخبرات والمهارات الاجتماعية وأنماط السلوك المقبولة، وتنمية الذوق والموهبة، كما تهئ الطالب للإبداع والابتكار [21].

يعرف الخراشي [22] الأنشطة الطلابية بأنها تلك الأنشطة الترويحية الاختيارية التي تقدم للطلاب خارج أوقات الدراسة، ويشرف عليها أخصائيو مهنيون مؤهلون، وذلك بهدف إيجاد وتنمية الخبرات الشخصية والقدرات والمهارات الاجتماعية والفردية الإيجابية، وتنمية المسؤولية الاجتماعية في حياة الطالب.

وقد عُرفت الأنشطة الطلابية بأنها الممارسات التعليمية التعلمية التي يؤديها المتعلمون في داخل البيئة التعليمية وخارجها كجزء من عملية التعليم والتعلم المقصودة بإشرافٍ محدد، بقصد بناء الخبرات واكتساب المهارات اللازمة في العملية التعليمية في المجالات المعرفية والنفس حركية والوجدانية - الاجتماعية [23].

ويُعرف النشاط الطلابي على أنه: ذلك البرنامج الذي تنظمه الجامعة متكاملًا مع البرنامج التعليمي والذي يقبل عليه الطلاب برغبتهم بحيث يحقق أهدافاً تربوية معينة داخل قاعات الدراسة أو خارجها، وفي أثناء اليوم الدراسي أو بعد انتهاء الدراسة، على أن يؤدي ذلك إلى نمو في خبرة الطالب وتنمية هواياته وقدراته في الاتجاهات التربوية والاجتماعية المرغوبة.

ويلاحظ من التعريفات السابقة أن العديد منها يشترك في النقاط التالية:

تعتبر فرصةً للرؤساء والمشرفين على متابعة مستوى أداء العاملين لديهم وتحديد مشكلات الأداء وتشخيص الاحتياجات التدريبية.

إن التحديد العلمي للاحتياجات التدريبية يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات البرامج التدريبية التي صُممت على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية.

تحديد الاحتياجات التدريبية يرشد اتخاذ القرارات التدريبية في الإدارات التدريبية أو مراكز ومعاهد التدريب.

وتتجلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في أنها تعد الخطوة الأولى من خطوات العملية التدريبية، كما تؤدي إلى الوصول إلى الأداء المناسب، كما تبين الفئة المستهدفة من التدريب، وتسهم في التخطيط الجيد للبرامج التدريبية [19].

ونظراً للأهمية الكبيرة للاحتياجات التدريبية، فقد أصبح التدريب أحد السياسات الرئيسة لإدارة الأفراد في المنظمات الحديثة التي تلقى اهتماماً متزايداً من الإدارة العليا، حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية هو العصب الذي يقوم عليه التخطيط الناجح للنشاط التدريبي، لتحقيق رفع مستوى الكفاءة، وتحسين الأداء والارتقاء بمستوى المهارات، وتوجيه التفكير مع الاتجاه العام المرغوب فيه، كما أن أي نشاط تدريبي يقوم دون التعرف على هذه الاحتياجات بالدراسة الجادة العلمية الدقيقة والمستمرة يعتبر مضيعةً للوقت والجهد والمال.

متطلبات تحديد الاحتياجات التدريبية

إن المهمة الأساسية للتدريب هي توفير برامج لتنمية الموارد البشرية، ولضمان تقديم هذه البرامج في الوقت المناسب يجب أن يتم تخطيط وتنفيذ العديد من الأنشطة المهمة ضمن عمليات التدريب والتطوير، ومن أهم هذه الأنشطة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، وذلك لأن تحديد الاحتياجات التدريبية يتطلب ما يلي [3]:

تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة منهم.

تُحدّد أهداف التدريب بدقة، كما يتقرر في ضوءها تصميم محتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.

يساهم في تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي نأمل وصوله إليه عند نهايته، إذ أن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً هو الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كماء وكيفاً من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.

يساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها، ويبين مدى استحقاقية برامج التدريب من عدمها.

يُسهم في تخفيض النفقات والتقليل من الهدر من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.

إضافة إلى ذلك فإن المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تستخدم في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية.

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم ثلاب الشكرة

تنمية قدرة الطلاب على استخدام لغتهم القومية استخداماً سليماً من خلال الندوات الثقافية والمحاضرات وصحف الحائط. التعرف على المشكلات الموجودة في المجتمع والمساهمة في حلها والعمل على تهيئة مواقف حياتيه حقيقية يعايشها الطلاب بالعقل. ترجع أهمية تلك الأنشطة بالنسبة للطلاب فيما يتم من تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع أعضاء هيئة التدريس والأخصائيين، كما أنها وسيلة يجد فيها الطلاب المتفوقون ما يسد حاجاتهم في تحصيل المعرفة، ويمارس الطلاب عن طريقها الهوايات النافعة. أهداف الأنشطة الطلابية

مساعدة الطلاب على استغلال وقت فراغهم: "يعد استغلال وقت الفراغ هدفاً من أهداف أي مؤسسة تربوية تعنى بإعداد الشباب، ومن ثم يجب أن نتبنى مفهوماً محدداً للاستغلال وقت الفراغ فهو يهدف إلى إرشاد الشباب ويمدهم بالمتعة والفائدة، وتلقى عملية استثمار وقت الفراغ لدى الشباب اهتماماً عالمياً من قبل المنظمات الدولية مثل: منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة ومعهد أوروبا للتربية وأوقات الفراغ" [25]، "وأهمية شغل وقت الفراغ تنبع من مسؤولية المؤسسات الاجتماعية الوقائية، حيث يُنظر إلى فئة الشباب على أنهم من أهم الفئات التي يجب أن تحظى بالاهتمام والرعاية، وقد أشارت العديد من الدراسات على أهمية الشباب وفوائد استثمار وقت الفراغ" [26]

تنمية المهارات وصقلها: تؤدي الأنشطة الطلابية دوراً مهماً في اكتشاف المهارات وصقلها، فممارسة الأنشطة تؤدي إلى تنمية مهارات الطلاب في المجالات المختلفة حيث توفر الأنشطة المعرفة بالمهارات والأنشطة التي تنميها وتشجعهم على ممارستها [25]. الأنشطة الطلابية تؤدي إلى تنمية العلاقات والقيم الاجتماعية والخلاقية للطلاب: كما أنها تتيح فرصة واسعة أمام الطلاب؛ لتكوين العلاقات الاجتماعية وتحمل المسؤولية وضبط النفس والصبر حيث يتبادل الطلاب الخبرات والمعلومات والمهارات من خلال الأنشطة الطلابية وذلك لكشف ميول الطلاب وتنميتها، فكثيراً ما تظهر قدرات الطلاب ومواهبهم أثناء ممارستهم لتلك الأنشطة فنياً كان أو ثقافياً. بل إنه كثيراً ما تتبلور الميول المهنية أثناء ممارسة النشاط [27].

4. الدراسات السابقة

هدفت دراسة ظاظا [9] إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي مراكز الشباب في الأردن من وجهة نظر المشرفين والإداريين في وزارة الشباب، وقد تألف مجتمع الدراسة من (85) مشرفاً ومشرفة في مراكز الشباب ومن (46) إدارياً يعملون في وزارة الشباب، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: وجود حاجة عالية لدى أفراد مجتمع الدراسة من المشرفين للتدريب القيادة والتوجيه، التخطيط، الاتصال والتواصل، المتابعة والتقويم، اتخاذ القرارات، والتنظيم والتنسيق، ووجود حاجة عالية لدى أفراد مجتمع الدراسة من الإداريين لتدريب المشرفين على المهارات التي اشتملت عليها مجالات الدراسة الستة وفق الترتيب التنزلي التالي: القيادة والتوجيه، اتخاذ القرارات، المتابعة والتقويم، الاتصال والتواصل، التخطيط، التنظيم والتنسيق.

وسعت دراسة الداود [7] إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع مستوى أداء مديري الأندية الصيفية في جامعة الإمام محمد

أن النشاط الطلابي يتمثل في مجموعة الأعمال المخططة والهادفة التي يشارك فيها كل الطلاب داخل الصف وخارجه. تهدف النشاطات الطلابية إلى تعزيز التعلم وإثرائه واكتساب المهارات والقيم والاتجاهات الإيجابية. تساعد في تحقيق الأهداف التربوية المتمثلة في النمو الشامل والمتكامل للمتعلم. تتم الأنشطة تحت إشراف مباشر من الجهة التعليمية. تسهم الأنشطة في إكساب الطلبة مهارات متعددة تعزز جوانب النمو لديهم.

أهمية الأنشطة الطلابية

تعمل الأنشطة الطلابية على تحقيق أهداف المقررات الدراسية. من خلال تعزيز المحتوى وإثرائه، وتوفير الظروف الملائمة للمتعلمين لتنمية قدراتهم، وصقل مهاراتهم، واكتشاف مواهبهم؛ كما أنها تساعد على مواجهة ما يقعون به من مشكلات في حياتهم، وعلى التكيف مع ما يستجد معهم من مواقف؛ ولذلك شكّلت الأنشطة مكوناً رئيسياً من مكونات المنهج الحديث؛ وتنبع أهميته من الأمور الآتية [24]: ينمي ثقافة الطالب، ويزيد من قدرته على مواجهة مشكلات الحياة اليومية.

يسهم في اكتشاف القدرات الإبداعية لدى الطالب وتنميتها.

يسهم في اكتشاف مهارات التفكير العليا لدى الطالب وتنميتها.

يساعد على مواجهة الفروق الفردية بين الطلاب؛ حيث يقوم كل طالب باختيار النشاط الذي يناسب قدراته وميوله واهتماماته. يؤدي إلى استثمار طاقات الطلاب بما يعود عليهم بالنفع والفائدة.

يسهم في تعزيز الطالب على المجتمع الذي يعيش فيه.

يحفز الطالب على المشاركة الفاعلة في العملية التعليمية.

يتعلم الطلاب عن طريق المناشط تحمّل المسؤولية، والعمل التعاوني بين أفراد الجماعة؛ كما يتدربون عملياً على التحلي بروح الإيثار، وإنكار الذات، وما شابه ذلك من عادات سلوكية إيجابية تساعد الطالب على تحقيق ذاته، والاعتماد على نفسه.

يحقق النشاط الاستقلال والثقة بالنفس.

يسهم النشاط في تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية.

وتهدف المؤسسات التعليمية باختلاف أنواعها إلى نمو الفرد نمواً شاملاً، لذلك فإن المدارس والمعاهد والجامعات تسعى إلى توفير الأنشطة الطلابية على اختلاف أنواعها؛ ليستفيد منها الشباب في أوقات فراغهم ولصقل مواهبهم وإشباع حاجاتهم، وتبدو أهمية الأنشطة الطلابية في الجامعة بصورة واضحة من خلال ما تسهم به لتحقيق الأهداف التربوية، ويمكن إجمالها على النحو التالي:

الكشف عن قدرات الطلاب وميولهم وتنميتها والاستفادة منها.

إتاحة الفرصة للموهبين للتعبير عن أنفسهم.

الإسهام في غرس القيم وتنميتها.

تنمية جميع جوانب شخصية الطالب من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة.

استثمار وقت الفراغ بما يعود بالنفع على الطلاب والمجتمع وإتاحة ممارسة الديمقراطية، والارتقاء بمستواهم من جميع الجوانب.

الوصفي واختُبرت العينة بالطريقة العشوائية من بين الإداريين الرياضيين وكان عددهم (187) فرداً، وتمثلت استنتاجات الدراسة في أن من أهداف التدريب الإداري للإداري الرياضي بالأندية الرياضية العمل على تطوير الوظيفة، التكيف لمتغيرات التقنية الحديثة في مجال الإدارة، ومن أهميه التدريب الإداري للإداري الرياضي بالأندية الرياضية زيادة المعرفة عند الإداري فيما يتعلق بأهداف التنظيم أو الوحدة التي يشغل وظيفته فيها، كما أن بيئة العمل في الأندية الرياضية تتيح لإداري الرياضي فرصةً لاكتساب مهارات التأثير على المستفيدين وإشعارهم بالاستعداد لتقديم الخدمة لهم، ومن القدرات التي يجب أن يتضمنها التدريب الإداري القدرة على تخطيط وتنظيم وإدارة الشؤون المالية والإدارية المتعلقة بأي مشروع رياضي، ومن المعارف التي يجب أن يتضمنها التدريب الإداري طرق تنظيم وعقد وإدارة الاتصالات داخل اللجان والمجموعات الصغيرة.

وأجرى موسى [30] دراسة تهدف إلى التوصل إلى تصوّر مقترح لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود للمتدربين من القطاعات الأمنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية من المتدربين بالقطاعات الأمنية في الرياض في المملكة العربية السعودية قوامها (204) متدرباً. وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات لتحقيق أهدافها، منها: بناء نظام فعال ومتابعة وتقويم البرامج التدريبية المقدمة للقطاعات الأمنية في الرياض، وإيجاد آلية لعمل تقويم شامل لتلك البرامج التدريبية، والاهتمام بطرق تحديد الاحتياجات التدريبية، وإشراك جهات التدريب مع الجهات المستفيدة لتحديد الاحتياجات وفق أسس موضوعية، وتشكيل لجنة من مسؤولي القطاعات الأمنية ومسؤولي مركز التدريب وخدمة المجتمع مسؤوليتها تنفيذ برامج تدريبية وفق متطلبات تلك القطاعات الأمنية، ومن ثم تقويمها بشكل علمي سليم.

هدفت دراسة Azzam و Galport [31] إلى التحديد المنهجي لاحتياجات التدريب وذلك بناء على كفاءة المقيم لتطوير المقيمين وإجراء التقييم كمهنة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن أن تساعد النظرة إلى الكفاءات الأساسية في موازنة برامج التدريب مع الاحتياجات الميدانية الخاصة، وبالتالي توضيح التوقعات بين المقيمين والمعلمين وأصحاب العمل، من خلال تحليل فجوة التدريب بناءً على معيار الكفاءة. كما أن الممارسة المهنية وكفاءات التحقيق المنتظم تعتبر الأكثر أهمية لإجراء تقييمات ناجحة. وحدد المقيّمون الحاجة إلى تدريب إضافي في مجالات الكفاءة الشخصية وممارسة الكفاءات الممارسة الانعكاسية. كما يمكن أن تدعم الاتجاهات المحددة تطوير وتعديل البرامج المصممة لتوفير التدريب والتعليم والتطوير المهني للمقيمين.

التعليق على الدراسات السابقة
اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في بعض أهداف الدراسة وهي التعرف على الاحتياجات التدريبية كدراسة ظاظا [9]، ودراسة السديري [8]، ودراسة الداود [7]، ودراسة Balisi [28]، ودراسة Azzam و Galport [31].

تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي.

بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم والمشرفين العاملين معهم، ومعرفة أثر المتغيرات على وجهة نظر أفراد الدراسة. واستخدم فيها المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتم توزيعها على جميع مجتمع الدراسة وعددهم (120) فرداً ما بين (30) مديراً و(90) مشرف نشاط، وتوصل إلى نتائج من أهمها: أن أعلى تلك الاحتياجات التدريبية طلباً من وجهة نظر أفراد الدراسة قد تمثلت في دور النادي الصيفي في تعزيز الانتماء الوطني، وإدراك أهداف ورسالة النوادي الصيفية ووسائل تحقيقها، وفهم اللوائح والقوانين الخاصة بالنوادي الصيفية، ودور النادي الصيفي في تعزيز الأمن الفكري، والعلاقات الإنسانية بين العاملين والمشاركين، وأساليب ترغيب المشاركين للاستمرار في النادي الصيفي. كما أظهرت النتائج أن أقل الاحتياجات التدريبية طلباً قد تمثل في إعداد التقارير الدورية وفق الأنظمة المتبعة، والإجراءات النظامية اللازمة لحفظ السلامة الصحية بين المشاركين، وتقييم الاحتياجات المهنية للعاملين. كما تبين أنه لا يوجد فروق بين وجهات نظر أفراد الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية تعزى إلى طبيعة العمل.

كما أجرى السديري [8] دراسةً للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وتكونت عينة الدراسة من (343) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (152) من الذكور و(191) من الإناث، ورُعت عليهم استبانة الاحتياجات التدريبية وأظهرت النتائج أنه: توجد احتياجات تدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع المهارات التي تضمنها الاستبانة، وكانت أبرز احتياجاتهم التدريبية من المهارات التدريسية هي: تخطيط وتصميم التدريس وفق المعايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج. ومن المهارات البحثية: نشر البحوث في المجالات العلمية، وفتيات عرض البحوث في المؤتمرات الدولية. ومن المهارات التقنية: تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت، وتطبيق المعايير المستخدمة في التعليم المستخدم في التعليم الإلكتروني. ومن المهارات القيادية والإدارية: إعداد الخطط الاستراتيجية وإدارة ضغوط العمل.

وهدف دراسة Balisi [28] إلى استخدام أساليب نوعية في عملية تقييم احتياجات التدريب في الخدمة العامة في بوتسوانا، مع التركيز بشكل خاص على خمس وزارات تابعة لقطاع الدولة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن هناك القليل من النهج غير النظامي لتقييم الاحتياجات قبل التدريب. وكشفت الدراسة كذلك أن مبدأ الأقدمية هو مبدأ رئيس لتحديد احتياجات التدريب في الخدمة العامة مما يبدو أنه لا يولي اهتماماً يذكر لاحتياجات تدريب القوى العاملة. وكشفت الدراسة أيضاً أن تدريب الخدمة العامة ليس استراتيجية. وبالتالي، فإن التدريب على الخدمة العامة ليس موجهاً نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للخدمة العامة، من خلال تحديد الرسالة، والرؤية، وخطط التنمية. ويؤدي هذا دون قصدي إلى إضعاف أهمية التدريب ويفشل في غرس وتغذية تلك المهارات التي يمكن أن تساعد في تعزيز الأداء والإنتاجية.

سعت دراسة النجار [29] إلى التعرف على أهداف التدريب الإداري وأهميته، وتحليل مناخ العمل، وتحليل المتطلبات والاحتياجات التدريبية للإداري الرياضي (مهارات – قدرات – معارف) واستخدم الباحث المنهج

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم ثلاب الشكرة

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع البحث وبيئة التطبيق.

الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في الفترة الزمنية التي تم تطبيق الدراسة فيها، وفي العينة المطبق عليها الدراسة.

يمكن إجمال جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة على النحو التالي: أن الدراسة الحالية يبررها بعض من توصيات ونتائج الدراسات السابقة. تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية.

تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في توضيح أدبيات الدراسة وفي بناء أداة الدراسة.

تستفيد الدراسة الحالية من الأساليب الإحصائية التي طبقت في الدراسات، وأيضاً التعقيب على النتائج التي ستكشف عنها الدراسة الحالية.

توجيه الباحث إلي بعض المراجع ذات العلاقة والصلة بالدراسة الحالية.

5. منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث تم تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة في جمع البيانات في الدراسة مع عرض مفصل لحساب معاملات ثبات وصدق أداة الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظر المشرفين.

جدول 1

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

| المتغير | الفئات | التكرار | النسبة |
|-------------------------|-------------------------|---------|--------|
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | 33 | 73.3 |
| | ماجستير | 2 | 4.4 |
| | دكتوراه | 10 | 22.2 |
| سنوات الخبرة | المجموع | 45 | 100 |
| | أقل من 3 سنوات | 31 | 68.9 |
| المسار (الكلية) | أكثر من 3 سنة | 14 | 31.1 |
| | المجموع | 45 | 100 |
| | المسار الصحي | 4 | 8.9 |
| المسار الإنساني والأدبي | المسار الهندسي | 11 | 24.4 |
| | المسار الإنساني والأدبي | 30 | 66.7 |
| | المجموع | 45 | 100 |

الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد الدراسة:

**المؤهل العلمي، كان (73.3%) من أفراد الدراسة مؤهلهم بكالوريوس، في حين أن (4.4%) كان مؤهلهم ماجستير، و (22.2%) من عينة الدراسة كان مؤهلهم دكتوراه، وتدل النتائج على التنوع في المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة مما يخدم أهداف الدراسة الحالية نظراً لتأثير المستوى (المؤهل) التعليمي على آراء أفراد عينة الدراسة حيث أن التعليم يساعد على تكوين الآراء والتعمق في فهم الأشياء بصورة أكثر مما تعطي مصداقية أكبر على نتائج الدراسة.

**سنوات الخبرة، تبين أن (68.9%) من أفراد الدراسة هم خبراتهم أقل من ثلاث سنوات، وأن (31.1%) من أفراد الدراسة خبراتهم أكثر من 3 سنوات، وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة خبراتهم كانت أقل من 3 سنوات.

**المسار أو الكلية، كان (8.9%) من أفراد الدراسة في المسار الصحي، في حين أن (24.4%) من أفراد الدراسة كانوا في المسار الهندسي، و (66.7%) من أفراد الدراسة كانوا في المسار الإنساني والأدبي وهم غالبية أفراد عينة الدراسة.

للتحقق من الصدق الظاهري، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية وبعض المختصين في مجال ريادة الأعمال، للتعرف على آرائهم ومقترحاتهم حول مدى أهمية العبارات ووضوحها ومدى ملائمة العبارات لقياس ما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتهي إليه، والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة الدراسة. وبناءً على ما أبداه المحكمون من آراء ومقترحات، أجريت التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عباراتٍ أخرى، وفي ضوء ذلك تم اعتماد الاستبانة في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة، كما توضح ذلك الجداول التالية:

بناءً على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي (الاستبانة)، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وقد طلب من أفراد الدراسة الإجابة على العبارات وفقاً لمقياس خماسي متدرج على النحو التالي: (عالي جداً، عالي، متوسط، منخفض، منخفض جداً)، وقد تم إعطاء كل مقياس وزناً نسبياً لتتم معالجته إحصائياً على النحو التالي: عالي جداً (5) درجات، عالي (4) درجات، متوسط (3) درجات، منخفض (2) منخفض جداً (1).

صدق أداة الدراسة

صدق الأداة هي التأكيد من أنها سوف تقيس ما أُعدت لقياسه فقط، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي: أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين)

جدول 2

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمحور الأول

| العبارة | معامل الارتباط | العبارة | معامل الارتباط |
|---------|----------------|---------|----------------|
| 1 | 0.581** | 12 | 0.824** |
| 2 | 0.710** | 13 | 0.786** |
| 3 | 0.577** | 14 | 0.724** |
| 4 | 0.772** | 15 | 0.624** |
| 5 | 0.542** | 16 | 0.29** |
| 6 | 0.646** | 17 | 0.86** |
| 7 | 0.740** | 18 | 0.303* |
| 8 | 0.873** | 19 | 0.537** |
| 9 | 0.603** | 20 | 0.583** |
| 10 | 0.714** | 21 | 0.746** |
| 11 | 0.835** | 22 | 0.812** |

**دال إحصائياً عند مستوى (0.01) * دال إحصائياً عند مستوى (0.05) في تطبيق أداة الدراسة. يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها.

جدول 3

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

| المحور والبعد | عدد العبارات | معامل الثبات |
|-----------------------|--------------|--------------|
| الدرجة الكلية للمحاور | 22 | 0.927 |

يوضح الجدول رقم (3) أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث تبين أن معامل ثبات أداة الدراسة (0.927)، وهو معامل ثبات مرتفع يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة. أساليب المعالجة الإحصائية تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم ثلاب الشكرة

جدول 4

توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة ووصف الاستجابات على الفقرات بحسب المتوسطات الحسابية

| الفئة | مدى المتوسطات | درجة الموافقة |
|---------|------------------|---------------|
| الأولى | من 1.00 إلى 1.80 | عالي جداً |
| الثانية | من 1.81 إلى 2.60 | عالي |
| الثالثة | من 2.61 إلى 3.40 | متوسط |
| الرابعة | من 3.41 إلى 4.20 | منخفض |
| الخامسة | من 4.21 إلى 5.00 | منخفض جداً |

إجابة السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم؟
يتضح من الجدول رقم (5) أن استجابات أفراد الدراسة حيال الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم، جاءت بدرجة متفوق بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.39)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي، ويتضح أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارة المحور تراوحت ما بين (3.07-3.93) وهي قيم متقاربة إلى حد ما، مما يشير إلى تقارب تباين الاستجابات ما بين الموافقة بدرجة عالية إلى متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة حول الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم أنها كانت بدرجة متوسطة أي عدم تأثيرها بشكل مباشر على مشرفي الأنشطة الطلابية.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن طريقة حل المشكلات وفن إدارة الوقت تكتسب بالتدريب والممارسة الفعلية أثناء التدريب، وأن مشرفي الأنشطة في الكليات من خلفيات متنوعة ويحملون مؤهلات مختلفة لذلك ظهرت الحاجة لها.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الداود [7] التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع مستوى أداء مديري الأندية الصيفية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم والمشرفين العاملين معهم، ومعرفة أثر المتغيرات على وجهة نظر أفراد الدراسة، وتوصل إلى نتائج من أهمها: أن أعلى تلك الاحتياجات التدريبية طلباً من وجهة نظر أفراد الدراسة قد تمثلت في: دور النادي الصيفي في تعزيز الانتماء الوطني، وإدراك أهداف ورسالة النادي الصيفي ووسائل تحقيقها، وفهم اللوائح والقوانين الخاصة بالنادي الصيفي، ودور النادي الصيفي في تعزيز الأمن الفكري.

جدول 5

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لاستجابات أفراد الدراسة حيال الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم

| م | العبارات | درجة الموافقة | | | | | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|--|---------------|------|-------|-------|------------|-------------------|---------|
| | | عالي جداً | عالي | متوسط | منخفض | منخفض جداً | | |
| 18 | دور مشرف الأنشطة الطلابية التربوي في حل المشكلات | ك | 13 | 16 | 0 | 0 | 3.93 | 1 |
| | | % | 28.9 | 35.6 | 0 | 0 | 100 | |
| 3 | إدارة الوقت في تنفيذ الأنشطة | ك | 7 | 26 | 10 | 2 | 3.84 | 2 |
| | | % | 15.6 | 57.8 | 22.2 | 4.4 | 100 | |
| 17 | دور مشرف الأنشطة الطلابية في تعزيز الانتماء الوطني | ك | 9 | 18 | 16 | 2 | 3.71 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|----|------|------|-----|------|------|------|------|------|---|---|
| | | | 100 | 0 | 4.4 | 35.6 | 40 | 20 | % | |
| 4 | 0.87 | 3.69 | 45 | 0 | 2 | 19 | 15 | 9 | ك | 1 الأساليب التربوية في التنمية المهنية للمشاركين |
| | | | 100 | 0 | 4.4 | 42.2 | 33.3 | 20 | % | |
| 5 | 0.73 | 3.67 | 45 | 0 | 2 | 16 | 22 | 5 | ك | 16 دور مشرف الأنشطة الطلابية في تعزيز الأمن الفكري |
| | | | 100 | 0 | 4.4 | 35.6 | 48.9 | 11.1 | % | |
| 6 | 1.09 | 3.58 | 45 | 2 | 6 | 10 | 18 | 9 | ك | 19 الاستفادة من المجتمع المحلي في رعاية الأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 4.4 | 13.3 | 22.2 | 40 | 20 | % | |
| 7 | 0.66 | 3.53 | 45 | 0 | 2 | 19 | 22 | 2 | ك | 5 الاتجاهات الحديثة في التربية |
| | | | 100 | 0 | 4.4 | 42.2 | 48.9 | 4.4 | % | |
| 8 | 1.25 | 3.51 | 45 | 6 | 2 | 9 | 19 | 9 | ك | 13 الاستفادة من الإمكانيات البشرية في تنفيذ الأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 13.3 | 4.4 | 20 | 42.2 | 20 | % | |
| 9 | 1.01 | 3.42 | 45 | 2 | 6 | 13 | 19 | 5 | ك | 22 توزيع المهام بين العاملين وجودة الاختيار |
| | | | 100 | 4.4 | 13.3 | 28.9 | 42.2 | 11.1 | % | |
| 10 | 0.96 | 3.40 | 45 | 2 | 4 | 18 | 16 | 5 | ك | 20 خدمة المجتمع المحلي |
| | | | 100 | 4.4 | 8.9 | 40 | 35.6 | 11.1 | % | |
| 11 | 0.88 | 3.36 | 45 | 0 | 2 | 6 | 11 | 26 | ك | 7 العلاقات الإنسانية في منظومة العمل للمشاركين |
| | | | 100 | 0 | 4.4 | 13.3 | 24.4 | 57.8 | % | |
| 12 | 1.2 | 3.33 | 45 | 6 | 6 | 4 | 25 | 4 | ك | 4 الأساليب غير التقليدية في تنفيذ الأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 13.3 | 13.3 | 8.9 | 55.6 | 8.9 | % | |
| 13 | 1.2 | 3.31 | 45 | 5 | 8 | 8 | 16 | 8 | ك | 6 تفويض الصلاحيات في تنفيذ البرامج والأنشطة |
| | | | 100 | 11.1 | 17.8 | 17.8 | 35.6 | 17.8 | % | |
| 14 | 0.94 | 3.31 | 45 | 0 | 10 | 16 | 14 | 5 | ك | 2 معرفة اللوائح والأنظمة لإقامة البرامج والأنشطة |
| | | | 100 | 0 | 22.2 | 35.6 | 31.1 | 11.1 | % | |
| 15 | 0.98 | 3.24 | 45 | 0 | 12 | 15 | 13 | 5 | ك | 10 إشراك الطلاب والعاملين في طريقة تنفيذ الأنشطة |
| | | | 100 | 0 | 26.7 | 33.3 | 28.9 | 11.1 | % | |
| 16 | 0.99 | 3.22 | 45 | 2 | 7 | 20 | 11 | 5 | ك | 9 تصميم البرامج والأنشطة الطلابية في ضوء الأهداف المرسومة |
| | | | 100 | 4.4 | 15.6 | 44.4 | 24.4 | 11.1 | % | |
| 17 | 1.04 | 3.22 | 45 | 4 | 4 | 19 | 14 | 4 | ك | 15 الاستفادة من التجديدات الإدارية في تنفيذ البرامج |
| | | | 100 | 8.9 | 8.9 | 42.2 | 31.1 | 8.9 | % | |
| 18 | 1.4 | 3.11 | 45 | 6 | 13 | 8 | 6 | 12 | ك | 8 صنع بيئة جاذبة للمشاركة في الأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 13.3 | 28.9 | 17.8 | 13.3 | 26.7 | % | |
| 19 | 1.1 | 3.11 | 45 | 6 | 6 | 15 | 13 | 5 | ك | 21 صياغة التقارير الدورية |
| | | | 100 | 13.3 | 13.3 | 33.3 | 28.9 | 11.1 | % | |
| 20 | 1.4 | 3.09 | 45 | 7 | 12 | 8 | 6 | 12 | ك | 11 تحفيز الطلاب والعاملين في الأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 15.6 | 26.7 | 17.8 | 13.3 | 26.7 | % | |
| 21 | 1.3 | 3.09 | 45 | 9 | 4 | 16 | 6 | 10 | ك | 12 الاستفادة من الإمكانيات المادية المتوفرة في تنفيذ الأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 20 | 8.9 | 35.6 | 13.3 | 22.2 | % | |
| 22 | 1.06 | 3.07 | 45 | 2 | 13 | 16 | 9 | 5 | ك | 14 إجراءات التقييم والتقويم للأنشطة الطلابية |
| | | | 100 | 4.4 | 28.9 | 35.6 | 20 | 11.1 | % | |

3.39

المتوسط الحسابي العام

جاءت العبارة رقم (3) وهي (إدارة الوقت في تنفيذ الأنشطة) بالمرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.73)، وتفسر هذه النتيجة إلى دور مشرف الأنشطة الطلابية في إدارة الوقت في تنفيذ الأنشطة الطلابية. جاءت العبارة رقم (17) وهي (دور مشرف الأنشطة الطلابية في تعزيز الانتماء الوطني) بالمرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف

وقد جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة من وجهة نظرهم مرتبة كالآتي: جاءت العبارة رقم (18) وهي (دور مشرف الأنشطة الطلابية التربوي في حل المشكلات) بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.80) أي أن حل المشكلات الطلابية يأتي من أولويات مشرف الأنشطة الطلابية.

الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم ثلاب الشكرة

جاءت العبارة رقم (8) وهي (الاستفادة من الإمكانيات المادية المتوفرة في تنفيذ الأنشطة الطلابية) بالمرتبة قبل الاخيرة، بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.3)، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ضرورة الاستفادة من الامكانيات المادية المتوفرة في تنفيذ الأنشطة الطلابية.

جاءت العبارة رقم (11) وهي (إجراءات التقييم والتقويم للأنشطة الطلابية) بالمرتبة الاخيرة، بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.06)، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى العمل على تفعيل إجراءات التقييم والتقويم للأنشطة الطلابية .

**التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) حول الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات: (المؤهل الأكاديمي، سنوات الخبرة، المسار)؟

أولاً: المؤهل العلمي:

* لتتعرف ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم تبعاً للمؤهل العلمي استخدم الباحث اختبار "تحليل التباين الاحادي One-way Anova" لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي كما يوضحها الشكل الآتي:

جدول 6

نتائج اختبار " تحليل التباين الأحادي "One-way Anova" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف المؤهل العلمي على محور الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم

| المجموع | داخل المجموعات | بين المجموعات | مصادر التباين |
|---------|----------------|---------------|------------------------|
| 19.18 | 19.15 | 0.66 | مجموع المربعات |
| 44 | 42 | 2 | درجات الحرية |
| | 0.456 | 0.33 | متوسط مجموع المربعات |
| | 0.724 | | قيمة (F) |
| | 0.491 | | مستوى الدلالة الاحصائي |

تأثير للمؤهل العلمي على وجهات نظر عينة الدراسة. ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة * لتتعرف ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم تعزى لسنوات الخبرة استخدم الباحث اختبار "T-test" لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف سنوات الخبرة كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول 7

نتائج اختبار " T-test للفروق بين إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة

| المحور | سنوات الخبرة |
|--|-----------------|
| الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم | أقل من 3 سنوات |
| العدد | أكثر من 3 سنوات |
| المتوسط الحسابي | أقل من 3 سنوات |
| | أكثر من 3 سنوات |
| | أقل من 3 سنوات |
| | أكثر من 3 سنوات |

| 0.62 | 0.7 | الانحراف المعياري |
|---|--|--|
| | | قيمة (ت) |
| | | مستوى الدلالة الاحصائي |
| [10] العزاوي، نجم عبد الله (2006) التدريب الإداري، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. | 7. التوصيات | في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نوصي بما يلي: ضرورة إشراك الطلاب والعاملين في طريقة تنفيذ الأنشطة. العمل على تصميم البرامج والأنشطة الطلابية في ضوء الأهداف المرسومة للجامعة. العمل على الاستفادة من التجديدات الإدارية في تنفيذ البرامج من قبل الجامعة. ضرورة تهيئة وصنع بيئة جاذبة للمشاركة في الأنشطة الطلابية من قبل مشرفين الطلاب وإدارة الجامعة ككل. العمل على صياغة التقارير الدورية وإجراءات التقييم والتقويم للأنشطة الطلابية. يجب تحفيز الطلاب والعاملين في الأنشطة الطلابية. العمل على الاستفادة من الإمكانيات المادية المتوفرة في تنفيذ الأنشطة الطلابية. |
| [11] الشامي، رفعت عبد الحميد. (1427هـ) موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب منهج نظري ودليل عملي، الرياض: دار قرطبة. | المراجع | أ. المراجع العربية |
| [12] الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم (2005) إعداد البرامج التدريبية: التدريب الفعال، الرياض: مكتبة الرشد. | [1] محفوظ، فوزي أحمد (2017) دور التدريب أثناء الخدمة في تحسين مستوى الكفاية الانتاجية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمياط. [2] عساف، عيلة (2011) التدريب الإلكتروني تحديات وطموح، مجلة المعرفة، مركز التعليم المفتوح، جامعة القدس. [3] توفيق، عبد الرحمن (2007) موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء الرابع (التدريب أصول ومبادئ)، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة – بيميك. [4] مختار، إيهاب أحمد محمد (2012) الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية في ضوء معايير جودة التعليم والاعتماد، مجلة كلية التربية، ج(1)، ع(79)، كلية التربية، جامعة المنصورة. [5] عليوة، السيد (٢٠٠١ م) تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع. [6] شحاته، حسن (1425) النشاط المدرسي، مفهومه ووظائفه ومجالات تطبيقه، الطبعة 8، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية. [7] الداود، عبد الرحمن بن محمد (2012) الاحتياجات التدريبية لمعلمي الأندية الصيفية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة المجمعة، العدد 1. [8] السديري، محمد بن أحمد (2013) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية، مج 25، ع 1. [9] ظاظا، محمد عثمان محمد. (1999) الاحتياجات التدريبية لمشرفي مراكز الشباب في الأردن من وجهة نظر المشرفين الإداريين في وزارة الشباب، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك. | |
| [13] هلال، محمد عبد الغني حسن (2001) دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، موسوعة التدريب 2، القاهرة: مركز تطوير الاداء والتنمية. | | |
| [14] عامر، وسيلة. ساعد، صباح (2007) الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مجال التدريس وفق المقاربة بالكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص "ملتقى التكوين بالكفايات في التربية". | | |
| [15] بركات، زياد (2010) الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين، المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان "تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة" المنعقد بتاريخ 4/9-6 طولكرم – فلسطين. | | |
| [16] أبو سنينة، عودة عبد الجواد. (2013). احتياجات معلمي الدراسات الاجتماعية إلى مهارات استخدام المصادر الأصلية في تدريس التاريخ في المرحلة الأساسية العليا في مدارس وكالة الغوث في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول. | | |
| [17] العجاج، فهد سليمان محمد (2001) تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة القريات من وجهة نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك. | | |
| [18] الكبيسي، عامر (2010) التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. | | |
| [19] الطعاني، حسن أحمد (2009) التدريب مفهومه وفعاليتها، الإصدار الثالث، عمان: دار الشروق. | | |
| [20] ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين (1423هـ). لسان العرب 222/223/1، دار صادر: بيروت. | | |
| [21] الأشقر، منصور بن ناصر. (2010) دور الأنشطة الطلابية غير الصفية في تعزيز الأمن الفكري: نحو بناء نموذج تربوي لتعزيز الأمن الفكري، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. | | |
| [22] الخراشي، وليد بن عبد العزيز (1425هـ) دور الأنشطة الطلابية في تنمية المسؤولية الاجتماعية دراسة ميدانية على عينة مختارة من طلاب جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود. | | |

- الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظرهم** ثلاب الشكرة
- [23] عرفة، خضر حسني (2010م) دور مديري المدارس الإعدادية بوكالة الغوث الدولية في التغلب على معوقات تنفيذ الأنشطة المدرسية اللاصفية، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- [24] المكاي، محمد أشرف (2006م) أساسيات المناهج الرياض: دار النشر الدولي.
- [25] الدعيج، عبد العزيز الدعيج (2002) أسباب عزوم طلبة جامعة الكويت عن الاشتراك في الأنشطة الطلابية. المجلة التربوية. العدد 64.
- [26] عمران، كامل (1999). الشباب وفوائد استثمار وقت الفراغ. مجلة العلوم الاجتماعية. مجلد 27.
- [27] النجار، عبد اللطيف إبراهيم (2015) تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية للأداء الرياضي في الأندية الرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة - مصر، ع74
- [28] موسى، هاني محمد (2016) دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين، بحث منشور في مجلة عالم المعرفة.
- [29] العساف، صالح حمد. (2012م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة دار الزهراء.
- ب. المراجع الأجنبية
- [30] W. James Popbam ،(2005). (Classroom Assessment) University book House Al Ain – United Arab Emirates (P.P-327-328).
- [31] Balisi, Shadreck (2014) Training Needs Assessment in the Botswana Public Service: A Case Study of Five State Sector Ministries, Teaching Public Administration, v32 n2 p127-143.
- [32] Galport, Nicole; Azzam, Tarek (2017) Evaluator Training Needs and Competencies: A Gap Analysis, American Journal of Evaluation, v38 n1 p80-100.

THE TRAINING NEEDS OF STUDENT ACTIVITY SUPERVISORS AT PRINCE SATTAM BIN ABDULAZIZ UNIVERSITY (PSAU) FROM THEIR POINT OF VIEW

THALLAB A. ALSHAKRAH

Assistant Professor of Educational Sciences
College of Education, Prince Sattam bin Abdulaziz University

ABSTRACT_ *This study aimed to define the training needs of student activity supervisors at Prince Sattam bin Abdulaziz University (PSAU) from their point of view, and to discover the range of difference between their training needs according to their: qualifications, experience, and major. Moreover, it aimed to point out the training recommendations of the studied supervisors. The researcher used the descriptive approach in order to answer the main study questions, by conducting a survey that identifies student activity supervisors' needs. The study sample consisted of (45) university student activity supervisors. The survey responses were analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The results showed that the training needs of student activity supervisors in PSAU from their point of view were: their educational role in problem solving, time management skills in activities execution, strengthening the national affiliation, reinforcing intellectual security, taking advantage of the community in sponsoring student activities, and utilizing human potential in student activities execution. By studying the training needs of student activity supervisors in PSAU from their point of view according to their study tracks we found differences in favor of those who are in the human studies track, and no statistically significant differences on average of student activity supervisors' qualifications or years of experience.*

KEYWORDS: *Training needs, Activity supervisors, Student activities.*