

بسم الله الرحمن الرحيم

تحليل الاحتياجات التدريبية لمعلم الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني

إعداد

د. فؤاد صدقة مرداد

عضو هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز قسم مهارات الاتصال

مساعد المدير التنفيذي للوقف العلمي

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : تحليل الاحتياجات التدريبية لمعلم الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني

أهداف الدراسة :

(١) تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم الشخصية .

(٢) تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم المهنية .

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي .

عينة الدراسة : طبقت الدراسة على عينة عشوائية من المعلمين في حلقات التحفيظ في مدينة جدة ، وعددهم (١١١) معلماً

أداة الدراسة : استخدم الباحث بطاقة ملاحظة من إعدادة وتحتوي (٣٢ مهارة) موزعة على محورين هي : (كفايات شخصية ، ويجوي (١١) كفاية ، كفايات مهنية ، ويجوي (٢١) كفاية .

توصيات البحث : في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

- الإفادة من قائمة الاحتياجات التدريبية التي أسفر عنها البحث في إعداد بطاقات ملاحظة لتقويم أداء معلمي الحلقات بالمملكة العربية السعودية.
- تطوير نظام الإشراف على حلقات التحفيظ وفقاً لمبدأ الكفايات الذي ينص على ضرورة الاهتمام بجانب المعرفة والأداء عند تقويم أداء المعلمين السنوي.
- ضرورة عقد دورات تدريبية خاصة هدفها تنمية الكفايات المهنية في مجال الاتصال الانساني لمعلمي الحلقات .

المقترحات البحثية :

يقترح الباحث إجراء مجموعه من الدراسات والبحوث التي تدعم أو تكمل نتائج الدراسة الحالية وهي كالتالي :

- إجراء دراسة للتعرف على مدى امتلاك معلمي الحلقات لكفاياتهم الشخصية والمهنية والمؤثرة في مجال الاتصال الانساني .
- إعداد برامج تدريبية لمعلمي الحلقات تتركز حول احتياجاتهم التدريبية ، والتعرف على أثرها في دعم الرضا الوظيفي لهم .
- إجراء دراسة للتعرف على معوقات التدريس في الحلقات القرآنية .

الفصل الأول : مدخل الدراسة

المقدمة :

يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات. وتستطيع أي منشأة أو شركة تحقيق أهدافها إذا قام كل شخص فيها بعمله على أكفأ وجه، وحتى يمكن للعاملين القيام بذلك فهم في حاجة إلى تدريب جيد. وقد يحتاج الأمر إلى تدخل العديد من الأشخاص في عملية التدريب: لتحديد احتياجات المنشأة وأيضاً احتياجات الفرد و اختيار أو تصميم التدريب المناسب لتحقيق هذه الاحتياجات بجانب نقل وتقييم فاعلية هذا التدريب.

وتحديد الاحتياجات التدريبية، ومعرفتها يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة من البرامج التدريبية، وإحداث التغييرات المطلوبة في الأفراد المراد تدريبهم؛ ليكونوا قادرين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية، وفي إهمال تحديدها انهيار للتدريب، ومضيعة للوقت والجهد والمال؛ فالاحتياجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى في سلسلة حلقات مترابطة تكوّن العملية التدريبية، وهي مؤشر لتوجيه التدريب نحو الاتجاه السليم. (بتيل، ١٤٢٨هـ)

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة التي تحدد الاحتياجات التدريبية لمعلم الحلقات القرآنية
مشكلة الدراسة :

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي ؟

○ ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني ؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية :

١) ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم الشخصية ؟

٢) ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم المهنية ؟

أهمية الدراسة :

١) تساعد هذه الدراسة مخططي البرامج التدريبية بجمعيات تحفيظ القرآن الكريم على تخطيط البرامج التدريبية على أساس الاحتياج الفعلي للمعلمين في مجال الاتصال الانساني .

(٢) تساعد هذه الدراسة على تطوير برامج التدريب الحالية لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني.

(٣) تقدم هذه الدراسة قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

(٣) تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم الشخصية .

(٤) تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم المهنية .

حدود الدراسة :

(١) الحد الزمني : طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٣٢هـ/١٤٣٣هـ .

(٢) الحد المكاني : طبقت هذه الدراسة في محافظة جدة التابعة لمنطقة مكة المكرمة .

(٣) الحد البشري : طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية من معلمي الحلقات القرآنية ، وعددهم ١١١ معلماً .

(٤) الحد الموضوعي : تقتصر هذه الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في ضوء كفاياتهم (الشخصية والتخصصية والمهنية) .

مصطلحات الدراسة :

يعتبر مصطلح " الاحتياجات التدريبية" هو المصطلح الرئيس في هذه الدراسة ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه :

" مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً

لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة . (درويش و تكلا ، ١٩٨٠ م)

الاتصال الانساني :

هو : "عملية إنشاء المعاني ومشاركة الآخرين فيها من خلال استخدام الرموز. ويحدث عندما يقوم الشخص بإرسال أو استقبال المعلومات والأفكار والأحاسيس مع الآخرين. وهذا لا يقتصر على اللغة المنطوقة أو المكتوبة فحسب، ولكنه يشمل كذلك لغة الجسد، وأسلوب

الشخص وطريقته في تعبيره للآخرين". (المسعودي، ٢٠٠٧ م : ٤)

ويمكن تعريف الاتصال الإنساني بأنه : " عملية معلوماتية معقدة بين مرسل ومستقبل يتم التعبير من خلالها عن المشاعر والأفكار والوقائع بواسطة رسالة ذات أشكال مختلفة وعبر قنوات مختلفة بهدف تحقيق أغراض ووظائف متنوعة " . (الجوسي، ٢٠٠٢م : ٢٥)

إجراءات الدراسة :

للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتحقيق أهدافها قام الباحثان بالإجراءات التالية:

- ١) تحديد الكفايات (الشخصية والتخصصية والمهنية) اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية من خلال: الأدبيات ذات العلاقة ، والدراسات السابقة .
- ٢) إعداد استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية بناءً على الكفايات السابقة .
- ٣) عرض قائمة الاحتياجات التدريبية على مجموعة من المحكمين المتخصصين ؛ لتحديد أهميتها، ومدى مناسبتها لمعلمي الحلقات القرآنية وتعديلها في ضوء آرائهم.
- ٤) تطبيق استبانة الاحتياجات التدريبية على عينة عشوائية من معلمي الحلقات القرآنية ، وعددهم معلماً .
- ٥) معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- ٦) عرض النتائج ومناقشتها في ضوء أسئلة الدراسة .
- ٧) تقديم التوصيات والمقترحات بناء على نتائج البحث.

الفصل الثاني : أدبيات الدراسة :

المحور الأول : تعريف التدريب :

من المناسب قبل الخوض في الحديث عن التدريب وأهميته أن نعرفه انطلاقاً من قاعدة الحكم على الشيء فرع عن تصوره .

وقد تعدد تعريف المختصين للتدريب وسأعرض هنا جملة من هذه التعاريف من باب الشمولية في إيضاح المعنى :

يعرف التدريب بأنه : إجراء تعليمي يساعد الأفراد على اكتساب أو تعليم المهارات والأفكار والاتجاهات والمعرفة اللازمة للوصول إلى الأهداف المرسومة وفق خطط التنمية الشاملة . (المعمري) .

وعرفه البعض بأنه تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب_ كما عرف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق.

فالتدريب في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بمهارات ترتقي بأدائهم من المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق الأهداف

المحور الثاني : أهمية التدريب-أهدافه-دوافعه:

أولاً: أهمية التدريب :

تعول على التدريب أهمية قصوى في :

١ . - الترشيد المالي .

٢ . - حسن إدارة الوقت .

٣. - عدم إهدار الجهد.

ومن هنا تبدو أهمية التدريب في إكساب الموظف الجديد المهارات التي تجعله قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة وحتى الموظف ذو الخبرة السابقة الذي يلتحق حديثاً بالمنظمة لشغل وظيفة معينة قد لا تتوافر لديه كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يفيد التدريب في استكمالها للقدرات المطلوبة، فضلاً عن توجيهه وتكليفه للظروف والأوضاع القائمة بالمنظمة،

ومن جانب آخر فإن التدريب يكون مطلوباً بغرض إعداد العاملين لتولى تلك الوظائف ذات المستوى الأعلى من الصعوبة والمسئولية والتي تتطلب مستويات أعلى من المهارات والقدرات، وذلك من خلال المسار الوظيفي أو المهني ومن هنا تبدو أهمية التدريب في تنمية وتطوير قدرات العاملين لتولى الوظائف أو المناصب ذات المستويات الأعلى التي سيتم ترقيتهم إليها في القريب الآجل.

كما أن التدريب يسهم بصورة فاعلة في تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل، وهذه العلاقات تكون أقوى وأكثر فاعلية عندما تتوافر لدى أفراد المؤسسة تلك المهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل،

صفوة القول أن التدريب بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتهم تعود عوائده على

كل من المؤسسة والموارد البشرية التي تعمل بها.

ثانياً: أهداف التدريب:

إن التعرف على أهداف التدريب تدلنا على تلك الأهمية التي أعطيت ولا تزال لهذا العنصر المهم في تنمية الموارد البشرية، ومن الطبيعي إثارة التساؤلات حول جدوى التدريب نظراً لما تخصص له من إمكانيات مادية و بشرية في المنظمات. ويرى البعض إمكانية تقسيم أهداف التدريب الى ثلاث مجموعات رئيسية وذلك على النحو التالي :

١-الأهداف التقليدية:

(أ) تدريب العاملين الجدد وتعريفهم بسياسة وأنشطة المنظمة التي سيعملون بها.

(ب) تزويد الموظف أثناء الخدمة بمعلومات أو مهارات معينة عند إدخال تعديلات في أساليب العمل وطرقه أو في الأنظمة والقوانين .

٢-أهداف حل المشكلات:

عندما تواجه العاملين بالمنشأة مشاكل تحتاج الى حل، حينها يأتي دور التدريب في البحث عن أفضل الطرق التي تساعدكم .

٣-الأهداف الإبداعية :

- وهي التي ترمي إلى تحقيق مستويات عالية من أداء العمل ، عن طريق استخدام أساليب علمية متطورة، وعناصر متميزة قادرة على التجديد والابتكار والإبداع
- في حين يجمل كثير من الباحثين الأهداف وفق مايلي:
- أ- تحسين أداء الفرد
- ب- مواكبة التطورات التكنولوجية و التنظيمية
- ج- تقليل الحاجة إلى الإشراف
- د- تحسين خدمات الجمعية
- هـ- تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة (توبي نيوباي) ص ٥
- أهمية التدريب في الجمعيات الخيرية :

انطلقت النداءات المتتالية بضرورة تكتيف تدريب العاملين في الجهات الخيرية على أسس الإدارة وعلى المهارات المتخصصة الأخرى التي يتعين حذقها ومعرفتها ومع أن هناك برامج تدريبية تنفذها بعض الجهات وتتفاوت في جودتها إلا أن العمل الجماعي المنظم يكون بلا شك أجدى وأنفع وأدوم وأحرى بتحقيق الهدف. ولتعميم الفائدة من الصالح من هذه التجارب فإنه يتعين إيجاد عمل جماعي يعنى بتدريب العاملين في الجهات الخيرية. والتدريب من حيث الأصل يعد تدخلاً إدارياً لتحقيق أهداف تصبو إليها الجهة الخيرية لذا كان لزاماً أن ينطلق من المبادئ الأساسية للعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ومتابعة.

وحيث أن الجهات الخيرية مؤسسات غير ربحية أنشئت بهدف نفع ومساعدة فئات محددة من المجتمع فهي مسؤولة أمام المجتمع عن تحقيق هذا النفع ولا يتسنى تحقيق هذا الهدف دون مراجعة مستمرة لمحاورها الثلاث:

- ١- القوى العاملة ٢- الموارد المالية ٣- الإدارة (الغامدي) .

ويؤدي التدريب إلى تحقيق عددا من الفوائد للجمعيات الخيرية وغيرها ومن أهم الفوائد مايلي::

١- زيادة الإنتاجية

٢- زيادة ثقة الفرد

٣- انخفاض أخطاء العمل

٤- استمرارية التنظيم واستقراره

ثالثا : دوافع التدريب :

من خلال مفاهيم التدريب وأهميته نجد أن دوافع التدريب تتمثل في :

١. زيادة الإنتاج
٢. الاقتصاد في النفقات
٣. رفع معنويات العاملين
٤. توفير القوة الاحتياطية في المنشأة
٥. التقليل في الإسراف :
٦. القلة في حوادث العمل زكى هاشم ص ٤٠٣

الحوار الثالث: أثر التدريب في تنمية الموارد:

اعتمدت الدول المتقدمة في نهضتها العلمية والعملية على ما تمتلكه من ثروة بشرية، فوجهت جل استثماراتها نحو تنمية هذه الثروة البشرية وتمكينها، من أدوات ووسائل العلم النظري، والتطبيق العملي المتقدم..! وهدفت من وراء ذلك إلى رفع الكفاءة الإنتاجية، وتميز هذه الثروة البشرية، وقد حققت هدفها، والواقع خير دليل على ذلك.

وإن كان تقدم الولايات المتحدة، وبريطانيا، وفرنسا - وهم الدول المنتصرة في الحرب العالمية الثانية - طبيعياً، فإن من غير الطبيعي أن نجد من بين الدول المتقدمة (ألمانيا، واليابان) وهما الدولتان الخاسرتان في الحرب! وهما خير نموذج للاهتمام

بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وخاصةً اليابان، التي لديها ندرة شديدة في الموارد الطبيعية، وبالرغم من ذلك؛ فقد استطاعت بما تمتلكه من ثروة بشرية أن تبني اقتصاداً قوياً، تقف من خلاله بين مصاف الدول الثمانية الكبار – المشار إليها آنفاً.

وبالنظر إلى مفهوم التنمية البشرية – كما ذكرنا – نجد أنه أكثر شمولاً عن مفهوم التنمية البشرية الذي سيطر على فكر الدول بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية وحتى بداية التسعينيات من القرن الماضي (القرن العشرين)، والمفهوم القديم للتنمية البشرية كان مقتصرًا على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية (فسيولوجية)، أي: كلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد من تلك السلع والخدمات؛ كلما ارتفع مستوى معيشتة؛ ومن ثمَّ زادت رفاهيته، وهنا تتحقق التنمية البشرية. إلا أنه مع توسيع مفهوم التنمية ليشمل العديد من النواحي النفسية (السيكولوجية) مثل: الغايات والأهداف الخاصة بالفرد، والتي يحقق معها ذاته وطموحاته... إلخ، إضافةً إلى الأهداف الاقتصادية، مما أدى إلى تغيير مفهوم التنمية البشرية من مجرد إشباع النواحي الفسيولوجية للفرد – كدليل على وصوله إلى مستوى معيشي كريم – إلى مفهوم التنمية البشرية الأوسع، والذي يرتبط بجودة حياة الفرد، بإشباع حاجاته الفسيولوجية والسيكولوجية معاً؛ وليس حياته الفسيولوجية فقط. وقد أخذت الأمم المتحدة على عاتقها إبراز مفهوم التنمية البشرية، وذلك منذ العام ١٩٩٠م؛ حين نادت ب (برنامج الأمم المتحدة للإنماء)، وخصَّصت له تقريراً سنوياً.

ويرجع الاهتمام العالمي بتنمية الموارد البشرية إلى أن البشر هم الثروة الحقيقية لأيَّة دولة، ولأي أمة، وكلما تمكنت الأمة من الحفاظ على ثروتها البشرية، وعملت على تنمية قدراتها عن طريق التأهيل والتدريب المستمر، لإكسابها القدرة على التعامل مع الجديد الذي يظهر على الساحة الدولية بين الحين والآخر؛ كلما تقدمت هذه الأمة اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً بين الأمم الأخرى.

والتدريب هو استثمار حقيقي ومباشر يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية؛ فكلما زاد استثمار الدولة – أو الشركة أو... – في تنمية مهارات الأفراد، ورفع مستوى كفاءتهم العلمية والعملية، ومن ثمَّ الإنتاجية، مما يصب في النهاية في مجرى رفع مستوى معيشتهم؛ كلما ملكت عليهم أفئدتهم وعقولهم، وولائهم وانتمائهم، فضلاً عن امتلاكها لمهاراتهم التي أكسبتهم إياها. ببرامج التدريب المدروسة والمفيدة.

ويمكن تحديد أثر التدريب في تنمية الموارد في المحاور التالية :

المحور الأول : العمل على توافر وامتلاك المهارات المكتسبة، عن طريق التدريب، وتنمية هذه المهارات واستغلالها

المحور الثاني : التخصصات الدقيقة والمعقدة تتطلب دائماً عمالة فنية ذات مهارات عالية، وهذه العمالة تحتاج أيضاً - وبشكل مستمر - برامج تدريبية متخصصة؛ والتدريب المتخصص يساعد على تنمية هذه العمالة بما يتطلبه سوق العمل. المحور الثالث: التطوير الشامل المدعوم بالتدريب العام والمتخصص يمكّن الجمعيات الخيرية والأفراد، من مواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها عالم اليوم.

المحور الرابع: مفهوم تحليل الاحتياجات التدريبية :

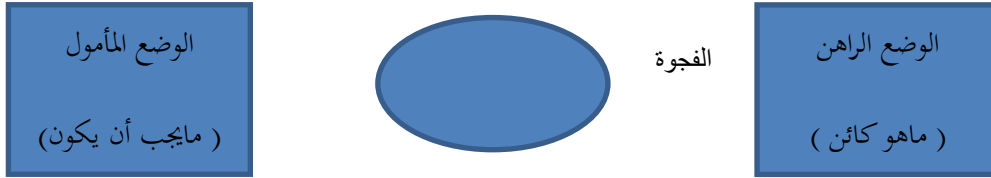
هو مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية .

فوائد وأهمية تقدير الاحتياجات التدريبية للأفراد والمؤسسات:

- يوفر معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع المخطط
- يقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب .
- يساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج .
- يؤدي على تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل .
- يحدد المستهدفين من التدريب .
- يحدد نوعية التدريب .
- يوفر المعلومات عن العاملين من حيث العدد ، العمر ، الاهتمامات ، الخلفيات الأكاديمية والعملية ، الوظائف ، المسؤوليات والاتجاهات فيما يتعلق بالتدريب .
- يحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون بالمؤسسة .
- يوفر وثائق ومواد للتدريب .
- يزيد من مشاركة العاملين في مناقشة الامور المتعلقة بالعمل .
- يساعد المدربين على تصميم برامج تلي احتياجات المتدرب بدقة .
- يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التدريب وهي اضاءة الكثير من الوقت في تناول بعض الموضوعات المعقدة غير الهامة نسبياً بدلاً عن الموضوعات كبيرة الاهمية والغير معقدة .

الفجوة التدريبية

يحدث الاحتياج التدريبي عندما تكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد أو المؤسسة ، والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية .



فجوة القدرات

ميزة هذا النموذج أنه يفرق بين نوعين من الاجراءات المحتملة عند اكتمال عملية تقدير الاحتياجات على النحو التالي :

١. تأهيل الموظف للوظيفة : وذلك باختيار وتوفير التدريب المناسب .
٢. تفصيل الوظيفة على الموظف : وذلك بأن يعاد تحديد الوصف الوظيفي (مهام ومسئوليات شاغل الوظيفة) لتناسب معارف ، مهارات واتجاهات الموظف .



حصر و تحليل الاحتياجات التدريبية

مرحلة هامة جداً وتعد من أهم وأخطر مراحل العملية التدريبية ، فما بني على باطل فهو باطل ، وماحدد على خطأ فهو خطأ ، فيعد الحصر وتحديد الاحتياج التدريبي من المراحل الأولية للعملية التدريبية .

ويتكون من ثلاث مراحل رئيسية :

١. حصر الاحتياجات التدريبية .
٢. دراسة وتحليل الاحتياجات التدريبية .
٣. تحديد الاحتياجات التدريبية .

أولاً / حصر الاحتياجات التدريبية

هو عملية تجميع الاحتياجات ، والتجميع عادة قد يشمل من يحتاج ومن لا يحتاج ، وتدخل فيه عوامل الحرص على التقدم والتنمية ، وقد تدخل فيه عناصر المجاملة .

وقد يؤثر فيه قدرة الرؤساء على التحديد الدقيق لاحتياجات مرءوسيههم ، أو عدم فهمهم بأهداف عملية (حصر وتجميع) الاحتياجات ، ويكون هنا دور رئيس العمل مع منسق التدريب الذي هو بدوره في هذه المرحلة يحصن نفسه بأكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات والنماذج التي تساعد المشرف على الترشيح والاختيار الصحيح لحد كبير .

ثانياً / دراسة وتحليل الاحتياجات التدريبية

بعد عملية تفرغ الترشيحات التي تم جمعها من خلال النماذج تخضع للدراسة والتحليل لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة ، بحيث يتم استبعاد ما ليس بنفسه ، أو تحت إشرافه من خلال العمل .

ثالثاً / تحديد الاحتياجات التدريبية

وهو ما سيتبقى من الاحتياجات التي تدخل في نقاط مسؤوليات وحدة التدريب بالمنظمة ، وهو ما يسمى (التدريب المبرمج) أي الذي سيتم صياغته في شكل برامج تدريبية مصممة ومعنونه ومحددة (هدفاً ومادة - مشاركين ومتدربين

– توقيتاً وتكلفة) يتم وضعها في اطار خطة سنوية شاملة ومتكاملة، معتمدة ومنظمة ، بعد تحديد الأولوية والمسئولية ، النوعية والتصنيف .

المرجع (وديع الياس –تدريبين المدرسين ص ٥٤-٥٧)

المحور الخامس: الاتصال الإنساني (ماهيته وعناصره ، أشكاله ، أهميته) :

ماهية الاتصال الإنساني وعناصره :

الاتصال الإنساني هو : "عملية إنشاء المعاني ومشاركة الآخرين فيها من خلال استخدام الرموز. ويحدث عندما يقوم الشخص بإرسال أو استقبال المعلومات والأفكار والأحاسيس مع الآخرين. وهذا لا يقتصر على اللغة المنطوقة أو المكتوبة فحسب، ولكنه يشمل كذلك لغة الجسد، وأسلوب الشخص وطريقته في تعبيره للآخرين ". (المسعودي، ٢٠٠٧م : ٤)

ويمكن تعريف الاتصال الإنساني بأنه : " عملية معلوماتية معقدة بين مرسل ومستقبل يتم التعبير من خلالها عن المشاعر والأفكار والوقائع بواسطة رسالة ذات أشكال مختلفة وعبر قنوات مختلفة بهدف تحقيق أغراض ووظائف متنوعة " . (الجوسي، ٢٠٠٢م : ٢٥)

ومن خلال التعريفين السابقين يتضح أن عناصر الاتصال الإنساني تتمثل فيما يلي :

١. المرسل أو القائم بالاتصال : وهو المعلم في الموقف التعليمي .
٢. الرسالة أو المحتوى التعليمي .
٣. التشويش على الرسالة .
٤. قناة الاتصال أو الأدوات والوسائل والطرق الناقل للرسالة .
٥. المستقبل أو المتلقي وهو الطالب في الموقف التعليمي .
٦. رجوع الصدى أو التغذية الراجعة .
٧. بيئة الاتصال أو السياق الذي يتم فيه الاتصال .
٨. التأثير . .

أهمية الاتصال :

تبرز أهمية الاتصال في تنوع الوظائف التي يؤديها. وترتبط هذه الوظائف بـ حاجات الإنسان الفسيولوجية والنفسية وتحقيق أهدافه المختلفة في الحياة (الجوسي ، ٢٠٠٢م : ٣٣-٣٥) .

وفيما يلي عرض لأهم النقاط التي تبرز أهمية الاتصال (الشهري ، ٢٠١١م : ٢١) :

- يساعد في فهم الإحداث والتزود بالمعلومات واتخاذ القرارات
- ضروري لإشباع حاجات الإنسان المادية والمعنوية
- يساعد على تجنب العزلة وتكوين العلاقات الاجتماعية والحفاظ عليها
- يعتبر الاتصال ضرورياً لتحقيق النجاح في الحياة عامة وفي التعليم والتعلم والتأثير والتأثر خاصة .
- من خلال الاتصال يكتسب الفرد خصائص المجتمع الذي يعيش فيه .

أما ما يتعلق بالتعليم والتعلم فالإتصال ضروري لإكساب الطلاب مجموعة القيم والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع متغيرات الحياة ، كما يساعد في عمليات التوجيه والإرشاد التي تستهدف تغيير الاتجاهات الفكرية وذلك بنقل اتجاهات فكرية مرغوبة وتعديل اتجاهات قديمة غير مرغوبة ، كما أنه يساهم إثراء معارف الطلاب وتزويدهم بالحد الأدنى من المعلومات التخصصية التي تمكنهم من الإسهام في دفع عجلة التنمية .

أشكال الإتصال الإنساني :

هناك شبه إجماع أن أشكال الإتصال الإنساني تتمثل في شكلين رئيسيين هما :

- (١) الإتصال اللفظي : عن طريق المحادثة والكتابة .
- (٢) الإتصال غير اللفظي : عن طريق لغة الجسد وتعبيرات الوجه والإيماءات مثل الابتسامة والتجهم وحركة الرأس ، وقد يكون هذا الإتصال عن طريق الصور الفوتوغرافية والملصقات والأفلام السينمائية .

الفصل الثالث : إجراءات الدراسة

منهج الدراسة :

بناءً على ما تقتضيه طبيعة هذه الدراسة ، والتي يراد لها أن تكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية ، يكون المنهج الوصفي هو الأنسب لذلك .

مجتمع الدراسة وعينتها :

شمل مجتمع الدراسة جميع معلمي الحلقات التابعة لوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف بالمملكة العربية السعودية ، ونظراً لصعوبة تطبيق الدراسة على جميع أفراد المجتمع الأصلي ؛ قام الباحث باختيار عينة عشوائية من معلمي الحلقات القرآنية، وعددهم (١١١) معلماً.

خصائص عينة الدراسة :

٥) اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وبلغ عددها ١١١ معلماً من معلمي الحلقات القرآنية ، وفيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول (١)

توزيع أفراد العينة على حسب نوع المؤهل

النسبة المئوية المجمعة	النسبة المئوية	العدد	المؤهل
1.1	1.1	1	ابتدائي
4.4	3.3	3	متوسط
38.9	34.4	31	ثانوي
96.7	57.8	52	بكالوريوس
100.0	3.3	3	ماجستير
	100.0	90	المجموع
		21	لم يجيبوا
		111	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم المعلمين من خريجي الجامعات حيث بلغت نسبتهم الكلية حوالي ٦١% يليهم خريجو المرحلة الثانوية بنسبة ٣٤%

جدول (٢)

توزيع أفراد العينة على حسب عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية

عدد سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية	النسبة المئوية المجمعة
أقل من ٥ سنوات	26	27.7	27.7
من ٥ إلى ١٠ سنوات	47	50.0	77.7
أكثر من ١٠ سنوات	21	22.3	100.0
المجموع	94	100.0	
لم يجيبوا	17		

عدد سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية	النسبة المئوية المجمعة
أقل من ٥ سنوات	26	27.7	27.7
من ٥ إلى ١٠ سنوات	47	50.0	77.7
أكثر من ١٠ سنوات	21	22.3	100.0
المجموع	94	100.0	
لم يجيبوا	17		
المجموع	111		

يتضح من الجدول أعلاه أن نصف المعلمين كانت مدة خبرتهم بين ٥ إلى ١٠ سنوات . وإذا أضفنا إليهم من كانت مدة خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات تبلغ النسبة ٧٢% وهي نسبة عالية بالمقارنة مع من كانت مدة خبرتهم أقل من ٥ سنوات والتي لم تتعد ٢٨%

جدول (٣)

توزيع أفراد العينة على حسب الجنسية

النسبة المئوية المجمعة	النسبة المئوية	العدد	الجنسية
12.0	12.0	11	سعودي
100.0	88.0	81	غير سعودي
	100.0	92	المجموع
		19	لم يجيبوا
		111	المجموع

وفيما يتعلق بجنسية المعلمين فقد تبين من الجدول أعلاه أن الغالبية العظمى منهم كانوا من غير السعوديين حيث بلغت نسبتهم ٨٨% في مقابل ١٢% فقط من المعلمين السعوديين

أداة الدراسة :

في ضوء مشكلة الدراسة ، وتساؤلاتها ، وأهدافها تم بناء استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الإنساني ، انطلاقاً من الكفايات (الشخصية والمهنية) اللازمة لهم وفق الخطوات التالية:

(١) بناء الأداة في صورتها الأولية من خلال الاطلاع على الأدبيات التربوية المتعلقة بمشكلة الدراسة. ومن خلال

مراجعة الدراسات، والبحوث السابقة ذات العلاقة وقد تكونت من (٣٣) كفاية موزعة على محورين :

- الكفايات الشخصية .
- الكفايات المهنية .

وتمثل كل فقرة من فقرات الاستبانة حاجة تدريبية محتملة لمعلمي الحلقات القرآنية ، وتقاس من خلال مقياس ثلاثي متدرج لتقدير الحاجة كما يلي:

- حاجة عالية ثلاث درجات.
- حاجة متوسطة درجتان.
- حاجة متدنية درجة واحدة.

وقد اشتملت الاستبانة على بيانات أولية خاصة بمعلمي الحلقات القرآنية من حيث: المؤهل ، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية الجنسية ، الجنس

(٢) صدق الأداة :

اعتمد الباحث على صدق المحكمين؛ حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين (ملحق ٢) وقد طلب الباحثان منهم إبداء آرائهم وملحوظاتهم حول الاستبانة من حيث:

- مدى مناسبة الصياغة ووضوحها.
 - مدى ارتباط الاحتياج التدريبي بالمجال المدرج تحته.
 - ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة.
- وقد تمت الاستفادة من الملحوظات التي أبداهها المحكمون، وتمت التعديلات الفنية التي اقترحوها

(٣) ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات مجالات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cranbach's Alpha) لكل مجال من مجالات الاستبانة ، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٥)

معاملات ثبات مجالات أداة الدراسة باستخدام ألفا كرونباخ

م	المجالات	معامل ألفا
١	الكفايات الشخصية	.855

٩٢٨	الكفايات المهنية	٣
-----	------------------	---

ويتضح من الجدول السابق أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية في جميع محاورها.

التطبيق النهائي لأداة الدراسة :

تم تطبيق أداة الدراسة ميدانياً على (١١١) معلماً من معلمي الحلقات القرآنية بمحافظة جدة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) في إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات، بغرض الإجابة عن

أسئلة الدراسة من خلال الأساليب التالية:

١. التكرارات، والنسب المئوية ؛ لوصف خصائص عينة البحث .
٢. معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.
٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال؛ لترتيب الاحتياجات التدريبية.
٤. اختبار t-test لبحث دلالة الفروق بالنسبة لمتغير الجنسية .
٥. اختبار تحليل التباين الأحادي لبحث دلالة الفروق بالنسبة لمتغيرات (المؤهل ، وسنوات الخدمة) .

الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

(١) النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

(١) ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الانساني في ضوء كفاياتهم

الشخصية ؟

للإجابة على هذا السؤال ؛ قام الباحث بإيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل كفاية تدرج تحت هذا المحور ، ثم للمحور ككل ،

وهذا ما يوضحه الجدول (٦)

جدول (٦)

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية الاحتياج التدريبي في ضوء الكفايات الشخصية والتخصبة

الترتيب	Z المعيارية	t	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكفاية الشخصية
١	1.82	19.142**	.043	.451	2.82	111	الالتزام بالمظهر الإسلامي
٢	1.57	16.369**	.048	.497	2.78	109	الالتزام بالعقيدة السليمة
٥	1.29	13.558**	.050	.525	2.68	111	الصبر على طلابه
٦م	1.28	13.435**	.053	.561	2.72	110	الأمانة في أداء العمل
٦م	1.28	13.398**	.048	.500	2.64	109	الحلم في تعاملاته مع طلابه
٨	1.25	12.914**	.052	.544	2.68	108	الإخلاص في العمل
١٠	1.16	12.047**	.053	.554	2.64	110	العدل بين طلابه
١١	1.12	11.476**	.055	.573	2.64	107	الالتزام بالصدق ظاهراً وباطناً في أقواله وأفعاله
١٢م	١,٠٩	11.406**	.053	.560	2.61	110	الالتزام بمواعيده مع طلابه ومع الجمعية

التواضع	109	2.61	.576	.055	11.144**	1.06	١٤
الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس	108	2.48	.572	.055	8.753**	.84	١٧

** دالة على مستوى معنوية $> 0,0001$

** تم الترتيب وفقا لقيمة Z المعيارية

بقراءة بيانات الجدول أعلاه الذي يوضح ترتيب فقرات مقياس الكفايات الشخصية نلاحظ أولا وجود دلالة إحصائية لتجاوز متوسط درجات جميع الفقرات للمتوسط العام الذي تم تقديره بمنصف درجات كل فقرة والبالغ درجتين $[(١ + ٣) \div ٢ = ٢]$ حسب اختبار T لمتوسط العينة الواحدة .

وفيما يتعلق بترتيب الفقرات فقد احتل المراتب الثلاثة الأولى بالترتيب الفقرات التالية:

- الالتزام بالمظهر الإسلامي
- الالتزام بالعقيدة السليمة
- الصبر على طلابه
- كما احتل المرتبة الأخيرة :
- الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس

(١) النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الإنساني في ضوء كفاياتهم المهنية ؟ للإجابة على هذا السؤال ؛ قام الباحثان بإيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل كفاية تدرج تحت هذا المحور ، ثم للمحور ككل ، وهذا ما توضحه الجدول (٧) ، (٨) ، (٩) .

جدول (٧)

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية الاحتياج التدريبي في ضوء الكفايات المهنية (الاتصال والتفاعل وإدارة الحلقة)

الترتيب	**	Z المعيارية	t	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكفايات المهنية (الاتصال والتفاعل وإدارة الحلقة)
١		1.40	14.724**	.048	.499	2.70	110	الإنصات الجيد للطلاب أثناء القراءة أو عند عرض مشكلاتهم
٢		1.34	14.102**	.047	.494	2.66	110	توفير البيئة النفسية الأمنة لطلاب الحلقة
٣		1.18	12.271**	.053	.552	2.65	110	تشجيع التفاعل المتبادل بين طلاب الحلقة
٤		1.17	12.272**	.052	.539	2.63	109	تطوير الثقة بالنفس وتقدير الذات لدى طلاب الحلقة
٥م		1.14	11.917**	.054	.568	2.65	110	تقبل أفكار الطلاب واحترام مشاعرهم، وإشعارهم بأهميتها وقيمتها
٥م		1.14	11.895**	.052	.542	2.62	108	التعامل مع المشكلات الطارئة في حلقة التحفيظ
٧		1.12	11.755**	.052	.543	2.61	110	الاتصال البصري مع الطلاب
٨		1.08	11.334**	.052	.547	2.59	110	إدارة الوقت المخصص لتعليم القرآن الكريم ، والأنشطة واستثماره
٩		1.06	10.985**	.053	.549	2.58	109	التعامل الفعال مع الطلاب المشاغبيين والعدوانيين في الحلقة

١٠	1.00	10.250**	.052	.538	2.53	107	القدرة على استخدام أساليب التعزيز والتحفيز وإثارة الدافعية في الصف
١١	0.97	10.115**	.051	.537	2.52	110	التنوع في استخدام أساليب التعزيز في الحلقة
١٢	0.94	9.809**	.053	.554	2.52	110	عرض الأفكار والمعلومات والإرشادات بالطرائق المناسبة
١٣	0.92	9.510**	.056	.587	2.54	108	تقديم التغذية الراجعة (الفورية ، المؤجلة) لتقوية السلوك الإيجابي وتعديل السلوك السلبي
١٤	0.84	8.812**	.059	.617	2.52	110	معرفة أساليب التعامل مع الطلاب المتأخرين في الحفظ
١٥	0.81	8.524**	.059	.618	2.50	109	القدرة على استخدام التلميحات غير اللفظية (الإشارات ، تعابير الوجه ، لغة الجسد) لإثارة انتباه الطلاب
١٦	0.77	7.963**	.058	.601	2.46	109	تطبيق مهارات التحديث أثناء تفاعله مع طلابه في الحلقة
١٧	0.76	7.423**	.060	.629	2.45	110	المشاركة في البرنامج المحققة لحاجات الطلاب ، وموافقة ميولهم ، واتجاهاتهم
١٨م	0.67	6.885**	.062	.646	2.43	107	استئارة انتباه التلاميذ طوال فترة الحلقة بأساليب لفظية متعددة

١٨م	0.67	6.859**	.067	.691	2.46	107	توفير البيئة المادية المناسبة لتدريس القرآن الكريم لطلاب الحلقة
٢٠	0.52	5.468**	.068	.715	2.37	110	التفاعل الاجتماعي مع أولياء الأمور الطلاب
٢١	0.50	5.162**	.063	.656	2.33	107	الحرص على تجنب الآثار النفسية الناتجة عن التركيز على التنافس

قراءة بيانات الجدول أعلاه الذي يوضح ترتيب فقرات مقياس الكفايات المهنية (الاتصال والتفاعل وإدارة الحلقة) نلاحظ أيضا وجود دلالة إحصائية لتجاوز متوسط درجات جميع الفقرات للمتوسط العام الذي تم تقديره بمنتصف درجات كل فقرة والبالغ درجتين $[2 = 2 \div (3 + 1)]$ حسب اختبار T لمتوسط العينة الواحدة .

وفيما يتعلق بترتيب الفقرات فقد احتل المراتب الخمسة الأولى بالترتيب الفقرات التالية:

- الإنصات الجيد للطلاب أثناء القراءة أو عند عرض مشكلاتهم
- توفير البيئة النفسية الآمنة لطلاب الحلقة
- تشجيع التفاعل المتبادل بين طلاب الحلقة
- تطوير الثقة بالنفس وتقدير الذات لدى طلاب الحلقة
- تقبل أفكار الطلاب واحترام مشاعرهم، وإشعارهم بأهميتها وقيمتها
- التعامل مع المشكلات الطارئة في حلقة التحفيظ
- كما احتلت المراتب الخمسة الأخيرة بالترتيب الفقرات التالية:
- مشاركة في البرنامج المحققة لحاجات الطلاب ، وموافقة ميولهم ، واتجاهاتهم
- استثارة انتباه التلاميذ طوال فترة الحلقة بأساليب لفظية متعددة
- توفير البيئة المادية المناسبة لتدريس القرآن الكريم لطلاب الحلقة
- التفاعل الاجتماعي مع أولياء الأمور الطلاب
- الحرص على تجنب الآثار النفسية الناتجة عن التركيز على التنافس
- علما بأن الفروق في درجات الفقرات لم تكن عالية

جدول (١٠)

جدول يوضح متوسط درجات تقييم المعلمين للمقاييس الأربعة بالترتيب

الكفايات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	t	Z المعيارية	** الترتيب
الكفايات الشخصية	111	51.3333	6.77339	.64290	17.628**	١,٦٧٣	١
الكفايات المهنية	111	52.3784	8.95854	.85031	12.205**	١,١٥٩	٢

** دالة على مستوى معنوية $> 0,0001$

** تم الترتيب وفقا لقيمة Z المعيارية

بالاطلاع على بيانات الجدول أعلاه الذي يجمع بين متوسط درجات تقييم المعلمين للمحورين بالترتيب. نلاحظ أن المعلمين ثمنوا الاحتياجات المتعلقة بالكفايات الشخصية أكثر من غيرها والذي احتل المرتبة الأولى ، يليه في المرتبة الثانية الاحتياجات الخاصة بالكفايات المهنية

التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

- الاستفادة من قائمة الاحتياجات التدريبية التي أسفر عنها البحث في إعداد بطاقات ملاحظة لتقويم أداء معلمي الحلقات بالمملكة العربية السعودية.
- تطوير نظام الإشراف على حلقات التحفيظ وفقاً لمبدأ الكفايات الذي ينص على ضرورة الاهتمام بجاني المعرفة والأداء عند تقويم أداء المعلمين السنوي.
- ضرورة عقد دورات تدريبية خاصة هدفها تنمية الكفايات المهنية لمعلمي الحلقات .

المقترحات البحثية :

يقترح الباحث إجراء مجموعه من الدراسات والبحوث التي تدعم أو تكمل نتائج الدراسة الحالية وهي كالتالي :

- إجراء دراسة للتعرف على مدى امتلاك معلمي الحلقات لكفاياتهم الشخصية والمهنية والمؤثرة في مجال الاتصال الانساني .
- إعداد برامج تدريبية لمعلمي الحلقات تتركز حول احتياجاتهم التدريبية ، والتعرف على أثرها في دعم الرضا الوظيفي لهم .
- إجراء دراسة للتعرف على معوقات التدريس في الحلقات القرآنية .

المراجع :

١. بتيل ، عبدالرحمن سعيد (١٤٢٨ هـ) . "برنامج مقترح قائم على الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بمنطقة عسير في ضوء احتياجاتهم التدريبية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك خالد : أبها .

٢. درويش ، عبد الكريم ؛ و تكلا ، ليلي (١٩٨٠) . أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية : القاهرة.

٣. زكى محمود هاشم ١٩٩٦ ، (إدارة الموارد البشرية: ذات السلاسل للطباعة والنشر، الكويت)

٤. السيد عليوه ٢٠٠١ ، تحديد الاحتياجات التدريبية -التوثيق العلمي - القاهرة

٥-محمد أحمد اسماعيل -دور مسؤولي الجهات الخيرية في التدريب

٦-م/عثمان خوجه-دور مسؤولي الجهات الخيرية في التدريب

٧- التدريب والتأهيل في الجهات الخيرية - الأستاذ/ محمد بن علي الغامدي .

٨-أثر العوامل التنظيمية والبيئية على الأداء في الخدمة المدنية في اليمن ، بديع طربوش المعمري ، رسالة ماجستير ، ص ٣١-٣٣ ، الجامعة الأردنية ٢٠٠٠ م .

٩- Management, The Training Department of the Volunteer Program

. Nancy Macduff, cybervpm.com .

١٠- مركز التميز للمنظمات غير الحكومية www.ngoce.org .

١١- كل ما تريد أن تعرف عن التدريب، كيبى ثورن وديفيد ماكيبى، مكتبة جرير للترجمة والنشر والتوزيع، ص ٢-٣، الطبعة الأولى ٢٠٠١ م .

١٢-أحمد السيد كردى ، بحث بعنوان " إدارة وتنمية الموارد البشرية في اليابان " ، كلية تجارة ، جامعة بنها ، مصر

٢٠١٠ م . ٣- الادارة على المكشوف في اليابان"جمبا كايزن"

١٣-حمزة الدباغ ، ندوة أفكار حول المفهوم التطبيقي لأخلاقيات العمل في : أوراق عمل : المنتدى الثاني لأخلاقيات العمل

، (جدة ، الفترة من ٢٣-٢٥ صفر ١٤٢٣ هـ -٦-٨ مايو ٢٠٠٢ م) ، ٦،١ ،

١٤- مازن عبد الرازق بليلة ، التدريب والسعودة ، الغرفة التجارية الصناعية بجدة : مركز البحوث ، ١٤١٧ هـ) ،

١٥- صباح بنت حسين فتيحي السلوكيات الإدارية للموظف السعودي وأثرها على أخلاقيات العمل دراسة تحليلية

على ظاهرة توطين الوظائف في القطاع الخاص جامعة الملك عبدالعزيز كلية الاقتصاد والإدارة قسم إدارة الأعمال

١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م

١٦- د / محمد عبد الولي مسعد الخولاني أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية في الجهاز الإداري للدولة

الجمهورية اليمنية 2005م

١٧- توني نيوباي، التدريب على جودة الخدمة، ترجمة: شويكار زكي، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٢، ص ٥

١٨- (وديع الياس -تدريب المدربين -السفير للتدريب ص٥٤-٥٧)

: <http://www.areej-vip.com/vb/showthread.php?t=6830>

<http://www.khieronline.com/PageView.asp?ID=282&SectionID=0>

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١)

أسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة

م	اسم المحكم	مقر العمل
١	د : نوح بن يحيى الشهري	جامعة الملك عبد العزيز ، قسم مهارات الاتصال
٣	د : ظافر أحمد مصلح	وزارة التربية والتعليم ، إدارة التربية والتعليم بجدة
٥	د : سعيد نجيده	جامعة الملك عبد العزيز، قسم مهارات الاتصال
٦	د : طارق الخليلي	جامعة الملك عبد العزيز، قسم مهارات الاتصال

ملحق رقم (٢)

أداة الدراسة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

المكرم معلم حلقة التحفيظ.....حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان :

تحليل الاحتياجات التدريبية لعلم الحلقات القرآنية في مجال الاتصال الإنساني

وهذه الاستبانة موجهة للمعلمين العاملين بحلقات تحفيظ القرآن الكريم بمدينة جدة

أمل كرمًا وضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك حول درجة الاحتياج علمًا بأن ما ستدلي به من معلومات لن يستخدم إلا ضمن الحدود والمعايير الأخلاقية للبحث العلمي .

كما يشرفنا أن نقدم لسعادتكم ملخصاً لمشكلة الدراسة ونتائجها وذلك بإرسالها على بريدكم الإلكتروني فور الانتهاء منها إذا رغبتم في ذلك .

مثال توضيحي :

درجة الاحتياج			الكفايات	م
متدنية	متوسطة	عالية		

١	توفير البيئة المادية المناسبة لتدريس القرآن الكريم لطلاب الحلقة.		
---	--	--	--

وهذا يعني أن توفير البيئة المادية المناسبة لتدريس القرآن الكريم لطلاب الحلقة تعد كفاية مهمة جداً، وهكذا مع بقية فقرات الاستبانة .
شاكرًا لكم اهتمامكم ، ودعمكم لكل ما من شأنه تطوير العملية التعليمية والتربوية في حلقات التحفيظ ودمتم .

الباحث

د/ فؤاد صدقة مرداد

- (١) المؤهل : (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ، بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه)
- (٢) عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية : (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، أكثر من ١٠ سنوات)
- (٣) الجنسية : (سعودي ، غير سعودي)
- الجنس : (ذكر ، أنثى)

م	الكفايات	درجة الاحتياج		
		عالية	متوسطة	متدنية
الكفايات الشخصية				
١	الإخلاص في العمل .			
٢	الالتزام بالمظهر الإسلامي .			
٣	التواضع .			
٤	الصبر على طلابه .			
٥	العدل بين طلابه .			
٦	الالتزام بالصدق ظاهراً وباطناً في أقواله وأفعاله .			
٧	الأمانة في أداء العمل .			
٨	الحلم في تعاملاته مع طلابه .			
٩	الالتزام بالعقيدة السليمة .			

د/ فؤاد بن صدقة مرداد

			الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس	١٠
			الالتزام بمواعيده مع طلابه ومع الجمعية .	١١

م	الكفايات	درجة الاحتياج		
		متدنية	متوسطة	عالية
الكفايات المهنية				
١	توفير البيئة المادية المناسبة لتدريس القرآن الكريم لطلاب الحلقة.			
٢	الإنصات الجيد للطلاب أثناء القراءة أو عند عرض مشكلاتهم.			
٣	التنوع في استخدام أساليب التعزيز في الحصة الواحدة.			
٤	الاتصال البصري مع الطلاب .			
٥	توفير البيئة النفسية الآمنة لطلاب الحلقة.			
٦	عرض الأفكار والمعلومات والإرشادات بالطرائق المناسبة.			
٧	تقبل أفكار الطلاب واحترام مشاعرهم، وإشعارهم بأهميتها وقيمتها.			
٨	تشجيع التفاعل المتبادل بين طلاب الحلقة .			
٩	التفاعل الاجتماعي مع أولياء أمور الطلاب .			
١٠	تطوير الثقة بالنفس وتقدير الذات لدى طلاب الحلقة .			
١١	القدرة على استخدام أساليب التعزيز والتحفيز وإثارة الدافعية في الصف.			
١٢	المشاركة في البرامج المحققة لحاجات الطلاب، وموافقة ميولهم، واتجاهاتهم.			
١٣	إدارة الوقت المخصص لتعليم القرآن الكريم ، والأنشطة ، واستثماره.			
١٤	استشارة انتباه التلاميذ طوال فترة الحلقة بأساليب لفظية متعددة.			

			القدرة على استخدام التلميحات غير اللفظية (الإشارات ، تعابير الوجه ، لغة الجسد) لإثارة انتباه الطلاب .	١٥
			تقديم التغذية الراجعة (الفورية ، المؤجلة) لتقوية السلوك الإيجابي وتعديل السلوك السلبي	١٦
			الحرص على تجنب الطلاب الآثار النفسية الناتجة عن التركيز على التنافس .	١٧
			تطبيق مهارات التحدث أثناء تفاعله مع طلابه في الحلقة وخارجها	١٨
			معرفة أساليب التعامل مع الطلاب المتأخرين في الحفظ .	١٩
			التعامل الفعال مع الطلاب المشاغبين والعدوانيين في الحلقة.	٢٠
			التعامل مع المشكلات الطارئة في حلقة التحفيظ.	٢١