



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

رضا المتدربين عن الدورات الإدارية
التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها
المركز التربوي للتطوير والتنمية
المهنية بكلية التربية - جامعة الملك
سعود

إعداد

أنس بن إبراهيم التويجري

الأستاذ المساعد بقسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود

analtuwajri@ksu.edu.sa

{ المجلد السادس والثلاثون - العدد الحادي عشر - نوفمبر ٢٠٢٠ م }

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على رضا المتدربين عن البرامج التدريبية والمدربين والحقائب التدريبية والبيئة التدريبية والمقترحات التطويرية التي يمكن أن تسهم في فعالية أداء الدورات الإدارية التربوية القصيرة المقدمة من المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة كاملاً وعددهم (147) وبلغ عدد المستجيبين (138) بنسبة (94%). وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: أن رضا عينة الدراسة عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية كان بدرجة عالية لجميع عبارات أداة الدراسة، كما توصلت الدراسة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة (سنوات الخبرة- الدورات التدريبية- المؤهل)، ولتطوير الدورات التدريبية اقترحت عينة الدراسة عدد من المقترحات التطويرية كاستثمار خبرات المتدربين، ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، وتدعيم الجانب النظري بأمثلة علمية. وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بعدد من التوصيات، أبرزها: زيادة الاهتمام في بناء الحقائب التدريبية وبنائها على أسس علمية لتلبية احتياجات المتدربين وتطلعات وزارة التعليم، كما يوصي الباحث استثمار خبرات المتدربين في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية، بالإضافة إلى توزيع المتدربين بشكل متجانس ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، التعليم، التدريب الإداري، الرضا، التدريب الصيفي.

Abstract:

The study aimed to identify the satisfaction of the trainees with training programs, trainers, training courses, and the training environment. Also, it aims to provide development suggestions that could contribute to the effectiveness of the performance of the short summer educational administrative programs offered by the Educational Center for Professional Development. To achieve these goals, the descriptive approach and the questionnaire were chosen as a tool for the study. The questionnaire was distributed to the entire study community, which were (147) and the responses were (138), which account (94%) of the respondents. The study reached a number of results such as the average satisfaction for all study items were high, there were no statistically significant differences between the trainees, and they suggested a number of development suggestions such as investing the experiences of the trainees, taking into account the differences between the trainees, and making a balance between theoretical and practical sides. From these results, the researcher suggests a number of recommendations, paying more attentions to build training courses based on scientific models to meet the needs of the trainees and the Ministry of Education aspirations, investing the trainees' experiences, and distributing the trainees based their levels and needs.

KEY WORDS: professional development, education, management, training, satisfaction, summer training.

المقدمة:

يُعدُّ التطوير والتنمية المهنية للعاملين من الركائز الأساسية التي تسعى إليها المنظمات في سبيل تجويد أداء العمل ورفع كفاءة العاملين، ولهذا يلاحظ اهتمام هذه المنظمات في برامج التنمية البشرية من خلال برامج التأهيل قبل العمل أو التدريب أثناء الخدمة. ويؤيد ذلك Knapper (2016) بأن كثيرًا من الدول المتقدمة وغير المتقدمة لديها برامج تنمية مهنية أو مراكز خاصة للتنمية المهنية. وأهمية هذه البرامج التدريبية لدى صناعات القرار في هذه الدول نابعة من الأثر الذي توصلت إليه الدراسات العلمية التي أثبتت أهمية برامج التنمية المهنية على أداء العاملين والمنظمات، فدراسة أبو الوفا وحسين (2018) توصلت إلى أن التدريب هو الوسيلة الأكثر فاعليةً لتنمية مهارات القوى البشرية، ويرى ماكسويل (A2009) والسعود وحسين (2016) ونوري (2017) بأنه ضرورة ملحة وأنه طريق لاكتشاف القيادات ورعايتها.

ومع اختلاف دوافع المتدرّبين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية (العواد، 1431) والتفاوت بين مقدمي البرامج التدريبية وتفاوت البرامج المقدمة عن الواقع (Duncan, Range & Scherz, 2011) تكمن أهمية الإعداد الجيد لبناء برامج التنمية المهنية واعتبارها عملية مخططة مستمرة وقياس جودة الخدمات التدريبية (معمار 2010؛ الشعبي، 2012؛ Altuwaijri، 2016). والإعداد الجيد للبرامج التدريبية لا يقلُّ عن أهمية البرامج التي توصلت لها الدراسات العلمية، ومن ذلك أهمية ترجمة المعارف المقدمة في البرامج التدريبية إلى مهارات عملية من الخبراء الممارسين في الميدان (Knapper، 2016)، وترجمة المعارف يتطلب دراسة اللوائح والأنظمة المسيرة للعمل في المنظمة، ودراسة التوصيف الوظيفي والمهام لكل وظيفة داخل المنظمة، وأكد Weiler & Cray (2012)، وحدال (1435) على ضرورة مواكبة التغيرات الطارئة والتوجهات الحديثة باستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة في تنفيذ البرامج التدريبية.

والقيادات الإدارية تقبع على رأس هرم المنظمة، وسبب من أسباب نجاح أو إخفاق المنظمة. ومن هذا المنطلق تكمن أهمية إعداد وتأهيل القيادات الإدارية، ويؤيد ذلك ماكسويل (A2009)، ومعمار (2010)، والجمهوري (2016)، أرناندر (2014) بوجود حاجة عالية لتطوير برامج تدريب القيادات التربوية، لأن قصور برامج تدريب القيادات التعليمية يؤدي إلى عدم مواكبة التغيرات الحديثة (الأسدي والمسعودي والتميمي، 2016؛ بهزادي، 2017). ولأهمية تدريب القيادات الإدارية يطالب الشمري (2016) بإنشاء وحدة متخصصة في تخطيط ومتابعة وتقييم هذه البرامج على جميع المستويات المحلية والمركزية. وهذه المطالبة مبنية على الدور الهام والمؤثر الذي يقوم به الإداري داخل المنظمة، كما أن البرامج التدريبية سببٌ في تحقيق التنمية

المهنية في مجال القيادة وتحسين الأداء للمنظمة والعاملين (محمود، 1427؛ السويري، 2014؛ أبو سمرة وطحطوح، 2017). والبرامج الإدارية لن توتي ثمارها المرجوة إلا بوجود بيئة تدريبية جاذبة ومهيئة (Northhouse، 2001؛ ماكسويل، B2009) وبضيف مارزانو ووترز وماكنلتي (2009) و Fuller, Young & Baker (2011) بأهمية الإلمام بالأنظمة واللوائح المسيرة للعمل والمؤثرات الداخلية والخارجية للمنظمة في تخطيط البرامج التدريبية.

ونظراً لتفاوت المنظمات في مراعاة هذه المؤثرات بوجود نقص وثغرات في برامج تدريب القيادات (ماكسويل، A2009؛ ولد آده، 2017)، وفي المقابل هناك بعض المسببات التي قد تؤثر على رضا المتدربين، ومنها: اتباع الأساليب الحديثة في التدريب، والموازنة بين الجانب النظري والعملي، وتشجيع المتدربين على الالتحاق بهذه البرامج التدريبية، ووقت تنفيذ البرنامج التدريبي، وأساليب التقويم (موسى، 2015؛ أبو كريم، 2016؛ الفايز، 2016؛ بهزادي، 2017). وهذه الأسباب وغيرها فرصة لمنظمات الاعتماد وصناع القرار للاستفادة منها في تطوير برامج التدريب القائمة، وبناء برامج ومعايير جديدة للتدريب (Ni, Hollingworth, Rorrer, & Pounder، 2017).

حظي التطوير المهني في المملكة العربية السعودية باهتمام بالغ لدى الدولة والمنظمات؛ لما له من أثر في العاملين، فأنشأت له مراكز ولوائح وأنظمة (وزارة الخدمة المدنية، 1398)، ومن هذه المنظمات وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية التي تسعى إلى تطوير أداء العاملين فيها من خلال برامج التطوير المهني، فأنشأت المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وأسندت إليه جميع الأمور المتعلقة بالتطوير المهني من حيث ضبط الجودة في الإعداد والتأهيل والتطوير للعاملين في القطاع التعليمي العام والجامعي. ولتحقيق ضبط الجودة تبنى المركز الوطني عدداً من الأهداف، وهي كما نصَّ عليها في موقع المركز الإلكتروني:

- دعم تمهين التعليم، والارتقاء بمستوى الممارسات المهنية التعليمية إلى مستوى الاحتراف.
- بناء منظومة للتطوير المهني التعليمي في قطاع التعليم ذات كفاءة وفاعلية عالية، ودعم تطبيقها.
- تنظيم عمليات التطوير المهني التعليمي وبرامجه، وضبط جودته بما يضمن كفاءته وفاعليته في قطاع التعليم على المستويين العام والخاص.
- تعزيز التنمية المهنية المستدامة في القطاع التعليمي من خلال بناء مسارات مهنية وأوعية تطوير مهني متنوعة.
- إعداد القيادات التعليمية من خلال الكشف عنهم واستقطابهم وتأهيلهم (المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، 1440).

تتنوع برامج التطوير المهني التعليمي في المملكة العربية السعودية بين برامج قصيرة وطويلة، فالبرامج القصيرة تكون يومًا فأكثر، وتُنَفَّذ عن طريق إدارات التعليم والجامعات الحكومية وغير الحكومية (إدارة تدريب تعليم الرياض، 1439؛ التدريب الصيفي، 1440)، وأما البرامج الطويلة (الدبلومات التربوية) فتُنَفَّذ خلال فصل دراسي فأكثر بالتعاون مع الجامعات (أبو كريم، 2016؛ الفايز، 2016)، كما يتم تنفيذ برنامج خبرات بالتعاون مع جامعات عالمية، يُرشح له مجموعة من المعلمين وقادة المدارس لمعايشة ومشاهدة الممارسات المهنية المميزة في مدارس مختارة في عدد من الدول خلال سنة دراسية كاملة (وزارة التعليم، 1437)، ما سبق يدل على حرص وزارة التعليم على التطوير المهني للممارسين التربويين، فهناك تنوعٌ في مقدمي البرامج المنفّذة بين إدارات التعليم والجامعات المحلية والعالمية.

تُعدُّ الدورات الإدارية ركيزةً هامة في تأهيل وتطوير القيادات التعليمية، فهناك احتياجات تدريبية لتطوير وتأهيل القيادات في المملكة العربية السعودية، فمن القيادات التعليمية من تم التعاقد معه على وظيفة معلم، ولتمييزه في تخصصه تم ترشيحه لمنصب إداري، حتى وإن لم يكن لديه خبرة إدارية كافية (الغامدي، 1427)، كما أن شاغلي المناصب الإدارية في المدارس ومكاتب التعليم تم التعاقد معهم على وظيفة معلم، أي أن هناك حاجةً لتأهيل المرشحين من المعلمين لهذه المناصب الإدارية، وهذا ما نصَّ عليه الهدف الخامس من أهداف المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي "إعداد القيادات التعليمية من خلال الكشف عنهم واستقطابهم وتأهيلهم" (المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، 1440)، كما أن بعض الكتب والدراسات الحديثة (وزارة الخدمة المدنية، 1398؛ محمود، 1427؛ ماكسويل، A2009؛ أرناندر، 2014؛ الشمري، 2016؛ بهزادي، 2017؛ ولد آده، 2017؛ أبو الوفاء، وحسين، 2018؛ السبيعي، 2018) تؤكد على أهمية تطوير القيادات التعليمية على رأس العمل لمواكبة التطورات الحديثة ومعالجة الضعف لدى البعض. وبناءً على هذه الأهمية نجد عددًا من برامج التدريب الإدارية ضمن التدريب الصيفي يتبناها المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، والتي صُمِّمت لتأهيل الممارسين التربويين للمناصب الإدارية وتطوير الإداريين على رأس العمل (التدريب الصيفي، 1440).

ومن الجهات التي شاركت في التدريب الصيفي؛ المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود الذي يُعدُّ أحد بيوت الخبرة الرائدة في التطوير التربوي والتنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية، ومن الأهداف التي يسعى لها المركز تطوير وتنمية مهارات المتدرّبين لرفع كفاءتهم، ولتحقيق هذا الهدف نفَّذ المركز ستة برامج إدارية خلال التدريب الصيفي الذي نفذته وزارة التعليم في صيف 1439هـ، بالشراكة مع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وهي كالتالي:

-برنامج قيادة التغيير: يسعى القائد الناجح إلى اكتساب وإتقان المعارف والكفايات والاستراتيجيات اللازمة لإجراء التغيير الإيجابي وتطبيقها في عمله، فالعملية الإدارية ليست مجرد تسيير للأعمال، بل عملية قيادية شاملة تلهم وتحفز وتبعث الحماس والانتماء والإبداع والتفاني في العاملين، وبناءً على ذلك هدَفَ البرنامج إلى تنمية مهارات المتدربين التطبيقية في توظيف قيادة التغيير في المؤسسات التربوية عامة والمدارس خاصة (الفايز، A1439).

-برنامج تقويم الأداء المدرسي: يهدف تقويم الأداء المدرسي إلى رفع كفاءة الممارسين التربويين لممارسة تقويم الأداء المدرسي بكل أبعاده، من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية للتقويم المدرسي وأهدافه ومجالاته وأدوات تطبيقه ومداخله ومنهجيته والممارسات المحلية والدولية في تطبيقه على البيئة التعليمية، وبناءً على ذلك هدَفَ البرنامج التدريبي إلى رفع الكفاءة المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية في ممارسة تقويم الأداء بكل أبعاده (الداود، A1439).

-برنامج التنمية المهنية للقيادات: تسهم تنمية المهارات القيادية في الميدان التعليمي في اتساع الأفق لدى قائد المدرسة من خلال تطوير المعارف والمهارات، وتكوين نظرة شمولية للمهام والواجبات المناط بها، فتنمية القائد مهنيًا يعزّز من قدرته على رؤية سير العملية التربوية بشكل أوضح وفهمه لكل جزء فيها بشكل أدق، وبناءً على ذلك هدَفَ البرنامج التدريبي إلى رفع الكفاءة المهنية للقيادات المدرسية في عمليات التنمية المستدامة لكوادر المدرسة (الفايز، B1439).

-برنامج الاستثمار الأمثل لميزانية المدرسة: بما أن الميزانية المدرسية تمثل عبئاً على بعض القيادات المدرسية، ولوجود رغبة لدى البعض في إدارة واستثمار الميزانية بشكل أفضل؛ هدَفَ البرنامج التدريبي إلى تعريف المتدربين بكيفية إعداد واستثمار ميزانية المدرسة بشكل أفضل، وتم في هذه الدورة تناولُ نبذة مختصرة عن اقتصاديات التعليم من حيث المفهوم والنشأة ومصادر تمويل التعليم، مع التركيز على ميزانية المدرسة من حيث الإعداد والتطبيق والعوامل المؤثرة والتقويم، وفي الختام نوقشت التحديات التي تواجه تمويل التعليم (التويجري، A1439).

-برنامج صنع القرار: يعدُّ بعضُ علماء الإدارة صنعَ القرار بأنه جوهر العمل الإداري ولئيه، لذا في الغالب يعزى نجاح الإدارة إلى كفاءتها وقدرتها على صنع القرار، كما أن صنع القرار هو نقطة الانطلاق لجميع النشاطات والتصرفات التي تتم داخل المنظمة وخارجها، وبه يتم تحديد مكانة المنظمات والأفراد وقيمتها أو التقليل منها، وبناءً على ذلك هدَفَ البرنامج التدريبي إلى تعريف المتدرب بمفهوم صنع القرار، والخطوات العملية لصنع القرار التي تساعد على صناعة قرار تعليمي مميز بعد تجاوز العوائق المؤثرة (التويجري، B1439).

-تصميم البرامج التدريبية: التدريب عملية تعليمية غير تقليدية تتحى إلى اكتساب المهارات وتطبيقها، وتحديث المعارف وتطويرها، وتكوين الاتجاهات الإيجابية لدى المستفيدين، فالتدريب يتميز بأنه عملية مخططة ومنظمة وموجهة وهادفة، وبناءً على ذلك هدَفَ البرنامج التدريبي إلى امتلاك المتدرب القدرة على تصميم برنامج تدريبي بمنهجية علمية (الداود، B1439).

ومن الدراسات السابقة التي تناولت التطوير المهني؛ دراسة السويري (2014) التي هدفت إلى تحديد مدى إسهام برامج التدريب الإداري في تحقيق التنمية المهنية فيما يتعلق بالقيادة والتخطيط وتحسين الأداء مع تقديم مقترحات تطويرية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (130) مديرًا ومديرة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: مساهمة البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية في مجال القيادة وتحسين الأداء بدرجة مرتفعة، وبدرجة متوسطة في مجال التخطيط، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الدراسة.

وركزت دراسة حدال (1435) على التعرف على واقع التدريب الإداري (أداء المدربين، والحقيبة التدريبية، والوسائل السمعية والبصرية المستخدمة، والبيئة التدريبية المادية، ومواءمة الحاجات التدريبية للمتدربات، ومدى مواكبة الاتجاهات الحديثة للتدريب) ومعوقات التدريب لمنسوبات التعليم العام الإداريات في القطاعين العام والخاص، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (315) متدربة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن التدريب الإداري يتسم بتقييم عالٍ ورضا مرتفع، وأن مستوى أداء المدربات كان عاليًا، وأن البيئة التدريبية المادية مناسبة وجيدة، وأن التدريب يواكب الاتجاهات الحديثة بالتدريب ويلبي الحاجات التدريبية للمتدربات. كما توصلت إلى وجود عدد من معوقات التدريب كقلة البرامج التدريبية المتاحة، وعدم تفرغ المتدربات لحضور التدريب.

وسعت دراسة موسى (2015) إلى التوصل إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، وتقديم تصور مقترح لتطويرها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (204) متدربًا، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن البرامج التدريبية المقدمة تلبي احتياجات المتدربين وتتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم، وأن بيئة التدريب مناسبة، وأن وقت البرنامج التدريبي مؤثر وهام بالنسبة للمتدربين.

وقام أبو كريم (2016) بدراسة هدفت إلى تقويم برامج الدورات التدريبية التي تعقد في مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين، والتعرف على المقترحات الضرورية لتطوير برامج الدورات التدريبية من خلال المقابلة الشخصية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الملحقين في البرامج التدريبية التي قدمها مركز تدريب القيادات التربوية وعددهم (88) متدرِّبًا، وبلغت نسبة الاستجابة (96,25%) بواقع (77) استجابة. كما تم مقابلة (10) من المتدربين بالبرنامج. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: حصول (31) فقرة على مستوى عالٍ، و(5) فقرات على مستوى متوسط، وعدم حصول أي فقرة على مستوى متدنٍ، كما توصلت الدراسة إلى عدد من المقترحات التطويرية، أهمها: الاستمرار بتقديم البرامج التدريبية، وتنوع أساليب التقويم، ومشاركة المتدربين لتخطيط البرامج التدريبية.

وأجرى الشمري (2016) دراسة هدفت إلى تحديد تطوير برامج التنمية المهنية للقيادات المدرسية من خلال تحديد الرؤية المستقبلية في ضوء الاتجاهات العالمية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتحليل واستقراء الأدبيات السابقة كأدوات لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: يجب أن تشمل الرؤية المستقبلية مرحلتي التخطيط والتنفيذ، وأن الاستفادة من التجارب العالمية ستضفي أثرًا على تطوير هذه برامج التنمية المهنية للقيادات المدرسية، كما توصلت الدراسة إلى أهمية إنشاء وحدة متخصصة في تخطيط ومتابعة وتقييم هذه البرامج على جميع المستويات المحلية والمركزية.

وهدفت دراسة الفايز (2016) إلى معرفة درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي قدمها مركز تدريب القيادات التربوية التابع لكلية التربية في جامعة الملك سعود مع تقديم مقترحات لتطوير هذه البرامج، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (130) متدرِّبًا من الملحقين في البرامج التدريبية التي قدمها مركز تدريب القيادات التربوية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: رضا المتدربين بدرجة عالية عن حلقات النقاش أثناء التدريب والمرونة التي تُنقَد فيها البرامج، وتقبل آرائهم حول موضوعات البرنامج وخبرات المدرسين والقاعات التدريب والزمن اللازم لتنفيذ البرنامج.

وقام Altuwaijri (2016) بدراسة هدفت إلى تطوير برامج تدريب مديري المدارس في المملكة العربية السعودية، والاستفادة من التجارب الدولية في مجال تدريب القيادات التربوية وخصوصاً تجربة الولايات المتحدة الأمريكية (ولاية إلينوي)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث تحليل المحتوى من خلال أربعة محاور رئيسية: متطلبات عامة، والتدريب، والمواد الدراسية، وأعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود تشابه كبير بين برامج التدريب في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية من ناحية الاهتمام بتطوير المهارات القيادية لمديري المدارس، في حين كان هناك اختلاف بين البرامج السعودية والأمريكية في كون البرامج السعودية تطويرية، والبرامج الأمريكية تأهيلية، وأن البرامج السعودية موحدة، والبرامج الأمريكية متنوعة.

وأجرى أصرف (2017) دراسة هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير برامج التدريب على الإبداع الإداري وتقديم رؤية تطويرية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (102) موظفًا. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود مستوى مرتفع من أداء العمل والعمل الجماعي ورضا المشاركين والمعارف المكتسبة لدى الموظفين، كما كان مستوى الإبداع الإداري عند العاملين مرتفعًا.

وهدف دراسة بهزادي (2017) إلى التعرف على كيفية تطوير برامج تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية بدولة الكويت، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي واستقراء الأدبيات السابقة كأدوات لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها، ما يلي: وجود قصور في تدريب القيادات التعليمية مما أدى إلى عدم مواكبة التغيرات الحديثة، وعدم اتباع الأساليب الحديثة في التدريب القائم والتركيز على الجوانب النظرية بشكل أكبر، ووجود نقص في الاهتمام بتدريب القيادات التعليمية وعدم تشجيعهم على الالتحاق بهذه البرامج التدريبية.

وأجرى ولد آده (2017) دراسة هدفت إلى بناء تصور لتطوير عملية تدريب القيادات المدرسية في مدارس المرحلة الثانوية بدولة موريتانيا وفق نظريات الفكر الإداري المعاصر واحتياجاتهم التدريبية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من (30) مديرًا. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود نقص وثغرات في برامج تدريب القيادات المدرسية بسبب أن البرامج لم تُبنَ على احتياج تدريب صحيح، وأن البرامج التدريبية لا بد أن تلبّي احتياجات المتدرّبين الإدراكية والإنسانية والفنية والخاصة؛ حتى تؤتي الهدف المنشود منها.

ومن الدراسات الأجنبية دراسة (Ni, Hollingworth, Rorrer, & Pounder 2017) التي هدفت إلى تحليل الأبحاث العلمية المحكمة المنشورة في خمسة مجالات متخصصة في الإدارة التربوية في الفترة 2007-2015، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثين تحليل المحتوى كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (52) بحثاً. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن الأبحاث قدمت تغذية راجعة مفيدة لتطوير برامج إعداد القيادات المدرسية، وهذه فرصة لمنظمات الاعتماد وصناع القرار للاستفادة منها في بناء تطوير البرامج ومعايير القائمة، وبناء برامج ومعايير جديدة، كما أنها تقدم للمستفيدين من هذه البرامج معلومات قيمة.

وسعت دراسة أبو الوفا وحسين (2018) للتعرف على التوجهات الاستراتيجية لتدريب القيادات التربوية من خلال تنمية المهارات الإدارية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي واستقراء الأدبيات السابقة كأدوات لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: ضرورة مواكبة التشريعات الإدارية للمستجدات الحديثة والكشف عن المواهب الخلاقة والطاقات الكامنة، وأن التدريب هو الوسيلة الأكثر فاعلية لتنمية مهارات القوى البشرية.

وهدف دراسة السبيعي (2018) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لقيادات التعليم في مدارس تطوير بمدينة تبوك، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (155) مديراً ووكيلاً. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: موافقة عينة الدراسة على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية بدرجة متوسطة، ووافقتهم على الاحتياجات التدريبية في المجال المهني والفني بدرجة عالية، ووافقتهم على الاحتياجات التدريبية في المجال التقويم الذاتي والشراكة المجتمعية بدرجة متوسطة.

مشكلة الدراسة

لتعدد وتفاوت الجهات المنفذة لبرامج التدريب في المملكة العربية السعودية، وتتنوع البرامج المقدمة من هذه الجهات، وحاجة الإداريين الجدد لبرامج تأهيلية نوعية، وحاجة الإداريين على رأس العمل لبرامج نوعية تطويرية لمواكبة المستجدات الحديثة، ولتقويم برامج التدريب الإدارية القائمة لكي توتي الهدف المنشود منها وتقوم بالمهام المناطة بها على الوجه الأكمل كما أوصى بذلك دليل التدريب الصادر من وزارة الخدمة المدنية السعودية (1398)، وتوصلت إليه الدراسات والأبحاث والكتب (ماكسويل، 2009؛ A؛ السويدي، 2014؛ أبوكريم، 2016؛ السعود وحسنين، 2016؛ الفايز، 2016؛ السبيعي، 2018)؛ تكونت مشكلة البحث:

رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية - جامعة الملك سعود.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة بشكل رئيس إلى تجويد أداء المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود، وتحسين الدورات الإدارية التربوية القصيرة التي يقدمها المركز من خلال التعرف على رضا المتدربين عن البرامج التدريبية والمدربين والحقائب التدريبية والبيئة التدريبية و المقترحات التطويرية التي يمكن أن تسهم في فعالية أداء الدورات الإدارية التربوية.

أسئلة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة؛ صيغت ثلاثة أسئلة للدراسة، وهي:

- ما درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود؟
- ما مقترحات تطوير الدورات الإدارية التربوية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابة أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة- الدورات التدريبية- المؤهل)؟

أهمية الدراسة

- تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية إعداد وتأهيل وتطوير القيادات في الميدان التربوي، وأثر هذا على العملية التربوية والتعليمية؛ لذا تظهر أهمية الدراسة من عدة جوانب:
- أن الدراسة تتناول دراسة إحدى العمليات الإدارية الهامة في مجال الإدارة التعليمية، وهي عملية التأهيل والتطوير والتدريب أثناء الخدمة.
- ندرة الدراسات المحلية التي تناولت الدورات الإدارية التربوية القصيرة.
- أن الدراسة تقدم لصناع القرار في التنمية المهنية صورة واضحة عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة ورضا المتدربين عنها، مع تقديم مقترحات تطويرية تعزّز من فاعلية البرامج.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على التعرف على رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي قدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بجامعة الملك سعود بالشراكة مع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في التدريب الصيفي 1439هـ لوزارة التعليم.

المصطلحات الأساسية

الدورات التدريبية: "البرنامج الذي يهدف إلى رفع كفاية الموظف بدرجة تمكنه من أداء واجبات العمل على أكمل وجه" (وزارة الخدمة المدنية، 1424).

المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية: بيت خبرة رائد في التطوير التربوي والتنمية المهنية يتبع لكلية التربية بجامعة الملك سعود، تم إنشائه عام 1434 (التدريب الصيفي، 1440).

ويعرف الباحث الدورات التدريبية الإدارية التربوية الصيفية إجرائياً: بالبرامج الإدارية التي صُممت للتأهيل والتطوير في الجوانب الإدارية من قبل أعضاء هيئة التدريس المتعاونين مع المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية -جامعة الملك سعود في صيف 1439هـ بالشراكة مع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وعددها ستة برامج: قيادة التغيير/ تقويم الأداء المدرسي/ التنمية المهنية للقيادات/ الاستثمار الأمثل لميزانية المدرسة/ صنع القرار/ تصميم البرامج التدريبية.

منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يسعى إلى وصف الظاهرة كما هي من خلال استجواب مجتمع الدراسة، وتم اختيار هذا المنهج لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المتدربين في الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي قدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بالشراكة مع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وعددهم: 147 متدرّباً، تم توزيع استبانة الدراسة عليهم، وحصل الباحث على (138) استجابة، وهذا يعادل 94% من مجتمع الدراسة، وتظهر الجداول التالية توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (1). توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية

النسبة	العدد	الفئة
18.1	25	أقل من 5 سنوات
40.6	56	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
41.3	57	10 سنوات فأكثر
100	138	المجموع الكلي

من الجدول (1) يتبيّن أن 81.9% من مجتمع الدراسة يمتاز بخبرته التعليمية التي لا تقل عن خمس سنوات، وهذا مؤشر جيد يستدل به على رغبة المتدربين باختلاف سنوات الخبرة لديهم على تطوير أنفسهم مهنيّاً.

جدول (2). توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية

النسبة	العدد	الفئة
36.2	50	3 دورات فأقل
14.5	20	من 4 إلى 6 دورات
49.3	68	7 دورات فأكثر
100	138	المجموع الكلي

من الجدول (2) يتبين أن 36.2% من مجتمع الدراسة التحق بأقل من 3 دورات، بالرغم من أن المتدربين الذين خبرتهم تقل عن خمس سنوات 18.1% من مجتمع الدراسة، وهنا تساؤل مهم لصناع القرار التربوي والباحثين: ما أسباب تأخر التحاق بعض المتدربين في برامج التطوير المهني؟

جدول (3). توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	العدد	الفئة
69.6	96	بكالوريوس
30.4	42	دراسات عليا
100	138	المجموع الكلي

من الجدول (3) يتبين أن 30.4% من مجتمع الدراسة حاصل على مؤهل أعلى من المؤهل المطلوب لمهنة التعليم، وهذا يدل على حرص المتدربين على تطوير أنفسهم مهنيًا.

جدول (4). توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورة التدريبية

النسبة	العدد	الفئة
13.8	19	قيادة التغيير
24.6	34	تقويم الأداء المدرسي
10.9	15	التممية المهنية للقيادات
11.6	16	الاستثمار الأمثل لميزانية المدرسة
13	18	صنع القرار
26.1	36	تصميم البرامج التدريبية
100	138	المجموع الكلي

من الجدول (4) يتبين أن هناك تفاوتاً في عدد المتدربين في البرامج التدريبية، وهذا يرجع إلى أن جميع البرامج نُفذت مرة واحدة خلال فترة الصيف عدا برنامجي "تقويم الأداء المدرسي" و"تصميم البرامج التدريبية"؛ إذ تم تكرارهما مرتين، وعلى هذا تكون أعداد المتدربين في القاعة لجميع البرامج ما بين 15 و 19 متدرباً، وهذا عدد مناسب للمتدربين داخل القاعة التدريبية.

أداة الدراسة

بناءً على أهداف الدراسة وأسئلتها، وبعد مراجعة أدبيات الدراسة؛ تم تصميم أداة الدراسة، وهي عبارة عن استبانة تتضمن قسمين؛ القسم الأول: يتكون من البيانات الشخصية للمتدرب: (الجنس، وعدد الدورات التدريبية، والمؤهل العلمي، والخبرة، والدروة التدريبية).

القسم الثاني: يتكون من محوري الدراسة، وتم صياغتها وفق أسئلة الدراسة على النحو التالي:

المحور الأول: درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود، ويشتمل على 22 عبارة تتم الإجابة عليها وفق الاستجابات المحتملة التالية: (عالية- متوسطة- منخفضة- غير موافق).

المحور الثاني: مقترحات تطوير الدورات الإدارية التربوية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود، ويشتمل على سؤال مفتوح لمعرفة المقترحات تجاه البرامج التدريبية والمدرسين والبيئة التدريبية.

صدق أداة الدراسة وثباتها

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

بعد بناء الاستبانة بصورتها الأولية قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة الأكاديمية والبحثية والميدانية؛ لمعرفة ملاحظاتهم ومقترحاتهم التطويرية حول أداة الدراسة وعباراتها من حيث وضوح العبارات وسلامة صياغتها، وارتباط كل عبارة بالمحور، ومدى تحقيق هذه العبارات لأهداف الدراسة وأسئلتها. ثم بعد تحكيم الاستبانة أجرى الباحث عدداً من التعديلات والمقترحات التطويرية التي أشار إليها المحكمون.

صدق الاتساق الداخلي "الثبات"

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، إذ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5). معاملات ارتباط بيرسون لعبارات "المحور الأول" الخاص بدرجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية

م	معامل الارتباط بالمحور	م	معامل الارتباط بالمحور
1	** .098	12	** .102
2	** .138	13	** .113
3	** .111	14	** .103
4	** .065	15	** .104
5	** .092	16	** .098
6	** .093	17	** .077
7	** .075	18	** .097
8	** .153	19	** .109
9	** .128	20	** .264
10	** .139	21	** .084
11	** .087	22	** .078

يتضح من الجدول (5) أن جميع عبارات الاستبانة في المحور الأول الخاص بدرجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية - جامعة الملك سعود ترتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وبهذه النتيجة فأداة الدراسة ذات صدق في الاتساق الداخلي.

ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ Cronbach'a Alpha؛ للتأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال عينة استطلاعية مكونة من (40) متدرّباً، وبلغ معامل الثبات لهذه العينة الاستطلاعية (0.849) مما يشير إلى أن أداة الدراسة ذات ثبات مناسب.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة

بعد إدخال البيانات إلكترونياً تم معالجتها إحصائياً وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك من خلال عدد من الأساليب الإحصائية:

- ترميز وإدخال البيانات.

- تحديد طول خلايا المقياس: (عالية 4 - 3.26) (متوسطة 3.25 - 2.51) (منخفضة 2.50 - 1.76) (غير موافق 1.75 - 1).
- حساب التكرارات والنسب المئوية.
- حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبانة.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه (One - Way ANOVA).
- اختبار T Test.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

السؤال الأول:

ما درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية - جامعة الملك سعود؟ للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باستخراج عدد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة وترتيبها تنازلياً، الجدول رقم (6) يوضح ذلك:

جدول (6). التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيباتها لعبارات الصفات المكونة

لنموذج القدوة

م	العبارة	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة	غير موافق		
1	المدرّب متمكّن علمياً من المادة التدريبيّة.	112	23	3	0	3.790	7
		81.2	16.7	2.2	0.0		
2	المدرّب يمتلك مهارات تدريبيّة متنوّعة.	106	26	6	0	3.725	11
		76.8	18.8	4.3	0.0		
3	المدرّب يقدّم أفكاراً إبداعية.	96	34	7	1	3.630	15
		69.6	24.6	5.1	.7		
4	المدرّب يستخدم التقنيّات الحديثة.	105	28	4	1	3.717	12
		76.1	20.3	2.9	.7		
5	المدرّب يراعى الفروق الفردية بين المتدريّن.	99	32	7	0	3.667	13
		71.7	23.2	5.1	0.0		
6	المدرّب يربط بين الجانب النظري والعملية.	111	23	2	0	3.775	9
		80.4	16.7	2.9	0.0		
7	المدرّب يتقبّل وجهات النظر.	122	14	2	0	3.870	4
		88.4	10.1	1.4	0.0		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				العبرة	م
			غير موافق	منخفضة	متوسطة	عالية		
14	0.5960	3.667	1	6	31	100	ت	8
			.7	4.3	22.5	72.5	%	
18	0.5676	3.551	0	5	52	81	ت	9
			0.0	3.6	37.7	58.7	%	
17	0.5780	3.572	0	6	47	85	ت	10
			0.0	4.3	34.1	61.6	%	
19	0.6644	3.514	1	10	44	83	ت	11
			.7	7.2	31.9	60.1	%	
22	0.7034	3.428	3	8	54	73	ت	12
			2.2	5.8	39.1	52.9	%	
20	0.6422	3.500	2	5	53	78	ت	13
			1.4	3.6	38.4	56.5	%	
21	0.7065	3.471	1	14	42	81	ت	14
			.7	10.1	30.4	58.7	%	
8	0.5368	3.783	2	2	20	114	ت	15
			1.4	1.4	14.5	82.6	%	
10	0.5026	3.739	1	1	31	105	ت	16
			.7	.7	22.5	76.1	%	
6	0.5062	3.812	2	1	18	117	ت	17
			1.4	.7	13.0	84.8	%	
1	0.4018	3.920	0	2	5	131	ت	18
			0.0	1.4	3.6	94.9	%	
16	0.8243	3.601	7	9	16	106	ت	19
			5.1	6.5	11.6	76.8	%	
5	0.5010	3.862	0	3	10	125	ت	20
			0.0	2.2	7.2	90.6	%	
3	0.4630	3.891	2	2	5	129	ت	21
			1.4	1.4	3.6	93.5	%	
2	0.4470	3.891	2	1	7	128	ت	22
			1.4	.7	5.1	92.8	%	
3.699			المتوسط الحسابي					
0.556			الانحراف المعياري					

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات محور رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية جاءت متفاوتة ما بين متوسط حسابي (3.92) ومتوسط حسابي (3.42) وبمتوسط عام (3.70)، مما يشير إلى أن درجة رضا المتدربين عالية على جميع عبارات أداة الدراسة، وهذا يتفق مع عدد من الدراسات التي توصلت إلى أن متوسط رضا المتدربين بشكل عام كان بدرجة عالية كدراسة أبو كريم (2016)، ودراسة البستنجي (2011)، ودراسة الشعبي (2012)، ودراسة الفايز (2016).

وجاءت أعلى ثلاث عبارات كالتالي:

- أعلى عبارة كانت "منسوبو المركز يحترمون المتدربين: بمتوسط حسابي (3.92)، ويستنتج من ذلك أن منسوبي المركز لديهم الخبرة الكافية في إدارة الدورات التدريبية، وتقديم الدعم والمساندة للمتدربين بطريقة تليق بهم. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة البابطين (2018) التي توصلت إلى وجود احترام متبادل بين المتدربين وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، ودراسة الشعبي (2012) التي توصلت إلى اهتمام إدارة المركز بالمتدربين وتنظيم العمل وسهولة التواصل معهم والاهتمام بشكاويهم والعمل على حلها بصورة سريعة، ودراسة الفايز (2016) التي توصلت إلى تعاون موظفي المركز مع المتدربين وسهولة التواصل معهم.
- عبارة "فترة الاستراحة بين الجلسات التدريبية كافية" حصلت على أعلى ثاني عبارة بمتوسط حسابي (3.89)، وهذا يدل على أن فترة استراحة المتدربين كان متلائمة مع الجلسات التدريبية، ولم يكن هناك تغليب لأحدهما على الآخر. وهذا يتفق مع دراسة الشعبي (2016) التي توصلت إلى تنفيذ البرامج وفق المواصفات التدريبية.
- عبارة "المتدربون يحظون بضيافة خلال فترة التدريب" حصلت على ثالث أعلى عبارة بمتوسط حسابي (3.89)، وهذا يعكس اهتمام منسوبي المركز بتقديم الخدمات المساندة للمتدربين، وتهيئة البيئة المناسبة والجاذبة لهم، وهذا يتفق مع دراسة الشعبي (2012) التي توصلت إلى توفر أماكن جيدة ومهيأة للاستراحة، وتختلف مع دراسة الفايز (2016) التي توصلت إلى أن رضا المتدربين عن الاستراحة كان بدرجة متوسطة، وهذا الاختلاف قد يعزى لاختلاف طبيعة البرامج التدريبية، فالبرامج في دراسة الفايز قدمت خلال فصل دراسي، بينما البرامج في هذه الدراسة قدمت خلال ثلاثة أيام لكل برنامج.

وكانت أقل ثلاث عبارات، كالتالي:

- أقل عبارة كانت "الحقبة التدريبية تلبي احتياجات المتدربين" بمتوسط حسابي (3.42)، وبالرغم من أن هذه العبارة أقل عبارات أداة الدراسة في الرضا إلا أنها لا تزال بدرجة عالية، وهذا يدل على أن بناء وتصميم الحقائق التدريبية كان مناسباً للاحتياجات التدريبية للمتدربين، وهذا يتفق مع دراسة أبو كريم (2016) التي توصلت إلى أن البرامج وأنشطتها تتسجم مع أهداف المتدربين وتلبي احتياجاتهم التدريبية، ودراسة يونس (2015) التي توصلت إلى مناسبة المحتوى التدريبي لاحتياجات المتدربين، وتختلف مع دراسة البستنجي (2011) ودراسة عون (2016) اللتين توصلتا إلى أن تلبية البرامج للاحتياج التدريب كان بدرجة متوسطة، وهذا الاختلاف قد يعزى لاختلاف معدي الحقائق التدريبية ومحكميها، فالحقائب التدريبية في هذه الدراسة تم اعتمادها من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي.
- حصلت عبارة "الحقبة التدريبية تساعد على النمو المهني للمتدربين" على ثاني أقل عبارة بمتوسط حسابي (3.47)، وبالرغم من أن هذه العبارة من أقل العبارات إلا أنها لا تزال درجة رضا المتدربين عنها عالية، وهذا يدل على جودة وفاعلية الحقائق التدريبية المقدمة من المركز وتلبيتها لاحتياجات المتدربين، وهذا يتفق مع دراسة أبو كريم (2016) التي توصلت إلى أن محتوى البرنامج يترك أثراً في المتدربين ويعزز الدور القيادي والإبداعي لديهم، ودراسة البستنجي (2011) التي توصلت إلى أن المدرب ينمي المهارات لدى المتدربين، ودراسة الشعبي (2012) التي توصلت إلى أن البرامج تقدم بدقة عالية، ودراسة يونس (2015) التي توصلت إلى مساعدة البرامج التدريبية المتدربين على النمو المهني.
- وحصلت عبارة "الحقبة التدريبية تواكب التطورات التعليمية الحديثة" على ثالث أقل عبارة بمتوسط حسابي (3.50)، وبالرغم من أن هذه العبارة من أقل العبارات إلا أنها لا تزال درجة رضا المتدربين عنها عالية، وهذا يدل على أن إعداد الحقائق التدريبية يواكب المستجدات في الميدان التربوي، وهذا يتفق مع دراسة أبو كريم (1437) التي توصلت إلى أن البرنامج التدريبي ينسجم مع الاتجاهات الحديثة في التخصص، وأن نواتج تعلم البرنامج ملائمة للمواصفات المهنية التخصصية، ودراسة البستنجي (2011) التي توصلت إلى أن المحتوى التدريبي يتصف بالحدثة والتطوير، ودراسة الشعبي (2012) التي توصلت إلى امتلاك المدربين المعارف والمهارات اللازمة، ودراسة يونس (2015) التي توصلت إلى تميز المحتوى التدريبي بالحدثة وملائمته لمتطلبات العصر، وتختلف مع دراسة الفايز (2016) ودراسة الفايز (2017) اللتين توصلتا إلى أن مواكبة البرامج للمستجدات العلمية الحديثة كان بدرجة متوسطة، وهذا يعزى لاختلاف البرامج التدريبية في هذه الدراسة صممت واعتمدت في نفس العام، بينما في الدراسات التي اختلفت معها صممت واعتمدت من سنوات ويتم تحديثها عند الحاجة.

السؤال الثاني:

ما مقترحات تطوير الدورات الإدارية التربوية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود؟ للإجابة عن هذا التساؤل تضمنت أداة الدراسة سؤالاً مفتوحاً موجهاً لمتدربي المركز، وقام الباحث بقراءة تلك المقترحات واستخراج تكراراتها وترتيبها بحسب تكرار ذكرها، وتلخصت أهم هذه المقترحات في الجدول (7).

جدول (7). التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيباتها لمقترحات تطوير الدورات الإدارية التربوية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية

م	العبارة	عدد التكرارات
1	استثمار خبرات المتدربين	73
2	مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين	61
3	تدعيم الجانب النظري بأمثلة عملية	58
4	تحفيز المتدربين للمشاركة	52
5	توزيع الموضوعات بشكل متوازن	47
6	تنوع الأساليب والأدوات التدريبية	37

يتضح من الجدول (7) تنوع مقترحات عينة الدراسة لتطوير الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، ونظرًا لكثرتها وتنوعها تم الاختصار على المقترحات التي حصلت على أعلى تكرار بواقع (35) تكرارًا فأعلى أي لا تقل عن (25%) التي بلغ عددها (6) مقترحات، تم ترتيبها بحسب حصولها على عدد التكرارات، على النحو التالي:

- "استثمار خبرات المتدربين" حصل على أعلى تكرار في مقترحات عينة الدراسة بواقع (73) تكرارًا، أي (53%) من عينة الدراسة، وهذا هو المقترح الوحيد الذي حصل على أعلى من (50%) من تكرارات عينة الدراسة، ويؤيد هذا المقترح دراسة البابطين (2018) التي توصلت إلى أن ربط التنفيذ بالخبرات السابقة كان بدرجة متوسطة، ودراسة البستجي (2011) التي توصلت إلى أن استعانة المدرب بخبرات وتجارب المتدربين كان بدرجة متوسطة، ودراسة الفايز (2016) التي توصلت إلى الأخذ بالخبرات القيادية السابقة للمتدربين كان بدرجة متوسطة، وهذا المقترح يدل على رغبة المتدربين في توظيف خبراتهم المتنوعة وخبرات زملائهم المتدربين بما يحقق أهداف البرنامج التدريبي، وتم اقتراح أكثر من طريقة لتوظيف هذه الخبرات من خلال الأنشطة والتدريبات وتوزيع المتدربين على مجموعات النقاش.

- "مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين" حصل على أعلى ثاني مقترح بواقع (61) تكرارًا، أي (44%) من عينة الدراسة، ويؤيد هذا المقترح دراسة البابطين (2018) التي توصلت إلى أن التنوع في استخدام أساليب التقويم والتدريس كان بدرجة متوسطة، ودراسة البستنجي (2011) التي توصلت إلى أن مراعاة الحاجات الأساسية للمتدربين كان بدرجة متوسطة، ودراسة الفايز (2016) التي توصلت إلى أن مناسبة البرنامج لقدرات المتدربين كان بدرجة متوسطة، ودراسة الفايز (2017) التي توصلت إلى أن مناسبة عمق البرنامج التدريبي لمستويات المتدربين وقدراتهم كان بدرجة متوسطة، وهذا المقترح يدل على شعور المتدربين بوجود تفاوت بين المتدربين في الدورة التدريبية من حيث خلفيتهم السابقة وقدراتهم، وهذا قد يؤثر على الجو العام للدورة التدريبية، لحل هذه المشكلة اقترح بعض عينة الدراسة بتوزيع المتدربين وفق معايير واشتراطات مسبقة لضمان تجانس الملتحقين في البرنامج التدريبي الواحد.

- "تدعيم الجانب النظري بأمثلة عملية" كان هو أعلى ثالث مقترح بواقع (58) تكرارًا، أي (42%) من عينة الدراسة، ويؤيد هذا المقترح دراسة البستنجي (2011) التي توصلت إلى أن محتوى البرنامج يركز على الجانب النظري في التدريب بدرجة عالية، ودراسة الفايز (2017) التي توصلت إلى أن تركيز المدربين على الجوانب التطبيقية كان بدرجة متوسطة، ويخالف هذا المقترح دراسة أبو كريم (2016) التي توصلت إلى أن التدريب النظري والعملي كان بدرجة عالية، وقد يعزى هذا الاختلاف بسبب أن الدورات في دراسة أبو كريم (2016) يتم تطبيقها خلال فصل دراسي، والدورات في هذه الدراسة يتم تطبيقها خلال ثلاثة أيام، وهذا المقترح يبين حرص المتدربين في تطبيق الجانب النظري من خلال ممارسات عملية بشكل مباشر وتحت إشراف من المدرب؛ لضمان جودة التطبيق والاستفسار المباشر عن المشكلات التي قد تنتج أثناء التطبيق.

- السؤال الثالث:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابة أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة- الدورات التدريبية- المؤهل) حول درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود؟

جدول (8). نتيجة اختبار One Way Anova لدلالة الفروق بين متوسط أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	147.821	2	73.910	1.536	0.219
داخل المجموعات	6496.585	135	48.123		
المجموع	6644.406	137			

يبين الجدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد عينة الدراسة حول درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، إذ بلغت قيمة ف (1.536) عند مستوى دلالة (0.219) وهي أكبر من مستوى (0.05)، وهذا يدل على أن الفرق بين عينة الدراسة العائد لمتغير سنوات الخبرة لم يؤثر على إجاباتهم وأن هناك تشابهه وتوافق بينهم.

جدول (9). نتيجة اختبار One Way Anova لدلالة الفروق بين متوسط أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	161.008	2	80.504	1.676	0.191
داخل المجموعات	6483.398	135	48.025		
المجموع	6644.406	137			

يبين الجدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد عينة الدراسة حول درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، إذ بلغت قيمة ف (1.676) عند مستوى دلالة (0.191) وهي أكبر من مستوى (0.05)، وهذا يدل على أن الفرق بين عينة الدراسة العائد لمتغير الدورات التدريبية لم يؤثر على إجاباتهم وأن هناك تشابهه وتوافق بينهم.

جدول (10). نتيجة اختبار T Test لدلالة الفروق بين متوسط أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
بكالوريوس	96	81.3333	7.04820	0.112	80.326
دراسات عليا	42	81.4762	6.85116		

يتضح من جدول (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد عينة الدراسة حول درجة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة ت (0.112) عند مستوى دلالة (80.326) وهي أكبر من مستوى (0.05)، وهذا يدل على أن الفرق بين عينة الدراسة العائد لمتغير المؤهل العلمي لم يؤثر على إجاباتهم وأن هناك تشابهه وتوافق بينهم.

أبرز النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها:

- حصول جميع عبارات أداة الدراسة على رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود بدرجة عالية.
- اقترح المتدربون عدداً من المقترحات لتطوير الدورات الإدارية التربوية الصيفية القصيرة التي يقدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية بكلية التربية- جامعة الملك سعود، من أبرزها: استثمار خبرات المتدربين، ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، وتدعيم الجانب النظري بأمثلة علمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة (سنوات الخبرة- الدورات التدريبية- المؤهل).

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بعدد من التوصيات لزيادة رضا المتدربين عن الدورات الإدارية التربوية، وهي:

- زيادة الاهتمام بإعداد الحفائب التدريبية، وبناءها على أسس علمية، وتلبيتها للاحتياجات التدريبية الميدانية، والتأكد من أنها تسهم على النمو المهني والمستقبلي للمستفيدين وفق رؤية المملكة 2030 وتطلعات وزارة التعليم والتغيرات الحديثة في التخصص.
- تنوع أساليب وأدوات التدريب، وعدم الاقتصار على بعضها؛ لأن ذلك قد يقلل من دافعية المتدربين.
- الاهتمام بالبيئة التدريبية، فالبيئة التدريبية عنصر أساس لراحة المتدرب وعطائه، ومؤثر على تأقلمه وتفاعله مع المدرب والدورة التدريبية والمتدربين.
- استثمار خبرات المتدربين في تصميم الدورات التدريبية وتحديد الاحتياجات والفجوة التدريبية للمتدربين.
- مراعاة الفروق الفردية بينهم، والسعي إلى تجانس المتدربين وتقديم دورات تدريبية تسهم في تلبية احتياجات المتدربين على حسب قدراتهم وإمكانياتهم، فبعض المتدربين لديه خلفية علمية أو خبرة ميدانية تتطلب عدم الإسهام في التفاصيل، والبعض قد يحتاج إلى شرح مفصل؛ لأنه لا يحسن أساسيات التخصص.
- التأكيد على الموازنة بين الجانب النظري والتطبيق العملي، فلكل واحد منهما مغزى وهدف يحسن بالمتدرب إتقانه وفهمه، لكن حينما يطغى أحد الجانبين على الآخر قد لا يتحقق هدف الدورة التدريبية.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

في ضوء الدراسة وأهدافها والنتائج التي توصلت إليها، يقترح الباحث إجراء عدد من الدراسات والبحوث التي قد تسهم في تطوير برامج التطوير المهني في المملكة العربية السعودية:

- رضا المتربين عن الدورات الإدارية التربوية التي يقدمها المركز الوطني للتطوير المهني التعليم ومراكز التدريب في إدارات التعليم.
- تحليل كفاءة الدورات الإدارية التربوية التي يقدمها المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومراكز التدريب في إدارات التعليم.
- فاعلية الدورات الإدارية التربوية التي يقدمها المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومراكز التدريب في إدارات التعليم.
- أثر الدورات الإدارية التربوية التي تقدمها الجامعات السعودية على أداء القيادات التعليمية.
- علاقة الدورات الإدارية التربوية التي يقدمها المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومراكز التدريب في إدارات التعليم في تحقيق النمو المهني لدى القيادات التعليمية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو الوفا، جمال محمد؛ وحسين، سلامة عبدالعظيم. (2018). التوجهات الاستراتيجية لتدريب القائد التربوي "نظرة عصرية ورؤية تحليلية". مجلة كلية التربية ببها، 1(114)، 497-520.

أبو كريم، أحمد فتحي. (2016). تقويم برامج مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. مجلة العلوم التربوية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 5، 293-456.

إدارة تدريب تعليم الرياض. (1439). البرامج. من الموقع الإلكتروني <https://edu.moe.gov.sa/Riyadh/Departments/AffairsEducationalAssistant/EducationalTraining/Pages/default.aspx>

أرناندر، فريدريك. (2014). كلنا قادة. الرياض، السعودية: مكتبة جرير.

الأسدي، سعيد جاسم؛ المسعودي، محمد حميد؛ التميمي، هناء عبدالكريم. (2016). التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية. عمان، الأردن: الدار المنهجية.

أصرف، حامد جودت حامد. (2017). تأثير البرامج التدريبية على الإبداع الإداري لدى الموظفين في الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات العربية. الفكر الشرطي- الإمارات، 26(103)، 199-253.

البابطين، عبدالرحمن بن عبدالوهاب. (2018). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، 60، 17-43.

البيستنجي، محمود محمد. (2011). تقويم البرنامج التدريبي للإطار العام للمناهج والتقويم المبني على الاقتصاد المعرفي في محافظة الكرك - الأردن حسب نموذج بلوغ الأهداف لتايلر. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، 19، 1-76.

بهزادي. كلثوم حسين عوض. (2017). تطوير تدريب القيادات التعليمية في وزارة التربية بدولة الكويت في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. عالم التربية، 1(60)، 16-64.

التدريب الصيفي. (1440). البرامج التدريبية. من موقع التدريب الإلكتروني <https://str.t4edu.com/#/>

التويجري، أنس بن إبراهيم. (A1439). الاستثمار الأمثل لميزانية المدرسة. (حقيبة تدريبية). المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

- التويجري، أنس بن إبراهيم. (B1439). صنع القرار. (حقيبة تدريبية). المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- الجمهوري، شمسة بنت حمد بن علي. (2013). الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى، عمان.
- حدال، أمل عبد الرحمن ناصر. (1435). التدريب الإداري لمنسوبات التعليم العام في القطاعين العام والخاص دراسة ميدانية على الموظفات الإداريات بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- الداود، إبراهيم بن داود. (A1439). تقييم الأداء المدرسي. (حقيبة تدريبية). المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- الداود، إبراهيم بن داود. (B1439). تقييم الأداء المدرسي. (حقيبة تدريبية). المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- السبيعي. عايض عوضة رميح. (2018). الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في مدارس تطوير بمدينة تبوك. مجلة القراءة والمعرفة، 202، 85-107.
- السعود، راتب سلامة؛ حسنين، إبراهيم علي. (2016). التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية- اتجاهات معاصرة. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- السويدي، فلاح ضويحي. (2014). مدى إسهام برامج التدريب الإداري في التنمية المهنية للعاملين في الإدارات المدرسية بدولة الكويت. مجلة الثقافة والتنمية- مصر، 14(81)، 21-100.
- الشعبي، محمد الصغير. (2012). تقييم جودة الخدمات التدريبية المقدمة في معاهد ومراكز التدريب الخاصة بمدينة صنعاء من وجهة نظر المتدرّبين. مجلة الدراسات الاجتماعية-اليمن، 34، 279-335.
- الشمري. مشعان بن ضيف الله مقبل. (2016). تطوير برامج التنمية المهنية لقيادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية- جامعة أسيوط، 3(32)، 349-387.
- العواد، عبد العزيز بن محمد. (1431). قياس مستوى جودة الخدمات التدريبية في القطاع الأهلي بالمملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية على أكاديمية الجزيرة العالمية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- الغامدي، علي. (1427). الإشراف بين الواقع والمأمول. الرياض، السعودية: مكتبة العبيكان.

الفايز. فايز بن عبدالعزيز. (2016). رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 5(9)، 32-46.

الفايز. فايز بن عبدالعزيز. (2017). واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية. *مجلة رسالة التربية وعلم النفس*، 56، 71-88.

الفايز، فايز بن عبد العزيز. (A1439). التنمية المهنية للقيادات. (حقيبة تدريبية). المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الفايز، فايز بن عبد العزيز. (B1439). قيادة التغيير. (حقيبة تدريبية). المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

مارزانو، روبرت جاي؛ ووترز، تيموثي؛ ماكلتي، برايان إي. (2009). *القيادة المدرسية الناجحة*. الرياض، السعودية: مكتبة العبيكان.

ماكسويل، جون سي. (A2009). *أساسيات القيادة*. الرياض، السعودية: مكتبة جرير.

ماكسويل، جون سي. (B2009). *أساسيات الإعداد*. الرياض، السعودية: مكتبة جرير.

محمود، حمدي شاكر. (1427). *مهارات التدريب*. حائل، السعودية: دار الأندلس للنشر والتوزيع.

المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي. (1440). *أهداف المركز*. من الموقع الإلكتروني للمركز <https://ncepd.moe.gov.sa/ar/About/Pages/Goals.aspx>

معمار، صلاح صالح. (2010). *التدريب: الأسس والمبادئ*. عمان، الأردن: ديبونو للطباعة والنشر.

موسى، هاني محمد يونس. (2015). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. *مجلة المعرفة التربوية-الجمعية المصرية لأصول التربية بينها-مصر*، 3(5)، 391-315.

وزارة التعليم. (1437). *التعميم الوزاري لبرنامج خبرات برقم 371335543 وتاريخ 28 / 7 / 1437هـ*.

وزارة الخدمة المدنية. (1398). *لائحة التدريب في الخدمة المدنية*. الرياض: السعودية.

وزارة الخدمة المدنية. (1424). *دليل أحكام تدريب موظفي الخدمة المدنية*. الرياض: السعودية.

ولد آده، محمدين. (2017). تطوير عملية تدريب مديري مدارس التعليم الثانوي العام بموريتانيا على ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 18، 327-354.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Altuwaijri, Anas. (2016) *A comparison between saudi and american school principal preparation programs*. (Unpublished doctoral dissertation). Southern Illinois University Carbondale, USA.
- Duncan, H., Range, B., & Scherz, S. (2011). From professional preparation to on-the-job development: What do beginning principals need?. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 6(3), 1-20.
- Fuller, E., Young, M., & Baker, B. D. (2011). Do principal preparation programs influence student achievement through the building of teacher-team qualifications by the principal? An exploratory analysis. *Educational Administration Quarterly*, 47(1), 173-216.
- Ni, Y., Hollingworth, L., Rorrer, A., & Pounder, D. (2017). The evaluation of educational leadership preparation programs. *Handbook of research on the education of school leaders*, 285-308.
- Northhouse, P.G. (2001). *Leadership, theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Weiler, S. C., & Cray, M. (2012). Measuring Colorado superintendents' perceptions of principal preparation programs. *Educational Considerations*, 39(2), 66-76.