

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن الجامعية فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة

إعداد

احمد محمود لطفى المصرى*

أ.د محمد أحمد حسين ناصف د. محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

مقدمة:

يستند التقدم الحقيقى لأى مجتمع إلى مقومات إنسانية، ثقافية، إجتماعية، إقتصادية، وسياسية بالإضافة إلى توافر الخدمات الأساسية لأبناء الشعب، وفى مقدمتها الخدمات التعليمية، ويأخذ التعليم بدوره مكان الصدارة كأداة لتحقيق هذا التقدم، كما يعد التعليم من ركائز نهضة الأمم، فالدول التى تقدمت اهتمت بالتنمية البشرية التى عمادها إصلاح نظام التعليم والتدريب، وخطته، وأهدافه ومناهجه، لذا وضعت الدول العربية بصفه عامه التعليم على رأس أولوياتها باعتباره القاطرة التى تعبر بنا فى القرن الحادي والعشرين^(١). ويعتبر طلاب الجامعة العمود الفقرى للتطور والتحديث فهم يقعون فى قمة الهرم التعليمى فى المجتمع، ولأهمية هذه الفئة وبما أن المجتمع يمر بتغير سريع يؤثر على جميع القطاعات الموجودة به خصوصاً قطاع الشباب الذى يعتبر من اهم القطاعات لارتباطه بالمستقبل^(٢). ولما كان السكن من المشكلات التى يواجهها طلاب الجامعة المقربون أصبح من الضرورى أن تقوم الجامعة بتوفير المسكن اللازم لهؤلاء الطلاب، ومن هنا قامت فكرة الإسكان الطلابى او إنشاء المدن الجامعية، حيث تختص المدن الجامعية بالقيام بعبء توفير المسكن والغذاء اللازم للطلاب المقبولين للإقامة بها، وتوفير سبل الرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية والصحية. ومن أهم عوامل نجاح تلك المؤسسات (المدن الجامعية) هو مشرف الإسكان الموجود بالمدينة الجامعية، الذى يساعد الطلاب على التخلص من المشكلات الموجوده، إذ لا بد أن يتم إعداده بصورة جيدة، ويتلقى الدورات التدريبية المناسبة التى تساعده على التغلب على جميع انواع المشكلات التى تواجه الطلاب، وحتى يصبح قدوة حسنة من حيث الالتزام السلوكى والادارى^(٣).

* بحث مشتق من رسالة ماجستير تحت إشراف:

أ.د محمد أحمد حسين ناصف،

د. محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تعتبر القوى البشرية المعدة والمدرّبة هي أساس تقدم الشعوب والأمم المختلفة، فالعنصر البشرى هو قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية، ومن هنا كان لابد من الاهتمام بضرورة تنمية الموارد البشرية، على أساس أن الإنسان هو غاية عملية التنمية وفي نفس الوقت هو وسيلتها^(٤). وتمثل الموارد البشرية في المنظمات مورداً من أهم موارد المنظمة واصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون هذه الموارد^(٥)، ونظراً لكثرة أعداد الطلاب المقيمين بالمدينة الجامعية وما يتبعها من مشكلات متصاحبه لإقامتهم، وتزايد الضغوط على مشرفى الإقامة، فكانت الضرورة الملحة لتدريب وتأهيل المشرفين، ومن هنا كانت مشكلة الدراسة فى القصور الواضح من قبل الإدارة العامة للمدن الجامعية فى تلبية احتياجات مشرفى المدينة الجامعية، من خلال البرامج التدريبية التى يحددها لتلأفى تلك الأحتياجات وتكون تلك البرامج باستخدام الأساليب التدريبية الحديثة فى ظل التقدم الذى نعيش فيه الآن، وتتبلور مشكلة الدراسة فى الإجابة على السؤال التالى:-

كيف يمكن تلبية الإحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى الإقامة بالمدن الجامعية فى

ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسى الأسئلة الفرعية التالية :-

١- ما الأسس النظرية للإحتياجات التدريبية فى المؤسسات التعليمية؟

٢- ما طبيعة الإشراف الطلابى بالمدن الجامعية؟

٣- ما أهم الإتجاهات العالمية المعاصرة فى تلبية احتياجات مشرفى المدن الجامعية؟

٤- ما التصور المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى الإقامة بالمدن الجامعية فى

ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة؟

منهج البحث :

منهج البحث المتبع فى الدراسة هو المنهج الوصفى. والمنهج الوصفى يتناول الأبحاث والدراسات التى تبحث فى ما هو كائن فى حياه الانسان أو المجتمع من ظواهر وأحداث وقضايا معينه. ويستخدم هذا المنهج طرق وادوات لجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات. منها

الملاحظة والمقابلة والاختبارات والاستفتاءات لكل ظاهره أو حدث معين. والمنهج الوصفي لا يتوقف عند حدود وصف الظاهر موضوع الدراسة وإنما يتعدى ذلك إلى التحليل والتفسير^(٦).

مصطلحات البحث :

١- الاحتياجات التدريبية:

الاحتياج التدريبي هو التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون، وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه^(٧). وتعرف اجرائياً على أنها مجموعة التغيرات المهنية اللازمة للفرد لمساعدة للتغلب على المشكلات التي يواجهها بهدف تطوير أداءه المهني بالصورة المطلوبه بكفاءة عالية وهي مستمرة غير منتهية نتيجة للتغيرات التنظيمية أو التكنولوجية أو الإنسانية أو بسبب الترقيات أو التنقلات، التوسعات ، عمليات التطوير، أو بسبب بعض المشكلات غير المتوقعة وغيرها من الظروف التي تتطلب إعداداً وتدريباً ملائماً ومستمرًا لمواجهةها.

٢- التدريب:

يعرف التدريب بأنه إعداد الشخص للإستخدام والترقى في أى فرع من فروع النشاط، ومساعدته في الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمنظمة التي سيعمل بها وللمجتمع أكثر مما يمكن من مزايا^(٨). ويعرف أيضاً على أنه النشاط الخاص يكتسب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين^(٩). ويعرف التدريب اجرائياً على أنه عملية منتظمة ومستمرة خلال حياة الفرد تهدف الى إثراء وتنمية معرفته ومهاراته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، ويكون ذلك المكتسبات مرتبطة بمجال عمله أو تخصصه.

٣- المدن الجامعية:

المدن الجامعية هي الوسط الإجتماعى المثالى الذى يعيش فيه الطلاب المغتربين من أبناء الجامعة من خلال منظومة عمل متكاملة، عناصرها مجموعة من المبانى لإقامة الطلاب وكوادر بشرية من المتخصصين لرعايتهم^(١٠). وتعرف المدن الجامعية أيضاً بأنها مؤسسات حكومية تهدف إلى رعاية الطلاب المقيمين بها من خلال تقديم خدمات أساسية تنحصر فى تأمين المسكن والتغذية المناسبة والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية بمختلف أشكالها، بما فيها تسهيل الأنشطة التربوية للطلاب، ومساعدتهم على استثمار وقتهم وتدعيم قدراتهم على التحصيل

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

من خلال توفير أفضل جو ممكن للاستذكار وتدعيم القيم والاتجاهات الجامعية السليمة بشكل عام، وذلك مقابل أجر رمزى^(١١).

٤- مشرف المدن الجامعية:

يعرف مشرفى المدن الجامعية على أنه الشخص الحاصل على مؤهل على فى تخصصات الخدمة الاجتماعية أو علم الاجتماع أو علم النفس، ويلتزم بأداء وواجبات ومسئوليات محددة تجاه الطلاب المقيمين داخل المدينة الجامعية فى ظل لوائح وقوانين تنظم عملهم بهدف القيام بأنشطة مهنية وإدارية تجاه الطلاب لمساعدتهم على إيجاد حلول لمشاكلهم ومواصلة عملية تعليمهم الجامعى^(١٢). ويعرفه الباحث من خلال عملة كمشرف بالمدن على أنه الشخص المؤهل الذى تم إلحاقه للعمل بالمدن، بهدف مساعدة الطلاب على إشباع احتياجاتهم، وتنمية طاقتهم وقدراتهم على مواجهة الصعوبات والمشكلات التى تعترضهم، والعمل على توفير الجو الملائم للتحصيل العلمى وبناء الشخصية المتكاملة.

أهداف البحث :

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الأسس النظرية للإحتياجات التدريبية.
- ٢- رصد دور المشرف الموجود بالمدينة الجامعية ومؤهلاته. والتعرف على مفهوم المدن الجامعية واللوائح والقوانين التى تنظم سير العمل بها.
- ٣- التعرف على أهم الإتجاهات العالمية المعاصرة فى تلبية إحتياجات مشرفى المدن الجامعية.
- ٤- رصد واقع تلبية الأحتياجات التدريبية لمشرفى المدن الجامعية.
- ٥- التوصل إلى وضع تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى الإقامة بالمدن الجامعية فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

أهمية البحث :

تتبع أهمية هذه الدراسة مما يلي:

- ١- معرفة دور الإحتياجات التدريبية فى عملية التدريب، فهى تمثل العنصر الرئيسى والهيكلى والأساس الذى يسبق أى نشاط تدريبي وتأتى قبل تصميم البرامج التدريبية.

٢- المساعدة في إثراء جانب الرعاية والعناية والاهتمام بفئة الشباب والتأكيد على أحقيتهم لهذه الرعاية من خلال الدراسة الراهنة.

٣- تضمين هذه الدراسة للخبرات المعاصرة في تفعيل دور الإشراف الخاص بالمدن الجامعية لمواجهة المشكلات المختلفة والمتنوعة التي يعاني منها طلاب المدن الجامعية، وهو ما يعطيها بعداً جديداً متطوراً يتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين.

٤- التزايد المستمر والملحوظ بشكل كبير من قبل الطلاب المغتربين للإقامة والتسكين بالمدن الجامعية، وذلك بدليل كشف الانتظار الموجوده بالمدن الجامعية. لقرىها من أماكن دراستهم وما فيها من سبل الراحة والاستقرار والأمان.

الدراسات السابقة :

سيتم عرض الدراسات السابقة وفقاً للتسلسل الزمني من القديم الى الحديث تصاعدياً

كما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

(١) دراسة عاطف محمد محمد أحمد بعنوان "تطوير خطة النشاط الرياضي لطلاب المدن الجامعية في معايير الجودة جامعة المنيا" ٢٠١٢ (١٣):

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير النشاط الرياضي لطلاب المدن الجامعية بجامعة المنيا في ضوء معايير الجودة، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى: أن يشترك كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في صياغة أهداف النشاط الطلابي. وأن تتنوع الأنشطة بشكل يساير تنوع ميول وإهتمامات الطلاب والفروق الفردية بينهم. وأن يتفق النشاط الطلابي مع مستوى نضج الطالب سواء من الناحية الجسمية أو العقلية. وأن تترك الحرية الكافية للطلاب لإختيار النشاط الذي يرغبون في ممارسته بحيث يكون التوجيه الذاتي والدافعية الذاتية للطلاب أقل من توجيه المشرف والدافعية الخارجية لمشاركة الطالب في النشاط. وأن يراعي الوقت المناسب للطلاب والعمل على استثمار أوقات فراغهم.

(٢) دراسة رشا محمد عبد ربه عبد العاطى موسى بعنوان "تقويم برامج النشاط الرياضى بالمدن الجامعية لطالبات جامعة الإسكندرية" ٢٠١٤ (١٤):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على: تقويم برامج النشاط الرياضى بالمدن الجامعية لطالبات جامعة الإسكندرية؛ وذلك من خلال ما يلي: التعرف على خطة النشاط الرياضى بالمدن الجامعية لطالبات جامعة الإسكندرية. والتعرف على المعوقات التي تواجه برامج النشاط الرياضى بالمدن الجامعية لطالبات جامعة الإسكندرية. ومقترحات تطوير برامج النشاط الرياضى

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

بالمدينة الجامعية لطالبات جامعة الإسكندرية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) حيث أنه المنهج الملائم للدراسة وتوصلت الدراسة لعدة توصيات منها: القيام بعمل دراسة للتعرف على أسباب عذوف طالبات المدن الجامعية عن ممارسة النشاط الرياضى، وتطبيق أسلوب تقييم على فترات دورية منتظمة لمعالجة أسباب عذوف طالبات المدن الجامعية عن ممارسة النشاط الرياضى عن طريق استمارة تقييم واستطلاع رأى الطالبات والنتائج الخاصة بالنشاط الرياضى. وتوفير مصادر تمويل ذاتى للنشاط الرياضى بالمدينة الجامعية للطالبات عن طريق تأجير الصالات الرياضية وتأجير الأدوات والأجهزة الرياضية والقيام بتقديم نشاط صيفى رياضى. واتباع أحدث أساليب الاتصال فى النشاط الرياضى بالمدينة الجامعية للطالبات عن طريق الفاكس والانترنت. وضرورة استخدام الحاسب الآلى واتباع التكنولوجيا الحديثة.

(٣) دراسة أحمد محمد صديق مهنى بعنوان "أساليب إدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة" ٢٠١٥ (١٥):

هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على الأسس النظرية لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر، والوقوف على الوضع الراهن لبرامج التدريب المقدمة لهم أثناء الخدمة ، والتعرف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في إدارة هذه الاحتياجات، وذلك لتقديم تصور مقترح لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة فى بعض الدول المتقدمة مثل (الولايات المتحدة الأمريكية - اليابان - إنجلترا). واستخدم الباحث منهج جورج بيريداي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التى كان أهمها: أثبتت الدراسة نظرياً وميدانياً وجود احتياجات (تخصصية وتربوية وثقافية وإدارية وقانونية) بدرجة كبيرة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. وأن البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لا تلبى احتياجاتهم المهنية لأنها لا تقوم على مسح شامل لهذه الاحتياجات. وقلة إسهام المعلمين في تحديد موضوعات البرامج سواء في التخطيط أو التنفيذ أو التقييم.

(٤) دراسة عبير فاروق محمد محمد بعنوان "تقدير الاحتياجات التدريبية لمشرفو الاسكان الطلابي" ٢٠١٦ (١٦):

هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفى الاسكان الطلابى بالجامعات الخاصة. وترتيب الاحتياجات التدريبية لمشرفى الاسكان الطلابى بالجامعات الخاصة من حيث الأهمية التى يراها مشرفو الإسكان الطلابى. واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعى، أنه المنهج الملائم للدراسة وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: يواجه عملية التدريب الكثير من المشكلات التى تحد من فاعليته ووضع مجموعة من الآليات التخطيطية لمقابلة الإحتياجات التدريبية لمشرفى الاسكان الطلابى بالجامعات الخاصة.

(٥) دراسة أسماء كرم احمد غريب بعنوان "معوقات دور الاخصائى الاجتماعى فى تحقيق أهداف الممارسة المهنية مع جماعات النشاط بالمدن الجامعية" ٢٠١٧ (١٧):

هدفت هذه الدراسة إلى: اكساب الأخصائيين الاجتماعيين المعارف والمهارات والخبرات المرتبطة بالأدوار المهنية للأخصائيين الاجتماعيين للعمل والمساعدة والتعرف على طرق ممارسة البرامج الجماعية مع جماعات النشاط بالمدن الجامعية. واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعى، أنه المنهج الملائم للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: توفير مكان مناسب لتنفيذ الأنشطة بالمدن الجامعية وتخصيص مكان مناسب لممارسة الطلاب للأنشطة بالمدن الجامعية.

ثانياً: الدراسات الاجنبية:

(١) دراسة بوكمان بعنوان "مشروع الكومونولث لتقييم القيادة والتطوير" ٢٠١٢ (١٨):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإحتياجات التدريبية لمديرى المدارس فى دول الكومونولث لإخضاعهم لبرامج تدريبية تناسب الإحتياجات، وبعد تطبيق استبانة واستخدام المقابلات ، ومن نتائج هذه الدراسة أن الإحتياجات التدريبية تتمحور أى تتبلور حول بناء الثقة التنظيمية والتعاون بين العاملين فى المدرسة، والعلاقات مع أولياء الأمور وكذلك التعاون مع المنظمات الأخرى وظهرت الحاجة أيضاً فى كيفية التعامل مع الموارد البشرية واستغلالها.

(٢) دراسة موديلو وآخرون بعنوان "التعرف على أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات فى التدريس فى ستة جامعات اتحادية الواقعة فى الجنوب الشرقى لنيجيريا" ٢٠١٣ (١٩):

هدفت الدراسة التعرف إلى أهمية تدريب الهيئة الأكاديمية على وسائل استخدام تقنية المعلومات فى التدريس فى ستة جامعات اتحادية الواقعة فى الجنوب الشرقى لنيجيريا، وقد قام الباحثون بتوزيع (٣٠٠) استبانة كعينة طبقية من مجموع الهيئة الأكاديمية البالغة (٥١٧) أكاديمي، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود كفايات فى (١٠) محاور من محاور الاستبانة، منها

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

استخدام التعليم الالكتروني مثل بلاك بورد واستخدام الانترنت في التدريس، وحددت خمسة عوامل تعوق الاستخدام الفعال لمنهجيات التدريب عبر الانترنت وهي العوامل الإدارية المتعلقة بالمعرفة والتعلم، وعدم كفاية إمكانية الوصول إلى منهجيات التدريب عبر الانترنت، والافتقار إلى المعرفة والتعلم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأدوات الانترنت.
(٣) دراسة ساندبانك وزيمرمان بعنوان "تحديد الاحتياجات التدريبية عند معلمات التربية الخاصة فى هونغ كونغ" ٢٠١٤ (٢٠):

هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع بخصوص عاملين، العامل الأول الاحتياجات التدريبية لمعلمات التربية الخاصة أثناء الخدمة، والعامل الثانى مدى فاعلية البرامج التدريبية التى تقدمها مراكز التدريب، وشملت عينة الدراسة (٢٧٥) معلمة من معلمى التربية الخاصة. وأجريت الدراسة باستخدام منهجية الاستطلاع، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ضرورة الأخذ بأراء المعلمات فى البرامج المقدمة لهم، كما ركزت الدراسة على إعداد المعلمين إعداداً جيداً أثناء الخدمة وذلك من خلال التدريب وتزويدهم بالمزيد من المصادر، وتقديم الدعم الحكومى لما له من فضل كبير فى بناء فعالية المعلمين فى مواقع العمل.

(٤) دراسة ستول وآخرين بعنوان "التصورات والاحتياجات لمعلمي الرياضيات في جنوب أفريقيا فيما يتعلق باستخدامهم للتكنولوجيا للتعليم" ٢٠١٥ (٢١):

هدفت إلى البحث فى تصورات معلمى الرياضيات حول الاحتياجات التدريبية لإستخدام التكنولوجيا فى الفصول الدراسية فى مدارس جنوب أفريقيا، تألفت العينة من (٢٢) معلماً ومعلمة، وتم استخدام المنهج الكمي والنوعي فى الدراسة حيث استخدم الاستبيان لقياس درجة حاجاتهم إلى التدريب على استخدام الانترنت للحصول على المعلومات الخاصة بتطوير استراتيجيات تدريسهم وتعاملهم مع الرياضيات، وتطوير أنفسهم فى المادة، وتم عقد ورشتان تدريبتان لمدة ساعتين فى كل ورشة، ثم مناقشة المعلمين حول ما يلى: هل تستخدم التكنولوجيا فى تدريس الرياضيات؟ ما الصعوبات التى تواجهك فى ذلك؟ ما المصادر المتاحة لك لتطوير نفسك فى الرياضيات؟ ما المهارات التى تحتاج التدرّب عليها، أظهرت النتائج وجود حاجة إلى التدريب على كيفية استخدام التكنولوجيا فى العملية التعليمية بدرجة مرتفعة، كون المعلمين يفتقروا إلى المهارات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا.

أوجه الاستفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة:

تمثلت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية فى النقاط التالية:-

- التأكد من أهمية موضوع هذا البحث، وأهمية تناوله بالبحث.
- كمصدر للحصول على الكثير من المعلومات وفى بناء الإطار النظرى لهذا البحث.
- بلورة وصياغة مشكلة هذا البحث وتحديد أبعاده ومنهجية.
- وضع وصياغة توصيات البحث.
- تحليل ومناقشة النتائج.

خطوات الدراسة:

سوف يسير البحث، وفقاً للخطوات الآتية:

- ✓ الخطوة الأولى : الإطار العام للبحث ويتضمن: المقدمة، والمشكلة، وتساؤلاتها، واهداف الدراسة وأهميتها، ومنهج الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة.
- ✓ الخطوة الثانية : الإطار النظرى ويشمل الاسس النظرية للاحتياجات التدريبية، تحديد دور مشرف المدن الجامعية ومؤهلاته، ومعرفة مفهوم المدن الجامعية وعرض للقوانين واللوائح التى تنظم سير العمل بها، وواقع الاتجاهات العالمية المعاصرة فى التدريب.
- ✓ الخطوة الثالثة : تناول نتائج البحث والتصور المقترح لتلبية الإحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن الجامعية فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

الإطار النظرى للبحث ويتناول عدة محاور كما يلي:

المحور الأول: الأسس النظرية للاحتياجات التدريبية:

١- الاحتياجات التدريبية

ارتبط مفهوم التدريب بالاحتياجات التدريبية، حيث إن الهدف الرئيسى من التدريب هو سد احتياجات المتدرب، فالتدريب يجب أن يصمم ليقبل الاحتياجات، كما يمكن القول بأن العلاقة بين عملية التدريب والاحتياجات التدريبية علاقة سببية، بمعنى أنه لا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح وفعال إلا إذا سبقه تحديد وتقدير للاحتياجات التدريبية. وبذلك يصبح تحديد الاحتياجات التدريبية أولى خطوات عملية التدريب، لأنها تعنى مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها بغرض تحقيق التوازن بين أداء الفرد ووظيفته وأهداف منظمته، كما أنه لا معنى لأى نشاط تدريبى ما لم يكن هناك احتياج حقيقى إليه^(٢٢).

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

تعتبر الاحتياجات التدريبية هى الأساس والمرحلة الأولى التى تؤدى إلى تصميم برنامج تدريبى يستهدف تطوير مهارات الأفراد ويعمل على استحداث المعارف أو الاتجاهات أو المهارات، فالاحتياجات التدريبية هى التغيرات المطلوب إحداثها فى معلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل متمثلاً فى^(٢٣):

- معلومات المتدربين ومعارفهم وطرق العمل التى يستخدمونها.
- معدلات الأداء ومهاراتهم فى الأداء وسلوكهم واتجاهاتهم.

ولكى يصبح التدريب فعالاً لابد أن يخطط فى إطار الاحتياجات التدريبية الفعالية للمنظمة، فكلما تم تحديد الاحتياجات على أساس علمى سليم أصبح التدريب أكثر فعالية، وتتحدد الاحتياجات التدريبية بالفرق بين مستوى المعرفة أو المهارة المطلوبة لأداء عمل معين والمستوى المتوافر عند الفرد الذى يؤدى العمل، وذلك فى عنصر أو أكثر من عناصر الأداء الوظيفى، ولا تتعلق الاحتياجات التدريبية بالوقت الحالى فقط وإنما بالتنبؤ بنواحي القصور والنقص وتمتد لتشمل نواحي التطور الذى يمكن أن^(٢٤).

- المبادئ التى تقوم عليها الاحتياجات التدريبية

الاحتياجات التدريبية لها أهمية كبيرة فى المجتمعات بصورة عاملة ولالأشخاص بصفة خاصة، ومن تعدد المفاهيم الخاصة بها فقد بنيت على بعض من المبادئ المهمة وهى^(٢٥):

- أنها معارف ومهارات وقدرات معينة (فنية أو إدارية أو سلوكية) يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها.
- أنها تمثل نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية أو سلوكية فى قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم.
- أنها عملية مستمرة غير منتهية، وذلك نتيجة للتغيرات التنظيمية أو التكنولوجية أو الإنسانية أو بسبب الترقيات أو التنقلات أو عمليات التطوير أو بسبب بعض المشكلات غير المتوقعة وغيرها من الظروف التى تتطلب إعداداً وتدريباً ملائماً ومستمرًا لمواجهتها.

- تحديد الاحتياجات التدريبية

- هناك عدة أسباب لتحديد الاحتياجات التدريبية، ومن أهمها^(٢٦):
- تأهيل العامل للعمل وذلك باختيار وتوفير التدريب المناسب.

• معرفة طبيعة ونوعية المعلومات والمهارات والاتجاهات الحالية لدى العاملين، ومن ثم مقارنتها بالوصف الوظيفي.

• الوصول الى المستوى المطلوب لتحقيق دقة وانتظام الأداء.

• الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة، وتقليل التكاليف.

• تحديد الفجوة في أداء العاملين والذي بشأنه أن يساهم في المساعدة في إعداد وتصميم وتنفيذ برامج التدريب.

- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في مؤسسات التعليم

إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الخطوة المهمة لضمان نجاح أي مشروع أو برنامج تدريبي؛ لأنها بمثابة التشخيص الذي يسبق تقرير نوع العلاج ومقداره. وتحديد أهداف وفق أسس علمية يساعد مخططي برامج التدريب في تصميم برامج تدريبية ناجحة ذات أهداف محددة ودقيقة، وأقرب إلى الواقع. وللاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح التدريب، ويمكن تلخيص هذه الأهمية فيما يلي^(٢٧):

• تُعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.

• تُعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.

• تُعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة إلى الاتجاه الصحيح في التدريب.

• إن تحديد الاحتياجات التدريبية لا بد أن يسبق أي نشاط؛ فهو يأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.

• إن عدم تعرف الاحتياجات التدريبية مسبقاً، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية في مؤسسات التعليم

إن مصادر معرفة الاحتياجات التدريبية كثيرة، والتي منها كالتالي^(٢٨) :

• مهام الوظيفة وواجباتها ومسئولياتها والمتطلبات الأساسية لشغلها.

• معدلات الأداء المطلوبة للوظائف، ومقارنتها بأداء العاملين الذين يشغلونها.

• تقارير الأداء الوظيفي التي تحرر من قبل المدير المباشر أو المشرف المسؤول.

• المستجدات والتطورات التي طرأت على الوظيفة.

- أساليب جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية

يتوقف نجاح البرنامج التدريبي على صدق ودقة البيانات والمعلومات التي تم جمعها عن الحاجات التدريبية والتي يترتب عليها تقدير نوع التدريب المطلوب، ومن يحتاج إليه، ومدة

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

البرنامج وأهدافه، لذلك تبرز أهمية المعلومات لعملية تحديد الحاجات التدريبية. وهناك عدة طرق لجمع البيانات والمعلومات وفيما يلي حصر الأساليب الأكثر شيوعاً واستخداماً لجمع البيانات^(٢٩):

• الاستبانة (Questionnaire):

وتعد من أكثر وسائل جمع البيانات استخداماً، وهى عبارة عن أستمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التى تتطلب الإجابة عنها، بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية.

• المقابلة (Interview):

وتتم المقابلة بالمواجهة الشخصية بين خبير التدريب والمتدربين المحتملين بقصد التعرف على احتياجاتهم التدريبية، من خلال الحصول على معلومات كاملة ودقيقة تمكن من تقدير وتقييم أهمية البيانات وتتيح الفرصة للموظف للحصول على معلومات كافية عن أسباب المقابلة وأهدافها.

• الملاحظة (Observation):

وفيها يقوم مسئول التدريب بملاحظة وتسجيل سلوك الموظف عند حدوثه، ومختلف الموافق والعلاقات التى تصاحب وقوع السلوك، ومدى التزام الموظف بقواعد العمل. وتتميز الملاحظة بأنها لا تتطلب أى نوع من التعاون ممن هم تحت الملاحظة، أى أن سلوكهم يكون تلقائياً، مما يكسب المعلومات التى يتم الحصول على مصداقية أكبر.

• اللجان الاستشارية (The Consultations Committees):

تتشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسئولين لهم علاقة وثيقة، وخبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكى يقرروا المهمات والأعباء التى تتكون منها هذه الوظائف، ومن ثم التعرف على الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق.

• الاختبارات (Tests):

وهو طريقة تكون شفوية، أو تحريرية، يلجأ إليها خبراء التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للموظفين، وتستخدم كوسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور فى الأداء، غير أنها تعطى مؤشرات أولية لا نهائية عن تقويم أداء الموظف للعمل، أو احتياجاته التدريبية.

- قوائم الاحتياجات التدريبية (A list of training needs):
يعتمد هذا الأسلوب على إعداد قوائم أو جداول تحوى أجزاء تفصيلية للمهام الوظيفية،
التي يقوم بها الموظف، والاحتياجات التدريبية التي يمتلكها، ويطلب منه أن يضع إشارة أمام
البنود التي يرى أنه بحاجة إلى تنميتها.
- تقويم الأداء (Performance Appraisal):
يمثل تقويم الأداء الوظيفي مؤشراً واضحاً للواجبات الوظيفية التي لم تنجز، وأسباب عدم
الإنجاز، ويبين
التقويم مدى الحاجة للتدريب عند كل موظف، ويقدم معلومات دقيقة عن واجبات ومسئوليات
الوظائف، ويمكن خلاله تحديد الفجوة بين مستوى الأداء الفعلى والأداء المرغوب فيه.
- عينات العمل (Work Samples):
ويشبه هذا الأسلوب أسلوب الملاحظة إلا أنها تكون فى شكل مكتوب، ويمكن أن تمثل
منتجات معينة نتجت أثناء عمل المنظمة، مثل مقترحات البرامج، والخطابات، والتصميمات
التدريبية.
- دراسة التقارير والسجلات (Study of Reports and Records):
تبين دراسة التقارير والسجلات مواطن الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب بشكل
ممتاز، وتوفر دليلاً موضوعياً على نتائج المشاكل الحادثة فى موقع معين من العمل، ويسهل
تجميعها دون إعاقة للعمل.
- تمارين وأدوات معرفة تحليل الذات (Self Assessment Exercise):
وتصمم هذه التمارين، والأدوات عادة لمعرفة بعض الصفات الشخصية الخاصة
بالموظفين أثناء أدائهم لعملهم؛ مثل الصفات الخاصة بالابتكار، والتعاون، والعمل الجماعى.
- طلبات الإدارة (Management Requests):
وهى عبارة عن المقترحات والتوصيات من المديرين لتنفيذ برامج تدريبية معينة إلا أن
هذا الأسلوب يوصف بعدم الموضوعية ولا يعكس الاحتياجات التدريبية الفعلية رغم أنه أسلوب
اقتصادي وغير مكلف ولا يتطلب وقتاً طويلاً.
- المعوقات التي تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في مؤسسات التعليم:
هناك عديد من المعوقات لتحديد الاحتياجات التدريبية والتي تختلف من منظمة إلى
أخرى وقد صنفت تلك المعوقات إلى مجموعتين من المعوقات، الأولى تتعلق بالأفراد والثانية تتعلق
بالمنظمة كما يلي(٣٠):

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

معوقات تتعلق بالأفراد وهى:

- عدم وعي الأفراد في إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية .
- الاهتمام بالكم وليس بالكيف في محصلة التدريب أي كم عدد من اجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية.
- عدم التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في الإدارات الأخرى.
- أما المعوقات على مستوى المنظمة فتشمل:
- التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية.
- عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الاحتياجات.
- عدم النظر إلى التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية.
- عدم العدالة في توزيع البرامج التدريبية.

٢- التدريب

تكاد تتفق المجتمعات التي تسعى للصدارة العالمية بأن الأهتمام بالكادر البشرى من خلال تدريبه وتطويره يعد أولوية تستحق الأهتمام والرعاية من قبل المسؤولين فى الوزارات المختلفة، فالمنظمة أو المؤسسة التي تريد أن تبقى وتنافس؛ عليها أن تحافظ على ما فيها من رأس مال بشرى وتعمل على تنميته، وهذا ما يؤكد على أهمية التدريب بصفته أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها التنمية الإدارية، ويحتل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة الإدارية الهادفة الى رفع الكفاية الإنتاجية والخدمية وتحسين أساليب العمل، لذلك لابد من رفع كفاية المتدربين وإعدادهم لمواكبة كل ما هو حديث وجديد فى العالم^(٣١).

- مبادئ التدريب

تخضع العملية التدريبية إلى عدة مبادئ عامة ينبغى مراعاتها فى جميع مراحل العملية التدريبية وهى كالاتى^(٣٢):

- أن يتم التدريب وفقاً لقوانين وأنظمة ولوائح المنظمة.
- يجب أن يتم التدريب بناء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.
- يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها، ومحددة تحديداً دقيقاً من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.

- أهداف التدريب

يعد التدريب فرصة تتاح للأفراد للانتقال بمستواهم إلى الأفضل، ويسعى التدريب لتحقيق أهداف متعددة، وهي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها قبل البدء في عملية التدريب، بصفه عامة، ويمكن تحديد أهداف التدريب على مستوى الفرد والمنظمة والدولة بالآتي^(٣٣):

- إكساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها.
- تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلا.
- صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد.
- رفع الكفاية والفاعلية للمنظمة.
- تحقيق أهداف الدولة.

- أهمية التدريب

إن التدريب هو الذى تدور حوله عملية التنمية فى المجتمع فهو أداة التنمية ووسيلتها وهو المحرك الرئيسى لشتى جوانبها^(٣٤). ويتضح أهمية التدريب من خلال التركيز على أربعة محاور رئيسية هي^(٣٥):-

- الأهمية الإستراتيجية للتدريب: حيث يمثل ضرورة إستراتيجية للدول النامية لمواكبة المتغيرات والتحديات المعلوماتية والمعرفية.
- الأهمية الإقتصادية : من حيث استغلال المهارات، والقدرات التجديدية والأبتكارية، وذلك لتوفير الجهد والمال فى تحسين العمل، والتحول نحو أقتصاد المعرفة.
- الأهمية النفسية: فالتدريب أثناء الخدمة يعمق الولاء والانتماء المهنى، لجماعة العمل، وزيادة الفاعلية بين الأفراد، ومواجهة الضغوط.
- الأهمية الإدارية: فالتدريب يعرف المتدربين بالإجراءات والأساليب النظامية المعززة لتحقيق المهام، والقدرة على تطوير الأداء.

- المكونات الرئيسية للتدريب

تتكون عملية التدريب من مجموعة من العناصر المتفاعلة، حيث إن كل عنصر يتأثر بالعناصر الأخرى ويؤثر فيها، وهذه العناصر هي^(٣٦):

- المتدرب: إن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته إليه، يعتبر من العوامل التى تؤدى إلى نجاح التدريب، فالمتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

- المدرب: هو الشخص المسئول عن إعداد وأختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب، ولذلك فإنه من المهم أن يتم أختيار المدرب المناسب القادر على أستخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب، وأهدافه، ومستوى التدريب.
- المادة العلمية: إن المادة العلمية للتدريب تكون عادة مختصرة تحتوى على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية وتكون ضمن محتويات الحقيبة التدريبية، فبعضها يؤديه المتدرب وحده وبعضها يؤديه بشكل جماعى من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات.
- بيئة التدريب: وتشمل مكان التدريب وقاعاته والوسائل السمعية والبصرية والتجهيزات المستخدمة فى التدريب.

- مجالات التدريب

للتدريب خمسة مجالات أساسية تستهدف المتدربين، وهي كما وردت من قبل عليوة

كالاتي(٣٧):

- المعرفة (Knowledge)
مساعدة المتدرب على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ، وهي طرق فكرية نظرية، ومن امثلتها: أهداف ووظائف وسياسات المنظمة، القوانين والأنظمة والتعليمات، وذلك مثل: الإطلاع على أساليب التدريب.
- المهارات (Skills)
وهي التى تتعلق بمهارات العمل ومهارات الاتصال، والمهارات الإدارية (كالتخطيط والتنظيم والتنسيق وأتخاذ القرارات)، وهي أى تصرف أو عمل مادى يقوم به المتدرب مثل: إتقان مهارة جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية، تشغيل الحاسب الألى.
- الأساليب (Techniques)
يتضمن الأسلوب عادة، تطبيق المعرفة والمهارات فى موقف عملى ونقصد به طريقة التفكير والسلوك مثل قيادة السيارة أو الطائرة.
- الإتجاهات (Attitude)
ونقصد بها الإتجاهات الممكن تعديلها أو تغييرها فهناك عوامل كثيرة تؤثر فى إتجاهات الفرد ومعتقداته، ولايمكن تغييرها بأى حال من الأحوال، لذلك يركز التدريب على السلوك الممكن تعديلها

مثل الأمانة، إثارة الدافعية، وروح الفريق، والتعاون، والولاء التنظيمي، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

• الخبرة (Experience)

ويختلف هذا المجال عن المجالات السابقة حيث لا يمكن تعلمها داخل قاعة التدريب وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.

إن تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي المدن الجامعية خطوة مهمة قبل البدء في عملية التدريب، حيث إن التدريب يسهم في رفع مستوى الكفاءة لمشرفي المدن الجامعية ومساعدتهم علي معالجة القصور في أدائهم وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل، ويساعد رؤساء الإشراف ومديري المدن الجامعية علي تحديد مستوى أداء المشرفين لديهم وتحديد الفجوة الأدائية بطريقة علمية. ومن أهم مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية رأي المشرف نفسه، ورئيس الإشراف، وتحليل الأداء الوظيفي من قبل المؤسسة (المدن الجامعية)، من خلال الملاحظة، وتقارير كفاية الأداء، والشكاوي.

المحور الثاني: دور مشرفي المدن الجامعية ومؤهلاته، ومعرفة مفهوم المدن الجامعية وعرض للقوانين واللوائح التي تنظم سير العمل بها:

تؤكد أحداث التاريخ ومعطيات الواقع المعاصر أن الشباب هم أمل الأمة التي تنطلق بهم نحو الرقي والتقدم وتحقيق أهدافها القومية. لما يتميزون به من خصائص وسمات قد لا تتوفر في غيرها من الشرائح العمرية الأخرى كما أن الشباب يشكلون قطاعاً كبيراً في المجتمع. حيث يمثل الرصيد البشري الذي يمكن أن تعتمد عليه الأمة في النهوض بها وإن كان هذا يتوقف على نوعية إعداده وكيفية استثماره. فالشباب هم قلب الأمة النابض بالحياة وأملها في المستقبل ويحيل طلاب الجامعة موقعا متميزاً بين صفوف الشباب باعتبارهم الشريحة المتعلمة تعليماً يفوق في مستواه تعليم غيرهم من الشرائح الشبابية الأخرى. ومن ثم يشكلون العنصر الفعال في مجتمع الكبار وصفوه مجتمع الشباب^(٣٨). لذا وجب الاهتمام بهم في تلك المرحلة الهامة الذي تعد من المراحل الأساسية في حياة المجتمع فكان لابد من توفير سبل الراحة المناسبة لهم حيث الكثير من تلك الفئة يكونوا من المقربين من المحافظات الأخرى البعيدة عن أماكن تعليمهم لذا كانت بداية ظهور فكرة المدن الجامعية لتوفير الإقامة والتغذية وسبل الراحة وممارسة الأنشطة... الخ وتقوم فلسفة المدن الجامعية ليس على أساس توفير محل إقامة للطلاب المغتربين فقط، ولكن بالإضافة إلى ذلك توفير مناخ معيشي متكامل يشبه إلى حد كبير الحياة الأسرية، بل من

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري

أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف

د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

المفترض أن يتفوق عليها لوجود متخصصين مسئولين عن توفير الرعاية الكاملة للطلاب فى مختلف المجالات من إسكان وتغذية ورعاية شباب ورعاية طبية، ولعل من أهم هؤلاء المتخصصين مشرفى الإسكان الطلابى الذين يتعايشون مع الطلاب طوال فترة إقامتهم بحجراتهم بالمدن لتوجيههم وحل مشاكلهم والسهر على راحتهم، لتحقيق أعلى استفادة من العملية التعليمية والمشاركة فى عملية التنشئة الاجتماعية لهم، خاصة أن طلاب المدن الجامعية فى مرحلة سنوية خطيرة قد يسهل اختراقها من خلال تيارات فكرية متنوعة تنتشر فى المجتمع، وتجد ضالتها فى التجمعات الجامعية خاصة المدن الجامعية، الأمر الذى يتطلب جهوداً مكثفة من مشرفى إسكان طلابى على درجة عالية من الكفاءة والفهم الواضح لطبيعة عملهم بما لديهم من معارف ومهارات واتجاهات إيجابية تساعد على القيام بأدوارهم المحددة لهم^(٣٩).

لذا فقد وجب الاهتمام بالاشراف حيث وجد قصور لدى أغلب مشرفى المدن فى أداء الأدوار المنوطة بهم واعتقادهم أن وظيفة المشرف تقتصر فقط على عملية التمام للطلاب ومعرفة من الحاضر ومن الغائب من الطلبة المقيمين بالمدينة الجامعية دون الأهتمام بمشكلات واحتياجات الطلاب المقيمين وعدم وجود التدريب المناسب والجيد الذى يساعد على اداء العمل على أكمل وجه، وبالإضافة إلى أن المشرفين الجدد يتسلمون عملهم دون تدريب مسبق قبل بدأ العمل ويترك امر تدريبهم لمن هم اقدم منهم فى العمل بالمدينة من مشرفين او رؤساء الاشراف الموجودين وهذا يجعل أدائهم قائم على فهم الغير وليس الفهم الصحيح الذى يجب أن يتعلمه كل مشرف جديد، مما يؤدى إلى القصور فى مهام عملة المنوط بها طوال فترة حياة الوظيفة حيث انة لم يتم تدريبه على المهارات والاحتياجات المناسبة له التى تساعد على أداء عملة على أكمل وجه ممكن بأسلوب جيد ومتكامل دون وجود قصور مما تؤثر على معاملته مع الطلاب داخل المدينة الجامعية. وسوف يتناول فى هذاالمحور توضيح لطبيعة المدن الجامعية وطبيعة الإشراف الموجود بها.

١- المدن الجامعية: "أهدافها- أهميتها- نظام العمل بداخلها"

تعتبر المدن الجامعية من أهم قطاعات الرعاية لطلاب الجامعة، سواء كانت رعاية إجتماعية أو صحية أو علمية أو ثقافية أو رياضية، فهي توفر حياة جامعية متكاملة لأبنائها الطلاب ولا سيما الطلاب المغتربين عن أسرهم فالمدن الجامعية هي الوسط الاجتماعى الملائم

والمناسب للطلاب الجامعي، فهي ترعى الطالب المتفوق علمياً أولاً، ثم الطالب المغترب وبالإضافة إلى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة سواء كانت صحية أو اجتماعية، وذلك في حدود نسبة معينة لتدعيم القيم السليمة بشكل عام على مدار ٢٤ ساعة يومياً بالإضافة إلى ذلك يوجد نظام غذائي متكامل لجميع الطلاب المقيمين بالمدن يتم من خلاله تقديم الوجبات الغذائية الثلاث ثم وضعها حسب احتياجات الطلاب في هذه المرحلة السنوية بمعرفة أساتذة متخصصون في التغذية بالجامعة. وقبل تعريف المدينة الجامعية لابد لنا وان نعرف ماهو الطالب المغترب؟ إنه الطالب الذي يدرس بمكان يبعد عن مقر إقامته بمسافة تعيقه عن الذهاب، والإياب يومياً إلى جامعته. تزيد وتقل هذه المسافة على حسب قرب أو بعد مقر جامعته عن مقر إقامته والتي تكون خارج حدود محافظة(٤٠).

- نبذة تاريخية عن المدن الجامعية وجامعة قناة السويس

قام الملك فاروق بوضع حجر الأساس في ١٢ فبراير ١٩٤٩م. وتشغل المدينة الجامعية والملاعب مساحة ٤٦ فداناً من أراضي الجامعة المطلة على شارع ثروت. صدر أول تفكير في إنشاء مساكن لطلاب جامعة القاهرة عن لجنة الجامعة التي شكلت سنة ١٩١٧م، وقدمت تقريراً للتنفيذ حتى نشطت كلية الآداب في استئجار بيت لطالباتها لتستطيع إيواءهن مقابل أجر زهيد نظير المسكن والمأكل ووسائل الراحة كالمكتبة والتليفون وغير ذلك، وتعيين مشرفة على شؤون الطالبات به. وفي ٤ سبتمبر سنة ١٩٤٥م صدر مرسوم بإعادة نظام منشأة المدينة الجامعية ثم استبدل بهذا المرسوم مرسوم آخر في ١٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢م، وعدل بقرار من مجلس الوزراء الصادر في ٢٤ أغسطس سنة ١٩٥٥م بإعتماد لائحة النظام الدراسي والتأديبي الاجتماعي لطلاب الجامعات الذي نصت المواد ١٥٣ وما بعدها منه على الأحكام الخاصة بالمدن الجامعية ثم ألغيت هذه اللائحة بقرار رئيس الجمهورية في ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٦م الصادر باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المصرية(٤١). أما بالنسبة للمدن الجامعية بجامعة قناة السويس، فهي الوسط الاجتماعي المثالي الذي يعيش فيه الطلاب المغتربون من أبناء الجامعة من خلال منظومة عمل متكاملة، عناصرها مجموعة من المباني لإقامة الطلاب، وكوادر بشرية من المتخصصين لرعايتهم، وتمثل المدن الجامعية قطاعاً رئيسياً في البنية الأساسية للخدمات الطلابية لجامعة قناة السويس، وترجع نشأة المدن الجامعية بالجامعة مع افتتاحها عام ١٩٧٦م، حيث استقبلت الجامعة الطلاب من كافة محافظات مصر. وقد رسمت الجامعة خطة للإسكان الطلابي وفقاً لمحورين رئيسيين هما(٤٢):

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

الأول: قصير المدى ويتمثل في شراء وحدات سكنية جاهزة بالتعاون مع المحافظة التي تقع بها الكليات مثل (مدينة الشيخ زايد - ومبنى ٢٣ بالإسماعيلية).

الثانى: طويل المدى ويتمثل فى إعداد مباني جديدة مصممة خصيصا للإسكان الطلابي وفق احتياجات الطلاب ومتطلباتهم من ناحية سعة الحجرات والأثاث.

- أهداف المدن الجامعية

إن الهدف السامى والرئيسى من إنشاء المدن الجامعية داخل جمهورية مصر العربية هو إنجاح العملية التعليمية بمرحلة التعليم العالى، وتحقيق تكافؤ الفرص بين الطلاب جميعا سواء كانوا مقيمين فى نفس البلد الذى توجد بها جامعاتهم أو الطلاب المغتربين من بلاد أخرى وايضاً هناك عدد من الأهداف الأخرى سوف نشردها فى النقاط التالية^(٤٣):

- توفير مكان مناسب للإقامة على أعلى مستوى.
- توفير الوجبات الثلاثة على مستوى عالى من الجودة.
- توفير الراحة الكاملة للطلاب وتهيئة الجوى المناسب للمذاكرة.
- استغلال وقت الفراغ وتوجيه الطلاب إلى ممارسة مختلف الأنشطة التي تعود على الطالب بالفائدة.
- إتاحة الفرصة للطلاب للتعارف مع طلاب من كليات أخرى ومجتمعات مختلفة.
- توفير الرعاية الصحية اللازمة للطلاب لتوفير سيارة إسعاف خاصة لنقل الطالبات من المدن إلى المستشفى.
- إقامة الندوات الدينية والثقافية والعلمية بصفة مستمرة لتثقيف الطلاب.
- توفير مكتبات تحتوى على كتب علمية ودراسية لمساعدة الطلاب على تنمية الفكر والاستيعاب الدراسي.
- تركيز غايات الطلاب فى المصلحة العامة أكثر من تركيزها فى المصلحة الخاصة.
- توجيه النشاط الطلاب بالمدن الجامعية بما يتفق مع روح الجامعة.

- شروط قبول الطلاب بالمدينة الجامعية

تم تحديد بعض الشروط الخاصة والتي تساعد على تحقيق العدالة فى القبول للطلاب الذين يرغبون فى الإقامة بالمدن الجامعية، وهى كالتالى^(٤٤):

- ان يكون من غير سكان المدينة او المدن والقرى المجاورة.
 - ان يكون من الطلاب المصريين النظاميين المقيدين بكليات الجامعة في أقسام الليسانس أو البكالوريوس ويجوز بقرار من مجلس الإدارة وضع قواعد وشروط لقبول الطلاب الوافدين وطلاب الدراسات العليا.
 - ألا يكون قد حكم عليه في العام السابق مباشرة أحد الجزاءات التأديبية الواردة في المادة ١٢٦ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم الجامعات فيما عدا جزاء التنبيه، وإذا كان المتقدم قد سبق له الإقامة بالمدينة أو احدي المدن الجامعية التابعة للجامعات الاخرى بشرط ألا يكون قد وقعت عليه عقوبة الإنذار بالحرمان من الإقامة أو عقوبة الحرمان المؤقت في العام السابق مباشرة أو عوقب بالحرمان النهائي من الإقامة.
 - ألا يكون قد أنهيت إقامته بالمدينة لعد سداد الرسوم.
 - ان تثبت عدم لياقته الصحية.
 - ألا يكون مستحقاً علياً رسوم إقامة سابقة ومديونيات للمدينة.
 - ألا يكون متزوجاً.
 - ألا يكون في العام السابق مباشرة قد تجاوز مدة الغياب المنصوص عليها في البند ٢١ من المادة ١٩ من هذه اللائحة.
- أختصاصات الإدارة العامة للمدينة الجامعية
- تختص الإدارة العامة للمدن الجامعية ببعض الاختصاصات التي هي كالتالي^(٤٥):
- دراسة وإعداد الموضوعات التي تتطلب العرض على مجلس المدن الجامعية واتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذ قراراته.
 - تلقي طلبات الإقامة وبحثها وتطبيق القواعد المقررة في شأنها.
 - الاشراف في إعداد المدن الجامعية وتوفير وسائل الراحة والشروط الصحية بأماكن الإقامة وصالات الطعام والمطابخ والمرافق العامة بالمدن الجامعية.
 - وضع النظم التي تكفل متابعة أحوال الطلاب المقيمين بالمدن الجامعية والعمل على حل مشاكلهم وتنظيم شغل اوقات فراغهم.
 - اقتراح مكونات الوجبات الغذائية و وضع النظم التي تكفل حسن إعدادها وتقديمها للطلاب.
 - الاشتراك في لجان البث في المناقصات الخاصة بالتغذية.
- نظام الإقامة والمعيشة اليومي
- تكون إقامة الطالب بالمدن الجامعية وفقاً للقواعد الآتية^(٤٦):

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

- يوزع الطلاب علي المباني والحجرات لإقامته للنظم التي تضعها إدارة المدن.
 - يتسلم الطالب العهدة المخصصة لإقامته علي النموذج المعد لذلك، كما يتسلم بطاقته الخاصة بالمدن التي عليها صورته ورقم الحجرة والطلاب المقيمين في الحجرة، متضامنين في المسئولية عن أى إتلاف أو فقد في محتوياتها.
 - يجوز لرئيس قسم الإشراف نقل الطالب إلي حجرة أخرى بناء علي طلب الطالب، او اذا دعت الظروف لذلك. الإقامة لذلك.
 - يسدد الطالب رسم الإقامة الشهري بعد أخذ إذن توريد مبالغ بالخرينة من قسم شئون الطلاب بالمدن خلال الأيام الخمسة الأولى من كل شهر.
 - للطالب الحق في الإقامة بالمدينة بدون تغذية حتي اليوم الخامس من الشهر.
- مشرفى المدن الجامعية وأدوارهم
- إن من أهم العناصر الموجودة داخل المدن الجامعية ومحور الارتكاز داخل المدينة الجامعية هو مشرف الإقامة الموجود بالمدينة الجامعية الذى يساعد الطلاب داخل المدينة ويوفر المكان الهادئ المطلوب للطلاب المقيمين بالمدينة؛ لأستكمال مرحلة التعليم داخل الجامعة فكان لابد من التعرف على سماته وصفاته ومؤهلاته وواجباته وأدواره داخل المدينة.
- الاهداف العامة لممارسات الاشراف داخل المدن الجامعية
- إن أهداف الأخصائى الموجود بالمدن الجامعية كثيره ومتنوعة، حيث له أثره الكبير فى حل مشكلات الطلاب، ومن هنا كان لابد من اختيار صفوة من الأخصائيين المدربين للقيام بالعمل فى المدن الجامعية حيث أنه يقع على عاتقهم تحقيق دور مهم ومؤثر بالمدن الجامعية. ويقوم بتنظيم وتطوير البرامج والأنشطة التى تقوم بدورها بإمداد الطلاب بالخبرات الاجتماعية والثقافية والتعليمية، فالطلاب عادة ما يأتون إلى المدن الجامعية وهم مزودون بعالم خالص من الفرص والخبرات، ويأتى هنا دور الأخصائى الذى يقوم بمساعدة الطلاب على تكوين العلاقات والتوافق مع الحياة الجديدة فى المجتمع الجديد. وتكون المسئولية الأساسية للأخصائى هى ترجمة فلسفة وبرامج المدن الجامعية إلى مجموعة من الخدمات والأنشطة والبرامج العملية للطلاب المقيمين

بالمدرسة الجامعية، ومن هنا فإن الدور الأساسي لهم هو تدعيم وتعزيز برامج وأنشطة المدرسة الجامعية وإدارة كافة جوانب الحياة بالمدرسة الجامعية. وبناء على ذلك، فإن الأخصائي بالمدرسة الجامعية لابد أن يكون مزوداً بمهارات تكوين العلاقات المهنية، مهارة صناعة القرار، مهارة الإدارة، مهارة حل المشكلات، مهارة التطوير الذاتي.

- أدوار مشرفي المدرسة الجامعية

يقوم مشرفي المدرسة الجامعية بمجموعة من الأدوار التي منها التالي^(٤٧):

- يقوم ببحث الحالات الفردية للطلاب حتى يجمع البيانات والمعلومات عن كل طالب ويشخص مشكلاته من واقع ظروفه ويعمل على تقديم سبل العلاج له.
- يساعد الطلاب على فهم ذاتهم، والإنتفاع بطاقتهم بصورة أكثر فاعلية مع تحسين واقع التحصيل الأكاديمي لهم. حيث إن راحة الطالب في سكنه تعمل على تقوية العلاقة بينه وبين كليته وتعمل على استقراره في دراسته، وتؤثر في نموه كإنسان.
- يعمل من خلال تعامله مع الطلاب على إعادة ثقة الطالب بالبيئة وثقة البيئة فيه.
- تتضح فاعليته عند قيامه بالإتصالات اللازمة للإخصائيين في المجالات المختلفة فيقوم مثلاً ببعض الأدوار التي يقوم بها الإخصائي النفسي، ويشترك معه في عمليات التشخيص والعلاج ليسانس الطالب على التخلص من عزلته وتشجيعه على الأشتراك في الأنشطة مع زملائه.
- يقوم بمساعدة الطالب على معرفة موارد البيئة التي يحتاج إليها، سواء كانت هذه الموارد متاحة بالمدينة أو كامنة بها مع تبصيره بقدراته الشخصية.

- صفات مشرفي المدرسة الجامعية

هناك بعض الصفات العامة التي لابد وأن تكون متوافرة في أخصائي المدرسة الجامعية

الذي يتعامل في مجال الشباب الموجودين بالجامعات منها التالي^(٤٨):

- تبنى فلسفة اجتماعية واعية تقوم على الإيمان التام بكرامة الإنسان، فالمشرف المهني الناجح عليه أن يتمتع بمستوى أخلاقي يؤثر في تعامله مع الآخرين.
- يتمتع بقدرة ذهنية وفكرية مع القدرة على التصرف في المشاكل المعقدة.
- القدرة على التعامل مع المواقف الحرجة بإتخاذ قرارات حاسمة.
- القدرة على التأثير في الآخرين.
- البصيرة وتعنى فهم دوافع السلوك الإنساني وإمكانيات التقدم والنمو.
- التمسك بالقيم الأخلاقية والكرامة الشخصية.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

يرى الباحث أنه وجب على الادارات العامة بالجامعات والخاصة بالمدن الجامعية العمل على أعداد البرامج والخطط الجيدة لتدريب الاخصائيين المتواجدين بالمدن الجامعية كى تناسب تلك البرامج مع التطور الموجود الذى نعيشه فى تلك المرحلة الهامه حتى نستطيع من خلال ذلك أن نساعد الاخصائيين على القيام بدورهم الاساسى فى تلك المؤسسات وهو التقويم وتعديل السلوك الشاذ عن السلوك الطبيعى فى تلك المرحلة الهامة التى يعيش فيها الطلاب .

المحور الثالث: أهم الإتجاهات العالمية المعاصرة فى تلبية احتياجات مشرفى المدن الجامعية:
يعد موضوع تدريب الموارد البشرية وتنميتها من الموضوعات المهمة لأي منظمة حيث أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لموارد المنظمة وخاصة عندما يتمتع بنوعية مهارية وقدرات معرفية تتناسب وطبيعة عمل المنظمة، والتدريب عملية ذات تأثير فعال على مردودية العنصر البشري وهو ضروري للمحافظة على قوة عمل ذات كفاءة عالية حيث يرفع من مستوى المهارات ويساعد على غرس الثقة في نفوس العاملين ويحسن جودة العمل. والمنظمات التي لا تولي أهمية لموضوع التدريب أو التي لا يوجد فيها تحسين مستمر لبرامج التدريب ستجد نفسها في مأزق نتيجة التغيرات الكثيرة التي تحدث في البيئة المحيطة والتي تتطلب من المنظمة إعادة نظر بالتركيبة المهارية والمعرفية وقدرات مواردها البشرية لتناسب المتطلبات البيئية الجديدة^(٤٩).
ولعل من أهم الأهداف التي يجب أن يحققها التدريب الناجح هو تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين والوصول لذلك يكون عن طريق استخدام أساليب تدريبية حديثة فى تدريب المتدربين، ولذلك فإن الأساليب والوسائل التدريبية تمثل أهمية بالغة لتصميم أى برنامج تدريبي^(٥٠).
وسيتناول الباحث فى ذلك المحور بعض الأساليب الحديثة المتطورة دون إهمال الأساليب التقليدية التى منها: المحاضرات، المناقشات، الندوات، ورش العمل. وأما بالنسبة للأساليب الحديثة فمنها: التدريب الإلكتروني، المحاكاة، تمثيل الأدوار، المباريات الإدارية.

١ - الإتجاهات التقليدية فى التدريب

- المحاضرة (Lecture)

تعتبر من أكثر الأساليب التدريبية شيوعاً فى العملية التدريبية، حيث ينتشر استخدام هذا الأسلوب فى كثير من برامج التدريب، ورغم ذلك فمعظم المدربين المحترفين يؤكدون دائماً على

أنهم نادراً ما يستخدمون أسلوب المحاضرة كما لو أن استخدامها يعد تقليلاً من حرفية المدرب^(٥١). وتعرف المحاضرة انها "حديث مخطط ومنظم من حيث المحتوى والزمن، وموجه من خبير أو متخصص لجمهور من المستمعين كبير العدد نسبياً نادراً ما يشارك فيها بالمناقشة"^(٥٢).

- المناقشة (Discussion)

تعير المناقشة من الأساليب الأكثر فاعلية ونجاحاً في العملية التدريبية، حيث يتم فيها حوار مفتوح حول بعض الأفكار وتبادل وجهات النظر وعرض بعض المفاهيم وتبادل الخبرات حول بعض الموضوعات. وعرفت المناقشة على انها "الآراء والأفكار وتفاعلها بين مجموعة من الأشخاص بقصد الكشف عن جوانب موضوع يهتم بدراسته أعضاء الجماعة"^(٥٣).

- الندوة (Seminar)

تعرف الندوة بأنها "اجتماع مجموعة من المتخصصين أو المهتمين بأمر معين - على رأسهم مدير الندوة

في مكان محدد، وزمان محدد لمناقشة موضوع ما في مجال علمي، أو أدبي، أو اجتماعي، أو غير ذلك. وتعرف أيضاً على انها" عبارة عن تصميم لقاء علمي يجمع علماء متخصصين في مجال من المجالات العلمية وطلبة علم متدربين يحضرون ليسألوا هؤلاء العلماء عما يجهلون"^(٥٤).

- ورش العمل (Workshop)

تعرف ورش العمل على انها لقاء بين فريق في مجال ما، ويمكن أن يستمر لساعات طويلة وتقدم فيه البحوث أو الإقتراحات في هذا المجال، ويتبادل فيه الآراء والخبرات والخروج بتوصيات يلتزم أو يستفيد منها المجتمعون^(٥٥).

٢- الإتجاهات المعاصرة في التدريب

- التدريب الإلكتروني (Electronic Training)

يعد التدريب الإلكتروني من أحدث أساليب التدريب التي ظهرت مؤخراً نتيجة للثورة الهائلة في تكنولوجيا المعلومات والبيانات وتطور وسائل الاتصال، وهو عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، فهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدرّبين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. فالتدريب هو الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة^(٥٦).

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

- تمثيل الأدوار أو لعب الأدوار (Role Playing Method)

يقوم المدرب في هذا النوع بعرض للمشكلة والخلفية العلمية لها ومبادئها، ثم يعطي المدرب لمجموعة المتدربين مثلاً عملياً على أن يقوموا هم بتنفيذه، وهذا الأسلوب ما هو إلا محاولة لتقليد الواقع وذلك بأخذ مشكلة من الواقع وتدريب المتدربين على مواجهتها، ويستخدم هذا الأسلوب لعدة أغراض وفي مجالات مختلفة مثل حل مشاكل الجماهير والعلاقات العامة وإدارة المقابلات الشخصية. ومن مميزات هذا الأسلوب المشاركة الفعلية والاندماج للمتدربين نتيجة تجسيم الأوضاع الفعلية للحياة الواقعية وتنمية المهارات والقدرات للمتدربين، إلا أنه يعاب عليه عدم إمكانية إيجاد جو حقيقي للعمل الذي تظهر فيه المشكلة^(٥٧).

- أسلوب المحاكاة (Simulation)

يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب تطوراً وفعالية إلا أن تكاليفه باهظة، حيث يتم وضع المتدربين في بيئة تعكس الواقع الحقيقي لعملهم ويتولى المدرب بعد ذلك تدريبهم على أداء العمل المطلوب من خلال قيامهم بمهام العمل، حيث يعتبر تمثيل الواقع السمة البارزة في هذا الأسلوب^(٥٨). ويستخدم هذا الأسلوب للتدريب عندما تكون هناك خطورة كبيرة أو تكلفة مرتفعة في التدريب المباشر على نموذج حقيقي، ويعمل هذا الأسلوب على إيجاد جو تدريبي قريب من الواقع، يثير أهتمام وحماسة المتدربين، ويسمح هذا الأسلوب بتطبيق المبادئ والنظريات بشكل عملي، ويوفر تغذية راجعة فورية^(٥٩).

- أسلوب المباريات الإدارية (Business Games)

نشأة فكرة المباريات الإدارية في الأصل من فكرة المناورات العسكرية التي تستخدمها الجيوش لتدريب جنودها، أن هذا الأسلوب يستخدم كنموذج لموقف تدريبي معين، افتراضي يشابه إلى حد بعيد موقف العمل الطبيعي الذي يعمل فيه المدير، حيث يتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات وكل مجموعة تمثل إدارة بحد ذاتها، ويتم تأدية العمليات نفسها واتخاذ القرارات اللازمة في المواقف المختلفة كما لو كانوا يفعلون ذلك في الحياة العملية الواقعية^(٦٠). إن هذا الأسلوب يقسم المتدربون إلى مجموعات صغيرة تمثل إدارات أو منظمات، ثم تعطى كل مجموعة معلومات مبدئية عن الوظائف والأهداف وظروف العمل، ثم تبدأ ككل مجموعة في إتخاذ قرارات متعلقة

بالأفراد والتمويل وتقديم الخدمات للمستفيدين وغيرها مما يصب في طرق التنظيم وأساليب التخطيط وعملية إتخاذ القرارات^(٦١).

- مجتمعات التعلم المهنية (Professional Learning Communities)

يعيش العالم عصرًا تتقدم فيه المعرفة باستمرار، وهو تقدم فرضته مجموعة من العوامل كان أبرزها التطور التكنولوجي وتقدم العلوم، فقد أدى ذلك إلى ظهور معطيات جديدة في الحياة تحتاج إلى خبرات وفكر ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، وهذا يقود إلى المحافظة على مبدأ التطوير ومواكبة المتغيرات والتقدم في المعرفة، حيث أصبحت المجتمعات الناجحة تقوم فيها مجتمعات تعلم تستعمل فيها كل مواردها المادية والفكرية من أجل أن تتوافق مع تلك المتغيرات المتسارعة^(٦٢). وتبنى المجتمعات بعمل الأعضاء والتزامهم التام كفريق لتحقيق الأهداف والرسالة والرسالة والتواصل وتطبيق أفضل الممارسات بالتركيز على التعلم المستمر بشكل أساسي. وعرفت مجتمعات التعلم الى العديد من التعريفات والتي منها: مجموعة من الأفراد يكونون فريقاً، ويتعاونون معاً لتحقيق التحسين المستمر، وذلك لتلبية احتياجات المتعلم من خلال رؤية مشتركة تركز على المنهج^(٦٣). ويعرف اجرائياً على أنه عبارة عن فرق عمل، تشارك بصورة منظمة، نحو تحقيق التحسين المستمر للاستجابة لاحتياجات أعضاء ذلك المجتمع من خلال الرؤية المشتركة للمدينة الجامعية.

وبناء على ماتم عرضة من الاطار النظرى فانه يمكن الخروج ببعض النتائج التالية:

- هناك شعور لدى مشرفى المدينة الجامعية بأهمية الإحتياجات التدريبية.
- تتوفر القناعة الكافية لدى إدارة المدن الجامعية بضرورة تحديد الإحتياجات التدريبية من خلال التقييم الدوري للأداء لجميع العاملين.
- تتوفر لدى إدارة المدن الجامعية المواصفات والمعايير اللازمة لتحديد الأداء المتوقع والمثالي للعاملين.
- الإفتقار إلى إجراء دراسات ميدانية ومسحية للمشرفين لتحديد إحتياجاتهم التدريبية بصورة مستمرة.
- إحتياج مشرفى المدينة الجامعية إلى برامج تدريبية خاصة بتسكين الطلاب.
- إحتياج مشرفى المدينة الجامعية إلى برامج تدريبية خاصة بالحاسب الإلى، وكيفية التعامل معهما.
- الإفتقار إلى التدريب على ممارسة الابتكار والإبداع فى أداء العمل.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

التصور المقترح لتلبية الإحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن الجامعية فى ضوء الاتجاهات
العالمية المعاصرة

- أهداف التصور المقترح

من أهم أهداف التصور المقترح التالى:

- إبراز أهمية التدريب لمشرفى المدن الجامعية بما ينعكس على أدائهم التنظيمي والتربوي والإشرافي.
- تقديم بعض المقترحات الخاصة بمنظومة تدريب مشرفى المدن الجامعية، وفقاً لما تم استخلاصه من الاتجاهات العالمية المعاصرة فى مجال التدريب.
- منطلقات التصور المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية لمشرفى المدن الجامعية
يعد تدريب مشرفى المدن الجامعية وتلبية احتياجاتهم التدريبية وفقاً للاتجاهات العالمية المعاصرة، من أهم متطلبات تحقيق الاهداف الجامعية، حيث تتحول بيئة العمل إلى بيئة تعليم وتعلم، ومن هنا تتمثل منطلقات الإطار المقترح فى الآتي:
- مبدأ التكافؤ: حيث تتوافر فرص متساوية من برامج التدريب أمام جميع المشرفين داخل المدن.
- مراعاة الفروق الفردية: حيث تحترم برامج التدريب المقدمة لمشرفى المدن الجامعية؛ قدراتهم ومستوى مهاراتهم، وبناء على ذلك يتم بناء تلك البرامج على أساس احتياجاتهم الفعلية.
- الواقعية: حيث تتم برامج التدريب داخل المدن الجامعية أثناء البرنامج اليومي للعمل، فيقوم مشرفى المدن بتطبيق ما اكتسبوه من خبرات ومهارات من خلال برامج التدريب داخل المدن.
- المشاركة الفعالة: حيث يظهر مدى تحمل مشرفى المدن الجامعية مسئولية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية.
- الاعتماد على التكنولوجيا العصرية: حيث توفر هذه التكنولوجيا وبرامجها الحديثة فرص الوصول لمصادر المعرفة والخبرات لكل ما هو جديد فى مجال ادارة المؤسسات الجامعية.
- التنوع والاستمرارية: حيث تتم تلك البرامج بصورة دائمة على مدار العام من أجل رفع مستوى الأداء الخاص بمشرفى المدن وإكساب مهارات وخبرات جديدة فى مجال الإدارة، مع مراعاة الجمع ما بين النظرية والعملية.

- الاجتماعية: حيث تشجع تلك البرامج علاقات الزمالة بين مشرفي المدن والتي لها الأثر الكبير في بناء ثقافة العمل التعاوني ودعم ممارسة التفكير الناقد والوقوف على المشكلات ومحاولة إيجاد أفضل الحلول لها.

- مكونات التصور المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية لمشرفي المدن الجامعية

يعد تدريب مشرفي المدن الجامعية وفقاً للاتجاهات المعاصرة أحد الدعائم التي تعمل على تطوير ونمو المشرفين مهنيًا باعتبارهم أحد المدخلات الهامة داخل المدن الجامعية، وهم المحرك الرئيس للعمليات التربوية داخل المدن الجامعية. ويشمل التصور المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية لمشرفي المدن الجامعية على ثلاثة مكونات أساسية وهي المدخلات والعمليات والمخرجات باعتبار أن التدريب نظام لا بد من مراعاة مكوناته الثلاثة الرئيسة، وذلك على النحو التالي:

① المكون الأول: مدخلات منظومة تدريب مشرفي المدن الجامعية:

ويقصد بها الأجزاء المراد إخضاعها لعمليات معينة لتحويلها إلى أشياء جديدة أو إسبابها مواصفات وخصائص معينة، وتشمل المدخلات في منظومة التدريب داخل المدن الجامعية على ما يلي:

١- المدخلات البشرية:

تعتبر المدخلات البشرية لمنظومة التدريب داخل المدن الجامعية من أهم المدخلات والعناصر حيث أنها الهدف والوسيلة في آن واحد، وتشمل: مشرفي المدن (المتدربين) - المدربين - الإداريين والفنيين، وبذلك فإن أسلوب عمل هذه المدخلات لا بد أن يكون جماعياً؛ حيث يتعين تكوين فريق التدريب داخل المدن الجامعية.

وتتمثل المدخلات البشرية في منظومة تدريب مشرفي المدن الجامعية في الآتي:

أ- المتدربون: يتم تقديم البرامج التدريبية إلى جميع مشرفي المدن المبتدئين منهم وذوى الخبرة عن طريق برامج متعددة.

ب- المدربون: يقوم المدرب بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ؛ ولذلك فإنه من المهم اختيار المدرب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية التي تجعله قادراً على استخدام وسائل وأساليب التدريب المتنوعة.

ج- الإداريون والفنيون: وهم من يقوموا بمساعدة المدربين في النواحي الإدارية والتنظيمية بالإضافة إلى ضبط عمل الأدوات التكنولوجية التي تستخدم أثناء البرنامج التدريبي .

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

٢- المدخلات المادية:

وتشمل: (التمويل، المعدات والأجهزة، المبنى، المعينات التعليمية)؛ إذ يحتاج البرنامج التدريبي إلى توافر جميع العناصر المادية السابقة والتي تؤدي دوراً هاماً، فالتمويل ضروري للإنفاق على كافة متطلبات البرنامج من تخطيط وتجهيز وتنفيذ.

٣- المدخلات المعرفية:

وتتضمن ما يلي:

أ- الأهداف والمبادئ: تتعدد الأهداف والمبادئ التي تقوم عليها منظومة التدريب داخل المدن الجامعية، ومن أبرزها ما يلي:

- العمل بروح الفريق .
 - تنمية إبداعات الأفراد واحترامها.
 - تحسين عمليتي التعليم والتعلم.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية وتلبيتها.
 - إتاحة الفرصة لجميع مشرفي المدن للتعلم كل حسب إمكانياته .
 - مشاركة مشرفي المدن القائمين على التدريب في عمليات لتخطيط والتنفيذ والتقييم.
- ب- الأطر النظرية: وتشمل النظريات العلمية والتربوية، والبحوث والدراسات المرتبطة بموضوعات التدريب والأساليب والاستراتيجيات المتبعة في التدريب الجيد.
- ج- التشريعات: وتتمثل في إطار يحدد مسئولية كل من مشرفي المدن وإدارة المدن الجامعية عن برامج التدريب المقدمة.

②المكون الثاني: العمليات والأنشطة في منظومة تدريب مشرفي المدن الجامعية:

يقصد بها عمليات التشغيل والتحويل التي تجرى على المدخلات بغرض إضافة خصائص جديدة إليها، ويتم تنفيذ عمليات تحويل مدخلات البرنامج إلى مخرجات على مراحل ثلاث هي:

١- مرحلة تخطيط برامج التدريب القائمة على المدن الجامعية (التجهيز):

تعد عملية التخطيط لأولويات التدريب القائمة على المدن الجامعية واستراتيجيات التنفيذ وأساليب التقييم من أكثر عمليات التدريب أهمية؛ حيث إنها المرحلة التحضيرية التي تسبق عملية التنفيذ والتقييم لبرامج التدريب داخل المدن الجامعية والتي تسهم في تشكيل الملامح

النهائية للمخرجات المرجوة من خلال دراسة الواقع الفعلي للروضة وأهداف المرحلة والاحتياجات التدريبية، وتتضمن مرحلة التخطيط خطوتين هامتين، هما:

أ- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

يساعد تعيين الاحتياجات التدريبية علي تحديد ما إذا كان هناك حاجة للتدريب أم لا، ويتم ذلك عندما يتم حصر نواتج الأعمال ومستوياتها، ثم تحليل عمل كل منها، ويمكن تحديد الاحتياجات التدريبية، من خلال:

- مواصفات الوظيفة: وتتمثل في المعايير التي تمثل الأداء المرغوب لوظيفة ما ، ويعبر عن الاحتياج في ذلك النقص الناتج في الواقع الممارس عن هذه المعايير.
- معدلات الأداء: وهو مصدر يقاس به مدي قيام الفرد بعمله وهو يحدد كميته الإنتاج المفروض أن يؤديها شاغل الوظيفة في زمن محدد.
- دراسة مشكلات العمل: وذلك ما تقوم به القيادة الإدارية بتحليل مشكلات العمل وعلاقاته وكذلك مظاهر القصور في سلوك مجموعه من العاملين للتعرف علي أبعاد هذه المشكلات وما يمكن أن يؤديه التدريب في حلها.
- التقرير السنوي للمشرفين: ويتضمن تحديد نقاط القوة والضعف حتى يمكن اختيار البرامج التدريبية المناسبة للوصول به إلي الأداء المطلوب.
- آراء الأفراد العاملين بالمؤسسة أنفسهم عن مدي كفاءتهم في العمل: حيث يعتبر الفرد أحد المصادر الهامة في تحديد التدريب اللازم له لتأدية عمله علي الوجه الأكمل ويمكن معرفة ذلك عن طريق الاجتماعات التي يعقدها مسؤولي التدريب مع العاملين أنفسهم للتعرف علي نواحي الضعف في الأداء، والتي يمكن علاجها وتساهم استمارات الاستقصاء التي ترسل للأفراد في التعرف علي البرامج التي يحتاجون إليها لرفع الأداء.

ب- تصميم برامج التدريب في ضوء الاحتياجات التدريبية:

تمر عملية تصميم برامج التدريب بما يلي:

(١) تحديد أهداف البرامج:

فبعد تحديد كل برنامج يتم مراعاة ما يلي:

- دراسة وتحليل ظروف المتدربين، وقدراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكياتهم.
- الاستعانة بالخبراء، والمتخصصين في التدريب، والتنمية البشرية.
- تحديد الأهداف في شكل عبارات وصفية للأداء العام.
- شمولية الأهداف العامة لجميع احتياجات المتدربين ومتطلباتهم.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفي المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

- مراعاة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

(٢) تحديد المحتوى التدريبي للبرامج :

يقصد به المادة العلمية التي تتضمن المعارف والمعلومات والمفاهيم والحقائق التي تقدم للمتدربين بغرض توظيفها إلى ممارسات أداءية جديدة، وتحسن مستوى الفرد وتطور إنتاجيته، ويقترح التركيز على مجموعة البرامج المتعلقة بما يلي (مبادئ علم الإدارة- مبادئ علم النفس- مبادئ الخدمة الاجتماعية- الإسعافات الأولية- تسكين الطلاب داخل المدينة الجامعية- الدفاع المدني- مبادئ الصحة النفسية- الحاسب الآلي).

(٣) تحديد الأساليب التدريبية للبرامج:

- ينبغي أن تتوافق تلك الأساليب مع طبيعية الاحتياجات المهنية لمشرفي المدن الجامعية من ناحية، والتوجهات المعاصرة للتدريب من ناحية أخرى، وعلى ذلك يتم التركيز على ما يلي:
- برامج التدريب عن بُعد، بما يشمل ذلك من استخدام الفيديو كونفرانس والتلفزيون التعليمي، والنشرات التوجيهية.
 - استخدام الكمبيوتر والإنترنت في أنشطة التدريب المختلفة، بما يتضمنه ذلك من تطبيقات مختلفة تتضمن الاشتراك في المنتديات التعليمية.
 - تطبيق أسلوب تمثيل الأدوار، حيث يعتبر من أساليب التدريب الجماعي التي تساعد على تطوير السلوك وتنمية المهارات وتغيير الاتجاهات.
 - اتباع أسلوب المباريات الإدارية، حيث تعد المباريات الإدارية من الأساليب الفعالة في التدريب وتقوم على فكرة إسناد بعض الأدوار لمجموعة من الأفراد.
 - اتباع أسلوب مجتمعات التعلم المهنية، وتبنى المجتمعات بعمل الأعضاء والتزامهم التام كفريق لتحقيق الاهداف والرسالة والرسالة والتواصل وتطبيق أفضل الممارسات بالتركيز على التعلم المستمر بشكل أساسي، حيث أنها تهدف الى بناء مجتمع تعلم متعاون بهدف التعليم والتعلم والتطوير بما يدعم التكامل. ودمج طرق تعزيز التعليم والتعلم، وتوطين ثقافة التدريس والأبحاث والمشروعات وتطبيقها على تعلم المتدربين.
- (٤) وضع معايير لاختيار المسئول عن تقديم البرامج التدريبية، وهنا يمكن الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المشهود لهم بالكفاءة والخبرة المتميزة والمتخصصون في مجالات

- (علم الإدارة وعلم النفس والصحة النفسية وعلم الاجتماع) لأداء تلك البرامج ومخاطبة جهاز الدفاع المدني ووزارة الصحة بهدف جلب المدربين المتميزين المشهود لهم بالكفاءة والخبرة المتميزة في مجالاتهم، بما ينعكس على تحسين أداء مشرفي المدن.
- (٥) تحديد مكان تنفيذ البرامج التدريبية: ويقترح هنا استحداث وحدات تدريب داخل المدن الجامعية، بحيث تعمل على تحقيق ما يلي:
- تنمية قدرات المشرفين التعلم الذاتي والتدريب المستمرة.
 - إعداد برامج تدريبية للمشرفين في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - أن تكون المدينة الجامعية هي المركز الأساسي الذي تتم فيه التدريب.
 - تأكيد مبدأ التعلم مدى الحياة.
 - الاهتمام الخاص بتدريب المشرفين الجدد.
- ٢- مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي:
- حيث يتم التنفيذ الفعلي لخطط البرامج، وفقاً للجدول الزمني الموضوع، وبالإستعانة بالإمكانات المتاحة، وفي هذا الصدد يعمل فريق التدريب على تحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية الموجودة في المدن الجامعية؛ عن طريق توظيف إمكاناتها توظيفاً أمثل، كما يعمل على استثمار الإمكانيات التنظيمية والمادية والثقافية والمالية المتاحة سواء داخل الجامعة أو خارجها بقصد إنجاز خطط وبرامج التدريب الموضوعة.
- ٣- مرحلة التقييم والتقويم لبرامج التدريب:
- وتعني تطبيق أساليب واضحة لقياس فعالية البرامج التدريبية المقدمة ومعالجة أي قصور فيها، وتؤدي عملية التقويم دوراً مهماً في التأكد من مدى تحقق أهداف البرنامج التدريبي، وتتبع طرق تقويم البرنامج التدريبي كالتالي:
- اختبار قبلي للتعرف على خلفية المتدربين حول موضوعات البرنامج التدريبي.
 - اختبار بعدي للتعرف على مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي.
 - يتم تقويم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال أوراق العمل الجماعي وورش العمل الجماعي والتفاعل داخل قاعة التدريب، وأوراق العمل الفردي والتي يقوم بها المدرب.
 - تتم عملية التقويم من خلال تقويم المدرب لأداء كل متدرب.
 - يقوم كل متدرب بإعداد تقرير فردي في نهاية البرنامج التدريبي لتحديد مدى الفائدة التي حصل عليها.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

وهنا يتم طرح بعض من التساؤلات في مرحلة التقويم، والتي تسأل بعد ظهور نتائج البرنامج،
والتي منها:

- هل البرنامج صالح للعمل كما هو؟
 - هل هناك مشكلات داخل البرنامج التدريبي؟
 - هل وقت البرنامج التدريبي مناسب مع أوقات المتدربين؟
 - هل البرنامج مناسب لكل أعمار المتدربين؟
- ويراعى أن تتضمن عملية التقويم نوعين من المعلومات والبيانات هما:
- معلومات كمية: وتتمثل في أعداد مشرفي المدن وغيرهم من العاملين بالمدن الجامعية، وأعداد الأجهزة المختلفة كالحواسب الآلية وأجهزة العرض... الخ.
 - معلومات وبيانات كيفية: وتتمثل في رؤية المدن الجامعية ورسالتها، وأراء ووجهات نظر المتأثرين بالممارسات السائدة في المدن الجامعية والمؤثرين في هذه الممارسات، والمعتقدات التربوية التي تشكل اتجاهات أفراد المجتمع الجامعي، والنمط الإداري السائد في المدن الجامعية.

③المكون الثالث: مخرجات منظومة تدريب مشرفي المدن الجامعية:

بنهاية عمليات المعالجة سألقة الذكر؛ فإنه يمكن التوصل إلى ما يسمى بمصفوفة

الأداء العام للبرامج

التدريبية المقدمة، وهي وثيقة تتضمن جملة من القرارات التي يتخذها مشرفي المدن الجامعية، والتي تعكس نوعاً من الاتفاق الجمعي بينهم حول مدى مصداقية وواقعية نتائج عملية التقويم في التعبير عن ممارساتهم الفعلية، وختاماً تأتي مرحلة كتابة التقرير النهائي للتقويم المطبق على برامج التدريب(التغذية الراجعة) لاتخاذ الإجراءات العلاجية والتصحيحية المناسبة.

رابعاً: معوقات تنفيذ التصور المقترح، وآليات التغلب عليها:

- ١- غياب المعايير المحددة لانتقاء بما يتناسب مع برامج التدريب الفعلية.
- ٢- نقص الامكانيات المادية والتجهيزات المخصصة لعملية التدريب.
- ٣- ضعف قناعة المتدربين في التدريب، باعتبار برامج التدريب من وجهة نظرهم ليست ذات جدوى أو فائدة.

- ٤- غياب المهارة في اختيار الأسلوب التدريبي المناسب لعملية التدريب، بما يتناسب مع طبيعة الاحتياجات التدريبية المحددة.
- ٥- الافتقار الى منظومة للتقويم الذاتي لأداء مشرفي المدن، علاوة على غياب أساليب قياس عوائد تدريب مشرفي المدن حالة تدريبهم.
- وللتغلب على المعوقات السابقة يلزم ما يلي:
- نشر منظومة قيم تربوية بما يرفع ويعلى من شأن التعليم والتدريب والارتقاء بمستوى كفاية وكفاءة البشر وتمنحهم الدافع الذاتي للتدريب.
 - توفير الكتب والمراجع والأقراص المدمجة والبرامج التعليمية والتدريبية بشكل يسمح بالتدريب الذاتي والتنمية المهنية المستدامة للأفراد.
 - التوسع في إنشاء مراكز التدريب ودعم صناعة التدريب ماديا ومعنويا وتشريعيا.
 - التنسيق وعقد الشراكات مع مراكز التدريب وتبادل البعثات والخبرات بصورة مستمرة .
 - الاهتمام بالمبدعين في مجال التدريب بداية من البحث والكشف عنهم وتوفير كافة سبل الدعم لاستكمال تأهيلهم.
 - توفير البنية الأساسية للتدريب من كوادر بشرية ومراكز وأدوات وتكنولوجيا التدريب.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

المراجع

- عبدالسلام مصطفى عبدالسلام : تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية، جامعه المنصورة، ١٢_١٣ إبريل ٢٠٠٦م، ص ٢٧٣.
- أسماء أبوبكر عبدالقادر : دور الخدمة الاجتماعية فى التعامل مع الآثار الاجتماعية والنفسية الناتجة عن التعليم المختلط فى المرحلة الجامعية، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الخامس عشر، جامعه حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مارس ٢٠٠٢ ، ص ١٥٩.
- جامعة اسيوط : اللائحة الداخلية للمدن الجامعية، جامعه اسيوط الإدارة العامة للإسكان والتغذية، ماده ٢، ١٩٧٨م ، ص ١.
- نصيف فهمى منقربوس : تنمية الموارد البشرية والخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمى التاسع لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان، ١٣- ١٥ مارس، ١٩٩٦م، ص ٥١.
- رواية حسن : إدارة القوى البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٠م، ص ١٠.
- عزيز حنا داوود، وآخرون : مناهج البحث فى العلوم السلوكيه، مكتبه الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩١م، ص ١٤١.
- رداح الخطيب: تحديد الاحتياجات التدريبية، مجلة كلية التربية، جامعه اسيوط، العدد (٢٦)، يونية ١٩٩٥م، ص ٦٦٠.
- أحمد زكى بدوى: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتب المصرية، القاهرة، ١٩٩٤م، ص ٣٥٩.
- على محمد ربايعه: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، عمان، ٢٠٠٣م، ص ٤١.
- الموقع الرسمى لجامعة قناة السويس
http://scuegypt.edu.eg/ar/?page_id=418
تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢
- محمد جمعة محمد: التخطيط لمواجهة مشكلات الطلاب بالمدن الجامعية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان، ١٩٩٥م، ص ١٤.

على سيد على مسلم ومحمد كامل محمد شرقاوى: برنامج تدريبي من منظور الممارسة العامة للخدمة الإجتماعية لإكساب مشرفى الإسكان المهارات المهنية، مجلة دراسات فى الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٧، أكتوبر ٢٠٠٩، ص ٥٦١

عاطف محمد محمد احمد: تطوير خطة النشاط الرياضي لطلاب المدن الجامعية في معايير الجودة جامعة المنيا، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠١٢م.

رشا محمد عبد ربه عبد العاطى موسى: تقويم برامج النشاط الرياضى بالمدن الجامعية لطالبات جامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٤م.

أحمد محمد صديق مهني: أساليب إدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة قناة السويس، ٢٠١٥م.

عبير فاروق محمد محمد: تقدير الاحتياجات التدريبية لمشرفو الاسكان الطلابى، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٦.

اسماء كرم احمد غريب: معوقات دور الاخصائى الاجتماعى فى تحقيق أهداف الممارسة المهنية مع جماعات النشاط بالمدن الجامعية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٧.

Baukman, Stefan: Contextual framing for school leadership training: Empirical findings from the Commonwealth Project on Leadership Assessment and Development, Journal of Management Development, Vol .31, No.1, Bredeson, 2012.

Modebelu, M.Adanama, D.Nnennaya, K & Ada, I.: Knowledge and Learning Management (KALM) for Enhancing Graduates, The International Conference on E-Learning in the workplace, 2013.

Sandbank, A. & Zymrman, H.: Training Needs For Special Educational Education Teachers In Hong Kong, Journal of Developmental Psychology, Vol. 14, No.2, 2014.

Stols.G., Ferreira, R., Palser, A., Olivier, W., Venter, S., & Vandermerwa, A.: PerceptionsTechnology for and needs of South

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

**African Mathematics teachers concerning their use of instruction,
South African Journal of Education, Vol. 35, No.4, 2015.**

محمود محمد السيد وآخرون: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مطابع الدار الهندسية،
القاهرة، ٢٠٠٢م، ص.ص ١٤٦-١٤٧.

(23) [Http://www.Alsabaah.Com/paper.Php?Akbar&nif=interpage&sid=s0643](http://www.Alsabaah.Com/paper.Php?Akbar&nif=interpage&sid=s0643)

تم الدخول بتاريخ ٢٠١٧/٢/١

نادية عبد الجواد الجروانى: تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجامعات الأهلية، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، العدد ٢٦، يوليو ٢٠٠٩م، ص ٦٣٥.
هدى سعد السيد وأميمة حلمى مصطفى: الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، مجلة التربية، القاهرة، العدد ٢٧، ٢٠٠٢م، ص ١١-١٢.
نعيم إبراهيم الظاهر: تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب الحديثة، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م، ص ٢٥٩.

خالد طه الأحمد: تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعى، العين، ٢٠٠٥م، ص ٢٠٩م.

محمد ابراهيم الخطيب: الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة اللازمة لمعلمى اللغة العربية فى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى فى محافظة الزرقاء فى الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الأردن، الأردن، ٢٠٠٦م، ص ٣٢٣.

نوال سعيد الغامدى: إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠٨م، ص ٤٠.

تحسين احمد الطروانة: تحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب فى الاجهزه الامنية، ندوة الاساليب الحديثة فى التخطيط والتدريب، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠١١م، ص ٢٣-٢٤.

- نعيم أمين ربيع خضر: الحاجات التدريبية اللازمة للأرتقاء بالإدارة الألكترونية لدى مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٣م، ص١٢.
- نادر أحمد بو شيخة : إدارة الموارد البشرية (إطار نظري وحالات عملية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠م، ص٩٧.
- نجم عبدالله العزاوي: التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦م، ص١٦.
- عبدالرحمن توفيق: مهارات أخصائي التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، الجيزة، ٢٠٠٥م، ص٢٦.
- فاطمة بنت حمد بن عبدالله الرديني: القيادة والإشراف التربوي في عصر المعلوماتية(التحديات والمسئوليات)، مكتبة الرشد، السعودية، الرياض، ٢٠٠٨م، ص٢٢١.
- بلال السكارنة العبادي: التدريب الإداري، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٩م، ص١١٢.
- السيد عليوه: مفاهيم وأساليب التدريب، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ٢٠٠١م، ص٢٣.
- أسماء سعد احمد: الممارسات الادارية لطلاب المدن الجامعية وعلاقتها بتقدير الذات والرضا عن الحياة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، ٢٠٠٧م، ص١.
- أحمد محمد يوسف عليق: تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان الطلابي بالمدن الجامعية"دراسة مطبقة على المدن الجامعية بجامعة حلوان"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس ٢٠٠٨م، ص.ص ٣٩٥٧-٣٩٥٨.
- أمال محمد عبدالمولى محمد: بعض المشكلات النفسية والإجتماعية لطلاب وطالبات المدن الجامعية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م، ص١٢.

الموقع الرسمي للمدن الجامعية لجامعة القاهرة

<http://hostle.cu.edu.eg>

تم الدخول بتاريخ ٢٠١٧/٢/٦

الموقع الرسمي لجامعة قناة السويس

<http://scuegypt.edu.eg/ar>

تم الدخول بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٥

الموقع الرسمي لجامعة أسيوط

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمه لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

<http://www.aun.edu.eg/>

تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/٣/١٨

- جامعة قناة السويس: اللائحة الخاصة بالمدن الجامعية، الاسماعيلية، ص ٢.
- جامعة قناة السويس: كتاب التنظيم والادارة، الاسماعيلية، ص ٢١.
- عرفات زيدان خليل: العلاج الموفر السلوكى فى خدمة الفرد والتخفيف من حدة المشكلات الإجتماعية والنفسية للطالبات المقيمت بالمدن الجامعية، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الدولى الحادى والعشرون للخدمة الإجتماعية، المؤتمر العلمى الرابع عشر، جامعة حلوان، كلية الخدمة الإجتماعية، القاهرة، ٢٠٠١م.
- محمد حامد إمبابى: مشكلات الطلاب بالمدن الجامعية للطلاب بجامعة الأزهر ودور رعاية الشباب فيها، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٠م، ص ٥٢.
- ناصر عويس عبدالنواب: نحو برنامج مقترح لتطوير الإعداد المهنى للأخصائيين الاجتماعيين فى مجال رعاية الشباب، رسالة دكتوراة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ١٩٩٩م، ص ١٠٢.
- هايل عبدالوهاب الزايد: أثر التدريب فى رفع كفاءة أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، ٢٠٠٩م، ص ٤.
- لوى هارت، ترجمة خالد العامري: وسائل التدريب الفعالة، دار الفاروق، القاهرة، ٢٠٠٧م، ص ٩.
- عبدالرحمن توفيق: التدريب "الأصول والمبادئ العلمية"، مركز الخبرات المهنية، القاهرة، ٢٠٠٧م، ص ١٩٢.
- محمد عبدالله آل ناجى: "دور المدرب فى التنمية المهنية وتحقيق أهداف التدريب الأمنى"، مدينة الأمن العام، ندوة الأمن مسؤولية الجميع، الرياض، ٢٠٠٩م، ص ٣٥٨.
- محمد عبد اللطيف موسى: الدافعية للتدريب الإدارى، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٦م، ص ١٢٧.
- عبدالرحمن ابراهيم الشاعر: إعداد البرامج التدريبية "التدريب الفعال"، مكتبة الرشد، الرياض، ٢٠٠٥م، ص ٧٤.

اسامة احمد محمد عبدالقادر: مقال عن الأساليب التدريبية، مجلة التدريب والتقنية، السعودية، العدد ١١٧، أكتوبر ٢٠٠٨م، ص ٨٩.

زرقين عبود وجباري شوقي: التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، ٢٠٠٩م، ص ٢٩٧.

محمد بن عبدالله النقيمي: الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية، ٢٠٠٨م، ص ٤٦.

ماهر إسماعيل صبري: الموسوعة العربية لمصطلحات التربية وتكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد، الرياض، ٢٠٠١م، ص ٢٦٤.

نادر أحمد أبو شيخه: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٠م، ص ٣٠٢.

(محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب بين النظرية والتطبيق، مركز أحمد ياسين، الأردن، ٢٠٠٣م، ص ٦٢.

خالد عبدالله المراباني الغامدي: دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الباحة، السعودية، ٢٠١٣م، ص ٢٤.

فاطمة بنت محمد بن سالم: تطبيق مجتمعات التعلم المهنية ودورها في رفع مستوى التحصيل الدراسي للطلاب، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٢٠١٨م، ص ٤٤٨.

Ron Cormier: "professional learning communities: Characteristics, principals and teachers", Paper presented at the annual meeting of the Louisiana Education Research Association Lafayette, 5-6 March Louisiana 2009, p.19.

تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن ----- احمد محمود المصري
أ. د/ محمد أحمد حسين ناصف
د/ محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر

الملخص:

هدف البحث الى وضع تصور مقترح لتلبية الإحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن الجامعية فى ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة، حيث تناول البحث الإطار العام للدراسة، وتناول ايضاً قبل وضع التصور المقترح مجموعة من المحاور التي قسمت الى ثلاثة محاور كالتالى فى المحور الاول التى كان بعنوان الأسس النظرية للإحتياجات التدريبية فى المؤسسات التعليمية، وتناول المحور الثانى دور مشرفى المدن الجامعية ومؤهلاته، ومعرفة مفهوم المدن الجامعية وعرض للقوانين واللوائح التى تنظم سير العمل بها، إما المحور الثالث فكان بعنوان أهم الإتجاهات العالمية المعاصرة فى تلبية احتياجات مشرفى المدن الجامعية، ثم جاء التصور المقترح لتلبية الإحتياجات التدريبية اللازمة لمشرفى المدن الجامعية فى ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: الإحتياجات التدريبية، مشرفى المدن الجامعية، الإتجاهات العالمية المعاصرة فى التدريب.

Abstract

The aim of the research was to develop a proposed vision to meet the training needs of University City supervisors in the light of the current global trends. The study tackled the general framework of the study. The second axis dealt with the role of university supervisors and their qualifications, and the knowledge of the concept of university cities and the presentation of the laws and regulations governing the functioning of the work, either the third axis was entitled the most important trends in contemporary world meet The needs of supervisors university cities, and then came to meet the proposed scenario required for university cities supervisors training needs in the light of contemporary global trends.

Key words: Training needs, supervisors of the university cities, Global trends in training.