

المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي بمنطقة القصيم

أ / ابتسام بنت علي التركي

• مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم، والتعرف على الفروق بين جهات نظراً أفراد العينة حولها، وقد تبورت مشكلة البحث في السؤال التالي: ما المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي بمنطقة القصيم. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، على مجتمع تكون من منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم وعددهن ١٨٥٤٦ موظفة، وتكونت العينة العشوائية من ٢٢٤ موظفة. كما استخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات. وكان من أهم النتائج وجود مشكلات تواجه العينة أهمها: عدم قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع المؤسسات التعليمية لتيسير القبول. صعوبة الحصول على القبول من المؤسسات التعليمية. عدم تضمين لائحة الإيفاد لمخصصات مالية. تدني مستوى خطط التنمية المهنية في وزارة التربية والتعليم. تأخر رفع إدارات التربية والتعليم لمستندات الترشيح. توصيات: على وزارة التربية والتعليم التنسيق مع المؤسسات لتيسير القبول. تضمين لائحة الإيفاد لمخصصات مالية. ضرورة التخطيط والتنسيق الجيد للإيفاد في وزارة التربية والتعليم. الإعلان المبكر عن خطة الإيفاد السنوية. تعديل بعض بنود اللائحة بما يقلل من المشاكل التي واجهت المتقدمات.

كلمات مفتاحية: تنمية مهنية - تدريب - إيفاد - ابتعاث - إدارة

Problems faced by the employees of the Ministry of Education in Qassim Region in the internal scholarship procedures

Abstract:

The objective of this research was to identify the problems faced by the employees of the Ministry of Education in Al-Qassim region related to internal scholarship procedures to identify its management problems, and to identify the differences between the views of the sample about it. The main question of the research: what were the problems faced by the employees of the Ministry of Education in Al-Qassim region related to internal scholarship procedures? The descriptive survey method was followed in this study using a questionnaire as a tool. The study community was 18546 employees of the ministry of education in Al Qassim; out of which a sample consisted of 224 employees was selected. The results showed that the Ministry of Education does not coordinate with educational institutions to facilitate the acceptance of scholarship students, there are difficulties in obtaining acceptance from educational institutes low level of professional development plans in the Ministry of education, and several defects in administrative and financial bylaws. The recommendations were the need for good planning and coordination for scholarships in the Ministry, and the need to apply electronic transactions to speed up procedures.

Key words: professional development - training - dispatch - Scholarship - Management

• مقدمة البحث :

تعد التنمية المهنية الوسيلة الأقوى التي تضمن للأمة المحافظة على تقدمها، فالتعليم والتدريب المستمرين للموارد البشرية هما أهم أسباب رفع الإنتاجية في مجالات العمل المختلفة. حيث إن التنمية المهنية تسعى إلى رفع مستوى قدرات الفرد ليصبح قادرا على تطوير المؤسسة التي يتبعها، مواكبا للتسابق العلمي الحضاري.

ويعد تطوير الأفراد هدف تسعى لتحقيقه إدارة المنظمات التعليمية وغيرها، إذ أن تحسين القدرات المختلفة لمنسوبي المؤسسات من شأنه المساهمة في بقائها مؤدية لأدوارها بكفاءة عالية. (السميح ٢٠١٠م، ١١٩).

ويشهد العالم اليوم تحديات داخلية وخارجية هائلة تتمثل في ثورة علمية هائلة، ولقد بات من المتفق عليه بين المشتغلين بعلوم المستقبل أن نوعية الحياة في أي مجتمع تتحدد بدرجة كبيرة بما يملكه من معارف ومعلومات، الذي أدى إلى العديد من المراجعات لوظائف المؤسسات التعليمية التي تعمل في بناء البشر لا في صنع الأشياء. وقد أدرك المهتمون بالشأن التربوي أن المؤسسات التعليمية لا يمكن أن تكون أفضل جودة من مستوى العاملين بها، ذلك لأن الموظف في المؤسسات التعليمية وخاصة المعلم يمثل محور الارتكاز في تحقيق الأهداف التربوية التي يتبناها النظام التعليمي وهو القوة المحركة الدافعة لخطط التطوير التي ينتهجها القائمون على هذا النظام، والتي تتحول إلى نواتج تعليمية تظهر في سلوك المتعلمين، وبذلك أصبح من الضروري الإهتمام بتنمية العاملين في المؤسسات التربوية ورفع كفاءتهم (ضحاي وحسين ٢٠٠٩م، ٢). وقد أظهرت الأبحاث أن جودة المربي لها تأثير كبير على تحصيل الطلاب، فالتنمية المهنية عالية الجودة أمر ضروري لزيادة معرفة المربين، ومهاراتهم، وتعتبر التنمية المهنية الأكثر فاعلية في تحسين ممارسة المربي الذي تركز عليه نواتج العملية التعليمية (كارول ٢٠١٠م). وتتعد وسائل التنمية المهنية بين البرامج التدريبية وبرامج الدراسات العليا، ولاشك أن العديد من الدول تدرك أن التعليم العالي يعتبر مدخلا لهذه التنمية، فتقدم بعض الدول منحاً لطلاب التعليم العالي إضافة إلى المكافآت المالية كحافز للالتحاق بها، واستمرت على هذه السياسة لعدة عقود (العوهلي والعقيلي ٢٠٠٨م، ٨٣٥).

وقد أولت القيادة السياسية السعودية عناية خاصة لتنمية الموارد البشرية السعودية منذ عام ١٣٩٠هـ، حيث إن كل خطة من خطط التنمية الخمسية التسع قد أفردت بابا خاصا بتنمية الموارد البشرية مما يدل على أن هذا القطاع يلقي اهتماما موازيا على الأقل لبقية القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (الوزرة ٢٠٠٣م، ٢). كما أن خطة التنمية التاسعة تناولت التعليم العالي على أنه أحد أهم مراحل البناء للتوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة ٢٠١٠م، ٨٦- ٨٧).

ومع تطور مؤسسات التعليم العالي في السعودية واستمرار الحاجة إلى تطوير مستوى العاملين في وزارة الخدمة المدنية وذلك بحصولهم على مؤهلات عليا والتي أصبحت أيضا حاجة شخصية للعديد من الموظفين بما فرضه نظام الخدمة من حوافز للتدرج الوظيفي كان التأهيل العلمي أحد عناصرها الأساسية، فنشأت الحاجة إلى إلحاقهم بمؤسسات التعليم العالي ولا سيما أن

تطور الجامعات السعودية شجع على إلحاق موظفي الخدمة المدنية بها والذي يعد أقل كلفة على الدولة من الإبتعاث للخارج مما جعل من المهم استحداث نظام يقنن هذه العملية فنشأ نظام إيفاد موظفي الدولة للدراسة في الداخل حيث صدرت لائحة الإيفاد الداخلي بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٦٧٦/١) وتاريخ ١٦/٢/١٤٢١هـ المعتمد بالأمر السامي رقم (٣٨٤٣/ب/٧) وتاريخ ٢٤/٣/١٤٢١هـ لاعتبارها وسيلة من وسائل سد الاحتياجات في القوى البشرية التي تتطلبها خطط التنمية في المملكة (الشهيب وآخرون ٢٠٠٨م).

وحيث إن وزارة التربية والتعليم في السعودية يناط بها مسؤوليات جسام تتعلق بتنمية المجتمعات في مختلف الجوانب، فهي تعمل على تطوير إجراءاتها وتواكب الرقي العلمي والتقدم الحضاري من خلال تأهيل منسوبيها وتنميتهم مهنيا، حيث أتاحت الوزارة فرصة الدراسة للراغبين منهم في الحصول على مؤهل الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه في التخصصات التربوية وذلك بعد صدورلائحة الإيفاد بالداخل وتم وضع التنظيمات الداخلية المنظمة لعملية الترشيح لمنسوبيها في إطار اللوائح الصادرة من وزارة الخدمة المدنية (الماضي ٢٠٠٨م، ٣٨٧). إلا أن أعداد الموفودين في وزارة التربية والتعليم تعد قليلة قياسا على المعايير العالمية للمنح الدراسية، حيث إن عدد من تم إيفادهم قد بلغ (٢٣١٨) موفدا شكل الرجال (١٦٦٥) موفدا والنساء (٧٥٣) موفدة، للفترة من ١٤٢١/٩/٢هـ حتى ١٤٢٨/١١/٦هـ مما ينعكس على وضع البحث والتطوير. (الشهيب وآخرون ٢٠٠٨م).

وقد أثبتت دراسة (الإدارة العامة للابتعاث والتدريب بوزارة الخدمة المدنية ١٤٢٤هـ) ودراسة اللجنة المشكلة من وزارة (الخدمة المدنية، التعليم العالي، التربية والتعليم، التخطيط والاقتصاد، الصحة، العمل والشؤون الاجتماعية) ضعف بناء خطط الإيفاد الداخلي في الأجهزة الحكومية وعدم مراعاتها للأسس والمعايير الواقعية لاحتياجاتها، وعدم وجود ضوابط عادلة تنظم عملية الاختيار بين المتقدمين للإيفاد، كما أشارت دراسة (معهد الإدارة، ٢٠٠٨م) ودراسة (الحربي، ٢٠٠٧م) إلى وجود أسباب حالت دون تطبيق لائحة الإيفاد من قبل بعض الجهات الحكومية مثل تدني مستوى التخطيط للقوى العاملة في الجهة. صعوبة حصول الموظفين على قبول من الجامعات. عدم القدرة على سد وظيفة الموفد أثناء إيفاده. عدم قناعة المسؤولين بأهمية وجدوى الإيفاد الداخلي. قلة الكوادر البشرية العاملة والمشرفة على التدريب. كما أكدت دراسة (حسيني، ٢٠٠٨م) عدم مساندة البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة وضعف الاستفادة من الخبرات لدى الدول المتقدمة. وقد أوصت بعض الدراسات مثل دراسة (الماضي ٢٠٠٨م) ودراسة (الداود، ٢٠١١م) بإجراء دراسات لمحاولة الكشف عن مزيد من المشكلات والمعوقات التي تحد من تطوير موظفي الدولة وتأهيلهم مهنيا لاسيما المتعلقة بنظام الإيفاد الداخلي وتقديم حلول لها.

لذا فإن هذا البحث يشكل محاولة بحثية للتعرف على أهم المشكلات التي تحول دون إيفاد منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم، وإيصال مفاهيمها بطريقة واضحة باعتبار ذلك أول خطوات تصحيح المسار واقتراح الحلول.

• **مشكلة البحث وتساؤلاته:**

تتبلور مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي: ما المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي بمنطقة القصيم؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ◀ ما المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم المتعلقة بلائحة الإيفاد للدراسة بالداخل ؟
- ◀ ما المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي المتعلقة بالإجراءات الإدارية في إدارات التربية والتعليم بمنطقة القصيم؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء أفراد عينة البحث حول المشكلات التي تواجههن في الإيفاد الداخلي؟

• **أهداف البحث:**

- ◀ التعرف على المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم المتعلقة بلائحة الإيفاد للدراسة بالداخل.
- ◀ التعرف على المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي المتعلقة بالإجراءات الإدارية في إدارات التربية والتعليم بمنطقة القصيم.
- ◀ التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين آراء أفراد عينة البحث حول المشكلات التي تواجههن في الإيفاد الداخلي.

• **أهمية البحث:**

إن المتمعن في دراسات وأبحاث المشكلات والصعوبات التي تواجه طلاب المنح سواء الداخلية أو الخارجية يجدها قليلة ونادرة، كما أنه يجد أن المكتبات ومراكز البحوث والجامعات والدوريات لا تزخر بالكثير من الدراسات المتعلقة بهذا الجانب، فظنرا لما تعانيه المكتبة من نقص في أدبيات هذا الموضوع، يأتي هذا البحث ليسد نقصا قائما، ويذكي حماس الباحثين للقيام ببحوث مماثلة.

ويعد البحث محاولة لتزويد صانعي القرار في وزارة الخدمة المدنية ووزارة التربية والتعليم بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها المساعدة في تخطي وتجاوز المشكلات الإدارية التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي، وتطوير لائحة الإيفاد الداخلي وإصدار دليل منظم لخطة الإيفاد. كما يعد البحث محاولة لإظهار الجهود والإنجازات التي تقدمها المملكة العربية السعودية بشكل عام ووزارة التربية والتعليم بشكل خاص في رفع المستوى العلمي لموظفيها وتنميتهم مهنيا.

• **حدود البحث:**

• **الحدود الموضوعية:**

اقتصر البحث على محاولة التعرف على المشكلات التي واجهت منسوبات وزارة التربية والتعليم في لائحة الإيفاد الداخلي والإجراءات الإدارية المتعلقة بها.

• **الحدود المكانية:**

اقتصر تطبيق البحث على منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم.

- **الحدود الزمانية:**
تم تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣١هـ
- **مصطلحات البحث:**
- **الإيفاد الداخلي:**
هو إحقاق موظفي وموظفات الخدمة المدنية بالجامعات السعودية للحصول على درجات علمية عالية كالديبلوم والماجستير والدكتوراه في مختلف التخصصات العلمية والنظرية بقدر الحاجة الفعلية لمتطلبات العمل بهدف التنمية المهنية لهم (العبدالقادر ٢٠٠٨م، ١٥).
- ويقصد به في هذا البحث: إحقاق منسوبات وزارة التربية والتعليم بمنطقة القصيم بالجامعات السعودية من أجل الحصول على مؤهلات أعلى في التخصصات التربوية أو التي لها ارتباط بالعملية التربوية بعد صدور لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل، كشكل من أشكال التنمية المهنية لهم.
- **منسوبات:**
تعرف إجرائياً في هذا البحث: كل موظفة تنتسب لوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، من شاغلات الوظائف التعليمية من المشرفات التربويات ومديرات ووكيلات المدارس والمعلمات في منطقة القصيم.
- **التنمية المهنية (Professional Development):**
هي عملية تطوير المهارات والكفاءات المطلوبة للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج تعليمية عالية للمتعلمين. (الحرر ٢٠٠٩م، ٤)
- **مجتمع وعينة البحث:**
تتكون المجتمع المستهدف من شاغلات الوظائف التعليمية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بمنطقة القصيم والبالغ عددهن ١٨٥٤٦ موظفة خلال عام ١٤٣١هـ-١٤٣٢هـ. وقد تم توزيع استبانة الدراسة على جميع مفردات المجتمع من خلال البريد الإلكتروني والتوزيع الورقي أيضاً عن طريق شعب التطوير الإداري في إدارات التعليم بالقصيم، وقد بلغت الاستجابات الواردة ٢٢٤ استبانة من المشرفات التربويات منسوبات وزارة التربية والتعليم في منطقة القصيم، وفي ضوء ما أورده كل من (Sekran and Bougie, 2013) و(عود، ٢٠١١م) من أنه في حالة عدم اكتمال الحصر الشامل يمكن اعتبار هذا العدد من الاستجابات عينة عشوائية ممثلة للمجتمع لأنه تم توزيع الاستبانات على الجميع دون استثناء فلا توجد شبهة أو احتمال للتحيز. ويوضح الجدول (١) عدد الاستبانات المستعادة والمستعبدة والتي تم تحليلها:
- **تحليل خصائص العينة:**

جدول (١): عدد ونسبة الاستبانات مكتملة البيانات

الاستبانات المكتملة البيانات	الاستبانات المستعبدة	الاستبانات المستعادة
١٥٨	٢٦	٢٢٤

جدول (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
2.5%	4	ثانوي
13.3%	21	دبلوم
75.3%	119	بكالوريوس
8.9%	14	ماجستير
0%	0	دكتوراه
100%	158	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٢) أن نسبة (75.3%) من أفراد العينة حاصلين على درجة البكالوريوس، بينما نسبة (13.3%) فحاصلين على دبلوم في تخصصهم، ونسبة (8.9%) من أفراد العينة حاصلين على ماجستير، ونسبة (2.5%) من أفراد العينة فقط حاصلين على الثانوية.

جدول (٣): توزيع أفراد عينة وفقاً لمتغير العمل الحالي

النسبة المئوية	التكرار	العمل الحالي
62%	98	معلمة
3.2%	5	وكيلة
6.3%	10	مديرة
19%	30	مشرقة
9.5%	15	أخرى
100.0	158	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٣) أن نسبة (62%) من أفراد العينة من المعلمات، ونسبة (19%) من أفراد العينة فيعملون كمشرفات، بينما نسبة (6.3%) من أفراد العينة من المديرات، ونسبة (3.2%) من أفراد العينة فيعملون كوكيلات.

جدول (٤): توزيع أفراد عينة وفقاً لمتغير الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
25.9%	41	أقل من ٥ سنوات
38.6%	61	من ٥ - ١٠ سنوات
10.8%	17	من ١١ - ١٥ سنة
24.7%	39	أكثر من ١٥ سنة
100%	158	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٤) أن نسبة (38.6%) من أفراد العينة لديهم خبرة من (٥ إلى ١٠) سنوات في مجال عملهم، وبينما نسبة (25.9%) من أفراد العينة فليديهم خبرة أقل من ٥ سنوات، بينما نسبة (24.7%) من أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من ١٥ سنة في ميدان العمل، ونسبة (10.8%) من أفراد العينة فليديهم خبرة من (١١ إلى ١٥) سنة في مجال العمل.

• منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي للوصول إلى نتائج الدراسة وتحليلها حيث إنه الأكثر ملائمة لأهداف الدراسة.

• **أداة البحث:**

بما أن هذا البحث استخدم المنهج الوصفي فإن الإستبانة هي الأداة المناسبة لجمع المعلومات، والتي تم تصميمها بعد إجراء مقابلات مع بعض الموظفين في إدارات التعليم بمنطقة القصيم، وبالإطلاع على بعض الأدبيات التربوية والنفسية ذات الصلة ببناء الإستبانات ومقاييس التقدير وبعض الدراسات السابقة، فقد تم بناء الإستبانة بصورة مبدئية ثم تم عرضها على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في الإدارة التربوية واللغة العربية لإبداء رأيهم وملاحظاتهم عليها للتأكد من صدقها ثم تم احتساب ثباتها.

• **صدق الإستبانة:**

• **صدق المحكمين:**

تم التحقق من صدق الإستبانة بعرضها على مجموعة من المتخصصين في الإدارة التربوية والقياس والتقويم ومناهج وطرق التدريس وبعض المختصين في اللغة العربية والبالغ عددهم (٨). وقد تم الطلب من السادة المحكمين إبداء آرائهم حولها بالنسبة لعباراتها ومدى انتمائها للمحاور والتأكد من سلامتها اللغوية ومدى ملائمتها لدراسة ما وضعت من أجله. وقد تم إجراء التعديلات وفقاً لملاحظاتهم.

• **صدق الإتساق الداخلي:**

بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال اتضح أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من عبارات المحاور الأول موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل مما يشير أن عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة صدق جيدة يمكن الاعتماد عليها في إجراء البحث.

• **ثبات الإستبانة:**

تم التحقق من ثبات استبانة البحث من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ Cranach's Alpha Coefficient كما هو مبين في الجدول (٥)

جدول (٥): حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول مشكلات تتعلق بلاتحة وضوابط الإيفاد الداخلي	14	.6840
المحور الثاني مشكلات تتعلق بالإجراءات الإدارية	15	.6979
المحور الثالث أمور تساعد في تطوير عملية الإيفاد	5	.8637
الثبات العام للاستبانة	34	.5197

من خلال الجدول السابق يتضح تتمتع الاستبانة بمعامل ثبات عال حيث تراوحت نسبة الثبات بين (.6840 - .8637)، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور (.5197)، وهي نسبة مرتفعة ومناسبة مما يطمئن لاستخدام أداة الدراسة كأداة لجمع المعلومات للإجابة عن أسئلة البحث، والوثوق بنتائج تطبيقه.

• **إجراءات تصحيح أداة البحث:**

اعتمدت الخطوات الآتية في تصحيح أداة البحث، وتكونت هذه الأداة بصورتها النهائية من (٣٤) فقرة موزعة على ثلاثة محاور وللإجابة عن تساؤلات البحث

فقد اعتمدت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة توافر المشكلات وجرى تقسيم المشكلات إلى أربعة فئات (عالية-متوسطة-منخفضة-أبداً) واعتماداً على المعادلة أدناه، تم حساب الفئة على النحو التالي:

$$\text{الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد الدرجات}} = \frac{1-4}{4} = 0.75$$

وبذلك تكون الدرجات الأربعة على النحو التالي:

« المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١) وأقل من (١.٧٥) يعد مؤشراً على درجة أبداً.

« المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١.٧٥) وأقل من (٢.٥٠) يعد مؤشراً على درجة منخفضة.

« المتوسط الحسابي الذي يقع بين (٢.٥٠) وأقل من (٣.٢٥) يعد مؤشراً على درجة متوسطة.

« المتوسط الحسابي الذي يقع بين (٣.٢٥) و(٤) يعد مؤشراً على درجة عالية.

• المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم تفريغ وتحليل البيانات الناتجة عن تطبيق الاستبانة من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) وقد تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

« حساب التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لعبارات الاستبانة.

« اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

« معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient لقياس درجة الارتباط. يستخدم هذا الاختبار لدراسة العلاقة بين المتغيرات في حالة البيانات ولقياس صدق الاتساق الداخلي.

« اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One-Way Anova) لكل محور من محاور الدراسة حسب متغيرات البحث لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية حول وجود فروق بين المشكلات التي تواجه منسوبات وزارة التربية والتعليم وفقاً لمتغيرات البحث (المؤهل-نوع العمل-سنوات الخبرة).

• نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

يتناول هذا الجزء تحليل نتائج البحث، من خلال عرض استجابات أفراد مجتمع البحث على تساؤلات البحث، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية، وصولاً إلى النتائج وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة.

• أولاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

في الجدول (٦) تم تناول والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول: مشكلات تتعلق بلائحة وضوابط الإيفاد الداخلي، من وجهة نظر أفراد العينة، وهي على النحو التالي:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة تجاه المحور الأول: مشكلات تتعلق بلائحة وضوابط الإيفاد الداخلي

م	مشكلات تتعلق بلائحة وضوابط الإيفاد الداخلي	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تستثني لائحة الإيفاد لغرض الحصول على البكالوريوس، وتقتصر على الدبلوم ما بعد البكالوريوس، الماجستير، الدكتوراه	2.75	1.14	التاسعة
٢	تحرم اللائحة الموظفة التي تجاوزت ٤٠ عاماً من الإيفاد لدراسة الماجستير والدكتوراه ومن تجاوزت ٥٠ لمن توفد لدراسة البكالوريوس	2.85	1.23	السادسة
٣	يعتبر شرط مضي سنتين في الخدمة الحكومية لحصول الموظفة على فرصة الإيفاد طويلاً نسبياً	2.64	1.12	الثانية عشر
٤	تحرم لائحة الإيفاد الموظفة الحاصلة على تقدير أقل من (جيد جداً) في الأداء الوظيفي للمستنيين الأخيرتين من الترشيح	2.72	1.17	العاشر
٥	تحرم الموظفة التي يقل تقدير مؤهلها العلمي الأخير عن (جيد) من الترشيح من الإيفاد	2.63	1.21	الثالثة عشر
٦	عدم ورود التخصص المطلوب لدرسته في خطة الإيفاد السنوية لوزارة التربية والتعليم	3.09	1.10	الرابعة
٧	صعوبة الحصول على القبول من الجامعات والمؤسسات التعليمية	3.50	.87	الثانية
٨	عدم قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع المؤسسات التعليمية لتيسير القبول على طالبات الإيفاد	3.53	.83	الأولى
٩	اشتراط عدم إجازة الانتقال للموفدة من جهة تعميمية إلى أخرى إلا بعد انتهاء فترة الإيفاد	2.76	1.18	الثامنة
١٠	اشتراط عمل الموفدة في الحكومة لمدة لا تقل عن ٥ سنوات بعد حصولها على الدبلوم	2.51	1.14	الرابعة عشر
١١	اشتراط عمل الموفدة في الوظيفة الحكومية مدة تساوي سنوات الإيفاد للدراسة	2.68	1.24	الحادية عشر
١٢	عدم رفع طلب المرشحة التي بدأت الدراسة عن طريق إجازة رعاية المولود وعدم اعتداد الوزارة بمؤهلاتها	2.96	1.20	الخامسة
١٣	ارتفاع الحد الأدنى لنقاط مفاضلة الترشيح للإيفاد	2.80	1.08	السابعة
١٤	عدم تضمين لائحة الإيفاد لمخصصات مالية تغطي تكاليف الدراسة من (كتب، مراجع، تجليد الرسالة، رحلة علمية...)	3.10	1.08	الثالثة

يتضح من الجدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة نحو المحور الأول: مشكلات تتعلق بلائحة وضوابط الإيفاد الداخلي، تراوحت بين (3.53) و(2.51) لجميع استجابات أفراد العينة، وهذا يعني أن توفّر مفردات هذا المحور متحققة بمتوسطات متفاوتة.

« جاءت الفقرة رقم (٨) عدم قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع المؤسسات التعليمية لتيسير القبول على طالبات الإيفاد في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (3.53)، وبانحراف معياري بلغ (.83)، مما يدل على أنها من أكثر المشكلات التي تتواجد في لائحة وضوابط الإيفاد الداخلي، ويعتقد أن ذلك يعود لعدة أسباب منها عدم وجود وحدات متخصصة للتنسيق مثل هذه الأمور وكثرة مهام أقسام التخطيط في الوزارة.

« جاءت الفقرة رقم (٧) صعوبة الحصول على القبول من الجامعات والمؤسسات التعليمية في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبانحراف معياري بلغ (.87)، يعتبر صعوبة حصول الموظفين على قبول من الجامعات مع عدم وجود تخصصات مناسبة فيها من أهم المشكلات التي تتعلق بلائحة الإيفاد الداخلي، والذي يرجع لكثرة المتقدمين وقلة المقاعد التي توفرها الجامعات.

« جاءت الفقرة رقم (١١) اشتراط عمل الموفدة في الوظيفة الحكومية مدة تساوي سنوات الإيفاد للدراسة في المرتبة (الحادية عشر) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٨)، وبانحراف معياري بلغ (١.٢٤)، وهي ليست مشكلة كبيرة حيث إن نسبة تحويل الموظفين إلى وظائف أهلية نادرة جداً.

« جاءت الفقرة رقم (٣) يعتبر شرط مضي سنتين في الخدمة الحكومية لحصول الموظفة علي فرصة الإيفاد طويلاً نسبياً في المرتبة (الثانية عشر) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٤)، وبانحراف معياري بلغ (١.١٢)، ولا تعتبر هذه من المشاكل في البحث الحالي حيث تعتبر أفراد العينة أنه من المهم إمضاء تلك الفترة للموظفة حتى تتأقلم مع الوظيفة الجديدة لتستطيع تحديد احتياجاتها المهنية. وكانت أدنى فقرة لاستجابات أفراد مجتمع البحث الفقرة رقم (١٠) اشتراط عمل الموفدة في الحكومة لمدة لا تقل عن ٥ سنوات بعد حصولها علي الدبلوم في المرتبة (الرابعة عشر) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥١)، وبانحراف معياري بلغ (١.١٤)، وهي تعتبر من أقل المشكلات التي يتعرض لها الموفدين والتي يعانون منها في لائحة الإيفاد.

• ثانياً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

في الجدول (٧) تم تناول المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثاني: مشكلات تتعلق بالإجراءات الإدارية، من وجهة نظر أفراد العينة، وهي على النحو التالي:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة تجاه المحور الثاني: مشكلات تتعلق بالإجراءات الإدارية

م	مشكلات تتعلق بالإجراءات الإدارية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	قصور خطط التنمية المهنية لمنسوبات وزارة التربية والتعليم	3.41	0.86	العاشرة
٢	تأخر وزارة التربية والتعليم في الإعلان عن خطة الإيفاد بالنسبة لموعد فتح باب القبول بالجامعات	3.55	0.80	الأولى
٣	تأخر إدارة التربية والتعليم في إجراء المقابلات واحتساب نقاط المفاضلة	3.40	0.93	الثالثة عشر
٤	عدم قناعة المسؤولين في إدارة التربية والتعليم بأهمية وجدوى الإيفاد يؤخر الإجراءات	3.47	0.86	الرابعة
٥	تأخر وزارة التربية والتعليم في رفع طلبات الإيفاد	3.49	0.94	الثانية
٦	اعتذار وزارة التربية والتعليم عن رفع طلبات الإيفاد للموظفة لعدم إمكانية الاستغناء عنها وعدم توفر البديل	3.39	1.06	الرابعة عشر
٧	تأخر الرد على طلبات الإيفاد من قبل وزارة التربية والتعليم	3.37	0.95	الخامسة عشر
٨	تأخر صدور قرار الإيفاد من لجنة تدريب وابتعاث موظفي وزارة الخدمة المدنية	3.43	0.88	السادسة
٩	عدم وجود حلول فورية لحل المشكلات التي تواجه المتقدمة للإيفاد	3.43	0.78	السابعة
١٠	عدم وجود وحدات إدارية بكوادر متخصصة في الإيفاد للرد السريع على استفسارات الراغبين في التقديم وتزويدهم بالمعلومات	3.41	0.86	الحادية عشر
١١	البعد عن التعاملات الإلكترونية في إجراءات التقديم والعمل بالطرق التقليدية يسبب تأخيراً في الإجراءات	3.47	0.84	الخامسة
١٢	الفرص غير متساوية بين موظفي وزارة التربية والتعليم للحصول على الإيفاد	3.42	0.80	التاسعة
١٣	تأخر إجراءات تحسين المستوي في السلم الوظيفي للموظفة بعد حصولها على المؤهل الجديد	3.49	0.80	الثالثة
١٤	قلة فرص الارتقاء إلى المراكز الوظيفية في إدارة التربية والتعليم بعد الحصول على المؤهل الجديد	3.43	0.88	الثامنة
١٥	قلة اهتمام إدارة التربية والتعليم بنشر الوعي بأهمية وجدوى الإيفاد لغرض التنمية المهنية	3.41	0.82	الثانية عشر

يتضح من الجدول رقم (٨) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة نحو المحور الثاني: مشكلات تتعلق بالإجراءات الإدارية، تراوحت بين (3.55) و(3.37) لجميع استجابات أفراد العينة، وهذا يعني أن توفر مضردات هذا المحور

متحققة بمتوسّطات متقاربة، ويمكن تصنيف عبارات المحور الثاني من محاور الاستبانة تنازلياً على النحو التالي:

« جاءت الفقرة رقم (٢) تأخر وزارة التربية والتعليم في الإعلان عن خطة الإيفاد بالنسبة لموعد فتح باب القبول بالجامعات في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (3.55)، وبانحراف معياري بلغ (0.80)، وهي تعتبر من أكثر المشكلات الإدارية التي تواجه منسوبات التربية والتعليم في الإيفاد الداخلي وقد يرجع ذلك إلى عدم التخطيط والتنسيق الجيد من قبل الإدارة.

« جاءت الفقرة رقم (٥) تأخر وزارة التربية والتعليم في رفع طلبات الإيفاد في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.49)، وبانحراف معياري بلغ (0.94)، وقد يرجع ذلك إلى عدم إدراك مسئول وزارة التربية والتعليم لأهمية الإيفاد في رفع كفاءة الموظفين وزيادة كفاءة أدائهم.

« جاءت الفقرة رقم (١٥) قلة اهتمام إدارة التربية والتعليم بنشر الوعي بأهمية وجدوى الإيفاد لغرض التنمية المهنية في المرتبة (الثانية عشر) بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، وبانحراف معياري بلغ (0.82)، وقد يرجع ذلك إلى عدم قناعة المسؤولين بأهمية وجدوى الإيفاد الداخلي.

« جاءت الفقرة رقم (٦) اعتذار وزارة التربية والتعليم عن رفع طلبات الإيفاد للموظفة لعدم إمكانية الاستغناء عنها وعدم توفر البديل في المرتبة (الرابعة عشر) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٩)، وبانحراف معياري بلغ (١.٠٦)، وقد يرجع ذلك إلى عدم القدرة توفر بديل لها يقوم بعملها فترة التفريغ للدراسة.

« واتضح من دراسة الجدول رقم (٨) أن غالبية المشكلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية قد كانت إجابات أفراد العينة عليها بمشكلة بدرجة عالية مما يعني أنه هناك ضرورة لتسهيل تلك الإجراءات والحد من تلك المشاكل بطرق نظامية حاسمة.

• ثالثاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثالث:

في الجدول (٨) تم تناول المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثالث: أمور تساعد في تطوير عملية الإيفاد، من وجهة نظر أفراد العينة، وهي على النحو التالي:

جدول (٨): المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة تجاه المحور الثالث: أمور تساعد في تطوير عملية الإيفاد

م	أمور تساعد في تطوير عملية الإيفاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	هناك حاجة ملحة لمراجعة وتعديل مواد وشروط لائحة الإيفاد	3.57	0.76	الأولى
٢	ضرورة توفير حوافر مادية للموفدين	3.38	0.84	الرابعة
٣	ضرورة نشر الوعي بأهمية وجدوى الإيفاد	3.55	0.66	الثانية
٤	تخلو عملية الإيفاد من التعقيد والصعوبة	2.85	1.19	الخامسة
٥	هناك صعوبة في ضوابط وشروط الإيفاد بشكل عام	3.47	0.74	الثالثة

يتضح من الجدول رقم (٨) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة نحو المحور الثالث: أمور تساعد في تطوير عملية الإيفاد، تراوحت بين (3.57) و(2.85) لجميع استجابات أفراد العينة، وهذا يعني أن توفر مبررات هذا المحور متحققة بمتوسّطات متفاوتة، ويمكن تصنيف عبارات المحور الأول من محاور الاستبانة تنازلياً على النحو التالي:

« جاءت الفقرة رقم (١) هناك حاجة ملحة لمراجعة وتعديل مواد وشروط لائحة الإيفاد في المرتبة الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (3.57)، وبانحراف معياري بلغ (٠.76). حيث إن الهدف من وضع لائحة الإيفاد هو التفرغ التام للدراسة. « بينما جاءت الفقرة رقم (٢) ضرورة توفير حوافز مادية للموفدين في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٨)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٨٤)، وتتبع أهمية الإيفاد أيضا في وضع حوافز للتدرج الوظيفي لمن يحصل على مؤهلات علمية أثناء الخدمة لأهمية ذلك في رفع المستوى العلمي لمنسوبات وزارة التربية والتعليم.

• رابعا: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

وللإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لجميع متغيرات البحث (المؤهل العلمي، العمل الحالي، سنوات الخبرة)، واتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند مستوى معنوية ٠.٠٥، وفقا لمتغير المؤهل العلمي ولا العمل الحالي ولا متغير الخبرة حول محاور البحث.

• مناقشة وتفسير نتائج البحث:

بعد عرض نتائج البحث، تمت في هذا الجزء مناقشة وتفسير نتائج البحث في ضوء الأطر النظرية للبحث الميداني وربطه بنتائج الدراسات السابقة.

• مناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول:

يلاحظ من نتائج البحث الحالي ارتفاع نسبة متوسط مشكلة عدم قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع المؤسسات التعليمية لتيسير القبول على طالبات الإيفاد في المرتبة، حيث جاءت في المرتبة الأولى، ونظرا للتحديات والتطورات السريعة التي تحدث لذلك يتوجب على موظفي وزارة الخدمة المدنية أن يزيدوا ويدعموا قدراتهم من أجل مواكبة تطورات العصر السريعة في كافة النواحي مما يعود بالنفع على المؤسسات التي ينتمون لها حتى ترتفع إنتاجيتها ويرتقي مستواها كما ذكر (العبد القادر ٢٠٠٨م)، ولذلك يؤكد البحث الحالي على ضرورة تنسيق وزارة التربية والتعليم مع المؤسسات التعليمية لتيسير قبول الطالبات الراغبات في الإيفاد.

كما جاءت نتائج البحث لتؤكد صعوبة الحصول على القبول من الجامعات والمؤسسات التعليمية مع عدم وجود تخصصات مناسبة فيها فهي من أهم المشكلات التي تتعلق بلائحة الإيفاد الداخلي وهذا ما أكدته نتائج دراسة معهد الإدارة (٢٠٠٨م)، ولذلك تُرى أهمية تيسير الحصول على قبول الموظفين من الجامعات والمؤسسات التعليمية لرفع كفاءتهم العلمية والمهنية وهذا ما أكد عليه الإطار النظري في هذا البحث. وبالنسبة لمشكلة عدم تضمين لائحة الإيفاد لمخصصات مالية تغطي تكاليف الدراسة من (كتب، مراجع، تجليد الرسائل، رحلة علمية...) فقد ظهرت بنسبة عالية في آراء أفراد العينة وهذا ما توصلت إليه دراسة معهد الإدارة (٢٠٠٨م) من ضعف البنود المالية المخصصة للإيفاد، مما يدل على أن لائحة الإيفاد لا تتضمن المخصصات المالية الكافية لتغطية

التكاليف الدراسية اللازمة، ولذلك كان من المهم توفير هذه المخصصات المالية وهذا ما أكد عليه الإطار النظري من أن تتحمل الجهة الحكومية التي يتبعها الموفد الرسوم الدراسية في حالة وجودها (المادة الثانية عشر) من لائحة الإيفاد.

أما بالنسبة للمشكلة التي واجهت بعض الموظفين وهي عدم رفع طلبات المرشحات اللاتي بدأن الدراسة عن طريق إجازة رعاية المولود حيث إن اللائحة تعتبرها مستندا غير نظاميا للدراسة ولا يعتد بمؤهل من حصلت عليه عن طريق هذه الإجازة، فيجب الاهتمام بتعديل لائحة الإيفاد الداخلي بما يتلائم مع ظروف المرشحات وهذا ما أكدت عليه دراسة الإدارة العامة للابتناعات والتدريب بوزارة الخدمة المدنية (١٤٢٤هـ) حيث أوصت بضرورة إعادة النظر في خطط الإيفاد وبنائها على أسس موضوعية وفق الاحتياج. كما أن مشكلة العمر المحدد (٤٠ عاما) للتقدم للإيفاد يحرم الموظفة التي تجاوزته من الإيفاد لدراسة الماجستير والدكتوراه، فقد ظهرت بدرجة متوسطة ولذلك يرى البحث الحالي أهمية التفاوضي عن هذا الحد في اللائحة وهذا ما سعت إليه دراسة اللجنة المشكلة من وزارة (الخدمة المدنية، التعليم العالي، التربية والتعليم، التخطيط والاقتصاد، الصحة، العمل والشؤون الاجتماعية) (١٤٢٤هـ)، كما أنها أكدت على ضرورة الإبقاء على اشتراط عدم تجاوز سن الأربعين للمرشحين للإيفاد بالداخل في جميع التخصصات فيما عدا برنامج الدبلوم العام في التربية، برنامج الدبلوم العالي في القراءات، والتخصصات الصحية، والتخصصات التي يغلب عليها الندرة مقارنة بحجم الحاجة الفعلية لها، كما أوصت بذلك دراسة معهد الإدارة (٢٠٠٨م) من إعادة النظر في شرط العمر المحدد في لائحة الإيفاد (٤٠).

• مناقشة وتفسير نتائج السؤال الثاني:

بالنسبة لتأخر وزارة التربية والتعليم في رفع طلبات الإيفاد فقد ظهرت بنسبة عالية، فقد يرجع إلى عدم إدراك مسئولتي وزارة التربية والتعليم لأهمية الإيفاد في رفع كفاءة الموظفين وزيادة كفاءة أدائهم كما ذكر سابقا، ولذلك يرى البحث الحالي أنه يجب أن يطلع المسئولين على أهمية الإيفاد في التنمية المهنية للعاملين، حتى يحدوا من تأخير رفع طلبات الإيفاد (الإطار النظري ما ورد في أهمية الإيفاد الداخلي).

أما مشكلة تأخر إجراءات تحسين المستوى في السلم الوظيفي للموظفة بعد حصولها على المؤهل الجديد، فقد ظهرت بدرجة عالية أيضا، وقد يرجع ذلك وجود قصور في إجراءات تنفيذ خطة الإيفاد، ولذلك يرى البحث الحالي أهمية أن تحصل الموظفة على الترقية المناسبة في السلم الوظيفي بعد حصولها على المؤهل الجديد وأن يكون لها الأفضلية في ذلك (كما ذكرت طاهر ٢٠١٠م).

أما البعد عن التعاملات الالكترونية في إجراءات التقديم والعمل بالطرق التقليدية يسبب تأخيرا في الإجراءات فظهر بنسبة عالية، وتعتبر إجراءات التقديم والعمل بالطرق التقليدية من المعوقات والمشكلات التي تتعرض لها منسوبات وزارة التربية والتعليم بحيث إن الطرق التقليدية تحتاج للمزيد من الوقت والجهد وبالتالي تؤدي إلى التأخير في الإجراءات، ويرى البحث الحالي

ضرورة الاستعانة بالطرق الحديثة (الإلكترونية) والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة تسهيلاً للإجراءات واختصاراً للوقت وهذا ما توصلت إليه دراسة حسيني، صلاح الدين محمد (٢٠٠٨م)، ودراسة الصراف، حميد وآخرون (١٩٩٩م). وقد اتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة الداود (٢٠١١م) في أنه يجب على وزارة التربية والتعليم أن تهتم بإجراءات الابتعاث والعمل على السرعة فيها. كما ظهرت مشكلة قلة فرص الارتقاء إلى المراكز الوظيفية في إدارة التربية والتعليم بعد الحصول على المؤهل الجديد، بدرجة عالية، وهي تعتبر من المشكلات التي يتعرض لها الموظفون بعد الحصول على المؤهل من عدم الحصول على المركز الوظيفي المناسب له بعد القيام بدورات التنمية المهنية وهذا ما توصلت له دراسة الحربي، قاسم عائل (٢٠٠٧م)، ولذلك نرى أهمية أن تهتم وزارة التربية والتعليم بالتنسيق بين المركز الوظيفي والمكانة العلمية للموظف وذلك بعد حصوله على المؤهل الجديد.

ويؤكد البحث الحالي على قصور خطط التنمية المهنية لمنسوبات وزارة التربية والتعليم، وعلى أهمية أن يتم مراعاة ذلك أثناء وضع خطة التنمية المهنية ومراعاة ألا يوجد بها قصور يعيق تقدم منسوبات وزارة التربية والتعليم.

ولقد دعى البحث الحالي إلى أن حاجة ملحة لمراجعة وتعديل مواد وشروط لائحة الإيفاد، حيث إن الهدف من وضع لائحة الإيفاد هو التفرغ التام للدراسة، وحتى تحل لائحة الإيفاد محل تلك القرارات المتناثرة التي كانت تنظم بعض أجزاء عملية تفرغ الموظفين للدراسة بالداخل. ولأن الغاية من التفرغ للدراسة هو أن يتمكن الدارس من إنجاز دراسته في أقصر وقت ممكن ولا يكون وضعه متذبذباً بين العمل والدراسة (الشهيب وآخرون ٢٠٠٨م، ٢٩٣)، وبذلك اتضحت ضرورة مراجعة وتعديل مواد وشروط لائحة الإيفاد بما يتناسب وظروف الموظفين، وهذا ما أكدت عليه دراسة معهد الإدارة (٢٠٠٨م).

• مناقشة وتفسير نتائج السؤال الثالث:

لقد أسفرت نتائج البحث أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند مستوى معنوية ٠.٠٥، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، العمل الحالي، والخبرة حول محاور البحث. وهذا يتفق مع دراسة الصراف وحميد وآخرون (١٩٩٩م).

• التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث نتجت بعض التوصيات المقترحات التي يمكن أن تساهم في تقليل بعضاً من مشكلات إيفاد منسوبات وزارة التربية والتعليم وهي كما يلي:

- ◀ ضرورة تعديل بعض بنود لائحة الإيفاد الداخلي بما يتلائم مع المستجدات في مجال وظيفة الموفدة.
- ◀ على وزارة التربية والتعليم التنسيق مع وزارة التعليم العالي لتوفير مقاعد للراغبين في الدراسة.
- ◀ توفير البرامج الإرشادية التي تمكن المتقدمين من التعرف على الأنظمة واللوائح الخاصة بالإيفاد.

- ◀ المحافظة على أبناء الوطن من خلال تلقيهم التأهيل المطلوب دون السفر إلى الخارج وما يصاحب ذلك من مصاعب جمة.
- ◀ تبني الأساليب ووضع الضوابط التي تنظم عملية اختيار المرشحين للإيفاد للدراسة في الداخل لجعل الاختيار يتم وفق أسس موضوعية.
- ◀ أهمية سد العجز في وظيفة الموفدة فترة إيفادها، أو إمكانية التفريغ الجزئي لها.
- ◀ ضرورة التخطيط والتنسيق الجيد للإيفاد في وزارة التربية والتعليم.
- ◀ أهمية تكثيف فرص الإيفاد داخل وزارة التربية والتعليم.
- ◀ ضرورة توزيع مقاعد الترشيح توزيعاً منطقياً على كافة التخصصات بحيث تعتمد على أهمية التخصص وحاجته.
- ◀ ضرورة تطبيق التعاملات الالكترونية في تقديم طلبات الإيفاد.

• دراسات مستقبلية مقترحة:

- لما كان الميدان يفتقر إلى بحوث ودراسات مستقبلية في مجال الإيفاد الداخلي والخارجي لمنسوبات وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وسعيًا إلى ثراء الميدان بذلك فإن هذا البحث يقترح بعضًا من الدراسات المستقبلية التالية:
- ◀ دراسات تتعلق بقياس أثر الإيفاد باعتباره نظام من أنظمة التنمية المهنية في وزارة الخدمة المدنية.
- ◀ دراسات تتعلق بمشكلات وصعوبات الابتعاث بنوعيه الداخلي والخارجي وخاصة النفسية والاجتماعية لقلّة الدراسات في مثل هذا الجانب.
- ◀ دراسات لمعرفة دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية المهنية لموظفين وزارة التربية والتعليم.

• المراجع:

• أولاً: المراجع العربية:

- جامعة أم القرى (١٤٢٢هـ)، توصيات ندوة الدراسات العليا بالجامعات السعودية ٢٢ - ١٤٢٢/١/٢٤هـ. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- الحر، عبدالعزيز (٢٠٠٩م) أدوات التنمية المهنية، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- الحربي، قاسم عائل (٢٠٠٧م) التنمية المهنية للقيادات التربوية لإدارة مدرسة المستقبل بدول الخليج العربي في ضوء القيادة التحويلية، دراسات في التعليم الجامعي - مصر، العدد ١٥: ٨٦-١٦٧.
- حسيني، صلاح الدين محمد (٢٠٠٨م) التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مجلة مستقبل التربية - مصر، العدد ٥٠: ٣٩٩-٤٤٨.
- الداود، عبد الرحمن (٢٠١١م) المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث قبل التحاقهم بالبعثة، مجلة رسالة الخليج العربي، السنة الحادية والثلاثين، العدد ١١٦: ٩٧-١٤٦.
- السميح، عبدالمحسن (٢٠١٠م). دراسات في الإدارة الجامعية، عمان: دار الحامد.
- الصراف، حميد وسبتي، عباس والوايل، أمل وخليفة، ابتسام، دشتي، فاتن وآخرون (١٩٩٩م) التنمية المهنية لموظفي وزارة التربية بدولة الكويت، مجلة التربية، السنة التاسعة، العدد ٣٠: ٣٠-٤٧.
- ضحاوي، بيومي محمد وحسين، سلامة عبدالعظيم (٢٠٠٩م). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة: دار الفكر العربي.

- طاهر، رشيدة (٢٠١٠م). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الإتجاهات العالمية، الأزاريطة: دار الجامعة الجديدة.
- عودة، أحمد (٢٠١١م). مشكلات استخدام الإحصاء في تحليل البيانات للرسائل العلمية والأطروحات. الملتقى العلمي الأول: تجويد الرسائل والأطروحات العلمية وتفعيل دورها في التنمية الشاملة والمستدامة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، في الفترة ١٢/١٠ - ٢٠١١- ١٠
- العوهلي، محمد عبدالعزيز والعقيلي، عبدالمحسن سالم (٢٠٠٩م). التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ١٩٩٨ - ٢٠٠٨: نحو بناء مجتمع المعرفة، الرياضة، وزارة التعليم العالي. اللجنة المشكلة من: وزارة الخدمة المدنية، التعليم العال، التربية والتعليم، التخطيط والإقتصاد، الصحة، العمل والشؤون الإجتماعية، (١٤٢٤هـ)، دراسة ميدانية، الرياض.
- اللوائح والضوابط المنظمة لعملية الإيفاد الصادة من لجنة التدريب والإبتعاث (١٤٣١هـ) وزارة التربية والتعليم.
- معهد الإدارة العامة (١٤٣٠هـ)، الكتاب التوثيقي لندوة الإيفاد الداخلي ما له وما عليه، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٠م). خطة التنمية التاسعة، تاريخ الدخول ٢٥/١٢/٢٠١٠م من موقع <http://www.mep.gov.sa>
- وزارة التربية والتعليم (١٤٢٤هـ). اللقاء الحادي عشر لقيادة العمل التربوي - جازان: (٣ - ١)، وزارة التربية والتعليم.
- وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب والإبتعاث، أدلة العمل في إدارة التدريب التربوي بالرياض (٢٠١٠م). وزارة التربية والتعليم.
- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٤م)، التعليم العالي في سلطنة عمان الواقع تحت إشراف وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان، وزارة التعليم العالي.
- وزارة الخدمة المدنية (١٤٢١هـ). لائحة الإيفاد بالداخل، تاريخ الدخول ٢٢/١٢/٢٠١٠م من موقع <http://www.mcs.gov.sa>
- وزارة الخدمة المدنية، (١٤٢٤هـ) الإدارة العامة للإبتعاث والتدريب، موضوع الإيفاد الداخلي، الرياض: وزارة الخدمة المدنية.
- الوزرة، مبارك محمد (٢٠٠٣م). الإبتعاث ودوره في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز، الرياض: جامعة الملك سعود.

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

- <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/detail?accno=ED517674>
- Berhard M, Bass and Bruce A.Volio. Improving Orgnizational Effectiveness through transformational leadership, Washington: sega publication on inc, 1998.
- Marnik, george francis (1999) the Professional Development of school leaders' Exploring the thought and practice of learning about leadership principals, Action focused learning ph.D.dissertation, university of maine.
- Sekaran, Uma, and Bougie, Roger. (2013). Reasearch Methods for Business: A Skill-Building Approach, 6th Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Tomorrow's Queensland (2010) Education Queensland Professional Development Plan for State Schools 2010-2012, Queensland government.

