

## Education Between Entertainment and Training: An Applied Study on Public Schools in Mahayel Asir Province

Ms. Layla Ahmed Al-Habiri

Muhayil Asir Education Department | Ministry of Education | KSA

Received:  
29/06/2024

Revised:  
10/07/2024

Accepted:  
20/08/2024

Published:  
30/10/2024

\* Corresponding author:

[lyla14311@gmail.com](mailto:lyla14311@gmail.com)

Citation: Al-Habiri, L. A. (2024). Education Between Entertainment and Training: An Applied Study on Public Schools in Mahayel Asir Province. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 8(10), 137 – 149.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.H290624>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

**Abstract:** The research aimed to explore the relationship between education, training, and entertainment within the fields of education and development. It also sought to highlight the positive role of implementing recreational activities in education and training for all age groups, with activities tailored to each specific age group. The study utilized a descriptive-analytical methodology, applied across 15 schools encompassing three educational levels (elementary, middle, and high school). The sample consisted of one class from each school, comprising 20 students per class, totaling 300 students. Several tools were used, including: (1) special forms for learning resource center supervisors and subject teachers, filled in by observing students during activities conducted in the learning resource centers, (2) electronic questionnaires distributed via WhatsApp to be completed by the educational and administrative staff of the schools, and (3) personal interviews with some students and teachers to assess the effectiveness of the study's applications and to complete the questionnaires within the school environment. The study revealed that 50% of the students showed a low level of performance due to the lack of internal motivation and readiness for learning prior to the educational stage. On the other hand, the results indicated that 67% of the students improved their performance during classes due to simple recreational activities before the lesson, as this type of entertainment ignited enthusiasm and readiness for learning. Additionally, it was found that training played a role in enhancing students' skills by 78%. Based on these findings, the researcher recommended paying close attention to learners' motivation, carefully selecting recreational activities to align with lesson objectives, establishing precise standards to evaluate the success and quality of the educational process, identifying students' strengths and weaknesses, and focusing on unmastered skills through intensive training.

**Keywords:** Education, Entertainment, Training

### التعليم بين الترفيه والتدريب:

### دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام بمحافظة محايل عسير

أ. ليلي أحمد الهبيري

إدارة تعليم محايل عسير | وزارة التعليم | المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** هدف البحث إلى بيان نوع العلاقة بين التعليم والتدريب والترفيه في مجالات التعليم والتطوير، بالإضافة إلى إبراز الدور الإيجابي لتطبيق أنشطة ترفيهية في مجالات التدريب والتعليم لكل الفئات العمرية، وذلك حسب الترفيه المناسب لكل فئة عمرية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق الدراسة على 15 مدرسة تحتوي على 3 مراحل دراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) وقد كانت العينة تتمثل في فصل دراسي من كل مدرسة يتكون من 20 طالبة، ليكون المجموع (300 طالبة). حيث تم استخدام عدة أدوات ومنها: 1- نماذج خاصة بأمنيات مراكز مصادر التعلم ومعلمات المواد الدراسية لتعبأ من خلال ملاحظة الطالبات أثناء تطبيق الأنشطة خلال الحصص الدراسية المنفذة في مراكز مصادر التعلم، 2- استبانات الكترونية عبر الواتساب لتكتمل من قبل الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة، 3- إجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعض الطالبات والمعلمات لقياس مستوى فاعلية التطبيقات الخاصة بالدراسة وتعبئة الاستبانات داخل محيط المدرسة، كشفت نتائج الدراسة أن سبب تدني مستوى 50% من الطالبات هو عدم وجود استعداد داخلي ودافع لدى هؤلاء الطالبات لأجل التعلم في المرحلة التي تسبق التعليم، بينما أفادت النتائج بأن 67% من الطالبات تحسن مستوى الأداء لديهن أثناء الحصص الدراسية بسبب الأنشطة الترفيهية البسيطة التي قبيل بدء الدرس؛ لأن ذلك النوع من الترفيه أوقد في ذواتهن حماس واستعداد للتعلم، كما اتضح أن التدريب له دور في تقوية مهارات الطالبات بنسبة 78%. بناء على النتائج أوصت الباحثة بضرورة التنبه إلى الدافعية لدى المتعلمين، كما يجب الاعتناء التام باختيار الأنشطة الترفيهية لتناسب مع أهداف الدرس، مع معايير دقيقة لتقييم نجاح وجودة العملية التعليمية، وكشف نقاط الضعف والقوة لدى المتعلمين، والتركيز على المهارات التي لم يتم إتقانها وتكثيف التدريب عليها.

الكلمات المفتاحية: التعليم، الترفيه، التدريب.

## 1- المقدمة.

من المعروف لدينا جميعاً أنّ العملية التعليميّة تنمو مع الأجيال وتتساير مع متطلبات العصر، ونظراً لحاجة الطلاب والطالبات إلى تطبيق الممارسات التعليميّة التي تحقق أهداف المنهج ولن يتحقق ذلك إلا في ظل التدريب الممتزج بالترفيه، وبما أن الثورة ضد العليم التقليدي (القائم على التلقين والحشو وطغيان الجانب النظري على الجوانب الحياتيّة والتطبيقية) على المؤسسات التعليميّة ومتخذي القرار وأولياء الأمور انتهاج أساليب مختلفة لجعل التعليم أكثر فاعلاً وكفاءة وقدرة على تحقيق أهداف العمل التربوي (إكساب الفرد معلومة جديدة وغرس سلوك حميد وتصفيته من سلوك سلبى وتغيير اتجاهات وقناعات) وقد برز أسلوب التعليم بالترفيه Edutainment بشكل رائع في هذا الاتجاه.

وفي هذا البحث سيتم تناول تساؤلات الدراسة وأهدافها ومنهجها وأدواتها ونتائجها، ثم يختم البحث بذكر أهم التوصيات.

## 1-2- مشكلة الدراسة:

تعد جودة العمليات التعليميّة من أهم قضايا المجتمع التي يستقيم نجاحها على نجاح الأفراد، فكلما كان الفرد قد تلقى تعليمه وفق أسس ناجحة وسليمة فإنه سيساهم في بناء المجتمع بل الدولة بأكملها، ولضمان ذلك يجب أن يكون هناك سلسلة من الإجراءات تربط بين التعليم والترفيه والتدريب، حيث أن الترفيه هو وسيلة مبتكرة لتحفيز الطلاب والطالبات لأجل تلقي العملية التعليميّة، والتدريب عمليّة تؤكد المهارات اللازمة ومدى إتقانها، حيث أنّ نجاح التدريب يتوقف إلى حد كبير على رغبة الفرد في التعلّم، لذلك يجب العمل على إثارة الرغبة في نفس المتدرب وذلك باتباع سياسات تشجيعية (الحازمي، 2021م، ص 189) ولذا كان الترفيه هو المحرك الهام لعجلات التعليم والتدريب، ونظراً لغياب ذلك الجانب الترفيهي في التعليم في أغلب مدارسنا والاكتفاء بالتعليم النظري مع تكراره دون تطوير في عرضه أو التشويق لتلقيه؛ مما يجعل الحصّة الدراسيّة ذات طابع الزامي ثقيل، ولذا اتضحت أهمية تلك الدراسة لأجل التنبيه إلى النتائج السلبية التي يجنّبها الطلاب والطالبات نهاية كل عام دراسي نتيجة عدم التكاملية بين التعليم والترفيه والتدريب أثناء شرح الدروس اليومية، ، لقد فرضت الثورة ضد التعليم التقليدي (القائم على التلقين والحشو وطغيان الجانب النظري على الجوانب الحياتيّة والتطبيقية) على المؤسسات التعليميّة ومتخذي القرار وأولياء الأمور انتهاج أساليب مختلفة لجعل التعليم أكثر فاعلاً وكفاءة وقدرة على تحقيق أهداف العمل التربوي (إكساب الفرد معلومة جديدة وغرس سلوك حميد وتصفيته من سلوك سلبى وتغيير اتجاهات وقناعات)، وقد برز أسلوب التعليم بالترفيه Edutainment بشكل رائع في هذا الاتجاه.

ومصطلح Edutainment تم تركيبه من الاسمين Entertain men & Education وهو مصطلح يستخدم اليوم للإشارة إلى التعليم باستخدام وسائل وأشكال وأنشطة الترفيه، وذلك لجعل العملية للكبار والصغار على حد سواء أقل صعوبة وأكثر إمتاعاً وقدرة على التلقي والاستيعاب بقالب المتعة والتشويق بعيداً عن جدية وصرامة أغلب دروس وطرق وأشكال التعليم (آل مفرح، 2018). يقول نيتشه (في داخل كل منا طفل يتوق للعب) فنحن كبشر مفضّون على حب اللعب والمرح، وقد خلصت عدّة دراسات أجريت حول (أثار اللعب في الرفع من مستوى التحصيل الدراسي) إلى أنّ الألعاب متى أحسن تخطيطها وتنظيمها والإشراف عليها فإنها تؤسس أسلوباً فعالاً يتجاوز بكثير سلبيات التعليم التقليدي.

ولابدّ أن تحظى تلك العمليات بمقاييس معينة تتفق مع سياسة التعليم في المدرسة، ليتم دعمها بالتقنيات المتطورة من قبل خبراء التربية، حيث أنّ الوسائل السمعيّة والمرئيّة تساعد على التركيز في المادة المقدّمة للتدريب، كما تساعد طريقة تمثيل الأدوار في ترسيخ العملية التدريبية ومعالجة الأخطاء في وقتها. (عطية، 2021، ص 38).

## 1-3- أسئلة الدراسة:

هناك تساؤلات ستجيب عنها الدراسة ومنها:

- 1- ما العلاقة بين التعليم والتدريب والترفيه؟
- 2- هل توجد شروط وأنظمة للترفيه في مجالي التدريب والتعليم؟
- 3- رتبي ما يلي حسب أهميتها من وجهة نظرك في مجال الترفيه:
  - الأنشطة قبل الدروس.
  - الأنشطة بعد الدروس.
  - الرحلات لكل الطالبات.
  - الألعاب الترفيهيّة.

**4-1-أهداف الدراسة:**

- 1- بيان نوع العلاقة بين التعليم والتدريب والترفيه في مجالات التعليم والتطوير.
- 2- التأكيد على الوعي التام بشروط وثوابت محددة عند دمج نماذج من الترفيه في استراتيجيات التعليم والتدريب.
- 3- إبراز الدور الإيجابي لتطبيق أنشطة ترفيهية في مجالات التدريب والتعليم لكل الفئات العمرية، وذلك حسب الترفيه المناسب لكل فئة عمرية.

**5-1-أهمية الدراسة:**

- تنطلق أهمية هذه الدراسة من كونها الأولى من نوعها في المنطقة وتأمل الباحثة أن تفيد نتائج الدراسة علمياً وعملياً كالاتي:
- نشر العلم والمعرفة بطرق مشوقة وجذابة وإيجاد بيئة تعليمية علمية مفعمة بالحيوية والنشاط.
  - بناء تصور معرفي عن العلاقة التي تربط بين الترفيه والتعليم والتدريب في مجالات التعليم والتطوير.
  - تكوين رؤية واضحة عن خصائص وشروط الترفيه الذي يدعم عمليات التدريب والتعليم.
  - الكشف عن بعض الأدوار الإيجابية للأنشطة الترفيهية المناسبة مع الفئات العمرية لنجاح وتطوير استراتيجيات التعليم والتدريب.
  - تحفيز السلوك الجيد والمرغوب فيه، والحد من السلوكيات غير المرغوب بها، وذلك عن طريق تهيئة الحوافز سواءً الإيجابية أو السلبية أمام المتعلمين من خلال البرنامج التعليمي.
  - تقدم الدراسة بعض التطبيقات العملية للمنظومة الترفيهية في مجال التعليم والتدريب من خلال الاستشهاد بنماذج وتجارب ناجحة.

**6-1-حدود الدراسة:**

- الحدود الموضوعية: التصور المعرفي لأهمية الأنشطة الترفيهية كهدف لتطوير استراتيجيات التدريب والتعليم في التعليم.
- الحدود البشرية: طالبات التعليم العام بمدارس محايل عسير، في المراحل (لابتدائية، المتوسطة، الثانوية).
- الحدود المكانية: 15 من مدارس التعليم العام بمحافظة محايل عسير بمنطقة عسير جنوب المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث عام في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1444-1445هـ.

**7-1-مصطلحات الدراسة:**

- التعليم في اللغة هو من الفعل علّم، وعلّمه الشيء تعليماً فتعلّم، ومنه قوله تعالى: (وعلم آدم الأسماء كلها ثم عرضهم على الملائكة فقال أنبئوني بأسماء هؤلاء إن كنتم صادقين) [البقرة: 31].
- التعليم اصطلاحاً هو: التصميم المنظم للخبرة التي تساعد المتعلم على إنجاز التغير المطلوب في السلوك أو الأداء. (عبد العزيز، 1443هـ)
- ترفيه: لغوياً: "هو التخفيف وإزالة الضيق والتعب عن النفس، و (الفعل الذي يجعل الوقت يمر بطريقة مبهجة) و " أي نشاط يسمح للأشخاص بتسليّة أنفسهم في أوقات الفراغ." وهذا المعنى سيكون هناك الكثير من المرادفات والمصطلحات التي تشترك مع (الترفيه) مثل (التسليّة) و(المرح) و(اللعب). وغيرها.
- أما الترفيه اصطلاحاً فهو: "كل نشاط ممتع يحمل هدفاً أو قيمة من وراء القيام به (مثل الحفاظ على صحة الإنسان، وتنمية شخصيته على كافة المستويات النفسية والعلمية والاجتماعية وإكسابه مهارات وخبرات متنوعة)".
- التدريب لغة: من (درب) فلاناً بالشيء، وعليه، وفيه، أي عوّده ومرّته ويقال دربه أي علمه السير على الدروب، كما أنّه عملية تعلّم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف.
- أما اصطلاحاً فهو: "نشاط منظم تقوم به المنظمة من أجل رفع قدرات أفرادها وتسهيل عملية انتقال الخبرات والمهارات ذات العلاقة بالأعمال التي يقومون بها من خلال إحداث تغييرات في سلوكهم تدفعهم لتطوير عملهم وتحسينه." (نشناش، 2020، 15).

**2- الدراسات السابقة.**

- هدفت دراسة (الطراونة، 2007) إلى الكشف عن أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد في اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي، وذلك من خلال مقارنة اتجاهاتهم في بداية التدريب الميداني ونهايته، باستخدام المنهج التجريبي في الدراسات التي تستخدم تقييم البرامج،

والممارسات التربوية لتحديد تأثيرها بمعزل عن العوامل الأخرى التي لا تفسر هذه التأثيرات، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب الإرشاد الذكور والإناث في جامعة مؤتة الذين سجلوا في برنامج التدريب الميداني في الفصل الدراسي الثاني للعام 2006/2007م، والبالغ عددهم (59) طالب وطالبة، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة، أما عن أداة الدراسة فقد تم بناء المقياس من خلال مصدرين: 1- الأدب النظري الخاص بالإرشاد، والعملية الإرشادية والاتجاهات نحو الإرشاد، 2- المقاييس المطورة والمتعلقة بالاتجاهات نحو الإرشاد، أو الاتجاهات نحو مهنة التدريس أو علم النفس، حيث أعدت الباحثة الأداة اللازمة لقياس أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد، كما تم إعداد رسالة تغطية تتضمن تعليمات الإجابة، وقد أشارت نتائجها إلى مايلي: 1- أنّ عملية تكوين الاتجاهات الإيجابية وتعزيزها نحو العمل الإرشادي ترتبط بكل من الاتجاه نحو العمل الإرشادي والاتجاه نحو المكانة الاجتماعية للعمل الإرشادي. 2- وجود أثر لبرنامج التدريب الميداني على تكوين اتجاهات إيجابية لدى المرشد المتدرب نحو العمل الإرشادي والاتجاه نحو مستقبل العمل الإرشادي والاتجاه نحو المكانة الاجتماعية للعمل الإرشادي والاتجاه نحو أهمية ودور العمل الإرشادي والاتجاه نحو طبيعة العمل الإرشادي والاتجاه نحو طبيعة الإعداد للعمل الإرشادي.

- وهدفت دراسة (شريف، 2014) إلى تحديد الصعوبات التي تواجه الطالب المعلم في التربية الفنية في برنامج التدريب الميداني بكلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كمياً وكيفياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما عينة الدراسة فقد اقتصر على الطلاب/ المعلمين تخصص تربية فنية وكان عددهم (40) طالباً وطالبة، حيث كانت استخدمت أداة للدراسة من خلال إعداد استبانة لتعرف المشكلات التي تواجه الطالب/ المعلم أثناء فترة التدريب الميداني، حيث تم توزيع الاستبانة بالتعاون مع مشرفي التدريب الميداني في كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، كما قامت الباحثة بمقابلة الطلبة من خلال المحاضرات الأسبوعية، وتم توضيح الهدف من تطبيق الاستبانة وأهميتها وتوضيح ما يصعب على الطالب/ المعلم أثناء تطبيق الاستبانة وقد استخدمت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss20) وذلك لإجراء المعالجات الإحصائية، حيث اتضح من إحدى الجداول أنها لا توجد فروق دالة إحصائية في واقع مشكلات التدريب الميداني بالنسبة للمشرف الأكاديمي حيث بلغت قيمة ك (4052)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغت نسبة كبيرة جداً (12.3%)، وبلغت نسبة كبيرة (7.4%)، في حين متوسط (29.8%)، كما بلغت قليلة (40.6%)، وأخيراً بلغت نسبة قليلة جداً (9.8%)، وكشفت نتائج الدراسة أن أكثر مشكلات التدريب الميداني لديهم على الترتيب متعلقة بمدرسة التدريب ثم المشرف الأكاديمي، ويلها مشكلات تتعلق بالمعلم المساعد، وأخيراً مشكلات تتعلق ببرنامج التدريب الميداني، وقد تم اقتراح رؤية لحلها وهي: التوصل إلى حلول للقضاء على مشكلات برنامج التدريب الميداني وذلك لإنتاج مخرجات تعليمية مدربة تدريباً جيداً متميزاً يواكب سوق العمل.

- دراسة (أحمد وحاج، 2017) وهدفت إلى إبراز أثر التدريب على أداء العامل ونتاجيته في المؤسسة، واستخدم فيها المنهج الوصفي، وتمت الدراسة في المؤسسة الوطنية للتنقيب بالجزائر، حيث كانت العينة قد تم اختيارها عشوائياً، بحيث اشتمل الاستبيان على مجموعة تقدر بـ 52 فرد، على مستويات مختلفة من التعليم (جامعي، ثانوي، أقل من ثانوي) وذلك بشرط أن يكونوا قد تلقوا تدريباً أثناء عملهم في المؤسسة، واستخدم الباحثان في تلك الدراسة أدوات متنوعة وهي 1- وثائق الشركة، 2- المقابلة، 3- الاستبيان، وقد تم تحليل نتائج الاستبيان حسب ترتيب محاور الدراسة وبالاعتماد على نتائج SPSS وكانت من أهم نتائجها: يشعر أغلب العمال بتحسّن في أدائهم بعد التدريب بعكس بعض العمال الذين لا يشعرون بأي تحسّن وهذا بسبب عدم ملائمة احتياجاتهم التدريبية للبرنامج التدريبي وهذه تعتبر أحد معوقات التدريبية، ومن نتائج الجداول الإحصائية أيضاً: أنّ ما نسبته 50% من أفراد العينة إدريون وهذا يدل على أنّ المؤسسة الوطنية للتنقيب تعتمد على الجانب الإداري في القيام بمعاملاتها بشكل كبير، أما فيما يخص فئة الاطارات تتمثل نسبتهم بـ 28.26% وهي نسبة مرتفعة نوعاً ما نظراً لأهمية هذه الفئة وهذا يدل على المستوى العالي للمؤسسة وكفاءة عملها، بينما تتمثل نسبة التقنيين بـ 21.74% وهي نسبة تتناسب مع نشاط المؤسسة.

- أما دراسة (أبوسردانة، 2017) فهدفت إلى الكشف عن درجة فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين مهارات المعلمين الصفية في وكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين، حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس والمشرفين التربويين في وكالة الغوث الدولية في الأردن والبالغ عددهم (230) مديراً ومشرفاً تربوياً، وتم اختيار عينة طبقية من (144) مديراً ومشرفاً تربوياً، وقد طور الباحث استبانة لتكن أداة تستخدم لقياس درجة فاعلية البرنامج، تم التأكد من صدقها وثباتها، وزعت فقرات الاستبانة إلى ستة محاور هي ممارسات: التخطيط، وتقديم الدرس وتنفيذه، وطرح الأسئلة، والتقييم والتغذية الراجعة، وتوظيف الوسائل التعليمية، وإدارة البيئة الصفية. ومن أهم نتائجها: 1- أن جميع محاور برنامج التطوير المهني المستمر جاءت بدرجة عالية، ويعزى ذلك لكفاءة وفاعلية

البرنامج وحسن تنظيمه، واستناده لتجارب دولية ناجحة في مجال التطوير المهني للمعلمين وتحسين ممارساتهم الصفية. 2- جاءت جميع محاور برنامج التطوير المهني المستمر القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين بدرجة عالية من وجهة نظر كل من المدرسين والمشرفين. 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع محاور البرنامج تُعزى لمتغير الخبرة ولصالح الخبرة (أكثر من عشر سنوات) عند مقارنتها بالخبرة (أقل من خمس سنوات) فقط، 4- توجد فروق دالة لجميع محاور البرنامج تُعزى لمتغير المركز الوظيفي (مشرف- مدير) ولصالح المدير.

- دراسة (بن داني، 2020) وهدفت إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين التدريب والأداء الوظيفي، حيث كان منهجها المنهج التحليلي والمنهج الوصفي لدراسة موضوع دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، وتكون مجتمع البحث المستهدف من موظفي اتصالات الجزائر بسكرة، والبالغ عددهم (304) موظف. حيث اعتمدت الباحثة طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها (50) موظف، وقد تم توزيع استبانة الكترونية عليهم، وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة، وتم استخدام برنامج Spss.v23 في تحليل النتائج واختبار الفرضيات. حيث شرحت إحدى الجداول النتيجة الاحصائية لأداء العاملين بعد التحفيز، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.79) ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات بعد التحفيز أنها تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.64-3.88) وهذا ما يفسر أن مؤسسة اتصالات الجزائر بسكرة تسعى إلى مكافأة العمال الذين يقدمون أفكار إبداعية تساهم في تطوير العمل، مما يشكل دافعاً لدى العمال في المشاركة أكثر على العمل ووضع كل مجهوداتهم في سبيل تحسين الأداء. وبينت نتائج الدراسة أن التدريب وسيلة ضرورية وأساسية لإدارة الموارد البشرية كونه نشاط يعود بالفائدة على الفرد العامل والمؤسسة والمجتمع على حد سواء. 2- تميز عملية التدريب بالمؤسسة بأربع مراحل هي: تحديد الاحتياجات، تصميم البرنامج، تنفيذ البرنامج، تقييم البرنامج. 3- إن نجاح عمل المؤسسة وزيادة كفاءتها يعتمد على مدى فعالية دائرة التدريب.

- هدفت دراسة (الدعلان، 2020) إلى التعرف عن دور التدريب عن بعد في التطوير المهني للمعلمين لمواجهة تحديات أزمة كورونا، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (120) معلمة من معلمات المراحل التعليمية المختلفة من منطقة عسير التعليمية، وتحددت أدوات الدراسة في استبانة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي: 1- تبين بأن التدريب عن بعد في التطوير المهني لدى المعلمات جعلهن يقمن بعملهن وواجباتهن والمهام الموكلة لهن على أكمل وجه، لمواجهة تحديات أزمة كورونا، كما أمكنهن استخدام تكنولوجيا المعلومات والتقنيات التعليمية المتنوعة من بينات افتراضية، وهذا أتاح لهن فرصة الاتصال والتواصل ومشاركتهن الأعمال التي يقمن بها في التدريب عن بعد لتطوير ذاتهن مهنيًا. 2- أن المتوسط الحسابي للمحور الأول للدراسة: دور التدريب عن بعد في التطوير المهني للمعلمات ككل (4.04)، وبوزن نسبي (83%) وبدرجة كبيرة جداً، وأن المتوسط الحسابي للمحور الثاني: ككل (3.54) وبوزن نسبي (70.8%) وبدرجة كبيرة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين دور التدريب عن بعد في التطوير المهني للمعلمات، والتحديات التي تواجههن في ظل أزمة كورونا.

- هدفت دراسة (الغامدي، 2020) إلى تقديم تصور علمي مقترح لتطوير مراكز التدريب الطلابي بالتعليم العام في ضوء التجارب العالمية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم ذلك باستطلاع عينة من مشرفي ومديري التدريب الطلابي في كل من (الرياض وجدة والأحساء، وعسير) والبالغ عددهم (236) مشرفاً ومديراً، حيث تم تصميم أداة الدراسة وهي استبانة تم توزيعها على عينة البحث المختارة وهم جميع مشرفي شعبة البرامج والتدريب، والمدرسين في مراكز التدريب الطلابي في الإدارات التعليمية التالية: (الرياض، جدة، الأحساء، الجوف، عسير). وكانت من أهم نتائج الدراسة ما يلي: 1- أولاً: التعرف على واقع مراكز التدريب الطلابي بالتعليم العام، وكانت أبرز النتائج التي كشفها لنا تشخيص الواقع هي: 1- أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما، على محور الجوانب المتعلقة بمجال التنظيم في مراكز التدريب الطلابي بالتعليم العام، حيث بلغ المتوسط العام لموافقهم على هذا المحور (1.85 من 3.00). 2- أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما، على محور الجوانب المتعلقة بمجال الإمكانيات والتجهيزات في مراكز التدريب الطلابي بالتعليم العام، حيث بلغ المتوسط العام لموافقهم على هذا المحور (1.91 من 3.00). 3- أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما، على محور الجوانب المتعلقة بمجال التدريب في مراكز التدريب الطلابي بالتعليم العام، حيث بلغ المتوسط العام لموافقهم على هذا المحور (2.06 من 3.00). ثانياً: التعرف على التجارب العالمية في التدريب الطلابي بالتعليم العام: تم عرض تجربة دولة الصين الشعبية، ودولة ألمانيا، ودولة سلطنة عمان، في التدريب الطلابي بالتعليم العام، وتحليلها بهدف الاستفادة منها في بناء التصور المقترح.

- هدفت دراسة (عطية، 2021) إلى اختبار أثر التدريب كمتغير مستقل متمثلاً بأبعاده (وسائل التدريب، البرامج التدريبية، الحاجات التدريبية) في اتصالات المنظمة كمتغير تابع وفق أبعادها (وسائل الاتصال، مستوى الاتصال، لغة الاتصال)، حيث استخدم الباحث

المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عن طريق تطبيق البحث على عينة من الأفراد العاملين في مديرية شباب ورياضة كربلاء، إذ تم استخدام أسلوب العينة العشوائية بواقع (100) فرد، وتمثلت مشكلة البحث في تساؤلات فكرية أساسية وفعوية، إذ تمثل التساؤل الرئيسي للبحث ب " هل للتدريب دور في تحسين اتصالات المنظمة." وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي للبحث عن طريق استبانة صممت بالاعتماد على مقياس جاهزة واستخدمت مجموعة من الأساليب الاحصائية المناسبة لغرض تحليل البيانات واستخراج النتائج باستخدام برنامج (spss.v24) ومن أهم نتائجه: 1-توافر وسائل التدريب والاتصالات في مديرية شباب ورياضة كربلاء بمستوى مرتفع. 2-أن البرامج التدريبية تؤثر في تحسين الاتصالات، إذ إن التغيير في نوعية البرامج التدريبية ممكن أن يزيد فاعلية الاتصالات.

- دراسة (شبيطه وأبو علبة، 2021) وهدفت إلى التعرف على المعوقات التدريبية التي تواجه طلبة التدريب الميداني في ظل انتشار فيروس كورونا، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية على طلبة التدريب الميداني (4، 3، 2، 1) في جامعة القدس المفتوحة- فرع قلقيلية، وكأداة للدراسة اعتمد الباحثان على أدبيات البحث والدراسات السابقة واستشارة الخبراء وبناءً على ذلك، تم بناء وتصميم استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة واشتملت على (20) عبارة موزعة على مجالين رئيسيين وهما: 1- المعوقات التدريبية المرتبطة بطلبة التدريب الميداني. 2- المعوقات المؤسسية التي تواجه طلبة التدريب الميداني. حيث كانت النتائج التي توصل إليها الباحثان هي: 1- أن النسبة المئوية للاستجابة على كل المجالات جاءت متوسطة بدلالة النسبة المئوية (69.34%) بينما كانت الاستجابات مرتفعة على المجال الثاني (المعوقات المؤسسية التي تواجه طلبة التدريب الميداني) بنسبة وصلت (70.53%) 2- أن اتساع الحالة الوبائية بسبب انتشار فيروس كورونا قد شكلت عائقاً أمام تدريب الطلبة في المؤسسات الاجتماعية، ولكن لدى أغلب الطلبة الرغبة باستكمال التدريب الميداني لاكتساب المهارات اللازمة مع الالتزام باحتياطات السلامة.

- هدفت دراسة (الحازمي، 2021) إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع الدراسة في عينة من الموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية ببعض المدارس التعليمية بمنطقة جازان قوامها (30) مفردة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة - وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية - بتصميم أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة تكونت في صورتها الأولية من (30) فقرة موزعة على (4) مجالات وهي: التطوير والتنظيم الإداري، التخطيط الاستراتيجي، القيادة الإدارية، إدارة الأزمات. ومن أهم نتائج تلك الدراسة: 1- ضرورة الارتقاء بمستوى التخطيط، على اعتباره من أهم محاور العملية التدريبية، وذلك من خلال وضع آليات عمل تتفق مع السياسات والأهداف. 2- ضرورة الالتزام بالتقييم القبلي والآني وما بعد التدريب، واستخدام وسائل وأساليب التقييم المختلفة، وذلك للوقوف على الجانب السلبي وتقويمه فور حدوثه وتفادي حدوثه فيما بعد، بالإضافة لتعزيز الجانب الإيجابي. 3- ضرورة القائمين والمسؤولين عن العملية التعليمية بتلك المؤسسات من تفعيل البرامج التدريبية التي من شأنها زيادة مستوى أداء هؤلاء الموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية.

- وهدفت دراسة (العزة، 2022) إلى معرفة أثر استراتيجيات التدريب والتطوير في تحقيق مبادئ الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع العام: الدفاع المدني الفلسطيني نموذجاً، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقيّة لجمع البيانات من موظفي الدفاع المدني الفلسطيني، والبالغ عددهم (1250) موظفاً، وبلغت عينة الدراسة (300) موظف، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبانة لتكن أداة للدراسة، وقد تم استخدام برنامج (Spss) لإدخال البيانات، ومعالجتها واختبار الفرضيات. وكانت من أهم نتائج تلك الدراسة مايلي: 1- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة على استراتيجيات التدريب والتطوير بأبعادها الأربعة، حيث اتضح ذلك من خلال حصول مجال استراتيجيات التدريب والتطوير ككل (الدرجة الكلية) على درجة كبيرة وبوزن نسبي 79.9% 2- وجود موافقة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة على التزام جهاز الدفاع المدني الفلسطيني بمبادئ الجودة الشاملة بأبعادها الأربعة، حيث اتضح ذلك من خلال حصول مجال الجودة الشاملة ككل (الدرجة الكلية) على درجة كبيرة وبوزن نسبي 28.2% 3- وجود علاقة خطية بين الدرجة الكلية لمقياس استراتيجيات التدريب والتطوير والدرجة الكلية لمقياس الجودة الكاملة بمعامل ارتباط (0.768)، ويتضح بأنها موجبة وقوية. 4- وجود أثر لنموذج أبعاد استراتيجيات التدريب والتطوير في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في تحقيق الجودة الشاملة بأبعادها مجتمعة المتمثلة ببعدها (المشاركة والتمكين، التحسين المستمر، العمل بروح الفريق، كفاءة الاتصال التنظيمي والتنسيق).

- دراسة (الجفير، 2022) وهدفت إلى التعرف على مستوى التدريب ومشكلات التدريب في المؤسسات العامة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت العينة المستهدفة هم الموظفين في المؤسسات العامة وقد تم استخدام كل من أخذ العينات الطبقيّة والعينة العشوائية البسيطة في الدراسة لاختيار عينة من 120 موظف وموظفة، وتكونت أداة الدراسة من استبانة تم تقديمها للموظفين من

أجل الإجابة عليها لمعرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة (التدريب، مشكلات التدريب) على المتغيرات التابعة (أداء العاملين، الإنتاجية، وتطوير المؤسسة). وكانت من أهم نتائج تلك الدراسة: 1- أنّ مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على أداء العاملين، حيث أنّ أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 2.1.017- مستوى التدريب يؤثر على أداء العاملين بشكل فعال وإيجابية، فكل زيادة في المتغير التابع – أداء العاملين بقيمة 2.00، فالعلاقة طردية لأن القيمة موجبة. 3- أنّ التدريب يؤثر على الإنتاجية بشكل فعال وإيجابية، فكل زيادة في المتغير المستقل- التدريب بقيمة واحد، تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع- الإنتاجية – بقيمة 0.722، فالعلاقة طردية لأن العلاقة موجبة. 4- أنّ مشكلات التدريب لها تأثير كبير وقوي على تطور المؤسسة، حيث أنّ أداء العاملين يتأثر بمشكلات التدريب بقيمة 1.477

- هدفت دراسة (بصبوص، 2023) إلى دعم المؤسسات في تحقيق أهداف الإدارة الحديثة للموارد البشرية من خلال تمكينهم من التدريب والتطوير في ضوء فهم احتياجاتهم التدريبية، تناولت الباحثة في المبحث الأول تعريف الموارد البشرية ومفهوم التدريب والتطوير والفرق بينهما وخصائصهما وأهمية التدريب للموظفين وبعض الأفكار التطويرية التي تساعد في تطوير قسم الموارد البشرية وتساعد على تحسين العمل وتحسين أداء الموظفين، ومن ثمّ النتائج المتوقعة من تدريب الموظفين. وفي المبحث الثاني تم تسليط الضوء على مفهوم الإدارة الحديثة للموارد البشرية، وأهمية وأهداف وممارسات الإدارة الحديثة للموارد البشرية. ومن أهم نتائج تلك الدراسة: تحسين الرضا الوظيفي وعلاقات العمل، وتخفيض معدل إصابات العمل وتحسين الإنتاجية.

### 2-2-التعليق على الدراسات:

- تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنّ التدريب هو جزء من التعليم، فالتدريب هو تعليم عن سلوك أو معرفة أو مهارة محددة في حقل معين، أما التعليم فهو شامل لكافة السلوكيات والمعارف والمهارات المترابطة وذات العلاقة ببعضها في ذلك الحقل.
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تتعمق في بيان العلاقة بين التعليم والتدريب والترفيه مع إيجاد نماذج لذلك.

### 3- منهجية البحث وإجراءاته.

#### 1-3-منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانات والمقابلات الشخصية وزيارات ميدانية لمراكز مصادر التعلم التي تنفذ فيها الأنشطة التي تجمع بين التعليم والتدريب والترفيه.

#### 2-3-أدوات البحث:

تم تصميم نماذج تعبا من قبل (المعلمة أو أمانة مركز مصادر التعلم) من خلال ملاحظة استجابة الطالبات خلال الحصص الدراسية أو البرامج المنفذة في مراكز مصادر التعلم، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية التي تجرى مع الطالبات، كما تم تصميم استبانة الكترونية ترصد وجهات نظر الهيئة التعليمية والإدارية داخل المدارس التي تم تطبيق الدراسة فيها.

#### 1-2-3-نماذج لأهم الأدوات المستخدمة:

1. تصميم نموذج يصف سلوك المتعلمين بدقة من خلال ملاحظة استجابات الطالبات خلال الحصص الدراسية أو البرامج المنفذة في مراكز مصادر التعلم:

م	تعلم	تعليم	ترفيه	تدريب
1	قياس مدى دافعية التلاميذ للتعلم	تقويم طريقة التعليم التي يحصل عليها التلاميذ	دعم التلاميذ بأنشطة تحفيزية تقوي لديهم الدافعية نحو التعلم	تسليط الضوء على نقاط الضعف ونقاط القوة لدالتلاميذ، وتنمية مهاراتهم حتى تتلاشى نقاط الضعف.
تحليل المعيار	هل توجد دافعية لدى (10) فأكثر من التلاميذ؟ O نعم O لا هل توجد دافعية لدى	-هل كانت طريقة التدريس متنوعة محققة لجميع أهداف الدرس، فيها استخدام للوسائل التعليمية؟	-هل كانت هناك أنشطة قبل الدرس تثير دافعية التلاميذ للتعلم؟ O نعم O لا	-هل تمّ الكشف عن نقاط الضعف ونقاط القوة لدى التلاميذ؟ O نعم O لا

م	تعلم	تعليم	ترفيه	تدريب
	أقل من (10) تلاميذ؟ O نعم O لا	O نعم O لا	O لا هل توجد أنشطة ترفيهية قبل نهاية الدرس؟ O نعم O لا	- هل تمت معالجة نقاط الضعف لدى التلاميذ بالتدريب حتى تم إتقان المهارة المطلوبة؟ O نعم O لا -هل تعم تعزيز نقاط القوة لدى التلاميذ؟ O نعم O لا
نسبة تحقق المعيار	تحقق بنسبة وقدرها: O أقل من 50% O أعلى من 50%	تحقق بنسبة وقدرها: O أقل من 50% O أعلى من 50%	تحقق بنسبة وقدرها: O أقل من 50% O أعلى من 50%	تحقق بنسبة وقدرها: O أقل من 50% O أعلى من 50%

2. تصميم استبانة الكترونية ترصد وجهات نظر الهيئة التعليمية والإدارية داخل المدارس تتضمن المعلومات العامة التي تكمل ثم يتم الجواب عن الأسئلة التي تتضمنها الاستبانة:

م	الاسم	العمل المكلف به داخل المدرسة	عدد سنوات الخبرة

م	الأسئلة	نعم	لا	إلى حد ما
1	هل توجد علاقة بين التعليم والترفيه والتدريب؟			
2	هل توجد شروط وأنظمة للترفيه في مجالي التدريب والتعليم؟ وماهي تلك الشروط من وجهة نظرك؟			
3	رتبي ما يلي حسب أهميتها من وجهة نظرك في مجال الترفيه: الأنشطة قبل الدروس. الأنشطة بعد الدروس. الرحلات لكل الطالبات. الألعاب الترفيهية.			

نماذج أسئلة المقابلة الشخصية للطالبات بعد تطبيق الدراسة:

م	السؤال	نعم	لا	للإجابة المفتوحة.
1	هل كانت الحصبة ممتعة؟			
2	هل كانت الألعاب الترفيهية شيقة؟			
3	مارأيك في درس اليوم؟ ولماذا؟			

#### 4- عرض النتائج ومناقشتها.

تم تحليل نتائج الاستبانات والمقابلات الشخصية والملاحظة كالتالي:

4-1- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: "ما العلاقة بين التعليم والتدريب والترفيه؟  
جدول (1) التكرارات والنسب % لإجابات العينة بخصوص قياس فاعلية (الدافعية) التعلم من خلال التحليل الاحصائي للنموذج الخاص بملاحظة استجابة الطالبات أثناء تطبيق الدراسة:

م	الموضوع	التكرارات	النسبة %
1	هل توجد دافعية لدى (10) فأكثر من الطالبات؟	13	26%
2	هل توجد دافعية لدى (10) فأقل من الطالبات؟	10	20%
3	تحقق المعيار بنسبة أعلى من (50%)	16	32%



م	الموضوع	التكرارات	النسبة %
4	تحقق المعيار بنسبة أقل من (50%)	11	22%
5	المجموع	50	100%

يتضح من هذا الجدول رقم (1) أن أكثر من 10 طالبات كانت لديهن دافعية للتعلم بنسبة 26% وذلك ساهم في تحقق المعيار الذي يتم القياس به بنسبة أعلى من 50% حيث وصلت نسبة التكرار إلى 32% وهذا يدل على أن الطالبات بالفعل يحتجن إلى نمط محدد يؤثر لديهن الدافعية لحب التعلّم حيث أن النسبة كانت متوسطة وهي 32%.

جدول (2) التكرارات والنسب% لإجابات العينة بخصوص قياس فاعلية التعليم من خلال التحليل الاحصائي للنموذج الخاص بملاحظة استجابة الطالبات أثناء تطبيق الدراسة:

م	الموضوع	التكرارات	النسبة
1	هل كانت طريقة التدريس متنوعة محققة لجميع أهداف الدرس، وتم استخدام الوسائل التعليمية؟	25	50%
2	تحقق المعيار بنسبة أعلى من (50%)	17	34%
3	تحقق المعيار بنسبة أقل من (50%)	8	16%
4	المجموع	50	100%

يتضح من جدول (2) أنّ طريقة التدريس قد كانت محققة لجميع أهداف الدرس لدى مدارس العينة بنسبة 50% وهذا يدل على نجاح تطبيق الدراسة.

جدول (3) التكرارات والنسب% لإجابات العينة بخصوص قياس فاعلية الترفيه من خلال التحليل الاحصائي للنموذج الخاص بملاحظة استجابة الطالبات أثناء تطبيق الدراسة:

م	الموضوع	التكرارات	النسبة
1	هل كانت هناك أنشطة قبل الدرس تثير دافعية الطالبات للتعلّم؟	16	32%
2	هل توجد أنشطة ترفيهية قبل نهاية الدرس؟	11	22%
3	تحقق المعيار بنسبة أعلى من (50%).	13	26%
4	تحقق المعيار بنسبة أقل من (50%).	10	20%
5	المجموع	50	100%

يتضح من الجدول (3) أنّ الأنشطة الترفيهية التي قبل بدء الدرس أكثر إثارة لدافعية الطالبات بنسبة 32% وهذا يدل على أهمية الجانب الترفيهي الذي له علاقة بالدرس ولو بقدر ضئيل في إثارة دافعية الرغبة الذاتية لتعلّم الدرس الجديد لدى الطالبات.

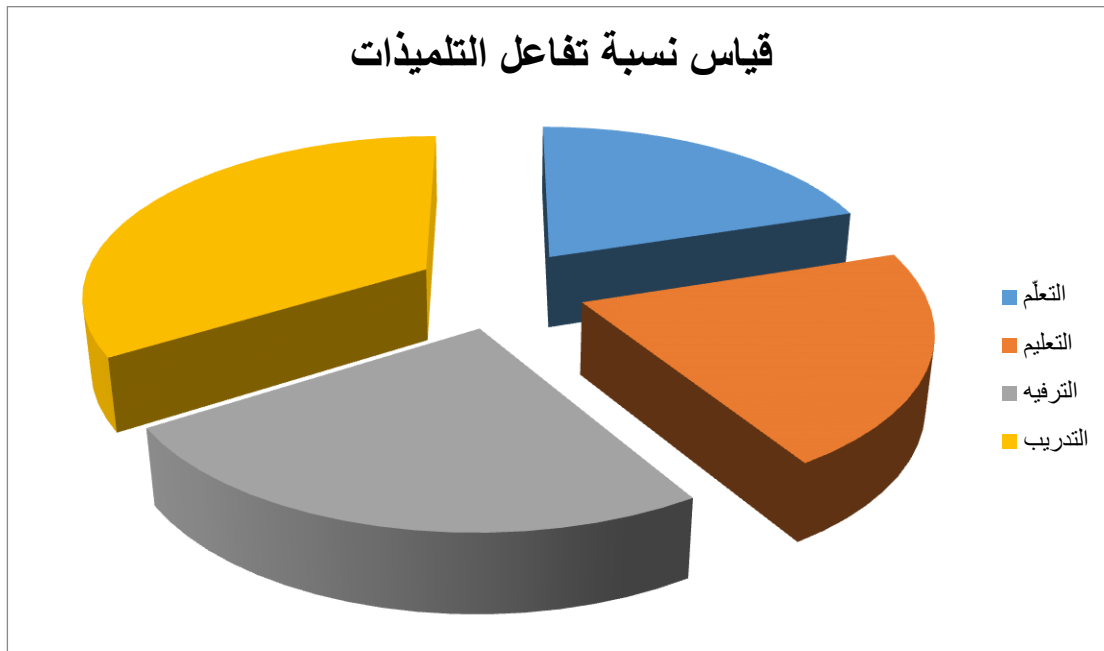
جدول (4) التكرارات والنسب% لإجابات العينة بخصوص قياس فاعلية التدريب من خلال التحليل الاحصائي للنموذج الخاص بملاحظة استجابة الطالبات أثناء تطبيق الدراسة:

م	الموضوع	التكرارات	النسبة
1	هل تم الكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف لدى التلاميذ؟	13	26%
2	هل تمت معالجة نقاط الضعف لدى التلاميذ بالتدريب حتى تم إتقان المهارة المطلوبة؟	16	32%
3	تحقق المعيار بنسبة أعلى من 50%.	11	22%
4	تحقق المعيار بنسبة أقل من 50%	10	20%
5	المجموع	50	100%

يتبين من الجدول (4) أنّه قد تمّت معالجة نقاط الضعف لدى الطالبات بالتدريب على إتقان المهارة بنسبة 32% وهذا يدل على أهمية التدريب في رفع التحصيل الدراسي لدى الطالبات.

1- فاعلية تفعيل التعليم والترفيه والتدريب كمنظومة متكاملة في الحصص الدراسية والأنشطة:

## قياس نسبة تفاعل التلميذات



رسم بياني يوضح العلاقة التكاملية بين التعليم والترفيه والتدريب، حيث أن التعلّم بمعنى (وجود الدافعية) يسبق عملية التعليم والترفيه الذي يثير تلك الدافعية لدى الطالبات لكي يكملوا مسيرتهم التعليمية، ويأتي دور التدريب في تدقيق عملية التعليم وذلك بالتركيز على المهارات اللازمة ودعمها، ومعالجة نقاط الضعف، وبالتالي فهي منظومة متكاملة لرفع مستوى التحصيل الدراسي لدل الطالبات.

2-4- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: "هل توجد شروط وأنظمة للترفيه في مجالي التدريب والتعليم؟ وماهي تلك الشروط من وجهة نظرك؟"

جدول (5) التكرارات والنسب% لإجابات العينة بخصوص الأسلوب الإحصائي للاستبانة الالكترونية

م	العنصر	التكرار	النسبة
1	الإجابة بنعم	25	50%
2	الإجابة بلا	8	16%
3	الشروط حسب وجهات النظر.	17	34%
4	المجموع	50	100%

يتضح من هذا الجدول أنّ هناك شروط وأنظمة للترفيه في مجالي التدريب حيث كانت نسبة الاتفاق على هذه الإجابة بنسبة 50% وهذا يدل على أنّ الترفيه لا بدّ أن يكون في إطار دائرة التربية والتعليم، وفي ضوء الأخلاق والقيم الإسلامية.

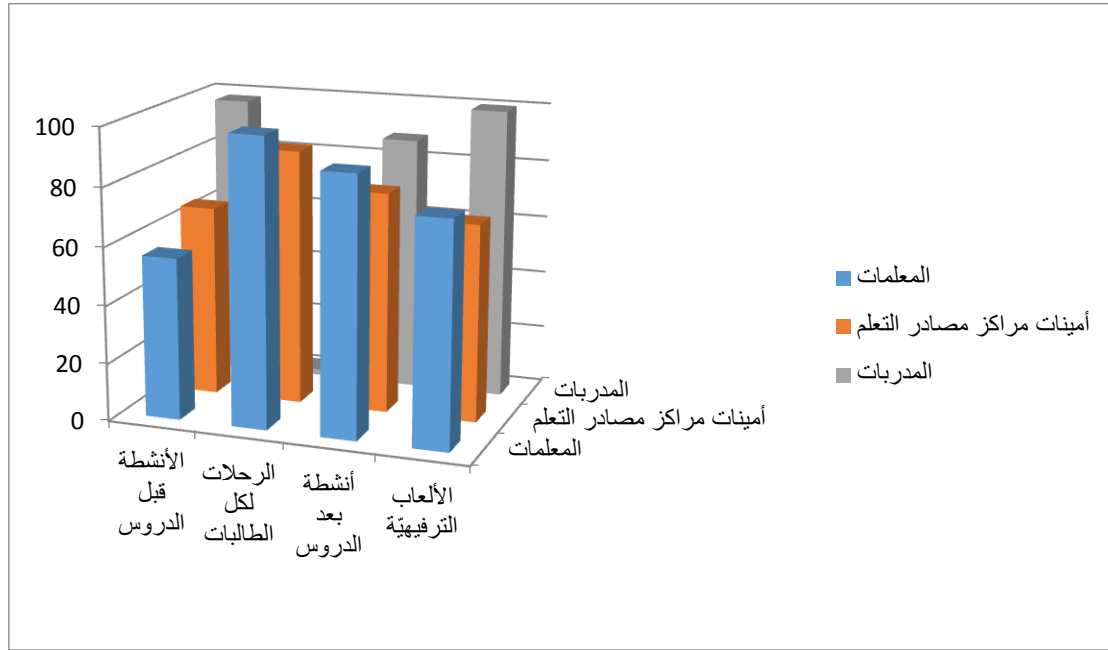
3-4- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: "رتبي مايلي حسب أهميتها من وجهة نظرك في مجال الترفيه:

1- الأنشطة قبل الدروس 2- الأنشطة بعد الدروس 3- الرحلات لكل الطالبات 4- الألعاب الترفيهية

جدول (6) التكرارات والنسب% لإجابات العينة من المعلمات وأمينات بخصوص مراكز مصادر التعلم بالمدرسة:

م	الموضوع	التكرارات	النسبة
1	الألعاب الترفيهية	16	32%
2	الرحلات لكل الطالبات	13	26%
3	الأنشطة قبل الدروس	11	22%
4	الأنشطة بعد الدروس	10	20%
5	المجموع	50	100%

يتضح من الجدول الآتي أنّ الألعاب الترفيهية هي الأكثر مناسبة في مجال الترفيه حيث كانت نسبة اختيارها 32% وهذا يدل على أهمية تطبيق ألعاب ترفيهية لها علاقة بالدرس حتى تجدد طاقة الطالبات لتلقي الدروس التعليمية.



رسم بياني يوضح أهمية التنوع في استخدام الترفيه خلال اليوم الدراسي، من خلال وجهات نظر المدربات والمعلمات وأمينات مراكز مصادر التعلم.

#### 4-4- أبرز الاستنتاجات من الدراسة:

- 1- أن التعليم يسبقه التعلم ويمثل في الدافعية الذاتية لدى التلاميذ لاكتشاف كل جديد، ولكي تقوى هذه الدافعية لديهم يجب أن يحتوي التعليم على قدر من الترفيه.
- 2- أن التدريب هام جداً لإتقان المهارات المراد تعلمها، فالتدريب ممارسة وتأكيد على ضمان النجاح وعدم نسيان المهارة.
- 3- أن التعليم والترفيه والتدريب بينهما علاقة طردية في منظومة التعليم والتطوير، فكلما كانت عملية التعليم ذات جودة وتحقيق للأهداف بعناية، فإنها سترتبط بها أنشطة ترفيهية فائقة الجودة، وتكتمل بالتدريب المتقن بالتركيز على جوانب الضعف حتى تتلاشى، ويعم التميز والتفوق في المؤسسة التعليمية.
- 4- أن سبب تدني مستويات الكثير من الطلاب يرجع إلى عدم وجود دافعية للتعليم، مما يؤدي إلى الغياب عن المدرسة والترفيه هو علاج فعال لجذب الدافعية من داخل المتعلمين وإعادة حيويتهم وبث روح الحماس فيهم ليستمروا في مسيرة التعليم.
- 5- أن الأنشطة الترفيهية كلما اختبرت بعناية ونفذت في الوقت المناسب والمرحلة العمرية المناسبة فإنها تكون ذات نتائج إيجابية تساهم في استمرار تقدم العملية التعليمية.
- 6- أن التعليم بالترفيه يجمع بين الترويح والجاذبية وخلق الدافع لدى المتعلم ليستخدم كامل طاقاته الذهنية فيصبح الفهم لديه سهلاً وسريعاً ويفتح مجال التفكير والإبداع واكتساب مهارات جديدة.

#### الخاتمة.

- تمّ بعون الله وتوفيقه في هذا البحث الإلمام بالجوانب النظرية والتطبيقية التي تحقق أهداف الدراسة، حيث تمّ تناول عينة الدراسة في فترة وجيزة حيث أنّ المدارس تلتزم بخطط وبرامج محددة مسبقاً، ولا تستجيب لأي طارئ قد يغير مجريات التوقيت الزمني، إلا أنّ تلك الدراسة وبعد عرضها وتحديد خطتها وأهميتها لاقت قبولاً في التطبيق، حيث تمّ تطبيقها على 15 مدرسة بواقع حصة دراسية في اليوم لمدة أسبوع، بحيث يتم اختيار فصل مكون من 20 طالبة من بداية تطبيق الدراسة وحتى نهايتها، وقد تمت مواجهة صعوبات أثناء التطبيق، نظراً لوجود اختبارات قصيرة في المدارس تزامنت مع وقت الدراسة مما يؤدي إلى تغيير في الحصة التي تطبق فيها الدراسة أحياناً، لكي لا تؤثر الدراسة على زمن أداء الاختبار، إلا أنّ تلك الدراسة تعد مبادرة من ضمن برامج مراكز مصادر التعلم تم التدريب على أهدافها وتطبيقها لمدة يومين أو يومين منذ عام 1440هـ واستمرت في شكل تجريبي ليتم قبولها وطلب تنفيذها على 15 مدرسة في الفصل الدراسي الأول من عام 1445هـ، نظراً لمساهمتها الفعالة في دعم التحصيل الدراسي، وقد تمت الدراسة لتحقيق نجاحاً ملموساً في تحفيز الطالبات على تعلم المهارات الجديدة، والتعرف على نقاط القوة والضعف لديهن في خلال

أسبوع، ومن أهم المهارات التي لوحظ تحسنها لدى الطالبات تحسين الخط، والكتابة السليمة الخالية من الأخطاء الإملائية، وحفظ جدول الضرب، ومهارات أساسيات الإعراب.

- وبذلك تم الكشف عن العلاقة التكاملية بين التعليم والتدريب والترفيه، وبيان دور الترفيه في نجاح العملية التعليمية، وكذلك التنويه عن أهمية التدريب في معالجة جوانب الضعف لدى التلاميذ وتعزيز نواحي القوة لديه ملتعينهم لمعلمهم وذواتهم الكشوف عن مواهبهم التي تؤهلهم للعمل وفق اهتماماتهم والمساهمة في بناء الوطن ودفع عجلة التنمية للأمام فيظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030م.

## التوصيات والمقترحات

1. ضرورة التنبيه إلى مدى وجود دافعية ذاتية للتعلّم لدى المتعلمين لأنّ ذلك سيساهم بدرجة كبيرة في نجاح الرحلة التعليمية.
2. يجب الاعتناء التام باختيار الأنشطة الترفيهية التي تتناسب مع أهداف الدرس، لأنّها دور كبير في إثارة الدافعية والحماس لدى المتعلمين.
3. عند تقييم نجاح وجودة العملية التعليمية نضع معيار دقيق يمزج بين التعليم والترفيه والتدريب.
4. يجب الكشف عن نقاط الضعف ونقاط القوة لدى المتعلمين، والتركيز على المهارات التي لم يتم إتقانها وتكثيف التدريب عليها، لأن جودة التدريب تستهدف التركيز على نواحي الضعف لمعالجتها بالتدريب الهادف الذي يفتح آفاقاً للترفيه.
5. الاهتمام بنقاط القوة لدى المتعلمين وتسهيل ضوء التدريب عليها، لأنّ ذلك يكشف للمتعلمين عن مواهبهم التي تنهى بالتدريب والتطوير وتساهم في منظومة تنمية الموارد البشرية.

## قائمة المراجع.

### أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو سردانة، ع. (2017) *فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن*، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، كانون ثاني 2017م.
- آل مفرح، م. (2018)، *التعليم بالترفيه- Entertainment On- demand*، تاريخ الدخول على الموقع 1445/12/6هـ.
- أمحمد ب.، وحاج، ن. (2017) *أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب*، مذكرة مقدّمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني، فرع: علوم التيسير، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة - معهد التكنولوجيا، قسم المناجمنت، الموسم الجامعي 2016/2017م.
- بصبوص، أ. (2023) *أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية، مدير التدريب والتطوير المؤسسي، بلدية رحاب الجديدة، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السادس - العدد أربع وخمسون، 2 نيسان-2023م.*
- بن داني، ف. (2020) *دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- بسكرة*، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية/ جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، قسم العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية (2019-2020).
- الجفير، م. (2022) *أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار الخامس، العدد خمسون.*
- الحازمي، ا. (2021) *دراسة وصفية عن واقع التدريب والتطوير للموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مج 5، ع20، ص 175-190.*
- خضر، م. (2016) "joinus@mawdoo3.com|الفرق بين التدريب والتطوير، 16 مايو 2016م. تاريخ الدخول على الموقع: 1445/12/9هـ
- الدعلان، ه. (2020) *دور التدريب عن بعد في التطوير المهني لدى المعلمات لمواجهة تحديات أزمة كورونا، إدارة التطوير المهني بمنطقة عسير/S/VT/العدد الثاني 2020م.*
- الزنقي، ن. (2010) *التعليم بالترفيه- zaibnabagi.kau.edu.sa* تاريخ الدخول على الموقع 1445/12/7هـ
- شبيطة، ز.، ويسام، م.، وأبو علية (2021) *المعوقات التدريبية التي تواجه طلبة التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية/فرع قليلية بجامعة القدس المفتوحة، كلية التنمية الاجتماعية والأسرية، فلسطين، 2021م/ المجلة العربية للنشر البحث العلمي، العدد التاسع والثلاثون، 2-كانون الثاني-2022م.*

- شريف، س، (2014) دراسة مشكلات التدريب الميداني للطلاب/ المعلمين، شعبة التربية الفنية، بكلية التربية النوعية (دراسة ميدانية)- جامعة الاسكندرية، العلوم التربوية، العدد الثاني-ج1/ أبريل 2014م.
- الطراونة، ن، (2007) أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد على اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي قسم الإرشاد والتربية الخاصة، جامعة مؤتة، 2007م.
- عبد العزيز، (1445هـ) <https://www.kau.sa> /محاضرة الأولى التعلّم- التعليم- التدريس، تاريخ الدخول على الموقع: 1445/12/6هـ.
- العزة، و.، والسلوادي ع، (2022) أثر استراتيجيات التدريب والتطوير ودورها في تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع العام: الدفاع المدني الفلسطيني نموذجاً، جامعة القدس المفتوحة/ مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث المجلد (7) العدد (2) كانون أول 2022م.
- عطية، خالد ساجت، (2021) التدريب وأثره في تحسين الاتصالات بالمنظمة، بحث مقدّم إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة كربلاء كجزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي في إدارة المشاريع/ جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، الدراسات العليا، إدارة المشاريع 2021م.
- الغامدي، أ، (2020) تصور مقترح لتطوير مراكز التدريب الطلابي بالتعليم العام في ضوء التجارب العالمية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية التربية، التدريب الطلابي في التعليم العام/ المجلة العربية للنشر العلمي، العدد السادس عشر.
- نشاش، ف، (2020) دور التدريب في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تيليلان الجديدة بإدرا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية.