

واقع التدريب لدورات الإشراف التربوي في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المتدربين

م. د. علاء حاتم محسن الناصر
جامعة بغداد/ كلية التربية- ابن الهيثم
م. د. رجاء قاسم لازم المالكي
وزارة التربية/ معهد التدريب والتطوير التربوي

مشكلة البحث:

على الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية في إعداد وتهيئة الكوادر الإدارية والتربوية ومن خلال الدورات والبرامج التدريبية التي تقيمها مديريات الإعداد والتدريب وعلى رأسها معهد التدريب والتطوير التربوي، إلا أن هذا لا يعني الوصول والارتقاء إلى مستوى الطموح الذي نبغيه، وأنها بحاجة إلى تحديث وتجديد الأساليب المتبعة في البرامج التدريبية وسبل الارتقاء بالدورات المقدمة وكفاءة إدارتها على نحو أفضل. وتعد مسألة إعداد وتهيئة وتأهيل الكوادر التدريبية من مدرء ومعلمين ومشرفين وإداريين وغيرهم في معاهد التدريب والإعداد من الأمور المهمة والضرورية من حيث البحث والتجديد والتنوع في الأساليب فضلاً عن تقديم الأداء الأفضل لهذه البرامج التدريبية.

ولما كان أي قصور في أي منظمة تربوية يرجع بالأساس إلى الإدارة التي تقودها، فهي بذلك المسؤولة عن النجاح والاحفاق الذي تصادفه المنظمة في أي مجتمع.

(إبراهيم، ١٩٨٢، ٦٧)

ان الإدارة الضعيفة في إدارة البرامج التربوية أو الدورات التدريبية والتي لم ترتق إلى مستوى الطموح لا تساعد على تقديم الأفضل مستقبلاً، وتكبل أي خطوة من خطوات التجديد والتحديث للعمل المستقبلي.

وبما أن المتدربين في هذه الدورات والبرامج التدريبية ومن مختلف أصنافهم هم الأكثر تماساً مع الواقع الحقيقي والفعلي لأداء هذه البرامج، فهم الأقرب إلى تشخيص نقاط القوة والضعف وهم من يستطيع ان يضع المقترحات والتوصيات التي تساعد على تشخيص الخلل والانحراف في سير الأداء الإداري والتنظيمي لهذه الدورات التدريبية.

وتظهر المشكلة في أهمية تقويم أداء الدورات التدريبية والبرامج التطويرية المقدمة للمتدربين ومعرفة مدى أهميتها وضرورتها لهم ومدى الاستفادة منها ووضع المقترحات التي تساعد على تقديم الأفضل من قبل الإدارات القائمة على تنظيم هذه الدورات ومعرفة مواطن الخلل والقوة، لأن واقع الأداء مهما كان درجة جودته فلا بد أن يكون هنالك مؤشرات تساعد على التحسين ومعرفة السلبيات لتجاوزها للوصول إلى التطوير نحو الأفضل والأحسن.
أهمية البحث:

لقد احتل التدريب أهمية كبيرة واصبح واحداً من العمليات والوظائف الإدارية الرئيسة لما له من ارتباط وثيق في مستوى الأداء في المنظمات المختلفة.

والمؤسسات التربوية واحدة من المؤسسات التي لها علاقة مباشرة مع الأفراد (البشر) وجل اهتمامهم هو كيفية صنع الإنسان المؤثر الفاعل في مجتمعه، الأمر الذي يتطلب إعداد وتهيئة كوادر على مستوى عالي من الكفاءة المهنة خدمة له وللمجتمع.

ويعد المتدربين (مدراء، معلمين، مدرسين، مشرفين، إداريين وغيرهم) هم قادة إداريون تربويين في منظماتهم وتقع على عاتقهم مهام وأهداف سامية في كيفية إعداد وتهيئة الطلبة وجعلهم يتحملون المسؤولية وبناء المستقبل، فأن مهمتهم تكاد تكون صعبة وحساسة فهم بذلك يكونوا بحاجة إلى تطوير وتدريب وتحديث دائم ومستمر لتنمية مهاراتهم وكفاءتهم العلمية.

وقد أجمع المختصون في المجال التربوي على ان تطوير كفاءة المدرس والمشرف ورفع مستواه وتحسين مهارته أمراً مهماً. (محمد، ١٩٩٩، ١٩٦)، لذا فإن إعداد هؤلاء المتدربين وتهيئتهم لا بد ان يتم من خلال البرامج والدورات التدريبية التي تقام لهم في معاهد التدريب والإعداد، ولا يتم الا بوجود قيادة إدارية تنظيمية فاعلة ومؤثرة تستطيع أن تحقق النجاح لهذه الدورات ومن جميع النواحي.

ولقد أصبح من الضروري ان تراجع إدارات الدورات التدريبية برامجها وكيفية الإعداد والكشف عن مواطن القوة والضعف لمعالجتها وتعزيز مواطن القوة فيها، إذ ان إدارات هذه الدورات والبرامج التدريبية هم أدري بهذا الموضوع. ويتحقق ذلك من خلال اكتساب المتدربين المهارات والمعارف والخبرات الضرورية لتقييم الأداء ومعرفة مواطن الخلل. (عطوي، ٢٠٠١، ٥٦)

ان أهمية البحث تأتي من معرفة أهمية تقويم واقع الأداء الإداري والتنظيمي للدورات والبرامج التدريبية وخاصة من قبل المتدربين أنفسهم، إذ هم الأقرب إلى تقويم الواقع والكشف عن الإيجابيات والسلبيات التي حصلت في سير الأداء الإداري والتنظيمي لهذه الدورات وكذلك وضع الحلول التي تساعد على تجاوز الخلل.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع من أهمية الدورات التدريبية والبرامج المعدة للمتدربين من مختلف الاختصاصات وهي من حيث الأهمية تأتي لمساعدة القائمون على إدارة هذه الدورات على معرفة مواطن القصور لأجل تجاوزها في الدورات اللاحقة وتحديد المستوى الذي هم فيه، فضلاً عن معرفة ما اكتسبه المتدربون من مهارات وإمكانيات وقدرات وما هم بحاجة إليه مستقبلاً.
هدف البحث:

يهدف البحث التعرف على واقع الدورات التدريبية المقامة في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المتدربين.
حدود البحث:

يتحدد البحث بالمتدربين المتمثلين بالمشرفين والمشرفات التربويين والاختصاصيين المشتركين في الدورات التي أقامها المعهد خلال العام ٢٠١٠ وعددها ثلاث دورات ومن مختلف مناطق العراق.

تحديد المصطلحات:

سيتم تحديد المصطلحات الآتية وكما يتطلبه البحث وهي:

١- التدريب (Training) :

- عرفه (الهندي، ١٩٩٣): بأنه عملية اكتساب الفرد للمهارات والخبرات الضرورية اللازمة لكي يكون الفرد قادراً على أداء المهام في عمله على نحو جيد. (الهندي، ١٩٩٣، ١١٧)
- عرفه (Byars and Rue, 1991) بأنه عملية تعليمية تؤثر في اكتساب مهارات ومبادئ وقواعد واتجاهات تزيد من أداء العاملين. (Byars and Rue, 1991, P.206)

٢- المشرف التربوي:

- عرفه (القرشي): هو خبير فني وظيفته الرئيسة مساعدة المدرسين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم بالإضافة إلى تقديم الخدمات التعليمية لتحسين أساليب التدريب وتوجيه العملية التربوية. (القرشي، ٢٠٠٧، ص ٩٩)

الإطار النظري:

مفهوم التدريب:

لم يتفق الباحثون والمختصون على تحديد موحد لمفهوم التدريب، وقد تباينت رؤاهم كل حسب اتجاهاته الفكرية والعلمية.

ولقد أورد البعض منهم ما يتعلق بهذا الموضوع في المجال التربوي والتعليمي، فيرى البعض بأن التدريب هو تعديل للسلوك لدى المتدرب من الناحية المهنية والوظيفية من خلال اكتساب المتدرب المعارف والخبرات والمهارات التي يحتاج إليها.

(المغربي وآخرون، ١٩٩٥، ص ٢٠)

وهو بذلك تغيير في السلوك والاتجاهات وزيادة في الخبرات والمعلومات لدى المتدربين مما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة أعمالهم التربوية بطريقة منظمة.

(أبو عمشة، ١٩٩١، ص ١٠٣)

ونفهم من ذلك بأن التدريب هو نشاط منظم ومخطط له يهدف إلى إحداث التغييرات لدى الأفراد (المتدربين) الذين يتم تدريبهم من حيث السلوك والاتجاه والمعرفة والخبرة لجعلهم بمستوى أفضل مما كانوا عليه. في حين يرى البعض أن التدريب هو عملية تعلم اكتساب المعرفة وتعلم أساليب متطورة لأداء الأعمال وهي بالنتيجة تنمية وتطوير القدرات والمهارات. ولابد من الإشارة إلى العلاقة والفرق بين التدريب والتعلم، أن التدريب هو اكتساب المهارات والمعرفة والخبرة بينما عملية التعلم هي عملية تزويد الأفراد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معينين، فنرى ان التدريب يبدأ أحياناً من حيث انتهى التعليم لتحقيق اكتساب الخبرات والمهارات وإجراء تغيير في السلوكيات والاتجاهات. (الشريفي، ٢٠٠٣، ٤٦)

وتقع مسؤولية التعليم على عاتق دور العلم، المدارس، الجامعات في حين أن التدريب تقع مسؤوليته على عاتق معاهد متخصصة بالتدريب تتولى سد ثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو . (ياغي، ١٩٨٦، ١٥٠)

فضلاً عن ان التدريب يهتم بالواقع وبالجانب العملي أكثر من عملية التعليم التي لا تهتم أحياناً بالجانب العملي في حين يرتبط التدريب دائماً بالجوانب النظرية والجوانب العملية وخاصة إذا كان التدريب مبني على مبدأ الكفايات. (Hawison, 1993, P.76)

نخلص مما تقدم ان التدريب عملية واسعة ولا يمكن الوقوف عندها في تعريف محدد وشامل وإنما حسب طبيعة المجال والتخصص الذي يطبق فيه.
أهمية التدريب:

لقد حدثت في العقود الأخيرة تغييرات علمية وتكنولوجية بشكل لم يسبق لها مثيل في عالمنا المعاصر، الأمر الذي جعل المؤسسات تتسابق لتواكب هذه التطورات السريعة والهائلة وأن تقوم بمراجعة نظمها وعملياتها الإدارية والتنظيمية.

ومن بين المواضيع التي احتلت موقعاً محورياً هو موضوع التدريب، لما له من أهمية نحو التطوير والتحديث والتجديد لمواكبة هذا التقدم السريع.

والمؤسسات التربوية واحدة من أهم التنظيمات التي لا بد أن تأخذ ذلك بنظر الاعتبار من خلال الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالتدريب كونه أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها هذه

المؤسسات ومن خلال اكتساب العاملين من معملين ومدراء ومشرفين وغيرها المعارف والمعلومات والاتجاهات والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة في مجتمع الثورة العلمية والتكنولوجية.

ويؤكد (Fidler, 1984) ان التدريب على العمل والأداء الجيد يجعل القادة أكثر تأهيلاً وأكثر معرفة بأعمالهم ويكون لهم سيطرة أكثر على مجريات الأمور وزيادة قدرة تأثيرهم في تنفيذ المهام المطلوبة. (Fidler, 1984, P.91)

ويشير (Shofyanis, 1992) إلى أهمية التدريب بأن له أثراً مهماً على رفع مهارات المتدربين وتحسينها وتزويدهم بالقدرات التي تحسن أداءهم في العمل الإداري الذي يقومون به. (Shofyanis, 1992, P.311)

والتدريب عملية لا بد منها أثناء الخدمة وقبلها فهي عملية متواصلة ومستمرة طالما كانت العمليات الإدارية والتنظيمية سائرة في المنظمة التربوية. ومن الأهمية للتدريب أيضاً أنها العملية التي لا يمكن الاستغناء عنها أفراداً ومؤسسات بأنواعها المختلفة وهي عملية متواصلة ولازمة للعاملين الجدد. (شاويش، ١٩٩٦، ص ٢٣)

وقد تزايد الاهتمام بالتدريب مؤخراً بعد ان رأى المختصين بالتدريب انه أصبح يشكل ضرورة لازمة ولا بد منها في جميع المهن وخاصة فن التعامل مع البشر أو الأفراد وهي التربية والتعليم. وللتدريب أهمية نفسية في حياة الفرد الذي هو جزء من المجتمع.

(الطريحي وحمادي، ٢٠٠١، ص ٧٧)

وأن التدريب يسهم في تنمية الروح المعنوية للمعاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم بحيث يشعرون بالاستقرار والاطمئنان. (عمر، ١٩٨٢، ص ١٢٧)

ومن الأهمية يمكن أن يضيف الباحثان مجموعة من النقاط التي توضح أهمية التدريب في المؤسسات التربوية:

- ١- التدريب يقلل المشكلات والصعوبات الحاصلة وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- ٢- التدريب عملية تساعد على زيادة الإنتاجية العلمية والفكرية للعاملين (مدرسين، مدراء، مشرفين وغيرهم).
- ٣- التدريب عملية تساعد على معرفة ومواكبة التطورات الحاصلة في التخصص أو المجال التربوي الذي نحن فيه.
- ٤- التدريب يساعد على الالتزام والانضباط ومعرفة الحقوق والواجبات للأفراد.
- ٥- التدريب يزيد من الخبرة والدراية والمعلومات المشتركة في المهنة.

٦- التدريب عليه تساعد على اتخاذ قرارات صائبة ورشيدة نتيجة الخبرة والمعرفة التي اكتسبها الفرد.

تقويم ومتابعة التدريب:
أن مسألة التقويم والمتابعة للعمليات والبرامج التدريبية في المؤسسة أو المركز التدريبي هي مسألة ضرورية ولازمة ما دامت هذه البرامج والدورات متواصلة ومستمرة.
ويأتي تقويم ومتابعة هذه العمليات التدريبية هو لمعرفة المشاكل والمعوقات ودراستها وإيجاد الحلول لها.

والتقويم والمتابعة يتطلب مجموعة من الخطوات والمعايير والإجراءات التي يستخدمها القائمون أو المنظمون للعمليات التدريبية من أجل ضمان نتائج صحيحة وسليمة تبين لهم مدى الابتعاد أو الاقتراب من الأهداف المرسومة.

التقويم عادة يعرف بأنه إصدار حكم لغرض ما ويتضمن استخدام معايير لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها (Dloom, 1976, P.107)

ويتألف التقويم من عدة عمليات متتابعة تؤلف دائرة مستمرة، ولهذا ينبغي ان ينفذ من خلال برنامج أو أداة منظمة (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٨، ص ٢١١).
ويتبع في التقويم قواعد أساسية لا بد منها تركز على المنفعة والاستخدام وان يكون المقومون مدربون بشكل كفوء وأن يتحملوا مسؤولية النتائج من حيث السلب والإيجاب وغيرها.

أما المتابعة فتهدف إلى معرفة مدى استفادة المتدربين من التدريب والتعرف إلى نواحي القوة والضعف وهو ما نحن بصدد البحث عنه في بحثنا هذا وهو قياس ومعرفة مستوى البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين والمتابعة تتم من خلال أسلوب يضعه القائم على هذه الدورات لمتابعة ذلك ومعرفته، وبذلك تكون العملية متكاملة ما بين التقويم والمتابعة للتأكد من سلامة الخطة الموضوعة للتدريب واكتشاف عناصر القوة والضعف فيها.

وهناك مجموعة من الأساليب والطرق المستخدمة لتقويم واقع التدريب في أي من البرامج والدورات التدريبية وهي:

١- المقابلة (Interview): وهي عبارة عن مقابلة تتم بين الشخص المعني بإدارة الدورات التدريبية وبين المتدربين لمعرفة الاحتياجات التدريبية لهم.

٢- الاستبيان (Questionnaire): وهي عبارة عن استمارة بها عدة أسئلة مطلوبة الإجابة عنها ويقوم بوضعها مسؤول التدريب يهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية أو التقويمية.

٣- الاختبارات (Tests): وتكون هذه الاختبارات على نوعين منها شفوية أو تحريرية وهو ما يقوم به المعني بعمل التدريب للوصول إلى الاحتياجات التدريبية للمتدربين أو لغرض تقويم العملية التدريبية.

٤- تحليل المشكلات (Problem Analusis): وهي واحدة من الوسائل المهمة في معرفة واقع التدريب وتقويمه وهو من خلال تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة وغالباً ما يساهم التدريب في علاج هذه المشكلات.

(الخطيب والخطيب، ٢٠٠٨، ص ٢١٥)

٥- تقويم الأداء (Performance Evaluation): وهي عملية مراجعة الأداء أثناء سير العمليات الإدارية لعملية التدريب ومعرفة الأعمال والواجبات التي لم تنجز والأسباب وهل أن المتدربين بحاجة إلى تدريب أكثر.

٦- الدراسة التقييمية للسجلات والتقارير

(Evalntion Study of Reports and Records)

وتبين هذه الدراسة التقييمية نقاط الضعف التي من الممكن علاجها بالتدريب، وكذلك لمعرفة وكشف الاحتياجات التدريبية ولا تتم هذه الطريقة أو الوسيلة إلا باستخدام واحدة من الوسائل التي ذكرت سابقاً.

الدراسات السابقة :

سيتم عرض عدد من الدراسات التي تتعلق بتقويم التدريب وقياس واقع البرامج التدريبية

حسب اسبقيتها الزمنية وكما يلي:

١- دراسة بتلاند (Baitland, 1991):

((تقويم برنامج تدريبي في التدريب لإعداد مدير المدرسة في جامعة هوستن))

هدفت الدراسة إلى تقويم البرنامج المقدم إلى مدرء المدارس من حيث التدريب والإعداد،

وان هناك مشاكل في البرامج التقليدية المقدمة للمديرين وان هناك نقصاً في المعلومات والخبرات

المقدمة، وتوصلت الدراسة إلى ان هناك حاجة ماسة إلى التقويم المستمر للبرامج التدريبية وأهميتها

لمعرفة الحاجات للمتدربين. (الشريفي، ٢٠٠٣، ص ٩٨)

٢- دراسة (الجمل، ١٩٩٤)

((تقويم برنامج الإدارة العليا في معهد الإدارة العامة في الأردن - الجامعة الأردنية))

قام الباحث في العام ١٩٩٤ بدراسة هدفت إلى تقويم عملية التدريب المقدمة في برنامج الإدارة العليا في معهد الإدارة العليا في الأردن فضلاً عن معرفة السلبيات والإيجابيات والحاجة إلى التطوير والتغيير ومدى التأثير الحاصل للتغيرات ما بين العام ١٩٨٨-١٩٩٣.

قام الباحث باختيار عينة عشوائية شملت (٢٤٦) متدرباً ومتدربة في مديريات الخدمة العامة بالأردن وأهم ما توصلت إليه الدراسة من خلال هذا التقويم ان البرنامج المتدربين المقدمة كان جيداً ويلبي حاجات المتدربين ولكنه لا يخدم أو يحقق الحاجات الشخصية لهم.

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هو التنوع والاعداد الجيد للمادة العلمية المقدمة للمتدربين. (الجمل، ١٩٩٤، ٢-٤)

٣- دراسة (أبو سليم، ١٩٩٦):

قام أبو سليم في عام ١٩٩٦ بدراسة بعنوان (تقويم البرنامج التدريبي للإدارة العليا في الأردن في ضوء الحاجات التدريبية للمشاركين)) حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع التدريبي وتقويمه وذلك للبرامج التدريبية المقدمة للإدارة العليا في وزارة التربية والتعليم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية، حيث اعتمد الباحث عينة عشوائية مكونة من (٢٠٤) متدرباً من الذين شاركوا في هذا البرنامج واستخدم كذلك أداة (استبيان) قام بإعداده الباحث تكون من (٥١) فقرة وشملت عدة مجالات.

ومن أهم ما أظهرت من نتائج في هذه الدراسة ان المواد المقدمة لا تغطي حاجات المتدربين وكذلك أوجبت الدراسة بضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية بشكل مستمر وخاصة من حيث الموضوعات المقدمة، فضلاً عن ضرورة أخذ آراء المشاركين في الدورات التدريبية في تحديد حاجاتهم مدة التدريب. (أبو سليم، ١٩٩٦)

٤- دراسة (العيساوي، ١٩٩٧):

قام العيساوي، ١٩٩٧ بدراسة بعنوان (برنامج تدريبي مقترح للمشرفين التربويين في ضوء كفاياتهم اللازمة) حيث هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات اللازمة والضرورية للمشرفين التربويين ومدى توافر هذه الكفايات لديهم لغرض بناء برنامج تدريبي في ضوء الامكانيات المتوفرة. قام الباحث باختيار عينة مكونة من (٦٠٠) متدرب من المشرفين والمشرفات في مدينة بغداد، واستخدم الباحث أداة تضمنت ستة مجالات مختلفة وكما يتطلبها البحث.

وأهم النتائج التي خرجت بها الدراسة هو ان للمشرفين التربويين حاجات تدريبية أساسية تتمثل في الكفايات الإشرافية وهي غير متوفرة لديهم. (العيساوي، ١٩٩٧)

إجراءات البحث:

وتتلخص الإجراءات بمجموعة من الخطوات التي أتبعتم من أجل الوصول إلى هدف البحث

وهي:

١-مجتمع البحث: يتألف مجتمع البحث الحالي من (٤٨١) مشرفاً ومشرفة من الترييين والاختصاصيين الذين شاركوا في ثلاث دورات تريبية أقامها معهد التدريب والتطوير التربوي/ وزارة التربية خلال العام ٢٠١٠ والجدول (١) يوضح أعداد المشاركين وتاريخ الدورات لمجتمع البحث.

جدول (١) يمثل مجتمع البحث

الدورة	عدد المشاركين	تاريخ الدورة
الأولى	١٣٢	٢٠١٠/٤/١٨-٣/٢٢
الثانية	١٩٦	٢٠١٠/٨/٥-٧/١١
الثالثة	١٥٣	٢٠١٠/١٠/٢١-٩/٢٩
المجموع	٤٨١	

٢- عينة البحث: لقد أمكن الحصول على عينة مؤلفة من (٩٨) متدياً من المشرفين الترييين والاختصاصيين وهم بذلك يشكلون نسبة (٢٠%) إلى مجتمع البحث، إذ تشير المصادر إلى ان نسبة مثل هذه للعينة تعد كافة لمجتمع يتألف من عدة مئات. (Broq, 1981, P.170).

ولقد روعيت العدالة في توزيع العينة على الدورات الثلاثة وهو ما يعني أنها قد غطت مجتمع البحث.

أداة البحث ووصفها:

لقد استخدم الباحثان أداة قاما بإعدادها وذلك بالاعتماد على الأدبيات والمصادر والدراسات المتعلقة بالتدريب والبرامج التريبية وتقويم الأداء فضلاً عن الاستمارات المقدمة للمتريين في معهد التدريب والتطوير للدورات السابقة التي تبين إبداء الرأي والمقترحات في الدورات التريبية المقدمة للمتريين وقد تمت الإفادة من كل ما تقدم في صياغة مجموعة من الفقرات التي تتعلق بهذا الموضوع وكان عددها (٢١) فقرة تعبر عن قياس مستوى الأداء للبرنامج التريي المقدم للدورات ومعرفة آراء المتريين ووجهات نظرهم في كل ما يتعلق بالتدريب في الدورات التي شاركوا فيها.

وقد اعتمد لهذه الفقرات مدرجاً ثلاثياً يبدأ (موافق، أميل إلى الموافقة، لا أوافق) وما على
المجيب سوى الإجابة بوضع علامة () . اما المستوى الذي يراه مناسِباً، علماً بان المستويات
اعطيت درجات ٣، ٢، ١ على التوالي ملحق رقم (١).
صدق الأداة :

يعد الصدق واحداً من أهم الإجراءات التي يقوم بها الباحث، إذ يعد واحداً من الخصائص
السايكومترية التي يجب ان تتوافر في الاختبارات والمقاييس. (Ebel, 1972, P.435)
وانه يعتبر مؤشراً مهماً على قدرة الأداة أو المقياس في قياس ما أعد من
أجله. (Harrison, 1983, P.11)

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق التي يستخرج عن طريق عرض الفقرات للأداة
على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحيتها وامكانياتها لقياس الخاصية المراد قياسها.
(Allen and Yen, 1979, P.96)

ومن أجل التأكد من صلاحية الفقرات وما أعدت من أجله ومدى ملائمتها للبيئة التربوية
والعملية التدريبية من حيث سلامة اللغة والكفاءة العلمية وغيرها. فقد تم عرض فقرات الأداة التي
أعدّها الباحثان على مجموعة من المختصين والخبراء في العلوم التربوية والإدارية وخاصة الإدارة
التربوية وعددهم (٨) ثمانية وبعد جمع الآراء والمقترحات لهم تم حذف ثلاث فقرات من أصل
(٢١) فقرة لعدم ملائمتها للمقياس فضلاً عن تعديل بعض الفقرات من الناحية اللغوية والتركيبية
والتي لا تؤثر على المعنى والمضمون، وبذلك فقد أصبحت الأداة وبصيغتها الأولية متكون من
(١٨) فقرة وجاهزة للتطبيق من حيث المبدأ.
ثبات الأداة :

يعني الثبات هو الاتساق في النتائج، أي إعطاء النتائج نفسها إذا ما قاست الشيء مرات
متتالية. (عودة، ١٩٩٢، ١٩٤)

وللحصول على أداة قادرة على جمع معلومات دقيقة لابد ان تكون تلك الأداة قادرة على
إعطاء إجابات ثابتة نسبياً، ويعد الثبات من متطلبات وشروط أداة الدراسة (العجيلي، ١٩٩٠،
١٤٥).

وللحصول على الثبات قام الباحثان باستعمال طريقة الاختبار واعادته (Test Retest)
على عينة مؤلفة من (١٥) متديراً من خارج عينة البحث وبفارق زمني مقداره أسبوعان، وبعد ان
طبقت الأداة على عينة الثبات استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط
بين التطبيقين فكانت الدرجة هي (٠،٨٢) وتعد هذه الدرجة كافية ومقبولة إحصائياً في مثل هذه

البحوث إذ يشير (Adams) إلى ان درجة الارتباط (٠,٦٥) فما فوق تعد مقبولة عند استخراج الثبات. (Adames, 1964, P.58)

عرض وتحليل الإجابات:

سيتم عرض وتحليل النتائج ومن خلال الإجابة على هدف البحث الرئيسي وهو الكشف عن واقع ومستوى الدورات التدريبية المقدمة ومدى الإفادة منها من وجهة نظر المتدربين أنفسهم المتمثلين بالمشرفين التربويين والاختصاصيين الذين شاركوا في هذه الدورات التي أقامها معهد التدريب والتطوير التربوي في وزارة التربية عام ٢٠١٠.

واعتمد الباحثان في تحليل النتائج على النسبة المئوية والمتوسط الفرضي لإجابات أفراد

العينة للبحث وكما يلي:

- تراوحت الدرجات التي ظهرت لفقرات الأداة ما بين حدٍ أعلى مقداره (٢,٧) وبوزنٍ مئوي مقداره (٩٠%) وحدٍ أدنى مقداره (١,٣) وبوزن مئوي مقداره (٤٣%).

- ان المعدل العام لفقرات الأداة كان بوسط فرضي مقداره (٢,٢) وبوزن مئوي مقداره (٧١%) وبذلك يكون قد تجاوز عتبة القطع لمقياس أداة البحث وهو ما يفسر لنا أن المستوى العام لهذه الدورات كان أعلى من المتوسط وقريباً من الجيد، الأمر الذي يؤشر على وجود درجة من الرضا عن هذه الدورات وإداراتها فضلاً عن الفائدة المرجوة منها.

- ان أعلى الدرجات سجلت لصالح الفقرات الثلاث الأولى (٨، ٦، ٢) على التوالي من حيث الأهمية والفائدة، إذ حصلت الفقرة الثامنة والتي تنص على: (لقد كان المحاضرون والمدرسون ممتازين في تدريسهم) على المرتبة الأولى وبوسط مقداره (٢,٧) وبوزن مئوي مقداره (٩٠%) وهو ما يفسر لنا أهمية طرائق التدريس وكفاءة ومهنية المحاضر والمدرس وفي كيفية إيصال المعرفة إلى المتدرب. وتليها مكررة الفقرة السادسة التي تنص على: (أرى الهدف العام من الدورة قد تحقق للمتدربين) حيث نالت درجة (٢,٧) وبوزن مئوي (٩٠%) وهو ما يضع عمادة المعهد أو القائمون على هذه الدورات أمام إنجاز أو ثمرة جهود من خلال درجة الرضا المتحقق من هذه الدورات بصورة عامة.

وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة الثانية التي تنص على: (ان وقت الدورة وتاريخ إقامتها كان مناسباً) حيث حصلت على درجة (٢,٦) وبوزن مئوي مقداره (٨٧%) وهو واضح ان يكون هذا الوقت والتاريخ مناسباً لهؤلاء المتدربين لأنها تصادف أثناء عطلة نهاية العام الدراسي وتفرغهم تقريباً من أعمالهم والتزاماتهم في مؤسساتهم التربوية التي يعملون بها، إذ يعد هذا التاريخ من أنسبها لهم.

- أما بالنسبة للفقرات السلبية التي نالت أدنى الدرجات ولم تتل رضا أفراد عينة البحث فهي الفقرات (١٣، ١٨، ١٧) على التوالي والتي تنص على ما يلي:

- (أعتقد أن التركيز على الجانب العملي والنظري كان متوازناً).
- (أن عملية إعداد البحوث مفيدة للمتدربين في نهاية الدورة).
- (تم استخدام التقانات الحديثة في الدورة أثناء التدريس).

حيث نالت الفقرة (١٣) على وسط مقداره (١،٣) ووزن مئوي مقداره (٤٣%) وهي ما يتضح لنا افتقار الدورات هذه إلى الجوانب العملية أو ورش العمل وأن التركيز منصّباً على الدروس النظرية.

أما الفقرة (١٨) فقد حصلت على وسط مقداره (١،٦) ووزن مئوي (٥٣) وهو المرتبة الثانية من حيث عدم الرضا.

ويمكن تفسير ذلك إلى عدم تقبل المتدربين لإعداد وتهيئة البحوث واعتبارها موضوع يتقل كاهلهم لاسيما وهم سوف يشتغلون بالدراسة والإعداد والتهيؤ للامتحان في هذه الدورة فضلاً عن عدم توفر المصادر والافتقار إلى مكتبة في المعهد تساعدهم على البحث والكتابة.

وأخيراً الفقرة (١٧) والتي حصلت على وسط مقداره (١،٨) ووزن مئوي (٥٨%) وهي الفقرة التي تفسر لنا حاجة المتدربين إلى استخدام كل ما هو جديد في تقنيات التدريس وهو ما لم يلمسه هؤلاء المتدربين أثناء الدورات.

الاستنتاجات:

- أن المعدل العام لأفراد عينة البحث عن الدورات التدريبية كان جيداً وهو مؤشر على مدى الاستفادة منها.

- أن أفراد عينة البحث من المشرفين التربويين والاختصاصيين يدركون أهمية إقامة مثل هذه الدورات لهم وهو ما ظهر من خلال الاهتمام بالإجابة والتركيز على الإجابة فقرات الاستبانة.

- أن طرائق التدريس وكفاءة المحاضرين واستخدام التقنيات الحديثة فضلاً عن التركيز على الجانب العملي وورش العمل في الدورات، أخذت حيزاً لا بأس به في إجابات أفراد العينة للبحث.

- لعل وراء ما تحقق من نجاح في هذه الدورات هو كفاءة إداراتها وعلى رأسها عمادة معهد التدريب والتطوير وكذلك القائمون على هذه الدورات والعاملين والإداريين في المعهد وما يمتلكونه من خبرة قد أثرت إمكاناتهم بشكل أكبر.

التوصيات:

- من خلال ما أسفر عنه البحث من نتائج فأن الباحثان وضعا عدداً من التوصيات وهي:
- 1- التخطيط المسبق لمثل هذه الدورات من قبل عمادة المعهد وإدارة الدورات من حيث المادة والمفردات والوقت والتاريخ والتخصص.
 - 2- محاولة زج المتدربين في هذه الدورات بورش عمل يتضمنها منهاج الدورة لكي يكون المؤاتمة بين الجانب النظري والعملية.
 - 3- تحسين الخدمات للمتدربين الوافدين من المحافظات المختلفة وتحفيزهم على المشاركة في مثل هذه الدورات من خلال أجور الإيفاد أو السكن وغيرها.
 - 4- تفعيل دور المناقشات وطرح الآراء والمقترحات للمتدربين من أجل تحسين الأوضاع للدورات القادمة.

المقترحات:

- 1- إجراء دراسة لمعرفة وجهات نظر المتدربين لمتغيرات أخرى كالمادة العلمية المقدمة في الدورة أو طرائق التدريس.
 - 2- إنشاء مكتبة تربية داخل معهد التدريب لكي يتسنى للمتدربين الاستفادة منها وتشجيعهم على كتابة البحوث أثناء الدورة.
 - 3- إجراء دراسات لتقويم الأداء للقائمون على الدورات المختلفة للمعهد لمعرفة نقاط القوة والضعف في عملهم وبشكل دوري ومستمر.
- المصادر العربية:
- 1- أبو سليم، وليد محمود (١٩٩٦) تقويم البرنامج التدريبي لإدارة العليا في الأردن في الحاجات التدريبية للمشاركين فيه، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
 - 2- أبو عمشة، عدنان (١٩٨١) ماهية التدريب وأهميته، مجلة شؤون الإدارة، الكويت، العدد الثاني.
 - 3- الجمل، خلود خالد (١٩٩٤) تقويم برنامج الإدارة العليا في معهد الإدارة العامة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
 - 4- الخطيب والخطيب (٢٠٠٨) اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب الحديث، عمان-الأردن.
 - 5- شوايش، مصطفى بخيت (١٩٩٦) إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق للطباعة والنشر، عمان-الأردن.

- 6- الشريقي، شافي حسين (٢٠٠٣) بناء برنامج تدريبي لإدارات معاهد إعداد المعلمين والمعلمات في العراق في ضوء كفاياتهم الإدارية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.

- ٧- الطريحي، فاهم وحمادي حسن (٢٠٠١) مبادئ علم النفس التربوي، دار الكتب والوثائق، الطبعة الأولى، بغداد، العراق.
- ٨- العجيلي، صباح حسين (١٩٩٠) القياس والتقويم، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد-العراق.
- ٩- عطوي، جودت عزت (٢٠٠١) الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، عمان-الأردن.
- ١٠- عمر، محمد (١٩٨٢) الإدارة في صدر الإسلام، المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، مصر-القاهرة.
- ١١- العمري، صالح علي (٢٠٠٢) إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى عمداء الكليات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية- ابن رشد.
- ١٢- عودة، أحمد (١٩٩٢) القياس والتقويم في العملية التدريسية، دار الأمل للنشر، عمان-الأردن.
- ١٣- العيساوي، كريم (١٩٩٧) برنامج تدريبي مقترح للمشرفين التربويين في ضوء كفاياتهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- ١٤- القرشي، عبد الله بن مبارك (٢٠٠٧) دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام وسائل التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ١٥- محمد، سويلم (١٩٩١) أساسيات الإدارة، دار وهران للطباعة، القاهرة-مصر.
- ١٦- المغربي، كامل وآخرون (١٩٩٥) أساسيات في الإدارة، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان-الأردن.
- ١٧- الهندي، محمد خطاب (١٩٩٠) الإدارة الأصول والأسس العلمية، دار النهضة، بيروت-لبنان.
- ١٨- ياغي، محمد عبد الفتاح (١٩٨٦) التدريب بين النظرية والتطبيق، المجلة العربية للكتاب، العدد الثاني، المجلد الثالث.

المصادر الأجنبية :

- 19- Adamk Georgia (1964) Sachs: Measurement and Evaluation Psychology and Guidance, New York Hilt.
- 20- Allen, MJ and Yen (1979) International to Measurement Theory, Monet Reyeali Bookes Cole.
- 21- Baltand, Betty Faye (1991) Evaluation of an Experiential School Principal, Dissertation Abstracts, Vol.53, No.7.
- 22- Broq, W (1981) Appling Education Research a Practical Guide for Teacher, New York.

- 23- Byars and Rue (1991) **Human Resource Management**, Third Edition (Home Wood)
- 24- Dloom B.S.(1971) Hand Book on Formative and Sumatir Evaluvation of Student learning, New York, McGraw Hill.
- 25- Ebel, Robert (1972) **Essentials of Educational Measurement**, Englwood Giliffis, New York.
- 26- Fidler, E. (1984), **Improving Leadership Effectiveness INC**, New York.
- 27- Harrison, Pamela (1993) **The critical Elements of Effective Principal Preparation Exst**, Texas State University, Vol. 64, No.3.
- 28- Hawison, MJ(1993) Handbook **of traning Management** Yime graw-Hill book Co.
- 29- Shafyanis (1992) **Effect of Short term Training Program on Planing Maninagers in the Ministry of Education**, Indonesia University, E.d.D.

ملحق رقم (١)

يوضح فقرات الأداة للبحث

ت	الفقرات	بمستوى		
		أوافق	أميل إلى الموافقة	لا أوافق
١	أرى أن مستوى الدورة التدريبية بصورة عامة كان جيداً			
٢	اعتقد ان وقت وتاريخ إقامة الدورة كان مناسباً			
٣	ان إدارة الدورة وتنظيمها وتهيئة المحاضرين كان دقيقاً			
٤	المناهج التي قدمت لنا بالدورة كانت غنية ومفيدة			
٥	ان عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي وفرت لنا جميع الامكانيات في الدورة			
٦	أرى أن الهدف العام من الدورة قد تحقق للمتدربين			
٧	توافرت للمتدربين والاحتياجات المستلزمات المتعلقة بالدورة بشكل جيد			
٨	لقد كان المحاضرون والمدرسون ممتازين في تدريسهم بالدورة			
٩	أن مكان إقامة الدورة كان مناسباً وملائماً			
١٠	أن القائمون والمسؤولون على هذه الدورات كانوا جيدين			
١١	لقد كان أوقات المحاضرات وتنظيمها مناسباً ودقيقاً			
١٢	كانت المناقشات والحوارات مع المتدربين وإدارة الدورة بناءة وجيدة			
١٣	أعتقد ان التركيز على الجانب النظري والعملية كان متوازناً			
١٤	أرى أن إعادة مثل هذه الدورات للمتدربين تعد مفيدة			
١٥	ان الخدمات التي قدمت للمتدربين كانت جيدة خلال فترة الدورة			
١٦	ان مدة الدورة شهراً واحداً هو مناسب وملائم			
١٧	ان عملية إعداد بحوث مفيداً للمتدربين في نهاية الدورة			
١٨	تم استخدام التقانات الحديثة في الدورة أثناء التدريس			