

" تقييم مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية .. دراسة ميدانية لمعاهد المدينة المنورة في العام الدراسي (١٤٢٧ - ١٤٢٨ هـ) "

د / جمال مثقال مصطفى قاسم

• ملخص البحث :

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ٧ ما مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها؟
- ٧ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة تعزى لمتغيرات المعهد والجنس والوظيفة؟
- ٧ ما المشكلات التي تعيق تحقيق أهداف المعاهد التربوية والتعليمية من وجهة نظر العاملين فيها؟

ولهذا الغرض فقد تم تصميم أداة محددة استنادا إلى منحنى "التقييم المتجه نحو الإدارة"، وتتضمن الأداة خمسة مجالات (الإدارة ، المعلمون والاختصاصيون، المنهج ، أولياء الأمور، مبنى المعهد) ، تم استخدامها لجمع آراء عينة الدراسة والبالغ عددهم (٨٤) فردا، تم اختيارهم من جميع معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة ومن أقسام الإشراف التربوي في مديريات التعليم للبنين والبنات.

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لتوصيف عينة الدراسة، كما استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على سؤال الدراسة الأول، وكذلك استخدم تحليل التباين واختبار "شافيه" للإجابة على سؤال الدراسة الثاني، أما للإجابة على السؤال الثالث فقد استخدمت التكرارات والنسب المئوية لتحديد أهم المشكلات التي تؤثر في فاعلية المعاهد.

لقد أظهرت نتائج الدراسة كإجابة على السؤالين الأول والثاني أن المعاهد الستة كانت ذات فعالية متوسطة ، كما تبين أن هناك تباينا بين المعاهد في مدى الفعالية على المجالات الخمسة كلا على حدة. كما أظهرت الدراسة أن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير المعهد في المجالات الأربعة (الإدارة والمنهج وأولياء الأمور والمبنى) باستثناء مجال المعلمون والاختصاصيون. كما تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس في مجالي (أولياء الأمور، والمبنى) و لم يتبين وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في مجالات (الإدارة والمنهج والمعلمون والاختصاصيون) تعزى للمتغير ذاته. كما أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير الوظيفة في المجالات الخمسة جميعها (الإدارة، والمعلمون والاختصاصيون، والمنهج، وأولياء الأمور، والمبنى) على أداة الدراسة. وكإجابة على السؤال الثالث فقد تم حصر عدد من المشكلات مثل : عدم توفر ميزانية للنشاطات، عجز في عدد الكوادر المتخصصة، قلة الدورات التدريبية للمعلمين والاختصاصيين، وغيرها.

Evaluating the Effectiveness of Special Education Institutes in Al-Madinah Al-Munawwarah, KSA

Abstract

This study aims at evaluating the effectiveness of Special Education Institutes in Al-Madinah Al-Munawwarah, Kingdom of Saudi Arabia, by answering the following questions:

1. How effective are the Special Education Institutes in Al-Madinah Al-Munawwarah according to their staff members?
2. Are there any statistically significant differences between the views of the sample relating to the institute, sex and job variables?
3. what are the problems hampering the fullfilment of the goals from the perspective of their staff members?

For this purpose, a specific research tool has been designed based on management-oriented approach. The tool includes five fields (the administration, the teachers and specialists, the curriculum, the parents and the building) used to pool the views

of the research sample which includes 84 members chosen from all the special education institutes in Al-Madinah Al-Munawwarah and the educational supervision departments in the Educational Boards for Boys and Girls.

Repetitions and percentages have been used to describe the study sample, as have statistical means, and criterion deviations to answer the first question of the study. Discrepancy analysis and Chavet's test have been used to answer the second question. To answer the third question, repetitions and percentages have been used to determine the major problems affecting the effectiveness of the institutes.

The findings of the study indicate, as an answer to the first two questions, that the six institutes are of average effectiveness. It has become clear that there is a discrepancy between the institutes in the degree of effectiveness on all five fields respectively. The study has also shown that there are statistically significant differences in the effectiveness of the institutes in relation to the institute variable in the four fields of administration, curriculum, parents, and building), but not in the field of teachers and specialists. There are also statistically significant differences in the effectiveness of special education institutes in connection to the sex variable in the field of parents and building. There are, however, no statistically significant differences in terms of the special education institutes' effectiveness in the fields of administration, curriculum, teachers and specialists. There are also no statistically significant differences in the effectiveness of the institutes as to the job variable in all five areas (the administration, the teachers and specialists, the curriculum, the parents and the building).

As an answer to the third question, the problems delimited include the shortage in the budget for activities, in specialists, and in training courses for teachers and specialists, and the like.

• مقدمة:

تسعى المؤسسات منذ سبعينيات القرن الماضي إلى تحقيق معايير الجودة الشاملة في نوعية الخدمات التي تقدمها للمستفيدين منها على اختلاف فئاتهم وبأسلوب علمي دقيق - علما بأن سعي الإنسان نحو الإتقان في تأدية العمل كان مطلباً إنسانياً وحضارياً على مر العصور - ولتحقيق ذلك فقد أجريت العديد من الدراسات في كافة المجالات ومنها الصحية والتربوية والإدارية بهدف تحديد معايير الجودة في نوعية الخدمات المقدمة للمنتفعين والتي تعكس مدى فاعلية المؤسسات التي تلتزم بها ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها. (سعيد، ١٩٩٧)

ويرتبط بمفهوم الجودة الشاملة عدة مفاهيم أو عناصر، فقد ذكر شو show (١٩٨٦) والمشار إليه في (سعيد، ١٩٩٧، ص، ٤٢) " أن كلمة الجودة قد تشتمل على عدد من العناصر، منها على سبيل المثال: المساواة، الملاءمة، سهولة المنال، القبول، الكفاية، والفاعلية التي تعني: تحقيق الفائدة المرجوة على مستوى الفرد وعلى مستوى المنشأة أو حتى على مستوى المجتمع ككل". أما دافت (Daft 2000) فقد أكد أن الفاعلية عنصر هام يجب أن يتحقق في المؤسسات، ويقصد بها " ذلك المستوى الذي تتمكن فيه المؤسسة من تحقيق أهدافها المحددة. وقد اعتبر فنكاترامن Venkatraman (1986) أن الفاعلية التنظيمية هي بعد رئيس من الأبعاد المرتبطة بمفهوم الأداء الجيد للمؤسسة لأنه يعكس درجة نجاح المؤسسة وقدرتها في تحقيق أهدافها.

ويقصد بتقويم البرامج جمع بيانات ومعلومات عن برنامج معين لاتخاذ قرارات متعلقة به، كما أنه أسلوب منظم لتقدير جودة البرنامج وقيمته وفائدته. كما يستخدم تقويم البرامج لعدة أغراض أو أهداف منها تقدير الاحتياجات، الاعتماد والمحاسبية وتقدير الفعالية وتقدير جودة البرنامج وتحديد إمكانية تعميم نتائج البرنامج. (الدريني، ٢٠٠٦)

إن الناظر إلى ميدان التربية الخاصة يدرك أن الفئات التي تتطوي تحت مظلتها تحتاج دون غيرها إلى رعاية متميزة ومضبوطة وفقاً لمعايير جودة محددة، لأن من أهم المبادئ التي تسعى التربية الخاصة إلى تطبيقها هو تقديم الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لبرامج تربوية محددة وهادفة تستثير قدراتهم للقيام بأفضل أداء لديهم مما يحقق أهداف تلك البرامج، ولكن لا بد لتلك البرامج من أن تكون ذات فائدة فعلية تظهر على شكل مخرجات مقبولة وفقاً لمعايير الحكم عليها، وقد لا يتحقق هذا على الدوام، فقد ذكر wagner (1991) أنه في أواسط الثمانينات بدأت التساؤلات تثار حول مدى استفادة

الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من البرامج التي تقدم لهم، وذلك بعد أن أشارت دراسات عديدة إلى قصور واضح في تحقيق أهداف التربية الخاصة عبر الممارسات القائمة؛ مما أدى إلى أن يتجه الاهتمام نحو نوعية البرامج المقدمة في مجال التربية الخاصة وأن لا يقتصر على زيادة عدد المستفيدين من تلك البرامج. (الصمادي، وآخرون. ١٩٩٨)

وفي شهر أغسطس من العام (١٩٩٤) عقدت في واشنطن ورشة عمل تحت عنوان "التقييم الشامل للبرامج والخدمات المقدمة للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة" حيث هدفت إلى تقييم الأثر والفاعلية لبرامج التربية الخاصة استناداً إلى نوعية البرامج والمخرجات الطلابية، وقد قُدمت في هذه الورشة (٢٨) ورقة عمل ناقشت قضايا تقويم برامج التربية الخاصة ومدى التزامها بالمعايير العلمية والتعليمات الخاصة، كما قدمت توصيات تخص ما هو مطلوب من تلك البرامج التي تنفذها المؤسسات والمراكز لمواجهة التحديات. (Schrag, 1994)

لقد تنبته المملكة العربية السعودية إلى ضرورة الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة منذ وقت مبكر، فقد تم إنشاء المعاهد التي تعنى بذوي الاحتياجات الخاصة بدأً بالمكفوفين منذ العام (١٣٨٠هـ) عندما أنشئ معهد النور للمكفوفين في الرياض، واستمرارا حتى بلغت في العام الدراسي ١٤٢٦ - ١٤٢٧ هـ (١٨٢) معهدا وبرنامجا و (٤٣٠) فصلا دراسيا يقدم الخدمات للمكفوفين في جميع المراحل المدرسية. وفيما يخص الصم، فقد بلغت في العام الدراسي ١٤٢٦ - ١٤٢٧ هـ (٣١٨) معهدا وبرنامجا. أما التي تعنى بالإعاقة العقلية فقد بلغت في العام الدراسي ١٤٢٦ - ١٤٢٧ هـ (٥٨٦) معهدا وبرنامجا. وللمتعديين بالإعاقة بلغت في العام الدراسي ١٤٢٦ - ١٤٢٧ هـ (٣٦) برنامجا. وللتوحيدين وفي نفس العام فقد بلغت (٤٥) برنامجا. (مجلة التربية الخاصة، ١٤٢٧هـ)

إن مقدار الاهتمام الذي توليه المملكة بميدان التربية الخاصة، يستثير تساؤلا مهما، هل معاهد التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية ذات فاعلية وتحقق أهدافها التي من أجلها أنشئت بما يواكب مقدار الاهتمام الحكومي بها؟ ومن هنا جاءت فكرة الدراسة.

• مشكلة الدراسة :

تمثلت مشكلة الدراسة في محاولتها تقويم مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، والمشرفين التربويين على تلك المعاهد، وذلك بإجابتها عن الأسئلة التالية :

- 7 ما مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها؟
- 7 هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة تعزى لمتغيرات المعهد والجنس والوظيفة؟
- 7 ما المشكلات التي تعيق تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية والتدريبية للمعاهد من وجهة نظر العاملين فيها؟

• أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى:
- 7 تقييم مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة والبرامج المنفذة فيها في المدينة المنورة.
 - 7 تحديد المشكلات التي تعيق تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية والتدريبية للمعاهد.

• أهمية الدراسة ومبرراتها:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في:
- 7 أنها الأولى - حسب علم الباحث - التي ستلقي الضوء على فاعلية معاهد التربية الخاصة والبرامج المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة في المدينة المنورة.
 - 7 أنها ستلقي الضوء على أهم المشكلات التي تعترض السير السوي لتلك المعاهد والبرامج المنفذة فيها.
 - 7 أنها ستساعد متخذي القرار في اتخاذ القرارات المناسبة لتحسين مستوى الخدمات في تلك المعاهد ، وتطوير البرامج المنفذة فيها ، ومعالجة المشكلات التي تعترض نجاح تلك المعاهد والبرامج التي تقدمها للمتفيعين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

• الإطار النظري:

تعني الفاعلية " ذلك المستوى الذي تتمكن فيه المؤسسة من تحقيق أهدافها المحددة". (Daft.2000). كما يقصد بتقويم البرامج جمع بيانات ومعلومات عن برنامج معين لاتخاذ قرارات متعلقة به ، كما أنه أسلوب منظم لتقدير جودة البرنامج وقيمه وفائدته. كما يستخدم تقويم البرامج لعدة أغراض أو أهداف منها تقدير الاحتياجات ، الاعتماد والمحاسبية وتقدير الفعالية وتقدير جودة البرنامج وتحديد إمكانية تعميم نتائج البرنامج. (الدريني.٢٠٠٦)

وتكتسب تقويم فاعلية المؤسسات أهمية عظمى في كونها تعطي متخذي القرار معلومات دقيقة لتعديل أو تغيير البرامج أو الأهداف أو الأساليب

المتبعة في إدارة المؤسسات ، بما يتناسب واحتياجات الأفراد والمجتمع. وبناء على أهمية تقويم الفاعلية للمؤسسات والبرامج التربوية ؛ فقد ظهر العديد من نماذج تقييم البرامج التربوية التي تنفذ في المؤسسات التربوية بغرض تحديد مدى فاعلية تلك المؤسسات في تحقيق أهدافها وبالتالي الحكم على مدى النجاح الذي تحققه تلك المؤسسات، بحيث توجهت تلك النماذج في معظمها إلى تقييم عناصر البرامج باعتبارها مدخلات تؤثر بشكل مباشر في مخرجاتها، كالإدارة، والمعلمين، والمنهج ، والمبنى ، والتمويل والتدريب الذي يخضع له العاملون وأخيرا أولياء الأمور والمجتمع المحلي. وقد أشار وارثين وساندرس Worthen & Sanders (١٩٨٧) أنه خلال عقدي الستينيات والسبعينيات تم تطوير أكثر من (٥٠) نموذجا تقييميا.

وقد ذكر ألكين Alkin (١٩٨٥) أن نماذج التقييم إما أنها تصف ما يفعله المقيمون ، أو أنها تحدد ما يجب أن يفعله. بمعنى أن مصطلح "نموذج" يمكن أن يستخدم بأسلوبين اثنين: الأول ، نموذج وصفي لما يجب أن يكون عليه البرنامج ، بحيث يتضمن مجموعة تعليمات وتوصيفات ، وممنوعات وأطر توجيهية تحدد كلها نمط التقييم المناسب وتحدد الطريقة الصحيحة للتعامل مع عملية التقييم. أما الثاني ، فهو نموذج وصفي لما هو واقع ويتضمن مجموعة من العبارات والتعميمات التي تصف وتتنبأ وتوضح النشاطات التقويمية. وبشكل عام فإن المقيمين مهتمون بتحديد القيمة أو الحالة الواقعية للأهداف أو الخدمات التي تقدمها البرامج التربوية. (Gwendolyn.2002)

ومن النماذج الهامة في تقييم المؤسسات التربوية نموذج كيرك باترك (Kirkpatrick) الذي ظهر لأول مرة عام (١٩٥٦) حيث يعتبر نموذجا كلاسيكيا أثر في توجيه تفكير التربويين نحو تحديد عملية التقييم وجعلها ذات معنى. وقد اقترح في هذا النموذج أربعة مستويات للتقييم تبدأ بالمستوى الأول وهو التجاوب ، ثم مستوى التعلم، فمستوى السلوك ، وأخيرا مستوى النتائج.

أما هاموند (Hammond) (١٩٧٣) فقد اقترح نموذجا ثلاثي الأبعاد على شكل مكعب، الوجه الأول يخص السلوك ويضم (المجال الإدراكي المجال النفس حركي ، المجال الوجداني) ، والوجه الثاني يخص التعليم ويضم (المنظمة، المحتوى ، المنهجية ، الوسائل، التكلفة) أما الثالث فيخص المعهد والذي يضم (الطلاب، المعلمين، الأخصائيين التربويين الأسرة والمجتمع المحلي). وتتفاعل الأبعاد الثلاثة معا بشكل تقاطعي بحيث يعكس التفاعل الإيجابي بين تلك الأبعاد فاعلية البرامج وفاعلية المعهد الذي ينفذها.

اقترح ألكين Alkin (١٩٧٣) نموذجاً بخمسة أبعاد للتقييم وهي التي تزود المختصين بالمعلومات الهامة لاتخاذ القرار وهي :

7 قياس الأنظمة : وفيه يتم وصف الحالة ووضع الأهداف ، وتحديد الحاجات التي لم تلبى، والمشكلات.

7 اختيار البرنامج : وفيه تقييم أساليب التخطيط لبرنامج.

7 وضع البرنامج قيد التنفيذ : وفيه تقييم عمليات التنفيذ.

7 تطوير البرنامج : وفيه يقيم مقدار التقدم في البرنامج.

7 التحقق من البرنامج : وفيه تقييم مخرجات البرنامج.

ومن النماذج المميزة نموذج ('CIPP') الذي طوره ستفليم (Stufflebeam) (١٩٧٣) وفيه حدد أربعة أبعاد، هي:

7 السياق أو الإطار (Context): وفيه توصف الحالة وتحدد الاحتياجات التي لم تتحقق، والمشكلات وأهداف البرنامج.

7 المدخلات (Input): وفيه يتم تقييم وتحديد المواد والمنهجية اللازمة.

7 العمليات (Process): وفيه يتم تقييم سير البرنامج وفقاً لأهدافه، ويتم حصر نقاط القوة ونقاط الضعف فيه.

7 المخرجات (Product): وفيه يتم الحكم على نوعية المخرجات.

ومع انه لا توجد نماذج محددة للحكم على فاعلية معاهد التربية الخاصة أو تقييم أدائها إلا أنه يمكن تقييم برامج المؤسسات التربوية بإتباع عدة خطوات ، هي : (Quinones & Loy. 1998)

7 الاطلاع المبدئي على البرنامج.

7 تحديد الهدف من التقييم.

7 تحديد ما الذي نرغب في معرفته؛ من خلال بناء أسئلة بحثية.

7 التعرف على المعلومات التي نحتاجها للإجابة على الأسئلة.

7 تصميم خطة التقييم.

7 جمع المعلومات والبيانات.

7 تحليل البيانات.

7 التوصل إلى النتائج وصياغتها بدقة والربط ما بين النتائج والواقع.

7 استخدام النتائج في تعديل البرنامج.

وسعى وراء تصميم نموذج مناسب للمساعدة في تقييم فعالية معاهد التربية الخاصة فقد قام كل من ستفلييم وألكين (Stufflebeam & Alkin) بتطوير منحى يدعى "منحى التوجه نحو الإدارة في التقييم (Management Oriented Approach)" حيث يعتمد هذا المنحى على النظم بحيث تتخذ القرارات حول مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التربوية. ويعمل هذا النموذج على تصنيف الأشخاص الذين سيتعاملون مع نواتج عملية التقييم تبعاً للكيفية التي سيستفيدون منها من نتائج عملية التقييم. ويساعد هذا النموذج على التنبؤ بالعمليات التي تتبع في النظام التربوي ونواحي القصور في تصميمها وتطبيقها؛ الأمر الذي يزود المهتمين بالمعلومات اللازمة للحكم على تصميم العمليات التربوية والحكم على فاعلية إجراءات المتبعة، من أجل الوصول إلى نواتج العملية التربوية. (الصمادي، وآخرون. ١٩٩٨)

أن النموذج السابق يعتبر نموذجاً مناسباً لتقييم معاهد التربية الخاصة كونه يحكم على فاعلية معاهد التربية الخاصة ليس وفقاً لنوعية المخرجات (ذوي الاحتياجات الخاصة) بناءً على معايير محدد كالدراجات ، أو كدرجة إتقانهم للمواد التعليمية التي يدرسونها ، أو مقارنتهم بالعاديين الذين يماثلونهم في العمر ويمثلونهم في المراحل الدراسية استناداً إلى مبدأ الفروق الفردية ولكن بناءً على نوعية مجموعة من المدخلات والمتمثلة في الإدارة والمنهج والمعلمين وأولياء الأمور والتسهيلات ، بحيث أن مقدار الالتزام بها والتفاعل الناجح بينها يعكس إيجابياً على المخرجات؛ وبالتالي يمكننا من تحديد مدى فاعلية المعهد ونجاحه في تحقيق أهدافه التي أنشء من أجلها. وقد اعتمدت هذه الدراسة على هذا النموذج.

ولم تكن المملكة العربية السعودية بعد التوسع الهائل في تقديم الخدمات وإنشاء المعاهد التي تعنى بذوي الاحتياجات الخاصة بمنء عن تلك التطورات الخاصة بتقييم برامج ومعاهد التربية الخاصة ، حيث كانت توجهات وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم تتجه نحو دعم الدراسات التي تقيم تلك البرامج من خلال المخاطبات للجامعات وكليات المعلمين للقيام بمثل هذه الدراسات، إلا أن الدراسات في هذا المجال مازالت قليلة في المملكة العربية السعودية، وما زالت الحاجة قائمة لتلك الدراسات. (الموسى، ١٩٩٢)

• الدراسات السابقة:

أجرى (إبراهيم. ٢٠٠٦) دراسة بعنوان "تصور معلمي المعاقين عقلياً نحو برنامج إعدادهم في جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية" بهدف فحص مدى فعالية أحد مسارات البرنامج وهو تخصص الإعاقاة العقلية وذلك بموجب تصور خريجي المسار الذين يمارسون فعلياً مهام تدريس المتخلفين عقلياً من الذكور والإناث. بلغت عينة الدراسة الفعلية (٣٩٠) معلماً

ومعلمة ممن يقومون بتدريس المعاقين عقليا ، و لقد تم تصميم استبانة لجمع البيانات المطلوبة مكونة من (٣٦) عبارة وقد كانت نسبة الاستبانات المستوفية للبيانات اللازمة (٦٥ %) . وقد أوضحت نتائج الدراسة أن خريجي مسار الإعاقة العقلية لقسم التربية الخاصة لديهم تصور يميل إلى الإيجابي نحو برنامج إعدادهم بشكل عام ، وان أكثر الجوانب فعالية كان التدريب الميداني بمتوسط ٣,٦٥ من ٥ على مقياس ليكرت .

كما أجرى (الصمادي، وآخرون.١٩٩٨) دراسة بعنوان "تقييم فاعلية مراكز التربية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة" ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية مراكز التربية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة ، تكونت عينة الدراسة من جميع مراكز التربية الخاصة الحكومية والتطوعية وعددها (٨) مراكز، ومن جميع مديريها وعينة من معلمها وعددهم (٨٢) معلم ومعلمة. ولتحقيق هدف الدراسة صمم الباحثون أداة تكونت من (١١٩) فقرة. وقد أشارت النتائج إلى تفاوت تلك المراكز من حيث الفاعلية وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المركز على الدرجة الكلية وعلى درجات الأبعاد الفرعية جميعا. كما كشفت الدراسة إلى أن أهم المشكلات كانت التباين في قدرات الطلاب ونقص الدورات التدريبية، وعدم اهتمام أولياء الأمور، الإدارة غير المؤهلة والغرف الضيقة.

وفي دراسة علي (١٩٩٦) بعنوان "دراسة تقييمية لمراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة" والتي هدفت إلى تقويم مراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة عن طريق دراسة مدى ما حققته من الأهداف التي وضعت لها، وتقويم طرق الاكتشاف المبكر للمواهب الرياضية المتبعة في المركز، وتقويم الرعاية المتكاملة للموهوب وتقويم الإمكانات المادية والبشرية. تم استخدام المنهج الوصفي وتم اختيار عينة البحث من المدرسين والإداريين عن طريق الحصر الشامل بمراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة فكان عدد المدرسين (٢٥) مدربا وعدد الإداريين (١٢) إداريا . أما المشرفين العلميين والموهوبين تم اختيار عينة منهم من المراكز قيد الدراسة فكان عدد المشرفين العلميين مشرفان علميان ، أما الموهوبين عددهم ١٧٥ موهوبا رياضيا ، تم جمع البيانات عن طريق الملاحظة، تحليل الوثائق (ميزانية - إمكانات - تغذية)، المقابلة الشخصية، الاستبيان. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود بعض القصور في ترجمة هذه الأهداف إلى أغراض تنفيذية وبعض القصور في وجود برنامج زمني لكل غرض من الأغراض، يوجد قصور في التنبؤ بمعدل الصفات البدنية للموهوبين دوريا.

وفي دراسة (الموسى.١٩٩٢) والتي حملت عنوان "دمج الأطفال المعوقين بصريا في المدارس العادية" والتي هدفت إلى تقييم واقع دمج

المعوقين بصريا في المدارس العادية في المملكة العربية السعودية حيث كانت دراسة مسحية وصفية ذات طبيعة تقييمية قومت برنامج الدمج وحدث العقبان التي تعيق الدمج ومقدار النجاح الذي حققه هذا البرنامج في تحقيق أهدافه.

أجرى الكينس Elkins (١٩٨٧) دراسة بعنوان "تقويم الإمكانات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في أستراليا" حيث تم تقويم البرامج المعدة في مجال العلاج من خلال النشاط، وقد أجريت الدراسة على عينة من المعوقين في أستراليا، وقد استخدم لهذا الغرض أداة سكونيل التقييمية Schonell Evaluation Procedure (SEP) وقد أشارت النتائج إلى الحاجة إلى تطوير تلك البرامج وتحسينها.

وفي دراسة ميكلويد McLeod (١٩٨٥) بعنوان "تقويم فعالية التأهيل المهني التربوي للمعوقين" حيث أجريت هذه الدراسة في ولاية تكساس الأمريكية بهدف تقويم أهداف برامج التأهيل المهني التربوي للمعوقين والتي تمثلت في : مدى فاعلية التدريب من حيث المستوى المعرفي والتقني ومدى جاهزية المتخرجين لسوق العمل وتوفر الوظائف ، واقتراح منهجية مناسبة لتقديم خدمات التدريب للمعوقين. ولتحقيق هدف الدراسة تم تكوين فريق عمل لتقويم (١٩٦) برنامج في (١٠٠) مدرسة وذلك بمراجعة التقارير السنوية وبأخذ آراء الموظفين والعاملين في تلك المدارس. وقد أشارت النتائج إلى أن نسبة ٧٠% من العاملين في المدارس يشعرون بالرضا من مستوى تحقيق برامج التأهيل المهني التربوي للمعوقين لأهدافها.

• محددات الدراسة :

- تحدد نتائج هذه الدراسة بما يلي:
- 7 اقتصرت هذه الدراسة على معاهد التربية الخاصة النهارية والتي تقدم خدمات لفئات الإعاقة العقلية والسمعية والبصرية فقط في المدينة المنورة وعددها (٦) معاهد (٣) للذكور، و (٣) للإناث، في العام الدراسي (١٤٢٧ - ١٤٢٨ هـ).
 - 7 اقتصرت هذه الدراسة على الأفراد المشرفين على المعاهد بشكل مباشر.
 - 7 أداة الدراسة من حيث خصائصها العلمية كصدقها وثباتها، إضافة إلى ظروف تطبيقها.

• التعريفات الإجرائية :

- 7 **التقييم** : جمع بيانات ومعلومات عن المعاهد والبرنامج لاتخاذ قرارات متعلقة بها ، كما أنه أسلوب منظم لتقدير جودة المعاهد والبرنامج وقيمتها وفائدتها.

7 **الفاعلية** : ذلك المستوى الذي تتمكن فيه المؤسسة من تحقيق أهدافها المحددة.

7 **معاهد التربية الخاصة** : هي تلك المعاهد التي تقدم الخدمات التعليمية والتدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة (العقلية ، السمعية ، البصرية) للفترة الصباحية ، دون تقديم خدمات المبيت.

• الطريقة والإجراءات:

• مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من العاملين (معلمون، معلمات، مديرون، مديرات اختصاصيون) في معاهد التربية الخاصة الحكومية للبنين والبنات والتابعة لوزارة التربية والتعليم في المدينة المنورة والبالغ عددهم (١٤٨) موزعين في (٦) معاهد هي: (معهد التربية الفكرية للبنين ، معهد التربية الفكرية للبنات، معهد الأمل للصم للبنين، معهد الأمل للصم للبنات، معهد النور للمكفوفين للبنين، معهد النور للكيفيات للبنات). ومن المشرفين التربويين في مديرتي التعليم للبنين والبنات في المدينة المنورة والبالغ عددهم (٦) مشرف ومشرفة، وقد اشترط أن يكون المشرفون من ذوي الخبرة الميدانية المباشرة على المعاهد، وقد توفر هذا الشرط كون هناك مشرف ميداني لكل معهد يكون مقره إما المعهد أو المديرية. وبذلك يصبح عدد أفراد مجتمع الدراسة (١٥٤).

• عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٧٢) فرد تم اختيارهم بأسلوب سحب الأرقام وفقا لطريقة الاختيار العشوائي البسيط للمعلمين والمعلمات ، ومن (١٢) فرد تم اختيارهم بطريقة التعيين القصدي للمديرين والمديرات العاملين في معاهد التربية الخاصة والمشرفين العاملين في إدارة التعليم في المدينة المنورة ليصبح مجموع أفراد العينة (٨٤) فرد ، والتي تمثل نسبة تصل إلى (٥٤,٥ %) تقريبا من أفراد مجتمع الدراسة.

• أداة الدراسة:

بهدف تقييم مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة؛ قام الباحث بتصميم أداة للدراسة على شكل استبانة تقوم عينة الدراسة بالاستجابة عليها اعتمادا على منحى التوجه نحو الإدارة في التقييم (Management Oriented) Approach" الذي طوره كل من ستفليم وألكين (Stufflebeam & Alkin) ، وكذلك بالرجوع إلى المصادر التالية:

7 الدراسات السابقة التي قامت بتقييم فاعلية مؤسسات التربية الخاصة مثل دراسة (الصمادي ، وآخرون.١٩٩٨) التي أجريت لقياس فاعلية مؤسسات التربية الخاصة في الإمارات العربية المتحدة ، ودراسة

(درديان. ١٩٩٤) التي أجريت لقياس فاعلية مؤسسات التربية الخاصة في الأردن.

7 استشارة المشرفين التربويين في مديرتي تعليم البنين والبنات في المدينة المنورة.

7 الدليل الوطني لترخيص المؤسسات التعليمية في الأردن. والذي كان الباحث عضواً في لجنة صياغته.

7 خبرته السابقة في إدارته لمدرسة الأمل للصم، وإشرافه على برنامج ضعاف البصر، وكمشرف تربوي في مديرية التربية الخاصة في الأردن.

7 بعض الكتب الخاصة بالتصميم المعماري لمؤسسات ومعاهد التربية الخاصة.

تكونت أداة الدراسة من (١٢٠) فقرة تمت صياغتها على شكل عبارات ذات اتجاه إيجابي بحيث غطت مجالات الدراسة الخمسة الرئيسية (الإدارة المعلمون والاختصاصيون، المنهج ، أولياء الأمور، المبنى) ، وقد طلب من عينة الدراسة الإجابة عليها وفقاً لمقياس متدرج من (٣-٠) بحيث تمنح (٣) درجات للفقرة التي تنطبق بشكل كبير و(٢) درجة للفقرة التي تنطبق بشكل متوسط و(١) درجة للفقرة التي تنطبق بشكل قليل و(٠) للفقرة التي لا تنطبق مطلقاً. كما وتضمنت الأداة خمس أسئلة مفتوحة تعبر عن المجالات الخمسة وذلك لإتاحة الفرصة للمستجيبين للتعبير الحر عن رأيهم فيما يخص المشكلات المرتبطة بكل مجال.

ولقد كان التركيز على أن تقيس الفقرات جوانب محددة ضمن كل مجال من المجالات ، فقد قاست في مجال الإدارة من خلال (٢٤) فقرة يجب عليها المعلمون والمشرفون تأهيل وتخصص وخبرة الإداريين، تطبيق الإدارة لمبادئ التربية الخاصة في المعهد، إشراف ومتابعة الإدارة لسير العملية التعليمية ، الكيفية التي تعالج بها الإدارة مشكلات التلاميذ والمعلمين ومساهمتها في حلها. وقاست في مجال المعلمين والاختصاصيين من خلال (٣٥) فقرة يجب عليها المديرون والمشرفون تأهيل وتخصص وخبرة المعلمين والاختصاصيين ، أساليب التدريس ، إدارة الفصل ، أساليب تعديل السلوك ، الخطط والبرامج التعليمية والتربوية، أساليب متابعة التلاميذ وتقييمهم وتشخيصهم، نمط العلاقة مع إدارة المعهد ومع أولياء الأمور. وكذلك قاست في مجال المنهج من خلال (٢٠) فقرة يجب عليها المعلمون والمشرفون ملائمة المنهج للتلاميذ وتغطيته لحاجاتهم واهتماماتهم، ووضوح أهدافه، وتنوع نشاطاته، وإمكانية انجاز محتوى المنهج في الفترة الزمنية

المقررة له ، وقدرة المعلمين والتلاميذ على التعامل معه ، ومدى الاستفادة منه. أما في مجال أولياء الأمور فقد قاست من خلال (١٧) فقرة يجيب عليها المعلمون والمديرون دور الإدارة والمعلمين في تفعيل دور أولياء الأمور في دعم المعهد ، ومستوى تجاوب المعهد مع اقتراحاتهم، ومستوى التواصل معهم. وأخيرا وفي مجال المبنى فقد قاست من خلال (٢٤) فقرة يجيب عليها المعلمون والمديرون تختص بواقع المعهد ومدى مناسبته للتلاميذ وسهولة الوصول إليه ، وكفاءة التجهيزات ، ومناسبة الفصول والأثاث لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة.

وللتأكد من إمكانية استخدام هذه الأداة من حيث صدقها وثباتها، فقد تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص (الملحق رقم ١) وبناء على الملاحظات تم تعديل الأداة ؛ وهذا يمنح الأداة صدقا مقبولا لتطبيقها.

وفيما يخص الثبات فقد تم استخدام معادلة (كرونباخ ألفا / Cronbach Alpha) للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الأداة باستخدام البيانات التي جمعت من أفراد العينة، ولقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (١):

الجدول رقم (١): ثبات أداة الدراسة للمجالات وفقا لمعدلة كرونباخ ألفا

المجال	ألفا
الإدارة	٠.٩٤٢
المعلمون والاختصاصيون	٠.٨٧٢
المنهج	٠.٩٤٠
أولياء الأمور	٠.٩٣٣
المبنى	٠.٨٧٨

وهذه النتائج تمنح الأداة ثباتا مقبولا لتطبيقها.

• منهج الدراسة:

اتباع الباحث المنهج الوصفي بإحدى صورته المسحية التحليلية الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويعبر عنها كميا وكيفيا بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم أفضل لهذه الظاهرة.

• المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام برنامج (SPSS) لإجراء المعالجات التالية:

- 7 حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة.
- 7 معادلة كرونباخ (ألفا) لحساب معامل الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة (الثبات).
- 7 إجراء تحليل التباين الثنائي (ANOVA).
- 7 اختبار شافيه (Scheffe) لتحديد اتجاهات الفروق إن وجدت.

• إجراءات الدراسة وجمع البيانات:

- 7 سارت إجراءات الدراسة وجمع البيانات وفقا للخطوات التالية:
- 7 إعداد أداة الدراسة وتحكيمها.
- 7 تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
- 7 الحصول على الموافقات الرسمية لتنفيذ الدراسة.
- 7 زيارة الباحث للمعاهد الخاصة بالبنين ميدانيا والإشراف على تطبيق أداة الدراسة من قبل عينة الدراسة.
- 7 زيارة الباحث لمديرية تعليم البنين وتطبق الأداة على المشرفين التربويين.
- 7 زيارة الباحث لمديرية تعليم البنات والتنسيق مع المشرفين على معاهد البنات لتقوم المعاهد بتطبيق أداة الدراسة، دون تواجد الباحث وذلك لخصوصية مدارس ومعاهد البنات في المملكة العربية السعودية.
- 7 فرز الاستبيانات لكل معهد، وتفرغ البيانات في قوائم خاصة للتحليل الإحصائي.
- 7 التحليل الإحصائي للبيانات واستخراج النتائج .

• نتائج الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة على أسئلتها الثلاثة، وقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لتوصيف عينة الدراسة، كما استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول، كذلك تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، واختبار شافيه (Scheffe) ، واختبار (ت) للإجابة على السؤال الثاني، أما للإجابة على السؤال الثالث فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية. وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

7 السؤال الأول: ما مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها؟

وللإجابة عن السؤال السابق، تم استخراج المتوسطات الحسابية وتحويلها إلى متوسطات بلغة سلم الإجابة لعينة الدراسة على أبعاد أداة الدراسة وللدرجة الكلية كذلك؛ وذلك لعدم تساوي فقرات كل بُعد وفقا للمعادلة التالية: (م ت ÷ عدد فقرات كل مجال). والجدول رقم (٢) يوضح تلك المتوسطات المعدلة:

جدول رقم (٢): المتوسطات بلغة سلم الإجابة لمعاد التربية الخاصة وللدرجة الكلية

الدرجة الكلية	المبنى	أولياء الأمور	المنهج	المعلمون والاختصاصيون	الإدارة	المجال
						المعهد
١.٧٦	١.٦٠	١.٦٧	١.٦٦	١.٧٥	٢.١٦	النور للمكفوفين / بنين
٢.١٠	١.١٧	٢.٣٠	٢.١٦	٢.٣٥	٢.٥٥	النور للكيفيات / بنات
١.٩٥	٢.١٨	١.٦٥	١.٣٦	٢.٢٦	٢.٣٢	الأمل للصم / بنين
١.٧١	١.٩٠	١.٤٦	١.٤٤	١.٩١	١.٨٥	الأمل للصم / بنات
١.٦٩	١.٧٢	١.٢٦	١.٥٥	٢.٢٧	١.٦٥	التربية الفكرية / بنين
١.٨٥	١.٢٩	١.٨٧	١.٦٩	٢.٣٦	٢.٠٤	التربية الفكرية / بنات
	١.٦٤	١.٧١	١.٦٥	٢.١٦	٢.١٠	المجموع

وبهدف تحديد مدى الفاعلية لكل معهد على الدرجة الكلية، فقد تم تحديد عدة مستويات للفاعلية وفقا للمدى هي:

- ٧ (٠ - ٠.٧٥) لا توجد فاعلية.
- ٧ (٠.٧٥ - ١.٥٠) فاعلية قليلة.
- ٧ (١.٥٠ - ٢.٢٥) فاعلية متوسطة.
- ٧ (٢.٢٥ - ٣) فاعلية كبيرة.

وبالرجوع إلى متوسطات المعاهد على الدرجة الكلية في الجدول (٢) يتبين أن كافة المعاهد كانت ذات فعالية متوسطة. كذلك تبين أن هناك تباينا بين المعاهد في مدى الفعالية على المجالات الخمسة كلا على حدة ، ففي "مجال الإدارة" تميز كل من معهد النور للكيفيات/بنات ومعهد الأمل للصم/ بنين بفعالية كبيرة ، في حين أن باقي المعاهد وفي نفس المجال كانت ذات فاعلية متوسطة. وفي "مجال المعلمين والاختصاصيين" تميز كل من معهد النور للكيفيات/بنات ومعهد الأمل للصم/ بنين ومعهد التربية الفكرية/بنين ومعهد التربية الفكرية بنات بفعالية كبيرة، في حين أن باقي المعاهد وفي نفس المجال كانت ذات فاعلية متوسطة. أما في "مجال المنهج" فقد كانت كل المعاهد ذات فاعلية متوسطة. وفي "مجال أولياء الأمور" تميز معهد النور للكيفيات/بنات بفعالية كبيرة، ومعهد الأمل للصم/ بنين ومعهد النور للمكفوفين/ بنين ومعهد التربية الفكرية/ بنات تميزوا بفعالية متوسطة، أما معهد التربية الفكرية/بنين ومعهد الأمل للصم/ بنات في نفس المجال فقد كانا ذوا فاعلية قليلة. وأخيرا في مجال المبنى تميز كل من معهد الأمل للصم/ بنين ومعهد النور للمكفوفين/ بنين ومعهد التربية الفكرية/بنين ومعهد الأمل للصم/ بنات بفعالية متوسطة. أما معهد النور للكيفيات/بنات ومعهد التربية الفكرية/ بنات في نفس المجال كانا ذوا فاعلية قليلة.

7 للإجابة عن السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة تعزى لمتغيرات المعهد والجنس والوظيفة؟

فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي للتعرف على أثر المتغيرات الثلاث على التوالي. والجدول رقم (٣) يوضح أثر المتغير الأول وهو المعهد:

الجدول رقم (٣): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير المعهد على مجالات أداة الدراسة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإدارة	بين المجموعات	٣٩٢٢.٨٨	٧٨٤.٥٧	٥	٤.٩٦	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١١٣٨٨.١	١٥٨.١٦	٧٢		
المعلمون والاختصاصيون	بين المجموعات	٨٣٤.٦٦	١٦٦.٩٣	٥	١.٢٤	٠.٣٩٣
	داخل المجموعات	٨٠٤.٠٠	١٣٤.٠٠	٦		
المنهج	بين المجموعات	٢٠٥٠.٤٦	٤١٠.٠٩	٥	٣.١٧٨	٠.٠١٢
	داخل المجموعات	٩١٦١.٣٢	١٢٩.٠٣	٧١		
أولياء الأمور	بين المجموعات	٢٣٠٧.٤٣	٤٦١.٤٨	٥	٤.٥٧٦	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٧٠٥٩.٩٨	١٠٠.٨٥	٧٠		
المبنى	بين المجموعات	٥٣٧٠.٧٤	١٠٧٤.١	٥	٩.٣٩٧	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٨٣٤٤.٦٢	١١٤.٣١	٧٣		

يتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير المعهد في المجالات الأربعة التالية (الإدارة والمنهج وأولياء الأمور والمبنى) على أداة الدراسة؛ حيث أن قيم ف كانت على التوالي للمجالات الأربعة (٤.٩٦ . ٣.١٧٨ . ٤.٥٧٦ . ٩.٣٩٧) وهذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. كما لم يتبين وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في "مجال المعلمين والاختصاصيين" تعزى لمتغير المعهد؛ حيث أن قيمة ف كانت لهذا المجال (١.٢٤) ومستوى الدلالة (٠.٣٩٣) وهو أكبر من (٠.٠٥).

ولتحديد اتجاهات الفروق في الدرجات لمجالات أداة الدراسة، فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) حيث أظهرت نتائج الاختبار فروقا ذات دلالة إحصائية بين معهد النور للبنات ومعهد التربية الفكرية للبنين في مجال الإدارة لصالح معهد النور للبنات، وكذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين معهد النور للبنات ومعهد الأمل للبنين في مجال المنهج لصالح معهد النور للبنات، كما أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين معهد النور للبنات من جهة ومعهد الأمل للبنات والتربية الفكرية للبنين أما في مجال المبنى

فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين معهد النور للبنات من جهة ومعهد الأمل للبنات والأمل للبنين من جهة أخرى لصالح معهدي الأمل للبنات والأمل للبنين، وكذلك وفي نفس المجال ظهرت فروق بين معهد الأمل للبنين ومعهد التربية الفكرية للبنات لصالح معهد الأمل للبنين، وكذلك بين معهد الأمل للبنات ومعهد التربية الفكرية للبنات لصالح معهد التربية الفكرية للبنات.

أما فيما يخص المتغير الثاني "الجنس"، فقد تم حساب المتوسطات لعينة الدراسة، وللتأكد من أمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات فقد تم إجراء اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لمتغير الجنس وقد جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٤):

جدول رقم (٤): اختبار (ت) للتساوي بين المتوسطات لمتغير الجنس

المجال	نكور متوسطات	إناث متوسطات	درجة الحرية	(ت)	مستوى الدلالة
المعلمون والاختصاصيون	١٢.٢٧	١٢.٩٤	٧٥	١.٧٣٠-	٠.٠٨٨
المنهج	٠.٨٠	٠.٩٠	٧٤	٢.٤١١-	٠.٠١٨
أولياء الأمور	٠.٧٠	٠.٨٢	٧٧	٣.٢٣٩	٠.٠٠٢
المبنى	١.١٢	٠.٨٧	١٠	٠.٥٤٩-	٠.٥٩٥

يتضح من الجدول رقم (٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس في مجالي (أولياء الأمور، والمبنى) على أداة الدراسة؛ كما لم يتبين وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في مجالات (الإدارة والمنهج والمعلمون والاختصاصيون) تعزى لمتغير الجنس؛ حيث إن مستوى الدلالة كان أكبر من (0.05) .

أما فيما يخص المتغير الثالث "الوظيفة" فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية وفقا للوظيفة على مجالات أداة الدراسة، كما هو موضح في الجدول رقم (٥):

جدول رقم (٥): المتوسطات لمتغير الموظفين وللدرجة الكلية

المجال					الوظيفة
المبنى	أولياء الأمور	المنهج	المعلمون والاختصاصيون	الإدارة	
٠	٠	٥.٨٦	١٣.٢٧	٩.٨٣	مشرف
٦.٤١	٥.٨٣	٠	١١.٩٤	٠	مدير
٠.٥٥	٠.٤١	٠.٥٠	٠	٠.٦٩	معلم
٠.٥٠	٠.٣٨	٠.٤٢	٦.٣٠	٠.٦٤	الدرجة الكلية

وللتأكد من إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي لمتغير الوظيفة، وقد جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٦):

جدول رقم (٦): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير الوظيفة على مجالات أداة الدراسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
٠.٣٠٤	١.٢٠٩	٢	٢٣٩.٠٨	٤٧٨.١٦	بين المجموعات داخل المجموعات	الإدارة
٠.٥٧١	٠.٥٩٧	٢	٩٦.٠٠	١٩٢.٨٨	بين المجموعات داخل المجموعات	المعلمون والاختصاصيون
٠.٩٠٨	٠.٠٩٦	٢	١٤.٥٥	٢٩.١٠	بين المجموعات داخل المجموعات	المنهج
٠.٨١٧	٠.٢٠٢	٢	٢٥.٨٢	٥١.٦٥	بين المجموعات داخل المجموعات	أولياء الأمور
٠.٣٧١	١.٠٠٤	٢	١٧٦.٤٤	٣٥٢.٨٨	بين المجموعات داخل المجموعات	المبنى
		٧٦	١٧٥.٨٢	١٣٣٦٢.٤٨		

يتضح من الجدول رقم (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير الوظيفة في المجالات الخمسة جميعها (الإدارة ، والمعلمون والاختصاصيون والمنهج ، وأولياء الأمور، والمبنى) على أداة الدراسة ؛ حيث إن قيم "ف" كانت على التوالي للمجالات الخمسة (١.٢٠٩ ، ٠.٥٩٧ ، ٠.٠٩٦ ، ٠.٢٠٢ ، ١.٠٠٤) ، وهذه القيم ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

وللإجابة عن السؤال الثالث : ما المشكلات التي تعيق تحقيق أهداف المعاهد التربوية والتعليمية من وجهة نظر العاملين فيها؟ فقد بلغ عدد المستجيبين (٥٨) فرداً من أصل (٨٤) من أفراد العينة ، وقد استخدمت للإجابة عن السؤال التكرارات والنسب المئوية لتحديد مستوى أهمية المشكلات في كل مجال من المجالات الخمسة ، مضافاً إليها المشكلات التي

ترتبط بالتلاميذ حيث رتبت ترتيباً تنازلياً في خمسة جداول. وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (٧): مشكلات متعلقة بالإدارة

النسبة المئوية	التكرار	المشكلة
٢٠%	١٢	عدم توفر ميزانية للنشاطات
١٣%	٨	عجز في عدد الكوادر المتخصصة
١٣%	٨	العمل الروتيني وعدم العمل بروح الفريق
١٠%	٦	عدم كفاية الحافلات
٦%	٤	عدم توفر أخصائيين نفسيين أو اجتماعيين
٦%	٤	قلة اهتمام الإدارة بالنشاطات
٦%	٤	عدم توفر مساعدات للمعلمات الأساسيات
٦%	٤	عدم توفر مرضية لمتابعة التلاميذ صحياً

يلاحظ في الجدول رقم (٧) أن أهم المشكلات المتعلقة بالإدارة كانت عدم توفر ميزانية للنشاطات يليها عجز في عدد الكوادر المتخصصة و العمل الروتيني وعدم العمل بروح الفريق. في حين أن أقل المشكلات أهمية تمثلت في: عدم توفر أخصائيين نفسيين أو اجتماعيين، قلة اهتمام الإدارة بالنشاطات، عدم توفر مساعدات للمعلمات الأساسيات، عدم توفر مرضية لمتابعة التلاميذ صحياً.

جدول رقم (٨): مشكلات متعلقة بأداء المعلمين والاختصاصيين وبالطلاب

٢٠%	١٢	قلة الدورات التدريبية للمعلمين والاختصاصيين
١٧%	١٠	كثرة الأعمال الورقية المطلوبة من المعلم
١٧%	١٠	المشكلات السلوكية للتلاميذ
١٣%	٨	كثرة عدد الحصص
١٠%	٦	كثرة عدد التلاميذ في الفصل
١٠%	٦	طول زمن الحصة
٨%	٥	عدم مراعاة الحالة النفسية والصحية للمعلمين

يلاحظ في الجدول رقم (٨) أن أهم المشكلات المتعلقة بأداء المعلمين والاختصاصيين وبالطلاب كانت: قلة الدورات التدريبية للمعلمين والاختصاصيين وكثرة الأعمال الورقية المطلوبة من المعلم وكذلك المشكلات السلوكية للتلاميذ. في حين أن أقل المشكلات أهمية تمثلت في: كثرة عدد التلاميذ في الفصل، طول زمن الحصة، عدم مراعاة الحالة النفسية والصحية للمعلمين.

جدول رقم (٩): مشكلات متعلقة بالمنهج

قلة توفر الوسائل التعليمية	٢٣	٣٩%
المنهج لا يتناسب وحاجات واهتمامات التلاميذ	١٥	٢٦%

يلاحظ في الجدول رقم (٩) أنه قد حصر مشكلتين فقط هما قلة توفر الوسائل التعليمية ثم أن المنهج لا يتناسب وحاجات واهتمامات التلاميذ.

جدول رقم (١٠): مشكلات متعلقة بأولياء الأمور

عدم التعاون والتواصل من قبل أولياء الأمور مع المعهد	٣٠	٥٢%
عدم متابعة أولياء الأمور للتلميذ	١٧	٢٩%
عدم الاهتمام من قبل أولياء الأمور بالتلميذ أكاديميا	١٣	٢٢%
عدم الوعي من قبل أولياء الأمور بماهية الإعاقة	١٠	١٧%
عدم توفير أولياء الأمور للأدوات المدرسية لابنهم	٨	١٣%
اتباع أولياء الأمور لأساليب خاطئة في تربية أبنائهم	٦	١٠%
عدم المحافظة على نظافة التلميذ	٦	١٠%
عدم تدريب وتأهيل أولياء الأمور على كيفية متابعة أبنائهم	٦	١٠%

يلاحظ في الجدول رقم (١٠) أن أهم المشكلات المتعلقة بأولياء الأمور كانت: عدم التعاون والتواصل من قبل أولياء الأمور مع المعهد و عدم متابعة أولياء الأمور للتلميذ كما كان هناك عدم اهتمام من قبل أولياء الأمور بالتلميذ أكاديميا وأخيرا عدم الوعي من قبل أولياء الأمور بماهية الإعاقة. في حين اتضح أن أقلها أهمية كانت: إتباع أولياء الأمور لأساليب خاطئة في تربية أبنائهم، عدم المحافظة على نظافة التلميذ، عدم تدريب وتأهيل أولياء الأمور على كيفية متابعة أبنائهم.

جدول رقم (١١): مشكلات متعلقة بالمبنى

بناء المعهد لا يتناسب وفئة إعاقة التلاميذ	١٧	٢٩%
عدم توفر التقنيات الحديثة في الفصول	١٥	٢٦%
الساحات صغيرة ولا توجد أماكن للألعاب فيها	١٥	٢٦%
عدم توفر قاعات للتدريب على المواد المهنية	٧	١٢%
حجم قاعات النشاط صغير	٧	١٢%

يلاحظ في الجدول رقم (١١) أنه قد حصر عدة مشكلات أهمها بناء المعهد لا يتناسب وفئة إعاقة التلاميذ وعدم توفر التقنيات الحديثة في الفصول كما أن الساحات صغيرة ولا توجد أماكن للألعاب فيها. وجاءت مشكلة عدم

توفر قاعات للتدريب على المواد المهنية، وكذلك حجم قاعات النشاط صغير لتمثل أقل المشكلات أهمية.

• مناقشة النتائج:

أشارت نتائج الدراسة فيما يتعلق بمدى فاعلية المعاهد إلى أن المعاهد الستة كانت ذات فاعلية متوسطة على الدرجة الكلية وذلك وفقا لأراء العينة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن كافة المراكز الستة حكومية وتتبع لإدارة واحدة من حيث الإشراف والتدريب والتمويل، وأن أي تحديث أو تطوير في ميدان التربية الخاصة يكون نابعا من جهة واحدة كذلك وفي وقت واحد ليشمل كافة المعاهد، وتلك الجهة هي وزارة التربية والتعليم، ممثلة بمديريات التعليم في المدينة المنورة؛ وهذا ما جعلها متقاربة من حيث مدى الفاعلية على الدرجة الكلية.

وبالنظر إلى مدى الفاعلية لكل مجال على حدة، نرى تمايزا بين المعاهد فقد تميز معهد النور للكفايات/ بنات بفاعلية كبيرة في مجالات الإدارة والمعلمين والاختصاصيين وأولياء الأمور وبفاعلية متوسطة في مجال المنهج وبفاعلية قليلة في مجال المبنى. أما معهد التربية الفكرية/ بنات فقد تميز بفاعلية كبيرة في مجال المعلمين والاختصاصيين وبفاعلية متوسطة في مجالات الإدارة والمنهج وأولياء الأمور وبفاعلية قليلة في مجال المبنى. أما معهد التربية الفكرية/ بنين فقد تميز بفاعلية كبيرو في مجال المعلمين والاختصاصيين وبفاعلية متوسطة في مجالات الإدارة والمنهج والمبنى وبفاعلية قليلة في مجال أولياء الأمور. أما معهد الأمل للصم/ بنين ذو فاعلية كبيرة في مجالي الإدارة والمعلمين والاختصاصيين وذو فاعلية متوسطة في مجالي المبنى وأولياء الأمور وذو فاعلية قليلة في مجال المنهج. وأخيرا فقد كان كل من معهد النور للمكفوفين/ بنين ومعهد الأمل للصم/ بنات ذوي فاعلية متوسطة في كافة المجالات.

قد ترجع النتائج السابقة إلى خصوصية كل معهد من المعاهد من حيث نمط الإدارة السائد وتشجيع الإدارة لأسلوب العمل كفريق، ورغبة العاملين وتأهيلهم في مجال التربية الخاصة في كل معهد، وموقع مبنى المعهد وهل هو مستأجر أم مملوك من قبل الوزارة، والبيئة المحلية لموقع المعهد والفئة التي يخدمها من حيث احتياجاتها ومدى صعوبة التعامل معها، ومدى قناعات أولياء الأمور بضرورة التواصل مع المعهد، وأخيرا قناعات المعلمين بفائدة المنهج ومدى مناسبته لفئة الإعاقة.

أظهرت النتائج فيما يخص أثر المعهد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير المعهد في

المجالات الأربعة "الإدارة والمنهج وأولياء الأمور والمبنى" على أداة الدراسة، كما لم يتبين وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة في مجال "المعلمين والاختصاصيين" تعزى لمتغير المعهد.

قد ترجع تلك الفروق في مجال الإدارة بالدرجة الأولى إلى السمات الشخصية والقدرة القيادية والخبرة والتدريب لمديري المعاهد ذات الفعالية الكبيرة، إضافة إلى الاتجاهات الإيجابية نحو ذوي الاحتياجات الخاصة والرغبة في العمل معهم، ويأتي التخصص في درجة أدنى في التأثير كون بعض مديري المعاهد ذات الفعالية الكبيرة في مجال الإدارة ليسوا من المتخصصين في ميدان التربية الخاصة.

أما في مجال المعلمين والاختصاصيين فقد كانت أربعة معاهد ذات فعالية كبيرة، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في هذا المجال، وقد يفسر ذلك بكون المعلمين والاختصاصيين من ذوي التأهيل والخبرة، إضافة إلى أن طريقة اختيارهم للعمل في المعاهد ذات معايير مرتفعة وموحد من قبل وزارة التربية والتعليم، وأنهم يخضعون لإشراف مباشر ومستمر من إدارات التعليم.

وفي مجال المنهج، يمكننا تفسير النتائج بكون المنهج من وجهة نظر المعلمين غير مناسب لفئة الإعاقة- وإن كان مبنيا ومعتمدا من قبل وزارة التربية والتعليم- فهو بحاجة إلى تكييف وتعديل ليناسب كل فئة خاصة ذوي الاحتياجات الخاصة من الصم والمكفوفين. أما ذوي الاحتياجات الخاصة العقلية فبعض المعلمين مقتنعون بطريقة التدريس الفردية لهذه الفئة وأن التدريس الجماعي وفقا لمنهج محدد غير مجد نظرا للفروق الفردية الواسعة بين أفراد هذه الفئة من حيث قدراتهم واستعدادهم للتعلم والتدريب.

وقد تفسر الفروق في مجال المبنى إلى عدم رضا العاملين في تلك المعاهد عن مبنى المعهد خاصة المستأجرة منها، كونها لم تصمم خصيصا لتخدم فئات الإعاقة، أو أنها تقع في مواقع بعيدة وخاصة معاهد البنات كونها مستأجرة.

وفي مجال أولياء الأمور، فقد تفسر الفروق بمدى قناعة العاملين في المعاهد بضرورة التواصل مع أولياء الأمور، وعلى دعم الإدارات لذلك التواصل. وقد برز ذلك في معهد النور للكيفيات/ بنات حيث أن الفاعلية الكبيرة في مجالي الإدارة والمعلمين والاختصاصيين قد انعكست إيجابيا على هذا المجال.

أظهرت النتائج فيما يخص أثر الجنس أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس في مجالي "أولياء الأمور، والمبنى" على أداة الدراسة. كما لم يتبين وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات "الإدارة والمنهج والمعلمون والاختصاصيون" تعزى للمتغير ذاته.

قد تفسر هذه الفروق في مجال أولياء الأمور -إضافة إلى مدى قناعة العاملين في المعاهد بضرورة التواصل مع أولياء الأمور، وعلى دعم الإدارات لذلك التواصل- بأن أولياء الأمور من الإناث قد يكن أكثر تفرغاً من الذكور في متابعة بناتهن من هذه الفئة هذا من جانب. وبالسّمات الشخصية للإناث وقدرتهن على التواصل من جانب ثاني. أما فيما يخص المبنى فقد تكون الفروق ناتجة عن كون مباني البنات مستأجرة وتخلو من المواصفات المناسبة لفئة الإعاقة، في حين أن مباني البنين غير مستأجرة وذات مواصفات أفضل من معاهد البنات.

وقد يفسر عدم وجود فروق في مجالات "الإدارة والمنهج والمعلمون والاختصاصيون" إلى أن جهة التعيين والاختيار والإشراف وتحديد مواقع العمل للمديرين والمعلمين والاختصاصيين هي جهة حكومية واحدة وتتبع معايير محددة بغض النظر عن الجنس، وأن الجهة المسؤولة عن تصميم المنهج بالطرق العلمية وبغض النظر عن الجنس هي الجهة ذاتها.

أظهرت النتائج فيما يخص أثر الوظيفة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة تعزى لمتغير الوظيفة في المجالات الخمسة جميعها " الإدارة، والمعلمون والاختصاصيون، والمنهج وأولياء الأمور، والمبنى" على أداة الدراسة. قد يفسر عدم وجود تلك الفروق إلى درجة جيدة من الموضوعية لدى المشرفين والمديرين والمعلمين والاختصاصيين في إبداء آرائهم على أداة الدراسة حين الاستجابة عليها؛ بحيث أن درجة الاتفاق بين آرائهم والتي عكست الصورة الواقعية لفاعلية معاهد التربية الخاصة في المدينة المنورة؛ نفت وجود أية فروق تعزى لمتغير الوظيفة.

وأخيراً، أشارت النتائج فيما يتعلق بالمشكلات التي تحد من فاعلية المعاهد من وجهة نظر العاملين في تلك المعاهد إلى أن أهم المشكلات المتعلقة بالإدارة كانت عدم توفر ميزانية كافية للنشاطات، يليها عجز في عدد الكوادر المتخصصة؛ وهذا منوط بشكل مباشر بوزارة التربية والتعليم كجهة مشرفة إشرافاً مباشراً على المعاهد، وبالآلية المتبعة في توفير احتياجات تلك المعاهد. أما مشكلة العمل الروتيني وعدم العمل بروح الفريق فقد يعزى ذلك

إلى عدم التأهيل وعدم وجود الخبرة الكافية لدى بعض المديرين وعدم التدريب الكافي في مجال الإدارة التعاونية ، وهذا يتفق مع نتائج الفاعلية في مجال الإدارة.

كانت أهم المشكلات المتعلقة بأداء المعلمين والاختصاصيين وبالطلاب: قلة الدورات التدريبية للمعلمين والاختصاصيين وكثرة الأعمال الورقية المطلوبة من المعلم وكذلك المشكلات السلوكية للتلاميذ. وقد جاءت هذه المشكلات متفقة مع نتائج الفاعلية في مجال المعلمين والاختصاصيين. إن العمل الروتيني الذي يمارسه المعلمون وقلة الدورات التدريبية والتأهيلية تحد من الفاعلية، وتقلل من رغبة العاملين في المعاهد على الاستمرار في العمل والعطاء، وكذلك لا تمكن المعلمين من القيام بمساعدة الاختصاصيين في تنفيذ برامج تعديل السلوك لمعالجة المشكلات السلوكية لدى الطلاب.

أما في مجال المنهاج فقد انحصرت المشكلات في مشكلتين فقط هما قلة توفر الوسائل التعليمية ، ثم أن المنهج لا يتناسب وحاجات واهتمامات التلاميذ. قد ترجع هاتين المشكلتين إلى أن العاملين في المعاهد في الميدان لا يتم إشراكهم كمختصين وعاملين بشكل مباشر مع ذوي الاحتياجات الخاصة في بناء المناهج وتعديلها بما يتناسب وقدرات كل فئة من فئات الإعاقة ، ولا يسهمون في اقتراح الوسائل التعليمية المناسبة للطلاب وللمنهاج على حد سواء؛ مما يعمق الفجوة بين ما هو نظري وما هو متواجد على أرض الواقع في الميدان.

أما أهم المشكلات المتعلقة بأولياء الأمور فقد كانت عدم التعاون والتواصل من قبل أولياء الأمور مع المعهد و عدم متابعة أولياء الأمور للطلاب كما كان هناك عدم اهتمام من قبل أولياء الأمور بالطلاب أكاديميا وأخيرا عدم الوعي من قبل أولياء الأمور بماهية الإعاقة.

أن المشكلات السابقة متداخلة ويؤثر بعضها في البعض الآخر، فعدم الوعي من قبل أولياء الأمور بماهية الإعاقة يؤدي إلى ظهور مشكلتي عدم متابعة أولياء الأمور للطلاب وعدم الاهتمام من قبل أولياء الأمور بالطلاب أكاديميا. أما عدم التعاون والتواصل من قبل أولياء الأمور مع المعهد - وخاصة لدى معاهد البنين - فقد يرجع ذلك إلى الانشغال بأمور الحياة المعيشية ، وعدم التفريغ للمتابعة والتواصل مع المعهد.

أما فيما يخص المبنى فقد حصرت عدة مشكلات أهمها بناء المعهد لا يتناسب وفئة إعاقة التلاميذ، وعدم توفر التقنيات الحديثة في الفصول ، كما أن الساحات صغيرة ولا توجد أماكن للألعاب فيها. يمكن تفسير هذه النتائج بأن بعض المباني المستأجرة لم تصمم خصيصا لفئات ذوي الاحتياجات

الخاصة ، كما أن المباني غير المستأجرة لا تتناسب في بعض مرافقها فئات ذوي الاحتياجات الخاصة التي تخدمها، عدا أن تواجد أكثر من فئة في نفس المعهد قد يفسر عدم اتساع الساحات وعدم وجود ألعاب تخدم فئة الإعاقة وقد تكون الإجراءات الرسمية في توفير احتياجات المعاهد من التقنيات الحديثة وعدم متابعة بعض إدارات المعاهد لتلك الاحتياجات هو ما سبب عدم توفر التقنيات الحديثة في الفصول.

كما يلاحظ في الجداول التي حصرت المشكلات انخفاض في التكرارات وفي النسب المئوية للمشكلات ، وقد يرجع ذلك إلى عدم رغبة بعض أفراد العينة الاستجابة للجزء المفتوح من الأداة الذي يجيب على هذا السؤال ويحصر المشكلات من وجهة نظرهم، فقد بلغ عدد المستجيبين (٥٨) من أصل (٨٤)، كما أن الذين استجابوا لم يجيبوا على كافة الأبعاد. وكذلك قد يرجع انخفاض التكرارات النسب المئوية إلى أن المستجيبين كانوا يحصرون المشكلات التي تعترض معهدهم بالتحديد دون غيره من المعاهد؛ مما يدل على أن بعض المعاهد لاتعاني من نفس المشكلات التي تعاني منها المعاهد الأخرى ، أو أن المشكلات ظهرت في مجال ما وفي معهد ما ولم تظهر في نفس المجال في المعاهد الأخرى.

• توصيات الدراسة:

- بعد مناقشة ما توصلت إليه نتائج الدراسة ؛ فإن الباحث يوصي بما يلي:
- 7 تغيير المباني أو تكييفها لتناسب الخطط والبرامج المقدمة فيها وخاصة المباني المستأجرة.
 - 7 زيادة عدد الكوادر المتخصصة، وعقد الدورات التدريبية للعاملين في تلك المعاهد.
 - 7 وتوفير الوسائل التعليمية الخاصة بكل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - 7 تكييف المنهج بما يتناسب وكل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - 7 العمل على تنشيط تفاعل أولياء الأمور مع المعاهد، وابتكار طرق جديدة من قبل إدارة المعاهد لتفعيل دور أولياء أمور ذوي الاحتياجات الخاصة، وزيادة تعاونهم معها.
 - 7 توفير ميزانية كافية للنشاطات من قبل مديريات التعليم في المدينة المنورة.

• قائمة المراجع

• المراجع العربية:

١. التربية الخاصة في المدينة المنورة. (١٤٢٨هـ). مجلة تصدرها إدارة التربية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للبنين/ المدينة المنورة- وزارة التربية والتعليم.
٢. الدريني، حسين، محمد، محمد. (٢٠٠٦). "معايير تقويم جودة تصميم برامج التدخل السلوكي". دراسة قدمت في المؤتمر الدولي الثاني لقسم علم النفس. جامعة طنطا.
٣. الشيباني، مختار. (١٩٩٤). المعايير التصميمية للمعوقين حركياً في البيئة العمرانية. مطبعة المحمودية: الرياض، المملكة العربية السعودية.
٤. الصمادي، وآخرون. (١٩٩٨). "تقييم فاعلية مراكز التربية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة". جامعة الملك سعود - مركز البحوث التربوية.
٥. الموسى، ناصر. (١٩٩٢). "دمج الأطفال المعوقين بصرياً في المدارس العادية: طبيعته، برامجه، ومبرراته". جامعة الملك سعود - مركز البحوث التربوية.
٧. ثابت، إبراهيم. (٢٠٠٦). تصور معلمي المعاقين عقلياً نحو برنامج إعدادهم في جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. دراسة تم استرجاعها من موقع: <http://www.dribrahim.com/id81.html> - 91k
٨. سعيد، خالد. (١٩٩٧). إدارة الجودة الشاملة. الرياض: المملكة العربية السعودية.
٩. علي، زهراء. (١٩٩٦). "دراسة تقويمية لمراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الرياضية للبنين: جامعة حلوان. حلوان - مصر.

• المراجع الأجنبية:

1. Alkin. M .C. (1973). Evaluation Theory development. In B. R. Worthen & J.R. Sanders(Eds), Educational evaluation: Theory and practice. (pp 150-155). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company ,Inc.
2. Elkins, J.(1987).Evaluating Special Education Facilities. Exceptional Child, v34 n2 p143-48 Jul.
3. Daft, Richard (2000). Management. The Dryden Press: New York.USA

4. Gwendolyn J. Ogle (2002). "Towards A Formative Evaluation Tool". Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University
5. Hammond, R. L. (1973). Evaluation at the local level. In B. R. Worthen & J.R. Sanders(Eds), Educational evaluation: Theory and practice. (pp 157-170). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company ,Inc.
6. Mcleod, N & Others(1985) " Evaluating the Effectiveness of Vocational Education for the Handicapped" North Texas State Univ., Denton.
7. Quinones,s. & Kirshstein , R & Loy,N.(1998).An educator s guide to evaluating the use of technology in school and classroom. (pp.1-10).Hillsdale,NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
8. Sandler, T.& Thurman, C.(1983).A training program for parents of handicapped school children: Effects upon mother, fathers, and child. Exceptional Children, Vol 49 n 4 32 – 34.
9. Schrag, J .(1994). "Evaluating the Impact and Effectiveness of Special Education Based on Program and Student Outcome". National Association of State Directors of Special Education, Alexandria, VA.35PP. Washington.
10. Stufflebeam, D. L. (1973). Educational evaluation and decision – making. In B. R. Worthen & J.R. Sanders(Eds), Educational evaluation: Theory and practice. (pp 128-142). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company ,Inc.
11. Venkatraman, R. (1986). "Management Of Business Performance In Strategy". Management Review. Vol,11 No.4, pp.801-814.
