

تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب

إعداد

أ/ ملهي حسين حسين حاوي

تخصص المناهج وطرق التدريس

كلية التربية، جامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب

أ/ ملهي حسين حسين حاوي*

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب، ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد قائمة بمعايير الجودة في التدريب، وتمثلت أداة البحث في استبانة تحوي معايير الجودة في التدريب؛ للتعرف على مدى تطبيقها في البرامج التدريبية في إدارة تعليم صبيا، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي؛ وذلك للتعرف على مدى توافر معايير الجودة في التدريب في البرامج المقدمة لعلمي التعليم العام في إدارة تعليم صبيا، وتم اختيار عينة مكونة من (٨٥) متدرِّبًا يعملون في مدارس إدارة تعليم صبيا وهي تمثل مجموعة البحث، كما تم تطبيق أداة البحث على العينة، وتحليل الأداة باستخدام التكرارات والنسب المئوية؛ للتوصل إلى الإجابة عن سؤال البحث. وأسفرت نتائج البحث عن توفر الجودة في البرامج التدريبية بنسب متفاوتة تميل في أغلبها إلى المتوسط، حيث يبلغ متوسط توفر الجودة في البرامج التدريبية ٥٦,٨٦٪، وعلى هذا ما زالت البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام بحاجة إلى مزيد من الاهتمام من قبل مسؤولي التدريب في الإدارة، وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: البرامج التربوية - معايير الجودة.

* أ/ ملهي حسين حسين حاوي: تخصص المناهج وطرق التدريس - كلية التربية، جامعة

الملك خالد - المملكة العربية السعودية.

Evaluating the training programs offered to teachers of general education in light of the quality of training

Abstract:

This study aimed to evaluate the training programs offered to teachers of general education under the quality standards in training. To achieve this goal, a list of quality standards has been identified in the training. The research tool consisted of a questionnaire containing quality standards in training; to find out how it applies in training programs in the Sabya educational directorate. The researcher used the descriptive method. A sample of 85 Trainees working in the schools of the Department of Education of the boy represent the research group, the search tool was applied to the sample, and the tool was analyzed using repetitions and percentages to reach the answer to the research question. The results of the research on the availability of quality in the training programs in varying proportions tend mostly to the average, where the average availability of quality in the training programs 56.86%, and therefore the training programs for general education teachers need to be more attention by the training officials in the administration , And in view of these results, some recommendations and proposals were presented.

Keywords:

Educational Programs - Quality Standards.

مقدمة البحث:

يشهد العصر الحالي تطوراً سريعاً في شتى مجالات الحياة؛ نتيجة للثورة المعرفية المستمرة، ومن أبرز ما شهده هذا التطور الحركة التعليمية والتربوية، ومما لا شك فيه أن أي تطور في العملية التعليمية لابد أن يضع في رأس أولوياته تطوير وتأهيل المعلم؛ باعتباره حجر الزاوية والمحرك الرئيس للعملية التعليمية في المدرسة، وهذا ما أكدته زيتون (٢٠٠٨) حيث أشار إل أن نجاح عملية التدريس تتوقف على كثير من العوامل، إلا أن المعلم هو المفتاح الرئيس في العملية التعليمية.

وقد أكدت وزارة التعليم (١٤٢٤هـ) في الخطة العشرية للوزارة أن الهدف الاستراتيجي الثالث هو تدريب العاملين في قطاع التعليم تربوياً وإدارياً؛ ولهذا زاد الاهتمام بعملية تدريب المعلم وتطوير أدائه فترة خدمته؛ حتى يواكب التطورات الحديثة في شتى مناحي الحياة، وتعمل الوزارة حالياً على اعتماد العديد من البرامج التدريبية التي تهدف إلى تطوير المعلم، وتزويده بالاستراتيجيات الحديثة، التي تجعله على معرفة دائمة بكل جديد في الساحة التعليمية والتربوية، ويؤكد هذا الرأي موسى (١٤١٨) حيث يرى أن التدريب أثناء الخدمة يؤدي إلى رفع كفاءة المؤسسة، ويقلل من المال والوقت والجهد، مع إتقان في الانتاج ومراعاة لمعايير الجودة، وقد اطلع الباحث على مفكرة التدريب لإدارة تعليم صديا، ووجد فيها العديد من البرامج التدريبية التطويرية للمعلم والهيئة الإدارية بشكل عام، والتي من شأنها رفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة

ويشير فضل الله وسالم (٢٠٠٤) إلى أن حركة المعايير التربوية ساهمت في تحديد مفاهيم متعددة، في مقدمتها مفهوم الأداء ومفهوم الجودة، ولذا فإن تحقيق الجودة في التعليم أصبح هدفاً أساسياً في ظل التطورات المتسارعة والتي تحتاج أن تكون فيها معايير الجودة عالمية وليست محلية، باعتبار أن العالم أصبح كالعقبة الصغيرة.

ويشكل التدريب في أثناء الخدمة في الوقت الحاضر ضرورة لازمة في جميع المهن والوظائف والقطاعات، وفي مهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً وأشد أهمية، حيث إن المعلم يواجه مطالب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وما يصحبها من تغيرات ثقافية نتيجة مباشرة لتطور العلوم، وتراكم المعرفة، وتقدم التقنية أصبح في حاجة ماسة إلى مواصلة الإعداد عن طريق التدريب المستمر في أثناء الخدمة؛ حتى لا يصيبه الصدام العلمي أو الثقافي، وحتى لا تزداد الفجوة بين

جيله وجيل طلابه، ويستطيع ملاحظة ما يطرأ حوله من تغيرات، وتجديدات في المجتمع، أو في نظام التعليم من حيث شكله ومضمونه، ويتلافى المعوقات التي تواجه مهنة التعليم (الخطيب، ٢٠٠٦).

ويعدّ تدريب المعلم أثناء الخدمة عملية مستمرة لإعادة بناء الخبرة التي يتم فيها إعادة تشكيله لفهم ممارسات العملية التعليمية، وهو أمر جوهري وأساسي في مجتمع سريع التغير؛ نظرًا لأنه يؤدي إلى تنمية خلفياتهم وخبراتهم المهنية، كما يؤدي إلى تحسين أدائهم، وتغيير سلوكهم من التدريس المعتاد إلى التدريس الفعّال (Schoonmaker, 2002).

ويعدّ الاهتمام بجودة التدريب السبب الرئيس لتقويم البرامج التدريبية، والعمل على الاهتمام بهذه البرامج، بل أصبح تقويم البرامج التدريبية يمس عمل واهتمام كافة العاملين والمهنيين بالعملية التعليمية، ويؤكد حسنين (٢٠٠٥) أن معدد الحقائق التدريبية بحاجة إلى تقويم عمله، والمدرّب بحاجة إلى تقويم أهدافه التدريبية، والمقوم بحاجة إلى تقويم تقويمه.

ويذكر معمار (٢٠٠٩) أن التدريب أثناء الخدمة يتوسع بتوسع الخدمات التربوية التي أصبح المعلم يمارسها، لذا كان من الضروري التدريب أثناء الخدمة، حتى يؤدي المعلمون أدوارهم ويقومون بمسؤولياتهم التربوية كاملة، وتوظيف الأنظمة الحديثة في التدريب لتمكينهم من اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات التربوية التي تتطلبها أدوارهم الجديدة، ومما سبق يتضح أن التدريب أصبح ضرورة ملحة في مجالات العمل الأخرى، على مخرجات العملية التعليمية.

ويؤكد عطية (٢٠٠٩) أنه لا بد من تطبيق مفهوم إدارة الجودة ولا بد من إخضاع العاملين والموظفين في المؤسسة إلى دورات تعليمية وتدريبية مستمرة؛ لغرض مواكبة التطور الذي يتطلب تطبيق إدارة الجودة في المؤسسة الإنتاجية، أو الخدمية، أما من دون تدريب العاملين وتجديد معلوماتهم وتنمية مهاراتهم فإن مشروع الجودة سيؤول إلى الفشل لامحالة.

كما يذكر عطية (٢٠٠٨) أن مما ساعد على ظهور هذا المفهوم التطور المعرفي الهائل الذي شهده العالم في النصف الثاني من القرن العشرين، والثورة التكنولوجية في المجال الصناعي، وتكنولوجيا الاتصال؛ مما أدى لظهور اتجاهات حديثة في التربية والتعليم، ومن هنا يؤكد طعيمه (٢٠٠٤) أن حركة السعي نحو

الجودة الشاملة في التعليم لابد أن تمتد لتشمل مختلف جوانب العملية التعليمية بدءاً بالإدارات التعليمية إلى الإدارات المدرسية، إلى إعداد المعلمين وتدريبهم. ومن هنا فإن الباحث يسعى إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء الجودة في التدريب، كجانب من جوانب تطوير التعليم في المملكة العربية السعودية.

ومن خلال ما سبق، فقد تحددت مشكلة البحث الحالي في التالي:

عندما حرصت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على تطوير العملية التعليمية في كافة جوانبها، ومنها البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام، وإسهاماً من الباحث في هذا المجال فقد حرص على تقويم هذه البرامج التدريبية في ضوء معايير الجودة في التدريب.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن السؤالين التاليين:

- ١- ما معايير جودة التدريب اللازم توفرها في البرامج التعليمية المقدمة لمعلمي التعليم العام؟
- ٢- ما مدى تحقق معايير جودة التدريب في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- ١- تحديد معايير جودة التدريب اللازم توفرها في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام.
- ٢- الوقوف على مدى تحقق معايير جودة التدريب في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام.

أهمية البحث:

يتوقع أن يفيد هذا البحث فيما يلي:

- ١- بناء قائمة معايير الجودة في التدريب اللازم توفرها في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام.
- ٢- المساهمة في التنبيه على مواكبة الاتجاهات الحديثة في التدريب والتي تنادي بضرورة التزام البرامج التدريبية بالجودة في التدريب.

مصطلحات البحث:

تتضمن مصطلحات البحث التعريفات التالية:

التقويم:

عرفه شحاتة والنجار وعمار (٢٠٠١١) بأنه: "عملية تقرير قيمة الشيء أو كميته" (ص. ١٣٠).

ويعرف الباحث التقويم في هذا البحث أنه: إصدار حكم على مدى توافر معايير الجودة في التدريب في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام.

البرامج التدريبية:

عرف شحاتة والنجار وعمار (٢٠١١) البرامج التدريبية بأنها: "مجموعة من الأنشطة المتكاملة والمصممة لتحقيق هدف عام محدد، وهو المخطط العام الذي يوضع في وقت سابق على عمليتي التعليم والتدريس في مرحلة من مراحل التعليم، ويلخص الإجراءات والموضوعات، التي تنظمها المدرسة خلال مدة معينة قد تكون شهوراً أو ستة أشهر أو سنة، كما يتضمن الخبرات التعليمية التي يجب أن يكتسبها المتعلم مرتبة ترتيباً يتماشى مع سنوات نموهم وحاجاتهم ومطالبهم الخاصة وبالتالي فهو أعم وأشمل من المنهج، ولذا فإن البرنامج التدريبي نوع من أنواع التدريب يهدف إلى إعداد الأفراد وتدريبهم في مجال معين، وتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين ونموهم وحاجاتهم لتنمية مهارة ما" (ص. ٧٧).

وعرفها اللقاني والجمال (٢٠١٣) بأنها: "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في المعلمين معرفياً ومهارياً ووجدانياً، تخططه الجهات المعنية بتدريب المعلمين كوزارة التعليم وإداراتها التابعة لها وكلليات التربية بالتعاون مع وزارة التعليم، تتم في شكل دورات طويلة المدى أو قصيرة المدى، حسب الهدف المراد تحقيقه من التدريب، تنتهي بمنح شهادات اختبار لتلك الدورات، وتستهدف في مجملها رفع مستوى المعلم في جانب من الجوانب التي تشكل الأداء الكلي للمهنة" (ص. ٧١).

المعيار:

عرفه حلس (٢٠٠٧) بأنه: "مجموعة من الشروط والأحكام المضبوطة علمياً، التي تستخدم كقاعدة أو أساس للمقارنة والحكم على النوعية أو الكمية؛ بهدف تحديد مواطن القوة لتعزيزها، وتشخيص مواطن الضعف لعلاجها" (ص. ١٠٠).

الجودة:

عرف عطية (٢٠٠٩) الجودة بأنها: "مقيار للكمال يتم الحكم عليها بمعرفة ما إذا كنا أدينا ما عزمنا على توفيره للخدمة المقدمة، أو السلعة المنتجة في الوقت المحدد والمواصفات التي رأيناها تلائم احتياجات المستفيدين من الخدمة أو السلعة أم لا" (ص. ٦٤).

معايير الجودة:

عرفها فتح الله (٢٠٠٧) بأنها: "عبارات محكية عما ينبغي أن يكون عليه المنهج المكتوب، وتجيب عن السؤال التالي: كيف يكون الجيد جيداً بما فيه الكفاية" (ص. ٦٨).

ويعرفها الباحث بأنها: مجموعة من الشروط والأحكام، والتي تحدد ما الذي ينبغي أن تصاغ عليه البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام.

حدود البحث:

يلتزم الباحث عند إجراء البحث بالحدود التالية:

- ١- **الحدود الموضوعية:** تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب.
- ٢- **الحدود المكانية:** إدارة تعليم صبيا في المملكة العربية السعودية.
- ٣- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ.
- ٤- **الحدود البشرية:** معلمو التعليم العام.

الإطار النظري للبحث:

المحور الأول- البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة:

يُعدُّ المعلم إعدادًا مهنيًا قبل أن يكون معلمًا، بيد أنه في حاجة ماسة إلى الإعداد المهني في أثناء الخدمة، وممارسة التعليم وهو ما يسمى بالتمتية والتطوير المهني.

وأكد سيمون وكامبيل (simon & Campbell, 2012) على أن تطور المعلم المهني مرتبط بمجموعة من المجالات الرئيسة هي: التطور المعرفي الذاتي للمعلم، وتطور الممارسات المهنية في البيئة التعليمية، والعمل التعاوني الاجتماعي التفاعلي مع الآخرين في تلك البيئة، وحدث التطور المهني للمعلم. ويُعدُّ التدريب مصدرًا مهمًا للمعلم في تطوير معارفه ومهاراته واتجاهاته بما ينعكس إيجابيًا على أدائه وأداء المدرسة، فهو وسيلة للتمتية والتطوير؛ ومعينًا

للمعلم للقيام بعمله بكفاءة وفعالية؛ ليرتقي بمستوى طلابه علمياً وتحصيلياً، مواكباً لمستجدات العصر وتغيراته.

وعلى الرغم من تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب في أثناء الخدمة فإنها تتفق إلى حدٍ كبير مع هذا التعريف، الذي اختاره الباحث ويرى فيه الشمولية، وهو تعريف الطعاني (٢٠٠٩) حيث يعرفه بأنه: "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف، وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم" (ص. ١٤).

أهمية التدريب للمعلمين:

يسهم في رفع كفاءة الفرد بالمعارف والمهارات اللازمة لعملية التنمية، وزيادة الولاء للمؤسسة التعليمية، والشعور بالانتماء والاحترام، وتوليد مشاعر الحب للعمل، وزيادة الإبداع الوظيفي، وتنمية التفكير في سبيل تطوير المعلم من العلوم الحديثة، ورفع القدرة على حلّ المشكلات الإدارية الفعّالة، والاطلاع على التجارب الناجحة في مجال التخصص والإفادة منها، والتطوير المهني المستمر، وتعويض المعلمين عما فاتهم في مجال التعليم التقليدي، وتعزيز الثقة بالنفس (السكرانة، ٢٠١١؛ والفار، ٢٠١٣).

أنواع التدريب:

صنف مقابلة (٢٠١١) التدريب إلى أنواع، وهي:

- التدريب حسب الزمن: ويشمل: أ- التدريب قبل الالتحاق بالعمل، ويمكن أن يشمل التدريب التوجيهي والتدريب على العمل. ب- التدريب في أثناء الخدمة ويمكن أن يشمل كلاً من التدريب على العمل، والتدريب خارج العمل.
- التدريب حسب المكان، ويشمل: أ- التدريب داخل المنظمة، ويتضمن التدريب على العمل. ب- التدريب خارج المنظمة، ويتضمن التدريب خارج العمل.
- التدريب حسب الهدف، ويشمل: أ- التدريب لتجديد المعلومات. ب- تدريب المهارات. ج- التدريب السلوكي. د- التدريب للترفيه.

الاحتياجات التدريبية:

تأتي الاحتياجات التدريبية أولى خطوات تنظيم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ومراعاة احتياجات المتدربين يُعدُّ سبباً لنجاح البرامج التدريبية؛ فمنها تنطلق الأهداف والمادة العلمية للبرامج التدريبية.

وعرّفها اللقاني والجمال (٢٠١٣) بأنها: "مجموعة المتغيرات والتطورات، التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات المعلمين؛ لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، والذي يسهم بدوره في تحسين نوعية التعلم" (ص. ١٠).

ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية على مستويات ثلاث، أوردها (درة والصباغ، ٢٠١٠؛ وبಾಗಿ، ٢٠١٠) وهي:

١- مستوى المؤسسة: ويتطلب تحديد الدوائر المعنية التي تحتاج إلى تدريب في المؤسسة التعليمية.

٢- مستوى الوظيفة: ويتطلب الوصف الوظيفي، ومواصفات الوظيفة.

٣- مستوى الأفراد: ويتطلب تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب في المؤسسة التعليمية، وتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات التي تحتاج إلى تنمية وتطوير لديهم.

الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين:

ذكر الدخيل (٢٠٠٦) أنه ظهر العديد من الاتجاهات في مجال تدريب المعلمين نتيجة للتقدم المعرفي والعلمي في جميع المجالات، ومن أهم هذه الاتجاهات ما يأتي:

١- تدريب المعلمين المبني على أساس الكفايات.

٢- تدريب المعلمين وفق المنحنى التحليلي لمهارات التعليم.

٣- تدريب المعلمين القائم على مدخل النظم.

٤- تدريب المعلمين داخل المدرسة.

٥- تدريب المعلمين وفق أسلوب التدريب عن بعد.

تصميم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة:

يُعدُّ تصميم البرامج التدريبية أحد مراحل العملية التدريبية وتأتي بعد تحديد الاحتياجات التدريبية.

وذكر مقابلة (٢٠١١) أن عملية تصميم البرنامج التدريبي تتم من خلال خطوات هي:

١- تحليل الاحتياجات التدريبية. ٢- وضع أهداف للبرنامج التدريبي.

٣- وضع المحتوى التدريبي. ٤- وضع شروط للفئة المستهدفة من التدريب.

٥- اختيار المتدربين. ٦- مدة البرنامج التدريبي ومكانه.

٧- تنفيذ البرنامج. ٨- تقويم التدريب.

المحور الثاني - الجودة في التدريب: مفهوم الجودة:

عرف عطية (٢٠٠٩) الجودة بأنها: "مقياس للكمال يتم الحكم عليها بمعرفة ما إذا كنا أدينا ما عزمنا على توفيره للخدمة المقدمة، أو السلعة المنتجة في الوقت المحدد والمواصفات التي رأيناها تلئم احتياجات المستفيدين من الخدمة أو السلعة أم لا" (ص. ٦٤).
وعرفها السعيد (٢٠١١) أنها تعني الدرجة العالية من النوعية والقيمة" (ص. ١).

معايير الجودة:

عرف علي (٢٠٠٢) معايير الجودة بأنها: "المواصفات والشروط التي ينبغي توافرها في نظام التعليم، وتؤدي إلى مخرجات تتصف بالجودة، وتعمل على تلبية احتياجات المستفيدين" (ص. ٢٧).
وعرفها فتح الله (٢٠٠٧) بأنها: "عبارات محكية عما ينبغي أن يكون عليه المنهج المكتوب، وتجب عن السؤال التالي: كيف يكون الجيد جيداً بما فيه الكفاية" (ص. ٦٨).
وعرفها الناقة (٢٠٠٩) بأنها: "عبارات تحدد شروطاً ومواصفات ومتطلبات قياسية لشيء أو عمل أو أداء ما، بحيث تصف هذه المعايير الشيء أو العمل أو الأداء في أبعاد صورة وأكملها في ظل ظروف وسياقات معينة" (ص. ٥٠٢).
ويعرفها الباحث بأنها: مجموعة من الشروط والأحكام، والتي تحدد ما الذي ينبغي أن تصاغ عليه البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام.
مراحل الجودة:

تشير الأدبيات إلى أن إدارة الجودة مرت بأكثر من مرحلة مثلت مراحل تطورها التاريخي، وتمثلت هذه المراحل في الآتي:

- ١- الفحص والتفتيش.
- ٢- مراقبة الجودة أو ضبط الجودة.
- ٣- تأكيد الجودة.
- ٤- حلقات السيطرة النوعية.
- ٥- إدارة الجودة (عطية، ٢٠٠٩).

أهمية الجودة في التدريب:

- ١- ضبط وتطوير النظام الإداري في المؤسسة التعليمية.
- ٢- الارتقاء بمستوى المتدربين والطلاب.

- ٣- زيادة الكفاءة التدريبية والتعليمية، ورفع مستوى الأداء للعاملين في المدرسة.
- ٤- الوفاء بمتطلبات المجتمع، والوصول إلى رضاهم وفق النظام العام للمؤسسة.
- ٥- تمكين المؤسسة التدريبية والتعليمية من تحليل المشكلات بالطرق العلمية.
- ٦- الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالتدريب والتدريس والإداريين في المؤسسة، والعمل بروح الفريق الواحد.
- ٧- تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسسة التدريبية والتعليمية التقدير والاعتراف المحلي (عسيلان، ٢٠١١).

معايير نظام الأيزو ISO9000 التي يمكن توظيفها في التدريب:

- ١- مسؤولية الإدارة: تتحمل إدارة التدريب مسؤولية وضع سياسة الجودة، والتعريف بها داخل المؤسسة التدريبية.
- ٢- مراقبة التصميمات: مراقبة تصميمات البرامج التدريبية وفق حاجة المتدربين.
- ٣- ضبط العمليات: من حيث جودة المدربين، جودة المادة التدريبية، الاهتمام بالتغذية الراجعة.
- ٤- الإجراءات الوقائية والتصحيح: لا تعنى الجودة بالتصحيح عند وقوع الخطأ فقط، بل تعنى بتهيئة البيئة المناسبة؛ تجنباً لوقوع الأخطاء.
- ٥- مراقبة الجودة الداخلية: يهدف هذا المعيار إلى المتابعة المستمرة، والتأكد من تطبيق نظام الجودة داخل المؤسسة.
- ٨- تدريب العاملين: وهنا يجب أن توفر المؤسسة التدريب الملائم للعاملين فيها، مما يمكنهم من أداء أعمالهم المحددة على وفق متطلبات نظام الجودة المعمول به في المؤسسة، ويقتضي ذلك أن يكون لدى المؤسسة خطة تدريب واضحة لتلبية الاحتياجات الفعلية للعاملين؛ لغرض الوصول إلى مستوى الجودة العالية (عطية، ٢٠٠٩).

البحوث والدراسات السابقة:

وقد تم تصنيف هذه البحوث والدراسات إلى المحاور التالية:

المحور الأول- بحوث ودراسات تناولت البرامج التدريبية:

هدفت دراسة بطرس (٢٠١٣) إلى تقييم البرامج التدريبية في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين واختصاصي الرياضيات المتدربين، وقد استخدم الباحث استبانة مقترحة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة من المشرفين التربويين واختصاصي الرياضيات المتدربين وتكونت عينة الدراسة من (٨٢) مشرفاً تربوياً واختصاصياً في التربيّات العامة لمحافظة بغداد

كافة، للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠١٢-٢٠١٣)، واستخدم الحزم الإحصائية spss والتطبيق الجاهز Excel والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط سبيرمان، والجداول الإحصائية، وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بعدد من التوصيات.

كما هدفت دراسة الفضلي (٢٠١٣) إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوحة التدريب بكلية التربية للأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة من (الفصل الدراسي الثاني ١٤٢٦ - ١٤٣٠)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث تم تحليل جميع استجابات المستفيدين على استمارتي تقييم البرامج التدريبية، وأوصت الدراسة في ضوء النتائج بما يلي: بدعم وحدة التدريب باحتياجاتها المادية والبشرية التشغيلية والتدريبية، وضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، المشاركة مع جهات ذات خبرة في مجال التدريب والتطوير.

كما هدفت دراسة السيد (٢٠١٤) إلى وضع أسس لتصميم وبناء وتطبيق البرامج التدريبية في مجال التعليم الإلكتروني كأحد تطبيقات التعليم المستمر في ضوء تكنولوجيا المعلومات، وكذلك بناء نموذج لدورات تدريبية قائمة على التدريب الإلكتروني وتطبيقها في جامعة الطائف، كأحد النماذج التي يسترشد بها في بناء البرامج التدريبية الإلكترونية، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي لمناسبته لإجراء هذه الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وقد توصلت الدراسة إلى أن متوسط نسبة التحقق للمعايير في البرامج التدريبية الحالية ٤٩.٧٥٪.

وقدم لين وشنج ووي (lin, cheng, wu, 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وتعلم طلابهم المواد الدراسية التي يقومون بتدريسها، واعتمدت الدراسة على أحد برامج التنمية المهنية المعروفة بتدريس القراءة المسرحية (RTTP) لمعرفة تلك العلاقة، واستمرت الدراسة عامين، وأشارت النتائج أن المعلمين تعلموا كيفية تدريس المحتوى والقراءة بشكل أفضل من المحتويات الأخرى، وأصبح لديهم اتجاه إيجابي نحو تعليم القراءة المسرحية، وأحرز جميع طلاب المجموعة التجريبية تقدماً كبيراً في القراءة، والمهارة الخاصة بالطلاقة.

كما هدفت دراسة عز الدين (٢٠١٧) إلى تقييم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمدرسين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١١١) معلماً ومعلمة من معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في مديرتي التربية والتعليم الأولى والرابعة في العاصمة عمان، ومن (١٣) مدرساً ومدرسة للغة العربية للمرحلة الثانوية من المديريتين نفسيهما، ويشكلون المجتمع الكلي للدراسة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من (٧٨) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم البرامج التدريبية.

المحور الثاني- بحوث ودراسات تناولت الجودة:

هدفت دراسة خليفة وشبلاق (٢٠٠٧) إلى الكشف عن معايير تطبيق الجودة في مجال الكتب المدرسية، وبناء أداة قياس وتقييم تتضمن معايير الجودة، وتوظيفها في الحكم على جودة كتب المنهاج الفلسطيني الجديد للصفوف ٤-١ وذلك من وجهة نظر مشرفي هذه المرحلة. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وقاما بإعداد قائمة معايير تصلح كأداة لتقييم معايير الجودة في الكتب المدرسية قيد الدراسة، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغ عددهم (٥٣) مشرفاً ومشرفة من مشرفي مدارس الحكومة والوكالة بقطاع غزة. وقد اشتملت القائمة على (٦٨) معياراً، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في محتوى هذه الكتب والتغلب على أهم نواحي الضعف والقصور فيها بحيث تلائم خصائص الطلبة واحتياجاتهم، وترقى إلى مستوى الجودة العالمية.

هدفت دراسة الأشقر وعطوان (٢٠٠٧) إلى معرفة مستوى الجودة في كتاب الفيزياء المقرر على الصف الحادي عشر بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات والمشرفين والمشرفات التربويين، وشملت عينة الدراسة (٨٠) معلماً ومعلمة بمحافظات غزة، وتم اختيارهم بطريقة طبقية وعشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة. واستخدم الباحثان استبانة مكونة من (٧٨) فقرة، وقد توصل الباحثان إلى عدد من النتائج صاغ الباحث توصياته في ضوءها، وقد قدم الباحثان توصيات أهمها مراعاة التكامل بين المفاهيم المختلفة لتحقيق أهداف الكتاب، والتنسيق والتكامل بين الرياضيات والفيزياء.

في حين هدفت دراسة عسيلان (٢٠١١) إلى التعرف على مدى تحقيق كتاب العلوم المطور للصف الأول المتوسط لمعايير الجودة الشاملة، في جوانبه

الأساسية (إخراج الكتاب، الأهداف، المحتوى العلمي، أساليب التقويم)، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث ببناء قائمة بمعايير الجودة الشاملة اللازم توفرها في كتاب في كتاب العلوم المطور، وتحليل أساليب التقويم في ضوء معايير الجودة الشاملة المقترحة، وللإجابة عن أسئلة البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية؛ وذلك للتعرف على مدى توفر معايير الجودة الشاملة في كتاب العلوم المطور للصف الأول المتوسط، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي أسفرت عنها بعض التوصيات.

المحور الثالث - بحوث ودراسات تناولت البرامج التدريبية والجودة:

وقد أجرى معمار (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي من وجهة نظر مشرفي التدريب والمشرفين المتعاونين بمنطقة المدينة المنورة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) مشرفاً، حيث طبقت عليهم استبانة مكونة من ستة محاور تناولت الجانب النظري والتطبيقي للجودة الشاملة، وفي ضوء نتائج البحث توصل الباحث لعدد من التوصيات، وهي: ضرورة الاهتمام بمبادئ الجودة الشاملة في التدريب التربوي، يجب على المسؤولين عن العملية التعليمية مساعدة مدير التدريب للقيام بمهامه على خير وجه، حث مشرفي التدريب بأهمية القيام بأدوارهم وفق الجودة الشاملة.

وقدم الطيطي وأبو سمرة (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى مدى توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٨) ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان ببناء استبانة مكونة من (٣٤) فقرة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى توافر معايير الجودة الشاملة في هذه البرامج تعزى لمتغيرات الدراسة (المديرية، الجنس، المؤهل العلمي، الفئة، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية)، وأظهرت عدم رضى (٦٥.١٪) من أفراد عينة الدراسة عن برامج التدريب التي تعدها مديريات التربية في محافظة الخليل.

كما هدفت دراسة الحبلاني (٢٠١٣) إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي مقترح في ضوء بعض معايير الجودة على أداء معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة، وتحقيقاً لهذا الهدف فقد استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي ذو المجموعة الواحدة، وبلغت عينة البحث (١٩) معلماً، واستخدم الباحث بطاقة ملاحظة تحوي معايير الجودة لأداء معلمي العلوم، صاغ في ضوءها هذه

التوصيات: تدريب معلمي العلوم بمختلف المراحل قبل وأثناء الخدمة على تطبيق معايير الجودة لأداء معلمي العلوم في مهارات التدريس الرئيسة، تخطيط التدريس، تنفيذ التدريس، تقييم التدريس، نشر ثقافة الجودة في تدريس العلوم، وأهميتها في تطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع دراسات كلٍ من:

- ١- المتغير المستقل: (بطرس، ٢٠١٣؛ عز الدين، ٢٠١٧).
- ٢- المتغير التابع: (خليفة وشبلاق، ٢٠٠٧؛ الأشقر وعطوان، ٢٠٠٧؛ معمار، ٢٠٠٧؛ عسيلان، ٢٠١١؛ الطيطي وأبو سمرة، ٢٠١٢؛ الحبلاني، ٢٠١٣).
- ٣- مجتمع البحث: (الأشقر وعلوان، ٢٠٠٧؛ الطيطي وأبو سمرة، ٢٠١٢؛ الحبلاني، ٢٠١٣؛ Plin, cheng, wu, 2015؛ عز الدين، ٢٠١٧).
- ٤- منهج البحث: (خليفة وشبلاق، ٢٠٠٧؛ الأشقر وعطوان، ٢٠٠٧؛ معمار، ٢٠١٣؛ عسيلان، ٢٠١١؛ الطيطي وأبو سمرة، ٢٠١٣؛ بطرس، ٢٠١٣؛ الفضلي، ٢٠١٣؛ السيد، ٢٠١٤؛ عز الدين، ٢٠١٧).

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة كلٍ من:

- ١- المتغير المستقل: (خليفة وشبلاق، ٢٠٠٧؛ الأشقر وعطوان، ٢٠٠٧؛ معمار، ٢٠١٣؛ عسيلان، ٢٠١١؛ الطيطي وأبو سمرة، ٢٠١٣؛ الحبلاني، ٢٠١٣؛ الفضلي، ٢٠١٣؛ السيد، ٢٠١٤؛ Plin, cheng, wu, 2015).
- ٢- المتغير التابع: (بطرس، ٢٠١٣؛ الفضلي، ٢٠١٣؛ السيد، ٢٠١٤؛ Plin, cheng, wu, 2015؛ عز الدين، ٢٠١٧).
- ٣- مجتمع البحث: (خليفة وشبلاق، ٢٠٠٧؛ معمار، ٢٠١٣؛ عسيلان، ٢٠١١؛ بطرس، ٢٠١٣؛ الفضلي، ٢٠١٣؛ السيد، ٢٠١٤).
- ٤- منهج البحث: (الحبلاني، ٢٠١٣؛ Plin, cheng, wu, 2015).

أوجه الاستفادة من البحوث السابقة:

- ١- تحديد مشكلة البحث، وصياغة أسئلته، وأهدافه، وأهميته.
- ٢- إعداد الإطار النظري للبحث.
- ٣- إعداد أداة الدراسة.
- ٤- يتميز هذا البحث عن الدراسات السابقة أنه يقوم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في إدارة تعليم صبيا في ضوء معايير الجودة، ولا يوجد هناك دراسة بهذا المسمى في حدود علم الباحث.

رابعًا - منهج البحث:

يقتضي طبيعة البحث استخدام المنهج الوصفي؛ وذلك لتعرف آراء المتدربين عن جودة البرامج التدريبية، ويتم ذلك من خلال استبانة أعدها الباحث، وقام بتوزيعها على العينة المطلوبة ورقياً، وتحليل استجابات المتدربين.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع المتدربين في إدارة تعليم صبيا والمكاتب التابعة لها، والذي يبلغ عددهم حوالي (٧٠٠٠) معلم تقريباً.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٨٥) متدرِّباً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، حيث تم توزيع الاستبانة على عدد من المتدربين في نهاية الدورات التدريبية.

أدوات البحث:

يستخدم البحث الاستبانة كأداة لإجراء بحثه، والحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة، وقد تمّ بناء هذه الاستبانة عن طريق الاطلاع على معايير الجودة الشاملة في بناء البرامج التدريبية، والاستفادة من العديد من البحوث التربوية في مجال البرامج التدريبية والجودة الشاملة.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص، لتحديد مدى ملاءمة مفردات الاستبانة من حيث: مضمونها، ووضوح فقراتها، وصحة صياغتها، ومن خلال آراء المحكمين، ظهرت الاستبانة في شكلها النهائي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

يستخدم البحث الأساليب الإحصائية التالية:

١- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

خامساً - عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

أولاً- عرض نتائج البحث:

١- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

٢- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

ثانياً - مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الأول، والذي نصه: ما معايير جودة التدريب اللازم توفرها في البرامج التعليمية المقدمة لمعلمي التعليم العام؟

قام الباحث بجمع معايير جودة التدريب وعرضها على المحكمين في صورتها الأولية، والأخذ برأي المحكمين في التعديل، بحذف بعض المؤشرات لتكررها، وإضافة بعض المؤشرات، وتغيير الصياغة، وإعادة توزيعها على المتدربين لتسجيل استجاباتهم، والإجابة عن السؤال الثاني للبحث.

والمعايير مدونة في ملحق (٢-٣).

وللإجابة على السؤال الثاني والذي نصه: ما مدى تحقق معايير جودة التدريب في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام؟

قام الباحث بمعالجة بيانات الاستبانة إحصائياً، وسجل هنا خلاصة تلك البيانات، مع التعليق عليها، وتفسير نتائجها.

وفي التالي جدول (١) يوضح النسب المئوية لاستجابات المتدربين حول تحقق معايير الجودة في التدريب.

جدول (١)

النسب المئوية لاستجابات المتدربين حول تحقق معايير الجودة في التدريب

م	المحاور	الاستجابات				درجة التحقق
		١	٢	٣	٤	
١	متمكن من المادة العلمية.	٧%	٢٠%	٢٢,٥%	٥٠,٥%	متوسط
٢	متمكن من مادة التدريب.	٩,٣%	٢١,٢%	٢٢,٥%	٤٧%	متوسط
٣	متقن لطرق التدريس واستراتيجياته وأساليبه	٨%	٢٦%	٢٦%	٤٠%	منخفض
٤	كلامه واضح.	٤,٥%	٣,٥%	٣٢%	٦٠%	عالي
٥	قادر على خلق التشويق وكسر الروتين الممل.	١٥,٣%	٢٣,٥%	١٦,٥%	٤٤,٧%	منخفض
٦	قدوة حسنة في أخلاقه وإدارته، وعاداته.	٨,٦%	٢,٢%	٢١,٢%	٦٨%	عالي
٧	قادر على تعجير الطاقات الخلاقة.	٧%	١٨%	٣٥%	٤٠%	منخفض
٨	لائق لفي مظهره الخارجي.	٣%	٥%	١٣%	٧٩%	عالي
٩	قادر على استخدام لغة الجسد.	٧,٤%	١٧,٦%	٣٥%	٤٠%	منخفض
١٠	قادر على تأليف المواد التدريبية.	١٠,٥%	٢٠%	٣٠,٥%	٣٩%	منخفض
١١	قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة.	٤%	٩%	٣٤%	٥٣%	متوسط
١٢	يدير وقت التدريب بكفاءة عالية.	١٠%	١٥%	٢٨%	٤٧%	متوسط
المعيار الثاني: تقويم المادة التدريبية						
١٣	صلة المادة بعمل المتدرب.	٦%	١٢%	٣٤%	٤٨%	متوسط
١٤	تحكيم المادة التدريبية من خبراء التخصص.	٦%	٢٠%	٣٢%	٤٢%	منخفض

تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام
في ضوء معايير الجودة في التدريب

م	المحاور	الاستجابات				درجة التحقق
		١	٢	٣	٤	
١٥	إعداد المادة التدريبية وفقاً للتوجهات المعاصرة.	٤٨%	٢٧%	١٨%	٧%	متوسط
١٦	تعزيز المادة التدريبية بالأنشطة.	٤٧%	٣٤%	١٦%	٣%	متوسط
١٧	مكتوبة بلغة سهلة، وسليمة، وخالية من الأخطاء.	٥٠,٥%	٣٠,٥%	١٣%	٦%	متوسط
١٨	مصممة إلكترونياً وورقياً.	٤٩,٥%	٢٩,٥%	١٦%	٥%	متوسط
١٩	ترقيم الصفحات ترقيماً صحيحاً.	٥٣%	٣٢%	١٠,٥%	٤,٥%	متوسط
٢٠	ترقيم الأشكال داخل المادة.	٤٦%	٤٠%	٩%	٥%	متوسط
٢١	وضوح الفهارس.	٥٢%	٢٩%	٨%	١١%	متوسط
٢٢	المادة التدريبية قابلة للتحديث المستمر.	٣٧%	٣٣%	١٢%	١٨%	منخفض
٢٣	طباعة نسخة لكل متدرب مع بداية التدريب.	٤١%	١٨%	٢١%	٢٠%	منخفض
٢٤	حفظ حقوق المؤلف.	٤٩%	٢٦%	١٢%	١٣%	متوسط
٢٥	خالية من الأخطاء المطبعية والعلمية	٣٤%	٣٥%	٢٢%	٩%	منخفض
٢٦	تتضمن المعلومات الأساسية على الغلاف الخارجي	٤٧%	٢٨%	١٦%	٩%	متوسط
٢٧	تستند إلى قائمة من المراجع الحديثة	٤٣,٥%	٣٣%	١٦,٥%	٧%	منخفض
المعيار الثالث: تقويم مقر التدريب						
٢٨	مناسبة القاعة لعدد المتدربين.	٥٣%	٣٤%	٩%	٤%	متوسط
٢٩	توفر التقنيات الحديثة المساعدة على تقديم المادة التدريبية.	٥٤%	٢٧%	١٠,٥%	٨,٥%	متوسط
٣٠	هدوء المقر وبعده عن الضوضاء.	٥٩%	٢٤%	١٣%	٤%	عالي
٣١	وجود جلسات للاستراحة وتناول المشروبات.	٤٧%	٢١%	٢٠%	١٢%	متوسط
٣٢	توفر دورات المياه النظيفة.	٥٠,٥%	٢٠%	٢١%	٨,٥%	متوسط
٣٣	التهوية الجيدة.	٥٥%	٢٦%	٩%	١٠%	متوسط
٣٤	تواجد عمال مقر التدريب باستمرار.	٤٩%	٢٧%	١٤%	١٠%	متوسط
٣٥	نظافة المقر.	٦٢%	٢١%	١٤%	٣%	عالي
٣٦	تجهيز المقر بألة تصوير وأوراق.	٥٠,٥%	٢٧%	١٥%	٧,٥%	متوسط
٣٧	وجود مصلى مفروش ونظيف.	٤٦%	٣٣%	١١%	١٠%	متوسط
٣٨	تناسب زمن التدريب مع المادة التدريبية.	٤٥%	٣٠,٥%	١٩%	٥,٥%	منخفض
٣٩	التحديد الدقيق لبداية اليوم التدريبي وانتهائه.	٤٥%	٢٨%	١٣%	١٤%	منخفض
٤٠	التزام المدرب بوقت التدريب.	٥٣%	٢١%	١٦%	١٠%	متوسط
٤١	مناسبة وقت التدريب.	٤٨%	٢٧%	١٤%	١١%	متوسط
٤٢	المرونة في وقت التدريب بما يحقق الأهداف.	٤٨%	٢٨%	١٦%	٨%	متوسط
٤٣	التعامل الحسن مع كل أطراف التدريب.	٦٨%	٢٥%	٣,٥%	٣,٥%	عالي
٤٤	تهيئة مقر التدريب.	٥٥%	٣٤%	٦%	٥%	متوسط

م	المحاور	الاستجابات				درجة التحقق
		١	٢	٣	٤	
٤٥	اختيار المدرب الكفاء والمناسب للمادة التدريبية.	٨%	١٨%	٢١%	٥٣%	متوسط
٤٦	يتقبل آراء المتدربين بصدر رحب.	٣,٥%	١٤%	٢٥%	٥٧,٦%	عالي
٤٧	توفير المدرب البديل.	١١%	٢٦%	٢٧%	٣٦%	منخفض
٤٨	التعامل الصحيح مع المواقف الطارئة.	١١%	١٩%	٢٨%	٤٢%	منخفض
٤٩	تسليم المتدربين شهادات الحضور في وقتها.	٨%	٧%	١٩%	٦٦%	عالي
٥٠	الإلمام بمتطلبات الجودة في التدريب.	٩,٥%	١٩%	٢١%	٥٠,٥%	متوسط
٥١	الاهتمام بالتغذية الراجعة.	٣%	٢٥%	٢٥%	٤٧%	متوسط

جدول (٢) مؤشرات المعايير ودرجة تحققها.

المعيار	عدد المؤشرات	عالي من ٥٦ - فأعلى	متوسط من ٤٦ - ٥٥	منخفض من ٤٥ فأقل
تقويم أداء المدرب	١٢	٣	٤	٥
تقويم المادة التدريبية	١٥	٠	١٠	٥
تقويم مقر التدريب	١٠	٢	٨	٠
تقويم زمن التدريب	٥	٠	٣	٢
تقويم إدارة التدريب	٩	٣	٤	٢
المجموع	٥١	٨	٢٩	١٤

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

- ١- أن مؤشرات معيار (تقويم أداء المدرب) تحققت بنسب متفاوتة تميل في مجملها إلى (منخفضة) وهذا يؤكد على وجود خلل عند اختيار المدرب، كما يدل على تفاوت أداء المدربين، وأنهم ليسوا على مستوى واحد من البراعة التدريبية وهذا ظاهر من خلال استجابات المتدربين؛ وهذا يحتم على إدارة التدريب أن تأخذ برأي المتدربين، واختيار المدرب الأكثر جاهزية، والمناسب لموضوع البرنامج التدريبي.
- ٢- أن مؤشرات معيار (تقويم المادة التدريبية) تحققت بنسب متفاوتة تميل في مجملها إلى (متوسطة) وجاءت خمسة مؤشرات منخفضة، وخلو هذا المعيار من النسب العالية، يؤكد في مجمله على أن المادة التدريبية تحتاج عناية أكبر، ويؤكد على ضرورة اهتمام المدرب بالمادة التدريبية المقدمة للمتدربين، وأن تكون هذه المادة التدريبية مناسبة لاهتمام وحاجات المتدربين، وتحقيق الهدف الذي تسمو إليه.

٣- أن مؤشرات معيار (تقويم مقر التدريب) تحققت بنسب متفاوتة تميل في مجملها إلى (متوسطة) ومؤشران عاليان، وخلو هذا المعيار من النسب المنخفضة، يشير إلى أن هناك اهتمامًا بمقرات التدريب، لكنه لم يصل إلى المأمول؛ ولهذا يتوجب على قادة التدريب الاهتمام بمقر التدريب من جميع النواحي.

٤- أن مؤشرات معيار (تقويم زمن التدريب) تحققت بنسب متفاوتة تميل في مجملها إلى (متوسطة) ومؤشران منخفضان، ويخلو هذا المؤشر من النسب العالية، وهذا يدل على أن هناك بعض المشكلات القائمة في زمن التدريب، وعلى قادة التدريب أن يحرصوا على اختيار الوقت المناسب؛ من أجل تحقيق الهدف، وقادة التدريب والمدرّبون على وعي بأهمية الزمن ومناسبتها للبرنامج التدريبي، وأنه عنصر نجاح وفشل البرنامج التدريبي.

٥- أن مؤشرات معيار (تقويم إدارة التدريب) تحققت بنسب متفاوتة تميل في مجملها إلى (متوسطة) ومؤشران منخفضان، وثلاثة مؤشرات عالية، وهذا يؤكد على أن إدارة التدريب تعي أهمية الجودة في التدريب، وتأمل في نشر ثقافة الجودة، وهذا في حدّ ذاته معول بناء ونجاح البرامج التدريبية.

٦- من خلال التدقيق في دلالة المؤشرات، ثبت أن ثمانية من المجموع العام للمؤشرات تميل نسبته إلى النسب العالية، وتسعة وعشرين من المؤشرات تميل نسبته إلى المتوسطة، وأربعة عشر من المؤشرات تميل إلى النسب المنخفضة-في ضوء المعيار الذي حدده الباحث- وهذا يدل على أن غالبية المؤشرات تقع في النسبة المتوسطة، وذلك بنسبة ٥٦,٨٦٪، وهذا من خلال هذه المعادلة:

$$(29 \times 51 \div 100 = 56,86\%) (14 \times 51 \div 100 = 27,45\%) (8 \times 51 \div 100 = 10,68\%)$$

وهذا يؤكد على أن معايير جودة التدريب في البرامج المقدمة لمعلمي التعليم العام في إدارة تعليم صبيا متوفرة ولكن بنسب متفاوتة يميل أغلبها إلى المتوسط؛ ومن هنا يتوجب على إدارة التدريب التربوي العمل على صياغة البرامج التدريبية وفق معايير الجودة في التدريب، وتعدّ هذه الدراسة مؤشراً لمدى توافر معايير الجودة في التدريب في البرامج المقدمة لمعلمي التعليم العام بإدارة تعليم صبيا؛ ليستفيد منها القائمون على هذه البرامج التدريبية.

سادساً - ملخص نتائج البحث والتوصيات والمقترحات:

- ملخص نتائج البحث.
- توصيات البحث.
- مقترحات البحث.

ملخص النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، وهي كما يلي:

- ١- تحديد قائمة بمعايير الجودة في التدريب.
- ٢- الوقوف على مدى تطبيق إدارة تعليم صبيا لمعايير الجودة في التدريب.
- ٣- أن مبادئ الجودة يمكن تطبيقها في البرامج التدريبية بشكل يقوq الوضع الحالي؛ لما لمسـه الباحث من تعاون وتفاعل ورؤية طموحة من قبل قادة التدريب التربوي بإدارة تعليم صبيا.
- ٤- أن مدير التدريب عامل نجاح للبرامج التدريبية، ويمتلك حلولاً لكافة الصعوبات.
- ٥- أن مدربي البرامج التدريبية بناء أجيال من خلال نشر المعرفة والمهارة للمعلمين، والتي تنعكس بشكل مباشر على طلابهم.
- ٦- أن غالبية معايير الجودة في التدريب تحققت في البرامج التدريبية بإدارة تعليم صبيا بنسب متفاوتة يميل غالبيتها إلى المتوسط، وهذا يشير إلى وجوب العمل من أجل تحقق معايير الجودة في البرامج التدريبية.

توصيات البحث:

- ١- اختيار المدرب الكفاء؛ لأنه يساعد على تحقيق الهدف من التدريب، ويضمن عدم تسرب المتدربين.
- ٢- تهيئة مقر التدريب، بما يكفل نجاح البرامج التدريبية.
- ٣- اختيار مادة التدريب بعناية، بحيث تكون مناسبة للزمن، والمتدربين، ومستوفية شروط ومعايير الجودة في التدريب.
- ٤- اختيار الوقت المناسب للمتدربين.
- ٥- مواكبة إدارة التدريب للتوجهات الحديثة في المناهج وطرق التدريس والتدريب.
- ٦- الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات أثناء إعداد البرامج التدريبية، والحكم عليها.
- ٧- يتوجب على المسؤولين في إدارات التعليم مساعدة مدير التدريب؛ حتى يستطيع الرقي في البرامج التدريبية، وفق معايير الجودة في التدريب.

- ٨- حث مشرفي التدريب، ومدرربي البرامج بشكل عام على التزود بمبادئ الجودة في التدريب.
 - ٩- تحليل واقع المعلمين، وحاجاتهم التدريبية، وتوفير البرامج التدريبية وفقاً لحاجات المعلمين.
 - ١٠- نشر ثقافة التدريب عن بعد؛ ليساعد في تقديم الدورات التدريبية النوعية.
 - ١١- تحفيز المتدربين، وإشراكهم في التخطيط، والتنفيذ، والتغذية الراجعة.
- مقترحات البحث:**
- ١- عمل بحوث ودراسات في مجال التدريب لتقويم البرامج التدريبية في كل التخصصات.
 - ٢- عمل بحوث ودراسات لتحديد المعايير المناسبة لكل مجال تدريبي.
 - ٣- عمل بحوث ودراسات لقياس الناتج التدريبي يعد تنفيذه، والتغذية الراجعة بعد ذلك.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- بطرس، نضال متى (٢٠١٣). تقويم البرامج التدريبية في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين واختصاصي الرياضيات المتدربين. مجلة الأستاذ (١) ٢٨١ - ٣٠٠.
- الحبلائي، مرزوق حمود خلف (١٤٣٣). أثر برنامج تدريبي مقترح في ضوء معايير الجودة على أداء معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- حسنين، حسين محمد (٢٠٠٥). تقويم التدريب، عمان: مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- حكمي، محمد (٢٠٠٨). تقويم محتوى مناهج العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء متطلبات الثقافة العلمية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك خالد.
- حلس، داود (٢٠٠٧). معايير جودة الكتاب المدرسي ومواصفاته لتلاميذ المرحلة الأساسية الدنيا. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث (الجودة في التعليم الفلسطيني مدخل التميز) الجامعة الإسلامية بفلسطين من ٣٠ - ٣١ أكتوبر ٢٠٠٧.
- الخطيب، محمد إبراهيم (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة اللازمة لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة الزرقاء بالأردن. مجلة العلوم النفسية والتربوية. (٤) من : ٣١-٩٥.
- خليفة، علي؛ شبلاق، وائل (٢٠٠٧). جودة الكتب المدرسية بمرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر مشرفي هذه المرحلة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث (الجودة في التعليم الفلسطيني، مدخل للتميز) الجامعة الإسلامية بفلسطين من ٣٠ - ٣١ أكتوبر ٢٠٠٧.
- الدخيل، عواد دخيل (٢٠٦٦). أثر برنامج تدريبي في تنمية مفهوم تعليم القراءة لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية.

- الدريز، عبد المنعم أحمد (٢٠٠٦). الإحصاء البارامترى واللابارامترى في اختبار صحة فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: عالم الكتب.
- الربابعة، خالد محمد عز الدين (٢٠٠٩). تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمدرسين. مكتبة الجامعة الأردنية ١-١٨.
- زيتون، كمال عبد الحميد (٢٠٠٨). تصميم البرامج التعليمية بفكر البنائية، تأصيل فكري وبحث إمبريقي. القاهرة: عالم الكتب.
- السكرانة، بلال خلف (٢٠١١). طرق إبداعية في التدريب. عمان: دار المسيرة.
- السيد، سوزان عطية مصطفى (٢٠١٤). معايير ومحددات بناء وتطبيق البرامج التدريبية القائمة على التعليم الإلكتروني كأحد تطبيقات التعليم المستمر في جامعة الطائف. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- شحاته، حسن سيد؛ النجار، زينب (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. الدار المصرية اللبنانية: القاهرة.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٩). التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق.
- طعيمة، رشدي (٢٠٠٨). تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطيطي، محمد عبد الإله ؛ أبو سمرة، محمود (٢٠١٢). مدى توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل. المجلة التربوية، ٢٧ (١٠٥) (١) مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
- عسيلان، خالد (٢٠١١). تقويم كتاب العلوم المطور للصف الأول المتوسط في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- عطية، محسن علي (٢٠٠٨). الجودة الشاملة والمنهج. عمان: دار المناهج.
- عطية، محسن علي (٢٠٠٩). الجودة الشاملة في التدريس. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

عودة، أحمد سليمان (٢٠٠٩). القياس والتقويم في العملية التدريسية. ط٢، إربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.

الغامدي، ماجد (٢٠١٢). تقويم محتوى العلوم المطورة بالصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية في ضوء معايير مختارة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى. الفار، شهناز أحمد (٢٠١٣). كفايات القيادة التحولية لمديري المدارس برنامج تدريبي مقترح. عمان: دار الشروق.

فتح الله، مندور عبد السلام (٢٠٠٧). تقويم منهج التكنولوجيا وتنمية التفكير في ضوء معايير الجودة بالتعليم العام في جمهورية مصر العربية. رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد ١٠٤، ٥٩-١٣١.

فضل الله، محمد رجب؛ سالم، مصطفى رجب (٢٠٠٤). معايير مقترحة لأداء معلمي اللغة العربية بالتعليم العام. المؤتمر العلمي السادس عشر، تكوين المعلم. المجلد الثاني، يوليو ٢١-٢٢.

الفضلي، منى عبد المحسن (٢٠١٣). تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية، الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية ١٥٥-١٨٥ (١٤) ٢٠١٣.

اللقاني، أحمد حسين؛ والجمل، علي أحمد (٢٠١٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط٣. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.

اللقاني، أحمد حسين؛ والجمل، علي أحمد (٢٠١٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط٣. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.

مطري، إدريس علي (٢٠١٦). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات تدريس القراءة في ضوء دراسة (pirls) لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة.

معمار، صلاح صالح درويش (١٤٣٠). مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب التربوي- دراسة من وجهة نظر مشرفي التدريب والمشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة. رسالة دكتوراه غير منشورة، إدارة تنمية موارد بشرية، كلية إدارة الأعمال، جامعة كولمبوس الأمريكية.

مقابلة، محمد قاسم (٢٠١١). *التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية*. عمان: دار الشروق.
موسى، عبد الحكيم (١٤١٨). *التدريب أثناء الخدمة*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
وزارة التربية والتعليم (١٤٢٦). *دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية*.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Lin s, chengm, w,wu, m(2015). Uncovering a connection between teachers, professional Development program and students, *learning journal of Education and practice* 6(23), 66-74.
- Schoonmaker, f.(2002). *Growing up teaching: from Personal knowledge to professional practice* new york, Teachers College Press.
- Simon, shirey, Campbell, Sandra (2012). Teacher learning and professional development in science education in Fraser, Barry j, Tobin, Kenneth g., Mcrobbie, campbel j. (Eds). *Second international handbook of science education: springer international handbooks*. (24, 295-306). London New York: Springer.