



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: <http://www.jtuh.tu.edu.iq>
JTUH
 مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities

Dr. antesar awda mousa

The Ministry of Education / General
Directorate of Education, Baghdad, Al-
Rusafa / First* Corresponding author: E-mail :
antesarwdamousa@gmail.com**Keywords:**calendar,
program,
preparation,
teachers,
Arabic**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 3 Dec. 2020

Accepted 17 Feb 2021

Available online 9 July 2021

E-mail

journal.of.tikrit.university.of.humanities@tu.edu.iqE-mail : adxxxx@tu.edu.iq

Journal of Tikrit University for Humanities

Evaluating the program for preparing new Arabic language teachers from the trainees point of view

ABSTRACT

The research aims to evaluate the program for preparing teachers of the new Arabic language course from the viewpoint of the trainees, and to achieve this the researcher used the descriptive approach, and a questionnaire was built as a tool for research from (35) paragraphs distributed on five axes, which are the objectives and the training program, the trainer, management and organization, and evaluation, And the trainee, and the research sample consisted of (264) male and female trainees, and the questionnaire was presented to a group of arbitrators and experts, and its sincerity and consistency were found.

The results showed that the trainees' evaluation of the research topics ranged between medium and good, and the fifth axis came with the evaluation of the trainees, the evaluation of the trainees for themselves first and a good estimate, while the first axis for the trainees' evaluation of the goals and content of the training program came second, and with a good estimate, while the fourth axis came The third-grade evaluation, with an average grade, and the second axis of the coach came fourth, with an average rating, and the fifth ranked third axis for the organization and management of the course, and with an average estimate, and the researcher recommends the need to evaluate the performance of graduates from training courses in the field to know the impact of training, and set clear criteria for the teachers test Neo.

© 2021 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.28.2021.19>

تقويم برنامج إعداد مدرسي مادة اللغة العربية الجدد من وجهة نظر المتدربين

م.د. أنتصار عودة موسى / وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة / الاولى

الخلاصة:

يهدف البحث الى تقويم برنامج إعداد مدرسي مادة اللغة العربية الجدد من وجهة نظر المتدربين، ولتحقيق ذلك استعملت الباحثة المنهج الوصفي، وتم بناء استبانة كأداة للبحث من (٣٥) فقرة موزعة على خمسة محاور، هي الأهداف والبرنامج التدريبي، والمدرّب، والإدارة والتنظيم، والتقييم، والمتدرب، وتكونت عينة البحث من (٢٦٤) متدرباً ومتدربة، وعرضت الاستبانة على مجموعة من

المحكمين والخبراء، وتم ايجاد صدقها وثباتها.

وأظهرت النتائج كان تقدير المتدربين لمحاور البحث يتراوح ما بين متوسط وجيد، وجاء المحور الخامس بتقييم المتدربين الخاص بتقييم المتدربين لأنفسهم بالمرتبة الأولى وعلى تقدير جيد، في حين جاء المحور الأول الخاص بتقييم المتدربين لأهداف ومحتوى البرنامج التدريبي بالمرتبة الثانية، وبتقدير جيد، بينما جاء المحور الرابع الخاص بالتقويم بالمرتبة الثالثة، وبتقدير متوسط، وجاء رابعا المحور الثاني الخاص بالمدرّب، وبتقدير متوسط، وجاء بالمرتبة الخامسة المحور الثالث الخاص بتنظيم وإدارة الدورة، وبتقدير متوسط، وتوصى الباحثة بضرورة تقويم أداء المتخرجين من الدورات التدريبية ميدانياً لمعرفة أثر التدريب، ووضع معايير واضحة لاختبار المدرسين الجدد.

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

ليس ثمة شك في أهمية التربية والتعليم في حياة المجتمعات الانسانية، ويمتاز العصر الحالي بسرعة التطور وبما ينعكس على المجال التربوي والتعليمي، ويعكس المدرسون مستوى تقدم البلد لما يمثلونه من أهمية في العملية التعليمية التعلمية، ونظرا للتنوع والتباين في خبرات المعلمين فقد تعترض طريقهم التي قد تحد من قيامهم بوظائفهم ومهامهم على أحسن وجه، مما يتطلب تقديم يد العون والمساعدة لهم، ولبلوغ الأهداف وتحقيق الفعالية في الأداء.

ومن خلال عمل الباحثة وخبرتها في المجال التربوي والتدريبي، وعن طريق توجيه سؤال مفتوح لعينة من المدرسين، وعن ملاحظاتهم عن دورات إعداد المدرسين بشكل عام، بينوا عن وجود نقاط ضعف تعاني منها تلك الدورات، لذا أصبح من الضروري تقييم تلك الدورات، من حيث البرنامج التدريبي، والأهداف والمحتوى، والتنظيم والادارة، والمدرّبين، وأساليب التقويم، والمتدربين.

لهذا دعت الحاجة الى اجراء بحث لتقويم تلك الدورات للتعرف على كفاءتها، وتتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على آراء المتدربين المشاركين في برامج إعداد المدرسين الجدد.

ويمكن تحديد مشكلة البحث من خلال السؤال الآتي: ما آراء المتدربين في دورة إعداد المدرسين الجدد؟
أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي بالآتي:

- أنها توفر بيانات علمية لمتخذي القرار في وزارة التربية ومديرية إعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي لتحسين عملية إعداد المدرسين.
- تعد الدراسة الأولى في تقويم دورات إعداد المدرسين الجدد في العراق وفقاً لمجالات البحث، بحسب اطلاع الباحثة.

- أنها واحدة من الدراسات الميدانية التي تناولت تقييم برامج التدريب من خلال استقصاء آراء المتدربين.

- رصد جوانب القوة والضعف المتصلة ببرامج التدريب، واقتراح الحلول والمعالجات الواقعية لتجاوزها .
أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى تقييم برنامج إعداد المدرسين الجدد من وجهة نظر المتدربين، وتقديم المقترحات لتطوير عملية إعدادهم عن طريق الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما آراء المتدربين بأهداف ومحتوى البرنامج التدريبي؟

٢. ما آراء المتدربين بالمدرسين؟

٣. ما آراء المتدربين بتنظيم الدورة وإدارتها؟

٤. ما آراء المتدربين بأساليب التقييم؟

٥. ما آراء المتدربين بأنفسهم؟

٦. ما وجهة نظر المتدربين بالدورة التدريبية بصورة عامة؟

حدود البحث :

- المتدربون في دورات المدرسين الجدد .

- العام الدراسي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠م.

تحديد المصطلحات:

التقييم:

- "الجهود المتعلقة بحالة الاستمرارية التي تهدف إلى إحداث تغيير مهاري وإدراكي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية من أجل القدرة على تلبية متطلبات عمله أو تطوير أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل". (الخطيب ومحمد، ٢٠٠٦، ٢٨٧).

- التعريف النظري: "إصدار أحكام حول قيمة معينة، عن طريق التعرف على نواحي القوة والقصور فيها، فضوء الأهداف التربوية المقبولة بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم".

التدريب:

- "عملية تلقي الأفراد للمعلومات والمعرفة العلمية والخبرة والممارسة التطبيقية في مجال التخصص وفق البرامج والخطط والأساليب المدروسة تحت إشراف متخصصين ومؤهلين لهذا الغرض لإعدادهم وتأهيلهم للعمل". (الخطيب ومحمد، ٢٠٠٦، ٢٨٧).

- التعريف النظري: "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية".

البرنامج التدريبي:

- "الأنشطة والخبرات المخططة والمنظمة التي تنفذها المنظمة لمدة زمنية محددة بهدف تطوير المتدربين بما يتفق مع حاجاتهم التدريبية". (مكاون، ٢٠٠٢، ٢٠٠٩، ١٥).

- التعريف النظري: " مجموعة من الموضوعات تقدم لفئة معينة من المتدربين تحقيق اهداف مقصودة في مدة زمنية محددة بالتدريب ويؤدي الى الحصول على شهادة لمزاولة مهنة معينة".

الخلفية النظرية - الدراسات السابقة

أولاً: الخلفية النظرية:

التدريب:

تمثل التنمية البشرية إحدى المقومات الأساسية والضرورية في تنمية القدرات والكفايات في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، تمد الإنسان بالمعارف والمعلومات وتزيد من خبراته وتصل مهارات، باعتماد طرق واساليب فنية متطورة. (عايش، ٢٠١١، ١٧٣)

أهداف التدريب:

يجب تحديد عملية التدريب بشكل واضح يعكس فلسفة التعليم ، ويأخذ في الاعتبار طبيعة النظام التعليمي وتحليل الوظائف، وتحديد المشاكل الميدانية، وتحديد مجالات الضعف ، والسعي لخلق فرص للنمو التعليمي المناسب للمجموعة المستهدفة ، ويهدف التدريب الى:

- تغيير الاتجاهات: وهو ما يشير الرغبة في ما يعتقد المتدربون.
- تقديم المعرفة: لتقادم المعرفة ونسيانها أو لظهور معارف وعلوم جديدة تسوغ القيام ببرامج تدريبية تستهدف تقديم أحدث ما وصل اليه التقدم العلمي .
- تنمية المهارات: قد يحتاج المتدربون الى مهارات محددة وهي تشير الى إمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيق لممارسة العمل فعلياً. (النجار، ١٩٩٨، ٣٣٥ - ٣٣٦).

ومن أهداف التدريب:

- تنمية معارف المتدربين وخبراتهم ومعلوماتهم.
- اكتساب المتدربين المهارات المطلوبة وتطوير كفاياتهم.
- تنمية الروابط الانسانية السليمة بين العاملين في المجال التربوي.
- مواكبة المستجدات في مجال تخصصهم. (العفون وحسين، ٢٠١٣، ٢٥ - ٢٦).

أنواع التدريب:

قُسم أثناء الخدمة الى عدة أنواع منها:

١. **التدريب التكميلي:** لاستكمال النقص الناتج في مرحلة إعداد المعلمين قبل الخدمة، وقد يكون هذا النقص في الجانب الاكاديمي أو التربوي.
٢. **التدريب العلاجي:** لمعالجة الضعف أن تتوفر.
٣. **التدريب التجديدي:** عندما يرشح المعلم لعمل تربوي آخر غير الوظيفة التعليمية.
٤. **التدريب التحفيزي:** تدريب قُدم للمعلم لتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية نحو العمل التربوي.
٥. **التدريب التأهيلي:** للترقية لوظائف جديدة تغاير في طبيعتها الأعمال التي يقومون بها سابقاً.

(العفون وحسين، ٢٠١٣، ٢٠ - ٢١)

مراحل العملية التدريبية:

أولاً: تخطيط التدريب:

أ- تحديد الاحتياجات التدريبية : وفيها يتم التركيز على المستويات الثلاثة الفرد والوظيفة والمنظمة.

ب- تصميم البرنامج التدريبي: وتتضمن هذه المرحلة النشاطات الآتية:

- تحديد أهداف البرنامج التدريبي.
- تحديد موضوعات البرنامج التدريبي.
- تحديد مستوى المتدربين.
- وضع معايير لمستويات الأداء.
- ثانياً: تنفيذ البرنامج التدريبي:
- تحديد المكان.
- تحديد الفترة الزمنية.
- اجراء الاتصالات
- ثالثاً: تقويم الدورة التدريبية. (الهيبي، ١٩٩٩، ٢٠٩).

طرائق التدريب:

نتيجة لتنوع طرائق التدريس تطورت طرائق التدريب وربما سبقت الاولى لمسايرة التطور الحاصل في المجال العلم وتطبيقاته التقنية، وزيادة أعداد المتدربين وتنوع مشاربهم وخبراتهم وميولهم وطرائق تفكيرهم، مما حدا بالمؤسسات الى تنوع طرائق التدريب واساليبها ليتلاءم مع حاجات الفئات المستهدفة واتجاهاتهم. فقد ذكرت مجموعة من الطرائق منها:

المحاضرة:

تعد طريقة المحاضرة من أقدم طرائق التدريس والتدريب واكثرها شيوعاً، كما انها تتداخل في معظم الطرائق الاخرى لإمكانية ضخ كم هائل من المعلومات بأقل وقت وجهد، ولكنها قد تسبب الملل لدى المتدربين، وتحتاج الى دقة في التخطيط المسبق، والقدرة على اثارة اهتمام المتدربين، وتعتمد على شخصية المدرب وثقافته وجزارة معلوماته. (الخطيب، وأحمد، ٢٠٠١، ١٢٣).

المناقشة:

تنمي المهارات المعرفية والاتجاهات والمشاعر، وتطلب من المدرب تحديد الأهداف والاطار والمحتوى واساليب التقويم مسبقاً، وعليه إدارة سير نقاش المتدربين وتوجيههم نحو تحقيق أهدافها، وإدارتها بصورة متسلسلة ومخططة وفقاً لما رسم لها، للوصول الى القرارات الصحيحة، وهذه الطريقة بحاجة الى قائد مُدرب، يطرح اسئلة من النوع المفتوح او متشعبة الأجوبة لإثارة اهتمام المتدربين وتحفيز تفكيرهم، وجذب انتباههم.

العصف الذهن:

تسمى أيضاً بطريقة استمطار الأفكار، وعلى المدرب تحديد المشكلة، ويوضح للمتدربين ان الهدف هو الحصول على أكبر عدد من الأفكار، وعلى المتدربين احترام آراء الآخرين، وعدم انتقاد أي فكرة أو رأي، بل البناء على أفكار الآخرين، ويتولى قائد المجموعة او المدرب (الميسر) تسجيل تلك الأفكار، وجمعها وتحليلها. (الخطيب، وأحمد، ٢٠٠١، ١٢٨ - ١٢٩).

ومن مزايا طريقة العصف الذهني تشجيع المتدربين على طرح أفكارهم الابداعية، واطلاق الطاقات الكامنة لديهم، في جو يسوده الأمان والحرية، والتفاعل مع الموقف، وتعتمد طريقة العصف الذهني، على إرجاء التقييم، واطلاق حرية التفكير، وأن الكم يولد الكيف، وعدم اهمال أو تجاهل أي فكرة أو إجابة، وتصلح هذه الطريقة للموضوعات والقضايا المفتوحة التي لها أكثر من إجابة، ويمكن ان تكون طريقة العصف الذهني كنشاط استهلالي قبل بداية أي جلسة أو موضوع تدريب .

العمل في مجموعات:

فيها ينقسم المتدربون الى مجموعات صغيرة من (٤ - ٦) متدربين، و يفضل ان تكون المجموعات غير متجانسة، ويختار لأفراد المجموعة قائداً يوزع مهام عمل المجموعة، ويشجع افرادها على المشاركة، ومقررا يدون نتاج المجموعة، وناطقاً باسم المجموعة يعرض النتائج الى باقي المجموعات الأخرى، و يتم استبدالهم بين فترة وأخرى، وتستخدم بشكل واسع ، وتمنح المتدربين مجالاً من الحرية للتعبير عن آرائهم وتبادل الخبرات وقبول آراء الآخرين، ويحدد وقت انجازها، والتحرك بين المجموعات للإجابة عن تساؤلاتهم، وتذليل وتيسير المشكلات التي قد تواجههم، ويشجعهم على الحلول الابداعية، ويستخلص المدرب بالتعاون مع المجموعات النتائج الصحيحة. (حسنين، ١٢٠، ٢٠٠٢)

لعب الأدوار:

تعد من الطرائق الحديثة والمشوقة، وتتطلب من المتدربين تمثيل مشهد حياتي وكأنه واقعي، يسبقه إعداد سيناريو، واختيار المتدرب ي من الذين يرغبون في تمثيل الأدوار ، والقيام بتجربة أولية ويفضل ان تكون النقاشات والحوار والمشاعر ارتجالية، ومن ثم تنفيذ الدور أمام المتدربين جميعاً، وبعدها يتم مناقشة النتائج وهو جوهر الطريقة، وتكون ضمن محتوى الموضوع مع المحافظة على اثاره الاهتمام، وان تكون المشكلة المطروحة لا تمس مشاعر المتدربين. (الخطيب، وأحمد، ٢٠٠١، ١٢٦)

حل المشكلات:

طريقة تدريبية منظمة لا تعتمد على الحفظ والتلقين، ومن خلالها يوضع المتدربون امام مشكلة او قضية تحتاج الى حل، معتمدين على خبراتهم السابقة، وتكسبهم هذه الطريقة معايير ومهارات لها علاقة بحياتهم اذا قدمت بصورة واقعية، وتطور المهارات، ولكنها تحتاج الى وقت وجهد، ويمكن معالجته بالتخطيط الجيد، وتشجيع المتدربين والمجموعات. (عبيدات، وسهيلة، ٢٠١٤، ١٧٤).

كسر الجليد:

وتسمى أحياناً بكسر الجمود، وبعدها بعض الخبراء نشاط يستخدم لتعارف المشاركين مع بداية الدورة التدريبية خاصة اذا كانوا من مناطق ومؤسسات متنوعة، على ان يبدأ المدرب بنفسه ليشجع

الآخرين على الانخراط بهذا النشاط، ويكون اختيارياً، وقد تستخدم عندما يتسرب الملل الى نفوس المتدربين؛ لتنشيط اذهانهم واثارة انتباههم، ويعدها خبراء آخرون طريقة من طرائق التدريب، ويعتمد ذلك على الهدف من استخدامها، وعلى طبيعة المتدربين ومستوياتهم الثقافية، على ان لا يؤخذ وقتاً يؤثر على فعاليات الجلسة التدريبية. (حسنين، ٢٠٠٢، ١٤٩).

التقويم:

يعد التقويم جزءاً هاماً من أنظمة وخطط التدريب، وتظهر أهميته باعتباره تقويماً ذاتياً للقائمين على ادارة التدريب، لمعرفة ما إذا كانت انظمة وخطط التدريب قد حققت أهدافها، وتمر عملية التقويم بمراحل متسلسلة ومستمرة ومتراصة تشمل التخطيط، والاجراءات للحصول على المعلومات، وتوفير البيانات لإصدار الأحكام. فالتقويم عملية تشخيصية علاجية، شاملة تتضمن اصدار حكم، وفي ضوءه تتم عملية التطوير والتحسين، ويتم استنادا الى معايير محددة. (الغزوي، ٢٠٠٧، ١٩)

أنواع التقويم:

يصنف التقويم الى العديد من الأنواع بحسب نوعية وطبيعة الوسائل والأدوات التي يعتمد عليها، من اختبارات ومقاييس وغيرها، او بحسب توقيتته والذي يصنف الى ثلاثة أنواع:

١. **التقويم القبلي:** يعد تقويماً مبدئياً وتشخيصياً من حيث توقيتته ووظيفته، ويهدف الى التأكد من دقة وسلامة خطة البرنامج وقدرته على تحقيق الهدف، ومناسبة وسائل التقويم للهدف، ومدى تأثيرها في جودة النتائج والمخرجات. (Herman, 1987, 21)
٢. **التقويم البنائي:** يتم خلال تنفيذ البرنامج التدريب وبين خطواته واجراءاته ومراحله، ويهدف للتأكد من انه يسير وفقاً لما مخطط له، لتعزيز الجوانب الايجابية، وتلافي الجوانب السلبية، وتعديل المسار نحو تحقيق الأهداف المخططة .
٣. **التقويم البعدي:** يتم بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي أو الدورة التدريبية لتحديد نقطة النهاية التي وصلت اليها مخرجات الأداء، ومن ثم تحديد مدى تقدم المخرجات ومدى اقترابها أو ابتعادها عن حد الاتقان، ويهدف الى التأكد من تحقيق الأهداف التي وضع البرنامج من اجل تحقيقها. (اسماعيل، وصبري، ٢٠٠١، ٤٩)

طرائق التقويم:

تختلف أساليب تقييم الدورات التدريبية وفقاً للمعايير المستخدمة من قبل جهة التدريب ، والتي يتم على أساسها تحديد نوع البيانات التي سيتم جمعها وتحليلها، أو مدى المعرفة والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها المتدربون، لقياس مدى مساهمة برنامج التدريب في تحقيق أهداف المنظمة وفقاً للخطط الموضوعية، ولضمان تقدم خطة التدريب، والتي تتضمن تقييم الطريقة التي تم بها تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج، كفاءات المدربين وأساليب التدريب وتقييم فائدة البرامج التدريبية المنفذة والكشف عن الفجوات التي حدثت أثناء تنفيذ البرامج التدريبية. حقيقة أن الهدف من التدريب هو إعطاء

سلوك جديد وتحسين سلوك الأفراد في عملهم، وفي هذه الحالة، عملية تقييم فعالية التركيز التدريبي لما تعلمه المتدربون من المهارات وما تعلموه سلوك جديد. (نصر الله، ٢٢٦، ١٩٩٩)

يتم استخدام طرق متعددة لتقييم الدورات والبرامج التدريبية ، بما في ذلك الاختبار والملاحظة والمقابلة والحضور والاستبيان وتقارير تقييم الأداء وطرق وأساليب أخرى، وستتطرق الباحثة الى أكثر الطرائق شيوعاً في مجال التدريب المحلي:

الملاحظة:

تستخدم الملاحظة لدراسة السلوك باعتماد منهج علمي، ومعرفة واعية وفهم دقيق لظاهرة معينة، ويكون الملاحظ كمتفرج وفقاً لبطاقة معدة مسبقاً، ويسجل الملاحظات بنفسه.

(عبيدات وآخرون، ١٣٥، ١٩٩٨)

ويمكن بوساطة الملاحظة متابعة تطبيق البرنامج التدريبي، والمدرين عن طريق الحديث المباشر أو طريق الشكاوي التي يوجهها المتدربون الى ادارة الدورة. (السكرانة، ٢٠١١، ٢٣٧).

المقابلة:

تعد المقابلة استبياناً شفويّاً، تجمع بواسطتها معلومات وبيانات شفوية من المفحوصين، وتكتب الباحثة الاستجابة او يسجلها، والمقابلة عملية مواجهة شخصية بين المقوم وبين المتدرب، بهدف التعرف على مدى تلبية احتياجاته التدريبية، وينبغي ان تكون المقابلة مقننة ومعدة سلفاً، وتتضمن أسئلة تغطي فعاليات البرنامج التدريبي، والتأكد أنها تحقق الهدف، وان ينتبه القائم على المقابلة بعناية الى ما يدلي به المتدربين ولا يستنتج الاجابات، أو يحرفها، والا يملئ أفكاره على المفحوصين أو ينحاز لبعض الآراء. ومن مزايا المقابلة أنها تظهر شعور الأفراد بالمشكلات وأسبابها والحقائق المتعلقة بأرائهم كلها، وتمنح المتدربين فرصة كافية لإبداء آرائهم وتقديم المقترحات في حرية تامة، وتطبيق هذه الطريقة يواجه بعض الصعوبات منها كثرة أعداد المتدربين، وتتطلب وقتاً طويلاً، وربما يتولد إحساس بالحرج لدى المتدربين، وتحتاج الى أشخاص مدرّبين جيداً ومؤهلين على إجراء المقابلات.

(الخطيب، وأحمد، ٢٥٨، ٢٠٠١)

الاستبيان:

يعد الاستبيان اداة ملائمة للحصول على المعلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وف الغالب يكون الاستبيان مرتبطاً بسؤال مشكلة البحث، وتتفرع منه أسئلة أخرى، ويكون على شكلين مفتوح ومغلق. ويحتاج إعداداه الى مختصين، وتتكون الاستبانة من مجموعة من المحاور أو المجالات تشمل البرنامج التدريبي من ناحية الاهداف والمحتوى، بالمدرّبين. وتتفرع من المجالات او الجوانب عدة أسئلة أو استفسارات أو فقرات، ويطلب من المتدربين الاجابة عن الاسئلة أو الفقرات، وينبغي مراعاة عدة جوانب عند إعداد الاستبيان ومنها:

- إن تكون الأسئلة والفقرات واضحة لا لبس فيها.

- إن تكون الاجابات المطلوبة على هيئة اشارات يقوم المتدرب بوضعها في المكان المخصص لها حتى يسهل حصر التكرارات وتبويب البيانات
 - إن تكون الاسئلة بعيدة عن التعقيد ولا ترهق المتدرب عند الاجابة عنها.
 - إن تلبي الغرض الذي وضعت من أجله.
- ومن مزايا الاستبيان أنه يمكن ان يصل الى أكبر عدد من الأفراد في أقل وقت، وأقل جهد، وأقل التكاليف، ويقدم بيانات مركزة وواضحة. (الخطيب، وأحمد، ٢٠٠١، ٢٥٩).
- الاختبار:**

مجموعة من الأسئلة، وتعطى درجة او قيمة او رتبة ما للمفحوص، وتستخدم الاختبارات للكشف عن الفروق بين الأفراد، وفي تقويم انتاج العاملين في المجال التربوي، وتحديد جوانب القوة والضعف فيه. تعد طريقة الاختبار من طرائق تقويم الأداء ، وتستخدم لقياس مدى استيعاب المتدربين للمعلومات والخبرات والمهارات المتضمنة في محتوى المواضيع التدريبية، وتشخيص أوجه القصور، وتحديد هل المتدرب اجتاز الدورة بنجاح أو بعكسه، ويكون التقييم للمتدرب وليس للدورة، وتكون نتائجها سهلة المقارنة والتسجيل، وتوضع درجة دنيا للنجاح ودرجة عليا، وقد يكون الاختبار تحريرياً او الكترونياً، كما جرى في الدورات الأخيرة لإعداد وتأهيل المدرسين الجدد، وتعطي الاختبارات مؤشرات عامة ولا تعد نهائية في تقويم أداء المتدرب للعمل.(الخطيب، وأحمد، ٢٠٠١، ٢٥٨).

ثانياً: الدراسات السابقة:

اسم الباحث والبلد	هدف الدراسة	الأداة	المجتمع والعينة	النتائج والتوصيات
الرفاعي وأحمد ٢٠٠٣ الكويت	التعرف على تحديد وتوضيح نوعية الأنشطة التكوينية المستخدمة في المؤسسات الكويتية	استبانة مكونة من (٤٦) فقرة	(٨٠) متدرباً	ضعف في آلية تقييم البرامج التدريبية، ولا توجد مهمة محددة للتقييم ضمن مؤسسات التدريب، وأوصت الى وجوب تقييم البرامج التدريبية من جانب السلوك والنتائج بما يتناسب مع اهداف البرنامج التدريبي من جهة مسؤولية عن ذلك ومتابعة مدى الافادة منها في تطويره
العطوي ٢٠٠٧ السعودية	التعرف على طرق وأساليب التدريب واثرها على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المتدربين	استبانة مكونة من (٦٥) فقرة	(١٣٩) متدرباً	وتوصلت الدراسة الى مقبولية طرائق واساليب التدريب وفعاليتها، ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين لاكتساب المهارات والقدرات، ووضع معايير واضحة لاختيار الافراد للالتحاق بالدورات التدريبية ، والاهتمام بتقييم العملية التدريبية لتحقيق اهدافها. وتحسين البنية الاساسية للتدريب واختيار المدربين

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي باعتباره المنهج العلمي الذي يتلاءم مع طبيعة البحث الذي يهدف إلى تقويم برنامج إعداد المدرسين الجدد من وجهة نظر المتدربين، التي أمدتها (٣٠) يوماً لكل دورة باستخدام استبانة صممت لجمع البيانات، وتم تطبيق الاستبانة على المتدربين.

مجتمع البحث والعينة:

بلغ عدد الدورات التدريبية (١٥) دورة تدريبية أقامها معهد التدريب والتطوير التربوي، لإعداد المدرسين الجدد، موزعين على المديرية العامة للتربية في المحافظات عدا إقليم كردستان، وبلغ عدد المتدربين المشاركين فيها (٢٥٦٠) متدرباً.

تم اختيار دورتين تدريبيتين بصورة عشوائية، والمقامة في محافظتي الانبار والبصرة، وبلغ عدد المتدربين المشاركين فيها (٢٦٤) متدرباً ومتدربة، وتمثل العينة ما نسبته (١٠ %) تقريباً من المجتمع الأصلي، وهذه الأعداد والنسبة تعد كافية ومعبرة لتمثيل المجتمع الأصلي، وبذلك يمكن التعويل على نتائجها. (عبيدات، وعبد الرحمن، وكايد، ١٩٩٨، ٢٢٧).

أداة البحث :

استعملت الاستبانة لجمع البيانات وهي أداة صالحة لاستطلاع آراء المتدربين حول تقويم الدورات التدريبية والبرنامج التدريب، إذ توفر معلومات وافية وموضوعية، وبأقصر وقت، وأكثر تقنياً، ويسهل الاجابة على أسئلتها، وكذلك تفريغ المعلومات وتحليلها. (ملحم، ٢٠٠٢، ٢٩٦).

تم صوغ فقرات الاستبانة بصورتها الأولية وتبويبها، وتضمنت (٣٧) فقرة موزعة على خمسة محاور رئيسة، فضلاً عن سؤال عام عن الدورة من خلال مراجعة الدراسات السابقة، ومقابلة بعض المتخصصين في المجال التربوي، والاطلاع على بعض المصادر والادب التربوي ذات العلاقة بالبرامج التدريبية، ومن خبرة الباحثة في المجال التربوي والتدريبي. وطبقت الباحثة الخصائص السايكومترية للاستبانة التي تشمل الصدق والثبات.

الصدق:

اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري وصدق المحتوى، ويتحقق ذلك بعرض الاستبانة على (١٠) محكمين، من اجل بيان مدى ملاءمتها وتمثيل الفقرات لمجالاتها، وابداء الملاحظات عنها، وأعدت الباحثة موافقة المحكمين بنسبة (٨٠ %) على كل فقرة من فقرات الاستبانة دالة على صدق الفقرة. وابدى المحكمين جميعاً موافقتهم على الاستبانة، بعد حذف فقرتين، وعدلت صوغ بعض الفقرات لغوياً والابقاء على المعنى الحقيقي للفقرات، وأصبح عدد فقرات الاستبانة (٣٥) فقرة، فضلاً عن سؤال عام عن الدورة التدريبية، كما موضح في الجدول (١)، وبذلك اصبحت الأداة صادقة. ملحق (٢)

الجدول (١)

مجالات وعدد فقرات الاستبانة

رقم المحور	اسم المحور	عدد الفقرات
الأول	أهداف ومحتوى البرنامج	٩
الثاني	المدرّب	٧
الثالث	التنظيم والادارة	٧
الرابع	التقويم	٥
الخامس	المتدرب	٧
المجموع	٥	٣٥
	سؤال عام	١

اعتمدت الباحثة تدرج (ليكرت) الخماسي لاستجابة المتدرب: بدرجة كبيرة جداً وبتقدير جيد جداً واعطائه درجة (٥)، وبدرجة كبيرة وبتقدير جيد واعطائه درجة (٤)، وبدرجة متوسطة وبتقدير متوسط واعطائه درجة (٣)، وبدرجة مقبولة وبتقدير متوسط واعطائه درجة (٢)، وبدرجة ضعيفة وبتقدير ضعيف واعطائه درجة (١).

الثبات:

طبقت الاستبانة على عينة (غير عينة البحث) حجمها (٢٠) مشرفاً ومشرفة (تحت التأهيل)، وبعد اسبوعين أعيد تطبيق الاستبانة على العينة نفسها، ثم تم احتساب العلاقة بين التطبيقين باستعمال معادلة ارتباط بيرسون، وبموجب ذلك استخرج معامل الثبات، وبلغ (٠,٨٧). ويذكر (Foran) ان معامل الثبات الجيد يزيد على (٠,٧٠). (Foran, 1961,85).

تطبيق الأداة:

وضعت الباحثة تعليمات لكيفية الاجابة عن فقرات الاستبانة، وعدم الحاجة لذكر اسم المتدرب، ووزعت الاستبانة الى المتدربين عند نهاية الدورة التدريبية. الوسائل الإحصائية: تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية spss.

عرض النتائج وتفسيرها

اعتمدت الباحثة الوسط المرجح والوزن المئوي لتقدير اجابات المتدربين على كل فقرة من فقرات الاستبانة، والوسط الحسابي للأوزان المئوية، ومجالات الاستبانة وفقراتها معاً، ملحق (٣) ولغرض تحليل المحاور والفقرات اعتماداً على اوزانها المئوية تم تصنيف الأوزان المئوية الى خمسة فئات بحسب تدرج ليكرت كالآتي: تقدير (جيد جداً) للمحاور والفقرات التي حصلت على وزن مئوي من (٨٠ - ٨٩)، و(جيد) للمحاور والفقرات التي حصلت على وزن مئوي من (٧٠-٧٩)، و (متوسط) للمحاور والفقرات التي حصلت على وزن مئوي من (٦٠ - ٦٩)، و(مقبول) للمحاور والفقرات التي حصلت على

وزن مؤوي من (٥٠-٥٩)، وضعيف للمحاور والفقرات التي حصلت على وزن مؤوي من (٤٠-٤٩)، وكما في جدول (٣)

جدول (٣)

يبين فئات الأوزان المؤوية وتقديرها والمحاور والفقرات التابعة لها

فئات الأوزان المؤوية	التقدير	المحاور	الفقرات
٨٩ - ٨٠	جيد جدا		فقرتان: ٣٠، ٢٩
٧٩ - ٧٠	جيد	الخامس، الأول	الفقرات: ٢٧، ٥، ١٠، ٣٢، ٣٤، ٢٨، ٣٣، ٢٢، ٣٥، ١٨، ١، ٣، ١٧، ٧، ١١، ٢٦، ١٥، ٢٣، ١٦، ١٢، ٩، ٦، ٤، ٢، ٣١
٦٩ - ٦٠	متوسط		ثلاث فقرات: ٢٠، ١٣، ٢٤
٥٩ - ٥٠	مقبول	الرابع، الثاني، الثالث	ثلاث فقرات: ٨، ٣٠، ١٤
٤٩ - ٤٠	ضعيف		فقرتان: ١٩، ٢١

وتم ترتيب المحاور تنازليا بحسب الأوزان المؤوية، وكما في جدول (٤).

المرتبة	رقم المحور	اسم المحور	الوزن المؤوي
١	الخامس	المتدرب	٧٦،١٤
٢	الأول	أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي	٧١،٨٣
٣	الرابع	التقويم	٦٨،٦١
٤	الثاني	المدرب	٦٨،١١
٥	الثالث	التنظيم والادارة	٦٤،٦٤
		الوسط الحسابي	٦٩،٨٧

ومن دراسة الجدول (٤) أعلاه يتبين ان المحور الخامس احتل المرتبة الأولى بوزن مؤوي مقداره (٧٦،١٤) وبتقدير جيد، وجاء المحور الأول بالمرتبة الثانية بوزن مؤوي مقداره (٧١،٨٣) وبتقدير جيد، وجاء المحور الرابع بالمرتبة الثالثة بوزن مؤوي مقداره (٦٨،٦١)، وبتقدير متوسط، وجاء المحور الثاني بالمرتبة الرابعة بوزن مؤوي مقداره (٦٨،١١) وبتقدير متوسط، وجاء المحور الثالث بالمرتبة الخامسة والأخيرة بوزن مؤوي مقداره (٦٤،٦٤) وبتقدير متوسط. وللإجابة عن تساؤلات وأهداف البحث، تعرض الباحثة النتائج بحسب تسلسل الأهداف ومحاور الدراسة وكما يلي:

الهدف الأول: ما آراء المتدربين بأهداف ومحتوى البرنامج التدريبي ؟

تشير النتائج الخاصة بالمحور الأول (اهداف ومحتوى البرنامج التدريبي)، والمتعلق بالهدف الأول للبحث (ما آراء المتدربين بأهداف ومحتوى البرنامج التدريبي؟)، فقد جاء بالمرتبة الثانية بحسب الأوزان المؤوية لكل مجال، الذي بلغ (٧١،٨٣) وبتقدير جيد، وحصلت الفقرات: ١، ٣، ٥، ٤، ٩، ٧ على تقدير جيد. والفقرة (٨) على تقدير مقبول. ملحق (٣).

وقد يعود ذلك الى توزيع المادة التدريبية في بداية الدورة وارتباطها بعمل المتدربين المستقبلي وتوضيح أهدافها، وإطلاع المتدربين عليها، وارتباط تلك الأهداف بالمحتوى وتنوعها. كما في جدول (٥)

جدول (٥)

يوضح فقرات المحور الأول والوسط المرجح والوزن المئوي والتقدير للمحور ولكل فقرة من فقرات المحور

التقدير	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات					ت
			المحور الأول: أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي					
جيد	٧٨,٨٠	٣,٩٤	١٣	٢٢	٧٠	٨٥	٧٤	٣
جيد	٧٧,٨٠	٣,٨٩	١٤	١٩	٧٣	٨٦	٧٢	١
جيد	٧٤,٧٠	٣,٧٣	١١	١٦	٥٩	٧٠	١٠٨	٥
جيد	٧٣,٨٦	٣,٦٩	١٢	١٢	٩٣	٨٠	٦٧	٢
جيد	٧٣,٣٣	٣,٦٧	١٥	١٨	٧٠	٨٠	٨١	٤
جيد	٧٣,٣٣	٣,٦٧	١٣	٢١	٧٩	٧٩	٧٢	٦
جيد	٧٣,٣٣	٣,٦٧	١٧	١٩	٨٨	٨٣	٥٧	٩
جيد	٧٠,٩١	٣,٥٤	٨٢	٧٥	٣٣	٣٦	٣٨	٧
مقبول	٥٠,٣٨	٢,٥٢	٢٠	٢٤	٦٣	٧٤	٨٣	٨
جيد	٧١,٨٣		الوسط الحسابي					

الهدف الثاني: ما آراء المتدربين بالمدرسين؟

تشير النتائج الخاصة بالمحور الثاني (المدرّب)، والمتعلقة بالهدف الثاني للبحث (ما آراء المتدربين بالمدرسين؟)، فقد جاء بالمرتبة الرابعة بحسب الأوزان المئوية لكل مجال، الذي بلغ متوسط وزنه المئوي (٧١,٨٣) وبتقدير متوسط. وحصلت الفقرات (١١، ١٥، ١٦، ١٠، ١٢)، على تقدير جيد على التوالي، والفقرة (١٣) على تقدير متوسط، والفقرة (١٤) على تقدير مقبول، وقد يعود ذلك الى ان المدرسين كانوا ملمين بأهداف البرنامج التدريبي والمادة العلمية، وحسن تواصلهم مع المتدربين واحترامهم لآراء المتدربين، واستخدامهم طرائق تدريب متنوعة تراعي الفروق الفردية للمتدربين وتثير انتباههم، واستثمارهم للوقت بالشكل الجيد، وتنقصهم استعمال تقنيات تعليمية حديثة. كما في جدول (٦).

جدول (٦)

يوضح فقرات المحور الثاني والوسط المرجح والوزن المئوي والتقدير للمحور ولكل فقرة من فقرات المحور

التقدير	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات						ت
									المحور الثاني: المدرب
جيد	٧٤,٩٢	٣,٧٥	١٦	٢٤	٦٠	٧٥	٨٩	١٠	ملم بأهداف البرنامج التدريبي والمادة العلمية.
جيد	٧٣,٢٦	٣,٦٦	٢٢	٣٣	٥٥	٨٥	٦٩	١٢	يتواصل مع المتدربين ويشجعهم على طرح آرائهم ومقترحاتهم ويحترمها.
جيد	٧٢,٩٥	٣,٦٥	١٠	٢٥	٨٥	٦٨	٧٦	١٦	لكل مادة أو موضوع تدريبي مدرب متخصص.
جيد	٧١,٧٤	٣,٥٩	٥١	٦٥	٥١	٤٥	٦٢	١٥	ينوع بطرائق التدريب.
جيد	٧١,٠٦	٣,٥٥	٦٨	٧٣	٦٣	٣٧	٢٣	١١	يدير الجلسة التدريبية وينظم الوقت وستثمره.
متوسط	٦٢,٤٢	٣,١٢	٢٣	٣٤	٥١	٧٧	٧٩	١٣	ينوع في الأنشطة والتمارين.
مقبول	٥٠,٤٥	٢,٥٢	١٥	١٨	٨٢	٧٩	٧٠	١٤	يستعمل تقنيات تعليمية حديثة ومتنوعة.
متوسط	٦٤,٦٤		الوسط الحسابي						

الهدف الثالث: ما آراء المتدربين بتنظيم الدورة وإدارتها؟

تشير النتائج الخاصة بالمحور الثالث (بتنظيم الدورة وإدارتها)، والمتعلقة بالهدف الثالث للبحث (ما آراء المتدربين بتنظيم الدورة وإدارتها؟)، فقد جاء بالمرتبة الرابعة بحسب الأوزان المئوية لكل مجال، الذي بلغ متوسط وزنه المئوي (٦٤,٦٤) وبتقدير متوسط. وحصلت الفقرات (٢٢، ١٨، ٢٣، ١٧) على تقدير جيد على التوالي، والفقرة (٢٠) على تقدير متوسط، والفقرتان (٢١، ١٩) على تقدير ضعيف، وقد يعود ذلك الى حسن استقبال المتدربين والترحيب بهم والتعامل معهم بشكل لائق ومحترم. وان المدربين كانوا ملمون بأهداف البرنامج التدريبي والمادة العلمية، وحسن تواصلهم مع المتدربين واحترامهم لآراء المتدربين، وسهولة الوصول لموقع التدريب وتوفر موقف مخصص لعجلات المتدربين، وتوفير نوعية خدمات ضيافة وفترات استراحة تتخلل الجلسات التدريبية، فضلا عن علم المتدربين المسبق بوقت الدورة ، مع وجود نقاط ضعف في الاتفاق على ضوابط سلوك الجلسات التدريبية، وقلة الاجهزة والتقنيات التدريبية ومستلزمات التدريب. كما في جدول (٧).

جدول (٧)

يوضح فقرات المحور الثالث والوسط المرجح والوزن المئوي والتقدير للمحور ولكل فقرة من فقرات المحور

التقدير	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات					ت	
								المحور الثالث: التنظيم والإدارة.	
جيد	٧٧,٢٧	٣,٨٦	٢٠	٢٥	٩٣	٥٢	٧٤	١٨	طريقة استقبال المتدربين والترحيب بهم بشكل لائق ومحترم.
جيد	٧٦,٦٧	٣,٨٣	٢٨	٢٤	٧٥	٦٢	٧٥	٢٢	سهولة وصول المتدربين لموقع التدريب.
جيد	٧٢,٣٥	٣,٦٢	١٢	٢٣	٥٧	٧٨	٩٤	٢٣	نوعية خدمات الضيافة وفترات الاستراحة.
جيد	٧٠,٢٣	٣,٥١	٣٥	٥٢	٦٣	٦٥	٤٩	١٧	إعطاء اشعار مسبق عن طبيعة البرنامج التدريبي.
متوسط	٦٨,١٩	٣,٤١	١٩	٤٣	٧٣	٦٩	٦٠	٢٠	ملائمة القاعات وتأثيراتها وسعتها بما يتناسب مع أعداد المتدربين، وتنفيذ الأنشطة.
ضعيف	٤٤,٣٩	٢,٢٢	١٢	١٦	٧١	٧٥	٩٠	١٩	صيغت ضوابط السلوك بالاتفاق مع المتدربين في بداية البرنامج.
ضعيف	٤٣,٤١	٢,١٧	١٤	٢٤	٥٣	٨٦	٨٧	٢١	توفر أجهزة وتقنيات ومستلزمات مناسبة في التدريب.
متوسط	٦٤,٦٤								الوسط الحسابي

الهدف الرابع: ما آراء المتدربين بأساليب التقييم؟

تشير النتائج الخاصة بالمحور الرابع (التقييم)، والمتعلقة بالهدف الرابع للبحث (ما آراء المتدربين بأساليب التقييم؟)، فقد جاء بالمرتبة الثالثة اذ بلغ متوسط وزنه المئوي (٦٨,٦١) وبتقدير متوسط. وحصلت الفقرات (٢٦، ٢٧، ٢٨) على تقدير جيد على التوالي، والفقرة (٢٤) على تقدير متوسط، والفقرة (٢٥) على تقدير مقبول، وقد يعود ذلك الى اعتماد طرائق وأساليب تقييم متنوعة وملائمة لمستوى المتدربين، وملائمة مع أهداف البرنامج التدريبي، واستعمال مشروعات تخرج (البحوث) في تقييم المتدربين، ولكن اشراك المتدربين في تقييم أنفسهم لم يرتق لإشباع احتياجاتهم التدريبية. كما في جدول (٨).

جدول (٨)

يوضح فقرات المحور الرابع والوسط المرجح والوزن المئوي والتقدير للمحور ولكل فقرة من فقرات المحور

التقدير	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات					ت
			المحور الرابع: التقويم					
جيد	٧٦,٢١	٣,٨١	٢٦	٤٠	٦٢	٧٠	٦٦	٢٨
جيد	٧٤,١٧	٣,٧١	٦٤	٧٥	٥١	٣٧	٣٧	٢٧
جيد	٧١,٢٩	٣,٥٦	٢٤	٢٦	٧١	٦٣	٨٠	٢٦
جيد	٦٨,٣٣	٣,٤٢	١٩	٢٤	٥٩	٧٥	٨٧	٢٤
مقبول	٥٣,٠٣	٢,٦٥	١٥	٢٣	٥٤	٧٧	٩٥	٢٥
متوسط	٦٨,٦١		الوسط الحسابي					

الهدف الخامس: ما آراء المتدرب نْ بأنفسهم؟

تشير النتائج الخاصة بالمحور الخامس (المتدرب)، والمتعلقة بالهدف الخامس للبحث (ما آراء المتدربين بأنفسهم؟)، فقد جاء بالمرتبة الأولى إذ بلغ متوسط وزنه المئوي (٧٦,١٤) وبتقدير جيد. وحصلت الفقرات جميعها على تقدير جيد، وقد يعود ذلك الى المشاركة الفعالة للمتدربين في فعاليات الدورة التدريبية، وحضور الجلسات التدريبية، وتلبية احتياجاتهم التدريبية، واثر البرنامج التدريبي في تحسين اتجاهات المتدربين نحو مهنة الاشراف، ورغبتهم في العمل الاشرافي، وربما يعود ذلك لتحيز المتدربين لأنفسهم. كما في جدول (٩).

جدول (٩)

يوضح فقرات المحور الخامس والوسط المرجح والوزن المئوي والتقدير للمحور ولكل فقرة من فقرات المحور

التقدير	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات					ت	
								المحور الخامس: المتدرب	
جيد جدا	٨٣,٢٦	٤,٦٦	٦	٧	٦٣	٨٣	١٠٥	٣٠	مستوى مشاركتك عمليا في الأنشطة التدريبية.
جيد جدا	٨٠,٧٦	٤,٠٤	٢٤	٤٢	٥٣	٦٧	٧٨	٢٩	مستوى حضورك لجلسات التدريب .
جيد	٧٧,٢٠	٣,٨٦	١٨	٢٦	٦٦	٧٢	٨٤	٣٥	اتاح لك البرنامج التدريبي فرصة لتبادل الخبرات والمعارف مع الاخرين.
جيد	٧٦,٦٧	٣,٨٣	١٨	٢٧	٥٦	٧١	٩٤	٣٣	ساهم البرنامج التدريبي في تلبية احتياجاتك التدريبية.
جيد	٧٥,٨٣	٣,٧٩	٩	٢٥	٦٤	٧٩	٨٩	٣٤	ساعد البرنامج التدريبي على التعرف التشريعات والقوانين الادارية.
جيد	٧٥,٣٠	٣,٧٧	١٢	٢٧	٦٣	٧٤	٩٠	٣٢	ساعد البرنامج التدريبي في تحسين اتجاهاتك نحو مهنة الاشراف التربوي.
جيد	٧٣,٩٤	٣,٧٠	١٠	٢٠	٦٧	٧٧	٩٢	٣١	ساعد البرنامج التدريبي على تطوير مهاراتك المهنية والتعاونية.
جيد	٧٦,١٤		الوسط الحسابي						

الهدف السادس: ما آراء المتدربين بالدورة التدريبية بصورة عامة؟

وجه سؤال عام مكتوب للمتدربين (ما تقييمك للدورة بشكل عام؟)، والمتعلق بالهدف السادس للبحث(ما آراء المتدربين بالدورة التدريبية بصورة عامة؟)، أشارت النتيجة الى حصوله على تقدير جيد، وبلغ وزنه المئوي (٧٦,٧٤). مما يدل على رضا المتدربين عن الدورات التدريبية وأنها حققت أهدافها. كما في جدول (١٠).

جدول (١٠)

يوضح فقرة السؤال العام والموجه للمتدربين والوسط المرجح والوزن المئوي والتقدير

التقدير	الوزن المئوي	الوسط المرجح	سؤال عام					
جيد	٧٦,٧٤	٣,٨٤	١٠	٢١	٦٩	٧٦	٩٠	ما تقييمك للدورة بشكل عام؟

نتيجة لتحليل محاور الاستبانة والفقرات المتضمنة فيها بحسب الأوزان المئوية الى خمسة فئات، جاء تقدير المحور الخامس والأول (جيد) على التوالي، والمحور الرابع والثاني والثالث بتقدير (متوسط) على التوالي.

اما الفقرات التي حصلت على تقدير (جيد جدا) فهي (٣٠،٢٩)، والفقرات التي كان تقديرها (جيد) فهي (٣)، (١، ١٨، ٣٥، ٢٢، ٣٣، ٢٨، ٣٤، ١٠، ٣٢، ٥، ٢٧، ٣١، ٢، ٤، ٦، ٩، ١٢، ١٦، ٢٣، ١٥، ٢٦، ١١، ٧، ١٧)، على التوالي، والفقرات التي كان تقديرها (متوسط) فهي (٢٠،١٣) على التوالي وحصلت الفقرات (٢٥، ١٤، ٨) على تقدير (مقبول) على التوالي، والفقرات التي كان تقديرها (ضعيف) فهي (٢١، ١٩) على التوالي. كما موضح في جدول (٣).

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات:

- أثبتت الدورات التدريبية لإعداد المدرسين الجدد فاعليتها بدرجة جيدة في محور أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي والمتدرب .
- كان تقدير المتدربين لمحور المدرب والتنظيم والادارة والتقييم متوسط.
- هناك مقبولية وضعف في بعض الفقرات من وجهة نظر المتدربين.

التوصيات:

- ضرورة تقويم الدورات التدريبية التأهيلية لإعداد المدرسين الجدد بصورة مستمرة، لتشخيص جوانب القوة والضعف.
- تحديد أهداف الدورة واعلام المتدربين بها في بداية الدورة وتوزيعها عليهم مكتوبة.
- وضع معايير واضحة لاختيار المدرسين لما له الأثر في انجاح البرنامج التدريبي.
- وضع معايير واضحة لاختيار المواضيع التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية.
- زيادة مدة الدورة التدريبية.
- تحديد مؤسسة أكاديمية مسؤولة عن تأهيل المدرسين الجدد.
- تنوع طرائق واساليب التدريب بما يتوافق مع متطلبات العصر.

المقترحات:

- دراسة لتقويم الدورات التدريبية ما بعد انتهائاً ميدانياً من ناحية العائد المادي والتربوي.
- بحوث مماثلة للبحث الحال ولكن لبرامج مختلفة أخرى.
- أثر البرامج التدريبية في أداء المتدربين بعد الانتهاء من الدورات التدريبية.

Arab and foreign sources

First: Arab Sources:

1. Ismail, Yusef Maher, and Sabri Muhammad Al-Rafi'i, 2001, Educational Calendar, 2/2, Al-Rashed Library, Riyadh.
2. Al-Bishi, Muhammad Nasser, 2009, Entries and Methods of Measuring the Impact of Training, a working paper presented to the International Conference on Administrative Development, Towards Distinguished Performance in the Governmental Sector, held in Riyadh for the period from (1-4) November 2002.
3. Al-Tilbani, Nihayat Abdul Hadi, Ramiz Azm Badir, and Ayman Abdulrahman Al-Masdar, 2011, The Reality of the Process of Evaluating Training Programs in Local Authorities in the Southern Governorates, Al-Azhar University Journal, Human Sciences Series, Volume (13), Issue 1, Gaza.
4. Jasim, Ahmad Idan, 2012, Evaluating the Credibility of the Training Programs Implemented by Measuring Their Outputs, A theoretical framework, Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume (4), Issue (4), Ramadi.
5. Al-Hariri, Rafidah, 2010, Preparation of Administrative Leaderships for Future Schools in the Light of Total Quality, T / 2, Dar Al Fikr Publishers and Distributors, Amman.
6. Hassan, Hana Abdul-Karim, and Abdul-Rasoul Mazhar Rasul, 2010, Evaluation of the Training Subject Objectives for Preparation Courses for Educational Supervisors and New Specialists, Issue 2, Journal of Educational Studies, Center for Educational Research and Studies / Ministry of Education, Baghdad.
7. Hassanein, Hussein Muhammad, 2002, Methods of Training, T / 2, Majdalawi for Publishing and Distribution, Amman.
8. Hammad, Iyad, 2009, Human Resources Training and Development, an unpublished master's thesis, Damascus University, Faculty of Economics, Damascus.
9. Al-Hamid, Majid Hamad Ibrahim, 2007, The Effectiveness of the Educational Supervision Program in Art Education from the Teachers' Point of View, Unpublished Master Thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh.
10. Al-Khatib, Radah, and Ahmed Al-Khatib, 2001, Training, Inputs, Operations, Outputs, for University Studies, Publishing and Distribution, Irbid.
11. Al-Khatib, Radah, and Muhammad Al-Khatib, 2006, Effective Training, The Modern World of Books for Publishing and Distribution, Amman.
12. Al-Rifai, Hashem, and Ahmed Al-Athari, 2003, Evaluation of Training between Theory and Practice, The Future of Arab Education, The Arab Center for Education and Development, Volume (9), Issue (29), Al-Hadath Whole Office, Cairo.
13. Saed, Sharif Ghanem, and Sultan Hunayn Issa, 1992, Contemporary Trends in In-Service Training, Dar Al-Uloom for Printing and Publishing, Riyadh.
14. Al-Sakarneh, Bilal Khalaf, 2011, Training Bags, T / 1, Al-Masirah House for Publishing and Distribution, Amman.
15. Al-Shehri, Khaled Muhammad, 2015, Renewal of Educational Supervision, The National Publishing Library, 1st Edition, Dammam.
16. Ayesha, Ahmad Jamil, 2011, Applications in Educational Supervision, Dar Al Masirah, Amman.
17. Obaidat, Thouqan, and Suhaila Abu Al-Samid, 2014, Teaching Strategies in the Twenty-first Century, a Teacher's Guide and the Educational Supervisor, and a Guide to Practical Education for Teacher Students, Dar Al-Fikr Publishers and Distributors, Amman
18. Obaidat, Thouqan, Abdul Rahman Adas, and Kayed Abdel Haq, 1998, Scientific Research, Its Concept, Tools and Methods, Edition 6, Dar Al Fikr for Printing, Publishing and Distribution, Amman.
19. Adas, Abdul-Rahman and Yusef Qatami, 2005, Educational Psychology, Theory and Basic Practice, 2/2, Dar Al-Fikr, Amman.

20. Al-Azzawi, Rahim Yunus Karrow, 2007, Measurement and Evaluation in the Teaching Process, First Edition, Tigris Publishers and Distributors, Baghdad.
21. Al-Atwi, Saleh, 2007, The Effect of Training Methods on Effectiveness of Training Programs in the General Organization for Technical Education and Vocational Training in the Kingdom of Saudi Arabia (field study), unpublished Master Thesis, Mutah University, Karak.
22. Al-Afoun, Nadia Hussein, and Hussein Salem Makawon, 2013, Training of Science Teachers Wafa for Constructivist Theory, T / 1, Safa House for Publishing and Distribution, Amman.
23. Ali, Muhammad Al-Sayed, 2011, recent trends and applications in curricula and teaching methods, i / 1, Dar Al-Masirah for publishing, distribution and printing, Amman.
24. Odeh, Ahmad Suleiman, 1998, Measurement and Evaluation in the Teaching Process, ed / 2, The National Press, Amman.
25. Al-Qudah, Bassam Muhammad, and others, 2014, Introduction to Modern Educational Curricula, Its Concepts, Elements, and Operations, T / 1, Wael House for Publishing and Distribution, A
26. Al-Kubaisi, Elham Majeed, 2016, The Educational Supervisor, Its Characteristics and Characteristics, T / 1, Tigris Library for Printing, Publishing and Distribution, Baghdad.
27. Project to promote the Arab teacher, 2011, the reality of the teacher in Egypt, a case study and a working paper submitted by a team from the Ministry of Education, Cairo.
28. Al-Mofidi, Hassan Muhammad, 2001, Towards Better Educational Supervision, The Anglo-Egyptian Library, Cairo.
29. McCawn, Hussein Salem, the effectiveness of a training program for science teachers according to constructivism theory to improve their teaching performance and the development of science processes and its relationship to the achievement of their students, unpublished PhD thesis, College of Education for Pure Sciences / Ibn Al Haytham, University of Baghdad.
30. Melhem, Sam Muhammad, 2000, Curricula in Education and Psychology, T / 2, Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
31. Al-Najjar, Farid, 1998, Personnel Management and Human Resources Development, University Youth Foundation for Publishing, Cairo.
32. Nasrallah, Hanna, 1999, Human Resources Management, Al-Aql Publishing House, Amman.
33. Al-Hiti, Khaled Abdel-Rahim Matar, 1999, Human Resources Management, a strategic approach, Al-Hamid House for Publishing and Distribution, Amman.mman.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Daresh Johan C, 1998, Preparation Programs In supervision, Hand Book of Research on School Supervision Edited by Firth G. and pajak E. Simon and Schuster Macmillan, New york.
2. Faran, J. G. 1961, Antaeon Method Measuring Reliability Journal of Educational Psychology, Vol. 1, No.4.
3. Herman Birnbrauer, 1987, Evolution Techniques that Work's, Training and Development Journal, Vol. 14, No. 7.
4. Joanne E. Cooper & Louise Pagotto (2003), Developing community college faculty as Leaders, New Direction for community college, No.123.
5. Ross L. Negaley & Dean N. Evans, 1980, Hand book for Effective Supervision of Instruction. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
6. Thomas, J. Sergiovanni & Robert, J. Sturatt, 1983, Supervision: Human Perspectives, 3therd, (New York: Macraw-Hill com).

الملاحق:

ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين

ت	الاسم واللقب العلمي	التخصص الدقيق	مكان العمل
١	أ.د داود عبدالسلام صبري	طرائق تدريس عامة	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٢	أ.د رحيم علي صالح	طرائق تدريس اللغة العربية	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٣	أ.د رقية عبدالائمة	طرائق تدريس اللغة العربية	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٤	أ.د سعد علي زاير	طرائق تدريس اللغة العربية	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٥	أ.د صفاء طارق حبيب	قياس وتقييم	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٦	أ.د ضياء عبدالله التميمي	طرائق تدريس اللغة العربية	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٧	أ.م.د. علي عطيه عذاب	طرائق تدريس التاريخ	مركز البحوث والدراسات التربوية
٨	أ.م.د. يوسف يعقوب	طرائق التدريس العامة	جامعة بغداد / الكلية التربوية ابن رشد
٩	م.د. بشرى عبدالكاظم عبيد	فلسفة تربوية	مركز البحوث والدراسات التربوية
١٠	م.د. وسام توفيق المشهداني	علم نفس تربوي	المركز الوطني للمناهج

ملحق (٢)

استبانة تقويم برنامج إعداد المدرسين الجدد من وجهة نظر المتدربين.

عزيزتي المتدربة/ عزيزي المتدرب.

يرجى ملاً الاستبانة الخاصة بتقويم الدورة التدريبية، وذلك بوضع علامة (√) في المكان الذي يعبر عن رأيك، ويمكنك إضافة تعليقك على أي فقرة من الفقرات، وان مقترحاتكم ستساعد في تطوير برامج التدريب المستقبلية، علماً أن الاستبانة لأغراض البحث العلمي فقط وتكون المعلومات سرية.

ت	الفقرات	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	مقبول
المحور الأول: اهداف ومحتوى البرنامج التدريبي						
١.	توضيح أهداف الدورة في بداية الدورة.					
٢.	تنوع الأهداف وارتباطها بالمحتوى .					
٣.	توزيع المادة التدريبية في بداية الدورة.					
٤.	مناسبة المواد التدريبية بالعمل الاشرافي.					
٥.	تنظيم المادة التدريبية وعرضها بشكل منطقي ومتربط.					
٦.	جودة المادة العلمية ودقتها علميا وتربويا.					
٧.	يتناسب محتوى البرنامج التدريبي مع الزمن المخصص له.					
٨.	تناسب الجانب النظري مع الجانب العملي التطبيقي.					
٩.	مساعدة البرنامج على تطوير قدرات المتدربين					
المحور الثاني: المدرب						
١٠.	يلم بأهداف البرنامج التدريبي والمادة العلمية.					
١١.	يدير الجلسة التدريبية وينظم الوقت ويستثمره.					
١٢.	يتواصل مع المتدربين ويشجعهم على طرح آرائهم ومقترحاتهم ويحترمها.					
١٣.	ينوع في الانشطة والتمارين.					
١٤.	يستعمل تقنيات تعليمية حديثة ومتنوعة.					
١٥.	ينوع بطرائق التدريب.					
١٦.	لكل مادة أو موضوع تدريبي مدرب متخصص.					
المحور الثالث: التنظيم والادارة.						
١٧.	اعطاء اشعارا مسبق عن طبيعة البرنامج التدريبي.					
١٨.	طريقة استقبال المتدربين والترحيب بهم بشكل لائق ومحترم.					
١٩.	صيغت ضوابط السلوك بالاتفاق مع المتدربين في بداية البرنامج.					
٢٠.	ملائمة القاعات وتأثيرها وسعتها بما يتناسب مع أعداد المتدربين، وتنفيذ الانشطة.					
٢١.	توفر اجهزة وتقنيات ومستلزمات مناسبة في التدريب.					
٢٢.	سهولة وصول المتدربين لموقع التدريب.					
٢٣.	نوعية خدمات الضيافة وفترات الاستراحة.					
المحور الثالث: التقويم.						
٢٤.	تنوع أساليب التقويم.					
٢٥.	يُسهم المتدربون في تقييم انفسهم.					
٢٦.	اساليب التقويم متلائمة مع اهداف البرنامج.					

					٢٧. أساليب التقييم ملائمة لمستوى المتدربين.
					٢٨. اعتماد مشروعات تخرج (البحوث) في تقييم المتدربين.
المحور الخامس: المتدرب					
					٢٩. مستوى حضورك لجلسات التدريب .
					٣٠. مستوى مشاركتك عمليا في الأنشطة التدريبية.
					٣١. ساعد البرنامج التدريبي على تطوير مهاراتك المهنية والتعاونية.
					٣٢. ساعد البرنامج التدريبي في تحسين اتجاهاتك نحو مهنة الاشراف التربوي.
					٣٣. ساهم البرنامج التدريبي في تلبية احتياجاتك التدريبية.
					٣٤. ساعد البرنامج التدريبي على التعرف التشريعات والقوانين الادارية.
					٣٥. اتاح البرنامج التدريبي الفرصة لتبادل الخبرات والمعارف مع الاخرين.
ما تقييمك للدورة بشكل عام؟					