

Measuring the Level of Trainees' Satisfaction with the Training Programs Implemented by Nizwa Educational Training Center According to the Hammond Model from their Point of View

Mr. Hamed Muslem Said Alkhusaibi*¹, Dr. Ibrahim Said Humaid Alwahaibi²

1Researcher, Ministry of Education, Oman

2 Assistant Professor, psychology, A'SHARQIYAH UNIVERSITY, Ibra, Oman

Orcid No: 0009-0000-0027-427X

Orcid No:0000-0001-5911-7762

Email: 2213887@asu.edu.om

Email: ibrahim.alwahaibi@asu.edu.om

Received:

7/10/2023

Revised:

7/10/2023

Accepted:

23/01/2024

*Corresponding Author:
2213887@asu.edu.om

Citation: Alkhusaibi, H. M. S., & Alwahaibi, I. S. H. Measuring the Level of Trainees' Satisfaction with the Training Programs Implemented by Nizwa Educational Training Center According to the Hammond Model. Palestinian Journal for Open Learning & E-Learning, 1(19).
<https://doi.org/10.33977/0280-012-019-002>

2023@jrresstudy. Graduate Studies & Scientific Research/Al-Quds Open University, Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

Objectives: The study aimed to measure the level of satisfaction of trainees at the Educational Training Center in Nizwa from the point of view of teachers according to the Hammond model, moreover to know the differences in the level of the subjects with respect to the training programs provided to them, through the level of learning achieved by the examined people before and after the program.

Methods: To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach and the study was the tool. A questionnaire, was distributed to the examined people and their responses were monitored after completing the programs provided to them. The researcher used two measurement scales, satisfaction level scale, and learning level scale.

Results: The study concluded that both the satisfaction level and the learning level of the trainees at Nizwa Educational Training Center were high, as well as There are no statistically significant differences in numbers less than or equal to 0.05 for levels due to gender. The results of the study showed a similarity in the level of satisfaction and learning between the genders, this is evidence for both the lack of gender bias and the strength of the programs. Introduction, while statistically significant differences were found the level of significance less than or equal to 0.05 to the level of trainees' satisfaction and the level of trainees' learning due to the field of subjects they study from the first field Islamic education, Arabic language, and social studies or the second field mathematics and science or English.

Conclusions: The study recommended the need to develop performance standards and indicators for the training programs offered at the training center.

Keywords: Trainee satisfaction level, Hammond model, Educational Training Center, Sultanate of Oman.

قياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يُنفذها مركز التدريب التربوي في نزوى وفق نموذج (هاموند) من وجهة نظرهم

أ. حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي*¹, د. إبراهيم بن سعيد بن حميد الوهبي²

¹باحث، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

²أستاذ مساعد، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الشرقية، ولاية إبراء، سلطنة عمان.

المخلص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى قياس مستوى رضا المتدربين بمركز التدريب التربوي بنزوى من وجهة نظر المعلمين وفق نموذج هاموند، ومعرفة الفروق في مستوى المفحوصين عن البرامج التدريبية المقدمة لهم، من خلال مستوى التعلم الحاصل للمفحوصين قبل البرنامج وبعده.

المنهجية: لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، تم توزيعها للمفحوصين ورصد استجاباتهم بعد الانتهاء من البرامج المقدمة لهم، واستخدم الباحث مقياسين للقياس: (مقياس مستوى الرضا، ومقياس مستوى التعلم).

النتائج: خلصت الدراسة إلى أن كلاً من مستوى الرضا ومستوى التعلم لدى المتدربين بمركز التدريب التربوي في نزوى كان مرتفعاً، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي (0.05) في كل من مستوى رضا المتدربين، ومستوى تعلم المتدربين تعزى للجنس؛ فأظهرت نتائج الدراسة تقارب مستوى الرضا والتعلم بين الجنسين وهذا دليل على عدم التحيز بين الجنسين، وأيضاً دليل قوة للبرامج المقدمة، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي (0.05) في كل من مستوى رضا المتدربين، ومستوى تعلم المتدربين تعزى لمجال المواد التي يدرسونها من المجال الأول (التربية الإسلامية واللغة العربية والدراسات الاجتماعية) أو المجال الثاني (الرياضيات والعلوم) أو اللغة الإنجليزية.

الخلاصة: أوصت الدراسة بضرورة تطوير معايير ومؤشرات أداء البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب.

الكلمات المفتاحية: مستوى رضا المتدربين، نموذج هاموند، مركز التدريب التربوي، سلطنة عمان.

المقدمة

لقد أصبح الاهتمام بتقويم المؤسسة التربوية من الأشياء الضرورية الملحة في السنوات الماضية، وبالأخص من جانب القيادات التربوية بشكل عام وصانعي القرارات والمهتمين بالتقويم بشكل خاص في جميع الدول، وذلك لتطوير أداء هذه المؤسسات وزيادة فاعليتها وتجويد إنتاجيتها. (علام، 2003).

يمثل التدريب أهمية ضرورية في تطوير العاملين بوجه عام والمعلمين بوجه خاص؛ حيث يركز على أدائهم في مكان العمل، وإمكانية معالجة القصور الحاصل في بعض المهارات وتحديد نقاط القوة والضعف عند العاملين، ويعمل على تعزيز المهارات وتحسينها ويطور مستوى العاملين حيث يمنحهم المهارات والمعارف اللازمة التي تساعدهم في زيادة إنجازهم، وتحسين بيئة العمل، كما يُهيئ للعاملين درجة عالية من الكفاءة وتحسين القدرة على القيام بما يوكل إليهم من مهام، والعمل بشكل منظم وجماعي.

لذا، شغل قياس التدريب اهتمام المعنيين في المؤسسات المختلفة لما يمثله من أهمية لها، لذا، تنوعت أساليبه وتعددت طرقه من قياس المادة المقدمة والمكان والمدرّب وزمن التدريب إلى قياس مستوى رضا المتدربين (موضوع الدراسة)، ويعتبر التدريب والتطوير أحد الجوانب الاستثمارية في العنصر البشري؛ حيث يسعى إلى تطوير العاملين في المجالات كافة، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم، مما يعزز انتماء الموظفين وولائهم، ويزيد القدرة على الاحتفاظ بالمميزين منهم (صلاح، 2017).

وبما أنّ المعلم والطالب هما محور العملية التعليمية كان لا بدّ من عمل برامج تدريبية تهدف إلى تحسين أداء المعلمين والطلاب، وهنا يظهر دور مراكز التدريب التربوي التي تهدف إلى رفع مستوى المعلم والطالب، بالتالي، رفع المستوى التعليمي، لذا، اعتبرت مراكز التدريب التربوي في المحافظات إحدى المؤسسات المهمة التي يقع على عاتقها تدريب المعلمين وإعداد جيل من المعلمين قادر على مواجهة مستجدات التربية والعملية التعليمية والنهوض بمستوى المادة المقدمة، كذلك اكتشاف كل جديد في مجال العمل.

والتدريب هو عملية منظمة تهدف إلى اكتساب الخبرات والمعلومات والمعارف والبيانات التي يحتاجها الإنسان، لتعزيز المهارات الملائمة له والأنماط السلوكية المطلوبة، إضافة إلى ما يلزم لزيادة معدل الإنتاج وكفاءة الأداء، وتتولى مراكز التدريب التربوي في كل محافظة تقديم مجموعة من البرامج التدريبية اللازمة للتدريب، وتنفيذ مختلف البرامج المعدّة، ومتابعة هذه البرامج من حيث إعداد الخطط والتنفيذ وترشيح المدربين والمتدربين ومساندة القائمين على هذه البرامج في تنفيذ خططهم، ومشاركة المدارس في ترشيح المتدربين (وزارة التربية والتعليم بسطنة عُمان، 2011).

وتماشياً مع خطط وزارة التربية والتعليم في تطوير المنظومة التعليمية بجوانبها جميعها: الإدارية والفنية. وتأهيل الهيئات الإدارية والتدريبية بجوانبها جميعها. جاء إنشاء المركز التخصصي لتدريب المعلمين؛ حيث يُعتبر المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين أول مؤسسة تعنى بتدريب العاملين في الحقل التربوي في أثناء الخدمة وفقاً للمعايير الدولية المعنية بالتدريب، وهي خطوة رائدة في مجال تطوير نظام التعليم، ويعمل المركز بالاعتماد على خبرات وطنية في التدريب، وبالتعاون مع خبراء دوليين متخصصين، ويهدف إلى الإسهام في تطوير العملية التعليمية؛ حيث يتم تدريب المعلمين على ساعات تدريبية لفترات زمنية طويلة تمكنهم من اكتساب خبرات متنوعة (السعيد، 2015).

وبهذا أصبحت مراكز التدريب التربوي في المحافظات تابعة للمعهد التخصصي، وتهتم بتنفيذ برامج تهدف إلى رفع مستوى المعلمين والوظائف المرتبطة بها، من وظائف إدارية وإشرافية.

والتقويم يُعتبر عنصراً مهماً في أية عملية كانت بشكل عام، وفي العملية التعليمية بشكل خاص؛ لأنه ليس عملية عشوائية ارتجالية، بل عملية منظمة ومحددة تحديداً دقيقاً قائمة على أسس مبنية وعمليات مدروسة وأساس واضح لا يحتمل التأويل، "وعملية التقويم عادة تتطلب طرح الكثير من الأسئلة، وبالتالي، إصدار حكم على مدى فاعلية المنهج فيما يخص تلك المعايير" (تاج السر، 2009).

ومن أجل تطوير عملية التقويم وتحسينها ظهرت العديد من الأساليب والنماذج التي هدفت إلى اكتشاف الأسلوب الأمثل لتقويم مختلف البرامج المقدّمة، أطلق عليها (نماذج التقويم)، مثل النماذج الموجهة بالأهداف، ونماذج إصدار الأحكام، ونماذج تيسير القرار، ونماذج التقويم التكيّفي (النوعي). ومن النماذج الموجهة بالأهداف نموذج (هاموند) النموذج المستخدم في هذه الدراسة.

وبرغم وجود العديد من الدراسات التي اهتمت بتقويم مراكز التدريب التربوي في مختلف مناطق السلطنة، التي شملت العديد من النماذج المستخدمة في تقويم البرامج المقدمة في هذه المراكز إلا أن قليلاً من هذه الدراسات ركز على مركز التدريب في نزوى، واستخدم فيها نموذج (هاموند).

ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة؛ حيث استخدم الباحث نموذج هاموند في قياس مستوى رضا المتدربين بمركز التدريب التربوي في نزوى، واختار وجهة نظر المعلمين ليقاس مستوى الرضا عنده من خلال مقياسين: الأول، مقياس مستوى الرضا، والثاني، مقياس مستوى التعلم قبل التدريب وبعده.

مشكلة الدراسة:

تسعى وزارة التربية والتعليم جاهدة إلى توفير برامج تدريبية لموظفيها لرفع كفاءة الإنتاج ومستوى المخرجات، ولحل المشاكل التي تعترض العملية التعليمية، وبسبب الأموال التي ضُخمت في هذه البرامج كانت الوزارة بحاجة إلى معرفة مدى جودة هذه البرامج، ومدى فاعليتها، فكثرت الدراسات التي تهتم بهذه البرامج من حيث أهميتها ومدى جودتها وأثرها واستمرارها، ومن المهم أن يشعر الموظفون بالرضا المهني حتى يكون لديهم دافع للعمل، وتعزيز وتشجيع لتحقيق أداء مهني جيد.

وسعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

'ما مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي ينفذها مركز التدريب التربوي في نزوى وفق نموذج (هاموند) من وجهة نظرهم؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى رضا المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى عن البرامج التدريبية المقدمة لهم؟
- السؤال الثاني: ما مستوى التعلم الذي حصل عليه المتدربون في مركز التدريب التربوي في نزوى من البرامج التدريبية المقدمة لهم؟
- السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رضا المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى عن البرامج التدريبية المقدمة لهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، مجال المادة)؟
- السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات مستوى التعلم الذي حصل عليه المتدربون في مركز التدريب التربوي في نزوى من البرامج التدريبية المقدمة لهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، مجال المادة)؟

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى قياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي في نزوى من وجهة نظر المعلمين وفق نموذج (هاموند)، ومن حيث التركيز هدفت إلى:
1. تحديد مستوى الرضا لدى المتدربين عن البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب التربوي في نزوى.
 2. معرفة مستوى التعليم لدى المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى قبل البرنامج التدريبي وبعده.
 3. الكشف عن وجود فروق في مستوى الرضا ومستوى التعليم لدى المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى تعزى إلى متغيرات الدراسة.

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية: تبرز أهمية هذه الدراسة في استخدام نموذج من نماذج التقويم، ألا وهو نموذج (هاموند)، في تقويم البرامج التدريبية.
- الأهمية التطبيقية: تخدم هذه الدراسة مركز التدريب التربوي في نزوى في التحقق من جودة البرامج التدريبية التي يقدمها المركز، ومدى رضا المستفيدين من هذه البرامج التدريبية، ومقدار التعلم الذي يحققه المتدربون في هذه البرامج، كما تخدم الدراسة المعهد التخصصي بوزارة التربية والتعليم؛ حيث يوفر له بيانات تقييمية للبرامج التدريبية المنفذة في المراكز التدريبية التابعة له.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على قياس مستوى الرضا لدى المتدربين من خلال مجالين، هما: (الرضا والتعلم).
- الحدود البشرية: اقتصر على المعلمين الذين شاركوا في برنامج تدريبي بمركز التدريب التربوي في نزوى.

- الحدود المكانية: مركز التدريب التربوي في نزوى.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 2023/2022م

مصطلحات الدراسة:

- القياس (Measurement): هو عبارة عن إعطاء تقدير لأشياء والصفات والأشخاص حسب معيار معيّن، ويعرفه ستيفنز (Stevens) عام 1951م بأنه عملية تحديد أرقام لأشياء أو أحداث وفق قواعد معيّنة. (سليمان، 2010)، ويعرفه د. سعد بعملية وصف المعلومات وصفاً كمياً، وبمعنى آخر هي عملية استخدام الأرقام في وصف وتبويب وتنظيم المعلومات، أو البيانات في هيئة سهلة موضوعية يمكن فهمها، ثم تفسيرها بشكل سهل واضح. (عبد الرحمن، 2008).
- التدريب (Training): يعرف بأنه عملية منظمة مستمرة محوراً الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محدّدة: سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محدّدة حالياً أو مستقبلاً، يطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه، والمؤسسات التي يعمل فيها، والمجتمع بأكمله. (معامر، 2010)، وهو عملية منظمة تهدف إلى تلبية احتياجات المتدربين الفعلية في الجوانب التنظيمية وجوانب الأداء لعمليات التعليم والتعلم، وتطوير كفاءتهم الوظيفية وترقيتها، وجعلهم قادرين على مواجهة كل ما يستجد في عالم الشغل. (ريان، 2018)؛ فالتدريب هو تحسين الأداء، وإكساب المهارات، وتطوير الخبرات في شتى المجالات بصورة منظمة ومدرّسة.
- البرامج التدريبية: يُقصد بها الفعاليات والأنشطة المقدّمة بهدف تنمية الكوادر العاملة، وهي مجموعة الفعاليات المباشرة وغير المباشرة المخصّصة للعاملين، وفي هذه الدراسة تمثل البرامج التدريبية ما تقدمه مراكز التدريب من فعاليات وأنشطة وخطط ومواد تعليمية للمتدربين فيها.
- مستوى الرضا: لتعريف الرضا اتجاهات عديدة مما جعل الاتفاق على تعريف موحدّ أمراً في غاية الصعوبة، لاختلاف النظرة له التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين تعرّض للرضا، إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحياناً على المشاعر والأحاسيس الشخصية، وأحياناً أخرى على الموقف البيئي للعمل (النمر، 1993). وعموماً، الرضا هو ما يشعر به الفرد اتجاه المواقف التي تمرُّ به، ويترجمها في سلوك يُظهره أو يُخفيه حسب الظروف، وهو في هذه الدراسة ما يشعر به المتدرب بعد مروره ببرنامج تدريبيّ في مركز التدريب التربوي. ويُعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المتدرب من مقياس رضا المتدربين المُطبّق في هذه الدراسة.
- مستوى التعلم: يقصد به في هذه الدراسة: هل حققت البرامج الهدف المرجوّ منها؟ وفي هذه الدراسة تركز على مستوى المعارف والمهارات المقدّمة في البرنامج التدريبي (قبل البرنامج وبعده)؛ فمن خلالها يمكن معرفة الفائدة التي خرج بها المتدرب. ويعرفه الباحثان إجرائياً بمستوى التعلم الذي يحدّده المتدرب في أداة الدراسة.
- النموذج: تصميم يوضّح مراحل وخطوات تقييم عمليات وإجراءات تقييم منهاج معيّن، ويعرفه (علام، 2003) بأنه التطور النظري أو الفكري للخطوات اللازمة لتوصل إلى قرار معيّن بشأن الموضوع المراد تقييمه.
- وتستخدم هذه الدراسة نموذج التقييم الذي أعدته (هاموند).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

لا بُدّ من الإشارة إلى التدريب قبل الحديث عن مستوى الرضا؛ ففي الحقيقة أنّ واقع التدريب عالمياً وعربياً متفاوت ما بين بذل وتقدير؛ فحجم ما تنفقه أمريكا مثلاً يقارب (200 بليون) دولار سنوياً على التدريب، في المقابل إذا تابعنا الدول النامية مثلاً، نجد أنّ ما تنفقه قليل جداً، وعلى المبالغ التي ترصدها الدول لتدريب موظفيها إلا أنّ قليلاً من هذا التدريب يخضع للقياس الجدي والفعال، من هنا جاءت دراسات عدّة لقياس هذا التدريب، وتحسين مستواه، والعمل على أن يكون ملائماً للفئات التي تخضع له. يحتلّ التدريب اهتماماً كبيراً من قِبَل وزارة التربية التي تعمل جاهدة على وضع خطط تدريبية تشمل جوانب عدة لتغطّي فئات متعددة ومتنوّعة من الموظفين، لرفع مستوى الكفاءة لدى موظفيها، وتحسين مستوى الأداء، وحلّ القضايا التي تواجه العملية التعليمية التعلمية، وهو يعتبر الوسيلة التي تجعل الفرد أكثر تقبلاً للتغيير والتطوير، والوصول بالفرد إلى درجة عالية من الإتقان والكفاءة العالية في مجال العمل، ويُعتبر التدريب من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة، ويختلف التدريب عن التعليم في أنه يركز على زيادة القدرات والمهارات، أمّا التعليم فيزيد من المعارف والممارك (ماهر، 2004).

ولقد مثلت مراكز التدريب التربوي في سلطنة عمان دوراً كبيراً في تقديم مادة تدريبية للعاملين في وزارة التربية، وأصبحت الآن تتبع المعهد التخصصي للتدريب المهني بعد ما أصبح التدريب حاجة ملحة لتطوير العملية التعليمية، ووفقاً لرؤية السلطان قابوس - طيب الله ثراه - الموجهة إلى مجلس عُمان عام 2011م إلى ضرورة تقييم شامل للتعليم، والتعرف على التحديات التي تواجه التعليم، وإيجاد الطرق المناسبة للتغلب عليها، كذلك أكد - طيب الله ثراه - على مواكبة مستجدات التربية والتعليم في الساحة الدولية والإقليمية، وتطوير مسارات تدريب الهيئات التدريسية والإدارية، وتطوير قدرات المعلمين، وإعادة هيكلة منظومة التعليم العام بما يلبي احتياجات السلطنة وخطتها التنموية، ونتج عن ذلك إنشاء معهد تخصصي للتدريب المهني للمعلمين يُعنى بالارتقاء بالمعلم، وصقل مهاراته وقياس أدائه، ثم أصبحت مراكز التدريب التربوي تابعة للمعهد التخصصي. ويجب علينا في البداية أن نوضح أهمية التدريب وأنواعه وخطواته قبل أن ندخل في موضوع الدراسة.

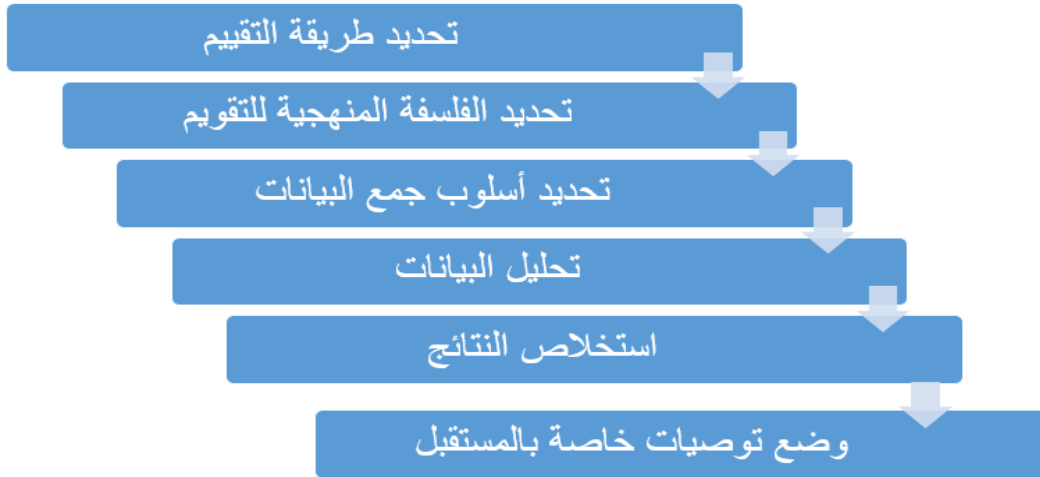
أهمية التدريب:

1. يساعد في اكتساب المعارف والمهارات.
2. يساعد في تغيير الاتجاهات، ورفع الروح المعنوية، واكتساب اتجاهات إيجابية، وتحسين الإنتاج.
3. تحسين مستوى أساليب التعلم وتنويع المهارات.
4. الانفتاح على تجارب الآخرين وتبادل الخبرات.
5. يساعد الموظف في رفع مستوى الوعي والرضا، ويحسن من دافعيته نحو الوظيفة.

خطوات إجراء التدريب:

1. تحديد الهدف من حيث: (حصر الاحتياجات - وضع الأهداف - تحديد الفئة المستهدفة).
2. تصميم برنامج التدريب: (تحديد برامج التدريب والأساليب والمدرسين، ووضع موازنة مالية).
3. تنفيذ برنامج التدريب: (تحديد الجدول الزمني والمكان وخطة سير التدريب).
4. التقييم: (تقييم البرنامج كاملاً كنتائج ومدرسين وأثر التدريب ومستوى الرضا).

خطوات تقييم البرامج التدريبية:



الشكل (1) خطوات تقييم البرامج التدريبية، (ماهر، 2004)

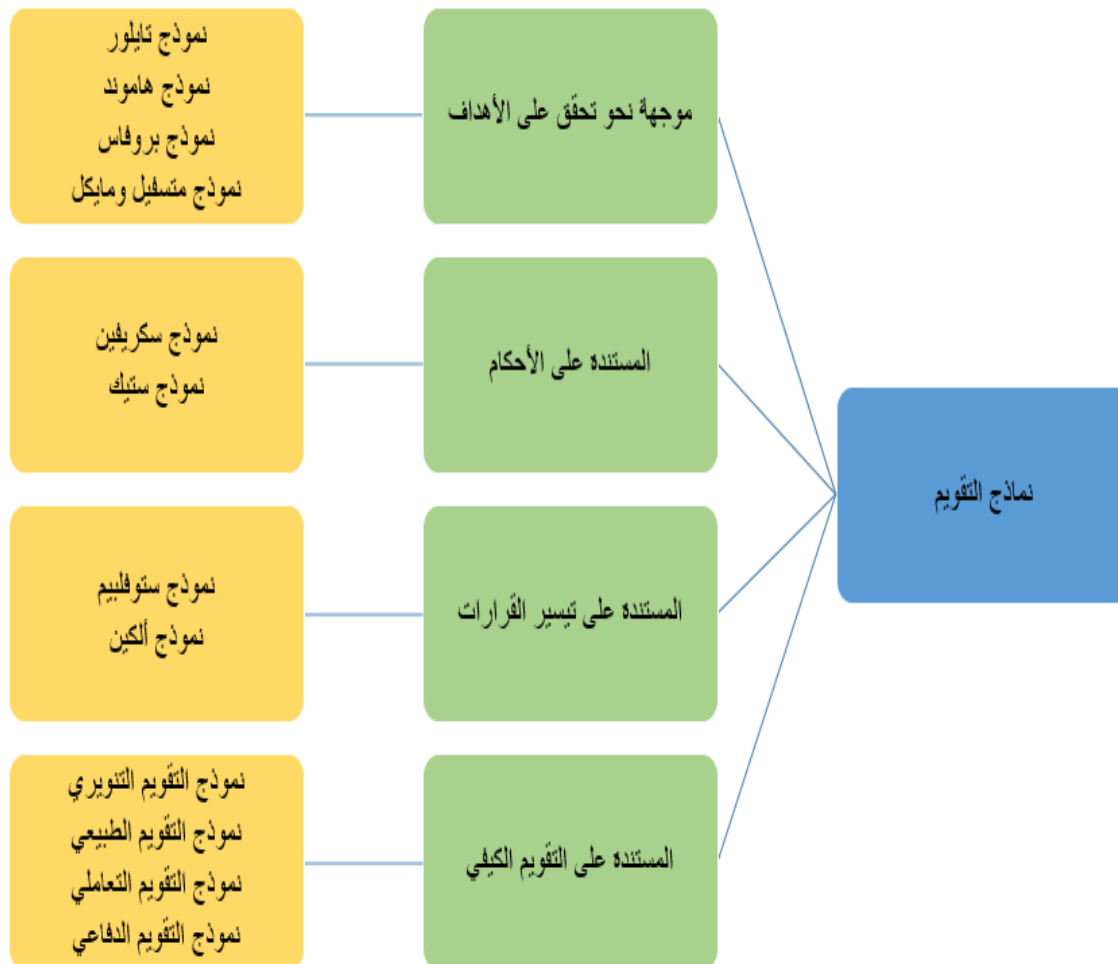
والتقويم عملية منظمة تهدف إلى جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها وتقييمها، ثم إصدار الحكم عليها، وأي برنامج تربوي أو غير تربوي يجب أن يخضع للتقويم حتى يتأكد من نجاحه ومدى فاعليته، وبالتالي، ضمان حدوث التغيير والتطوير، وتقول الدكتورة رافده الحريري: التقويم بحد ذاته إصدار حكم شامل على ظاهرة معينة بعد القيام بعملية منظمة لجمع المعلومات وتحليلها بعرض تحديد درجة تحقق الأهداف واتخاذ القرارات بشأنها (الحريري، 2008) ويقول الطويرشي (2014) يسهم التقويم في

الوقوف على فاعلية الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة، والتأكد من مدى الإنجاز الذي تم تحقيقه، وتحديد جوانب الضعف والقوة فيها وأولويات التطوير، كما يمثل دوراً بارزاً في تحسين دافعية الموظف وتحفيزه. ولقد طوّر الباحثون والمهتمون بالقياس والتقويم عدة طرق ونماذج تستخدم لقياس هذه البرامج أو المناهج التدريسية عرفت باسم نماذج، من أجل الحصول على المعلومات الكاملة عن البرامج المقدّمة، وتقويم هذه البرامج، وإحداث عملية تطوير وتعديل في هذه البرامج؛ فظهرت نماذج التقويم المختلفة لمساعدة الباحثين والمهتمين في هذا المجال في تقييم هذه البرامج، وقدمت قاعدة يمشون عليها في عملية تقويمهم لهذه البرامج، مما سهل مهمّة عملهم، وجعلها أكثر نظاماً ودقة.

نماذج التقويم

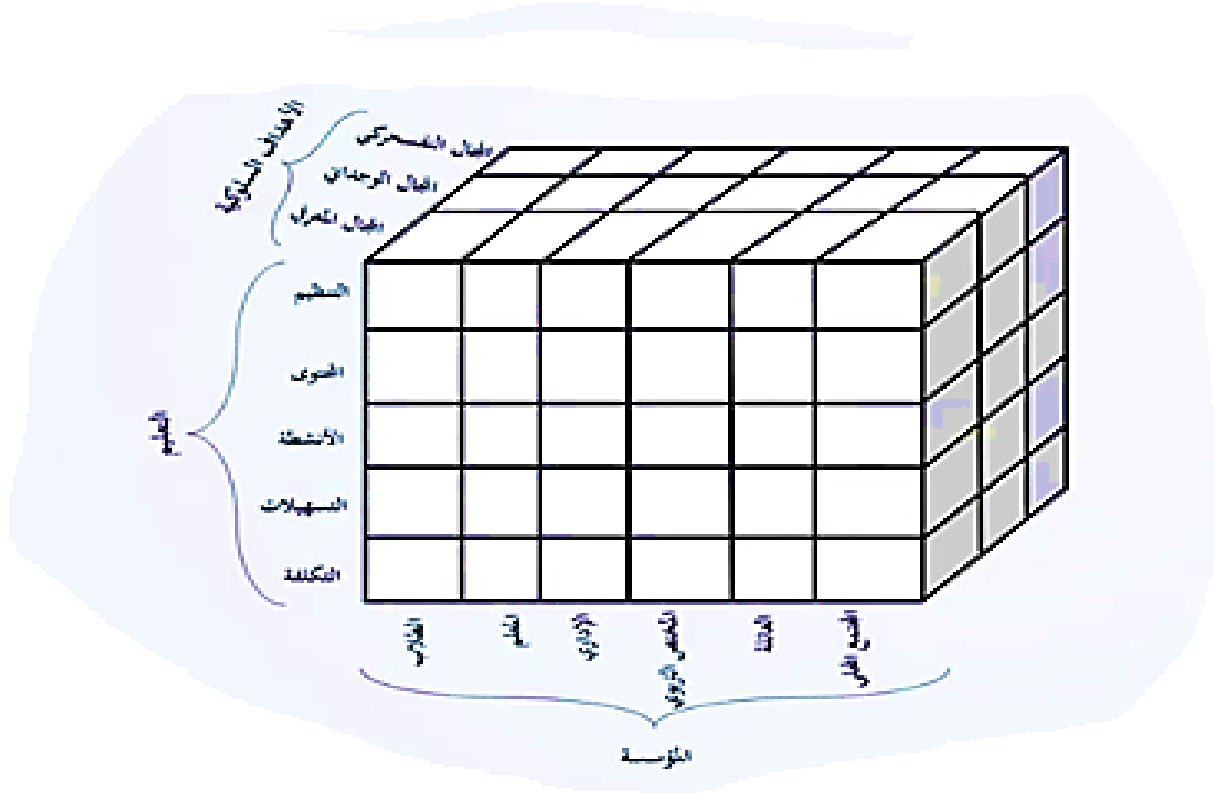
ولقد ظهرت نماذج لمساعدة الباحثين والمهتمين في تحديد الخطوات المناسبة لتنفيذ التقويم، ويقصد بنماذج التقويم: تصور فكري أو نظري للخطوات والإجراءات اللازمة للتوصل إلى قرار معين بشأن الشيء المراد تقويمه، وهو يمثل عادة بأشكال تخطيطية انسيابية لتوضيح تتابع هذه الخطوات وتفاعلها (علام، 2007) ساعدت هذه النماذج الباحثين في تحديد الخطوات المراحل التي يستخدموها في تقييم البرامج أو المناهج المراد تقييمها، والشكل الآتي يوضّح أهمّ الاستراتيجيات والنماذج التي تتبعها. ولمعرفة أهمّ نماذج التقويم نتابع الشكل الآتي الذي يوضّح استراتيجيات التقويم وأشهر نماذجها:

الشكل (2): نماذج التقويم



نموذج هاموند

يُعدُّ نموذج هاموند من النماذج الكلاسيكية، ويركز على معرفة فاعلية البرامج التربوية في تحقيق الأهداف، ويتفق مع نموذج تايلور في تقييم الأهداف السلوكية، لكنه تعدّاه في فهم الأسباب وراء نجاح أو فشل برنامج من حيث تحقق الأهداف؛ حيث كان اهتمام هاموند لا ينصبُّ على الأهداف وحدها، وإنما تعدّى ذلك إلى تصميم نموذج تقويميّ على شكل مكعب يستفاد منه في وصف البرامج التربوية المقدّمة، ويقوم بتنظيم المتغيرات فيها، ويساعد في تحديد أسباب نجاحها أو فشلها، ولقد أطلقت عليه اسم بنية التقويم (Structure for Evaluation)، وهو حسب الشكل الآتي:



الشكل (3): نموذج هاموند

ويتألف المكعب من 90 خلية هي حاصل ضرب الأبعاد $(90 = 3 \times 6 \times 5)$ ؛ فلو أراد أحد استخدام النموذج ووضع سؤال لكل خلية هذا يعني أنّ مجموع الأسئلة النهائي 360 سؤالاً. هذه الأسئلة هي تفاعل خلايا المكعب مع أبعاده الثلاثة، ولو أردنا استخدام هذا النموذج فيجب أن تكون الأسئلة المطروحة شاملة للأبعاد الثلاثة: (بعد الأهداف، بعد المؤسسة، بعد التنظيم)، وعلى مُستخدمي هذا النموذج التنبُّه لهذه الخطوة. مثال:

السؤال عن مدى تحقق الأهداف الوجدانية:

1. بعد الأهداف السلوكية: ما شعور المعلمين اتجاه أهداف البرامج الوجدانية؟
2. بعد المؤسسة: هل محتوى المادة يحقق الأهداف الوجدانية للبرنامج؟
3. بعد التنظيم: هل تمّ إعداد المعلمين لاستخدام الموضوعات الوجدانية؟

مميزات نموذج هاموند:

1. سهل الفهم والتطبيق والمتابعة والتحقق.
2. يؤكد على الأهداف الإجرائية عن وضع المنهج.
3. يوضح العلاقات بين المتغيرات في البرامج المقيمة.
4. يؤكد على التغذية الراجعة في التقويم.

مأخذ على نموذج هاموند:

1. لا يقوم المنهج تقويمياً شاملاً.
2. يهتم بما تحقق من الأهداف ويهمل مصدر هذا التحقق.
3. لا يشارك المعلمين في عملية التقويم.

الدراسات السابقة:

أجرى الشيزاوي (2008) دراسة هدفت إلى تطبيق نموذج هاموند على البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم بعنوان: "تقويم البرامج التدريبية الخاصة بالتقويم التربوي في سلطنة عُمان من وجهة نظر المستفيدين منها وفق نموذج هاموند"، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة مكونة من معلمي وزارة التربية والتعليم الذين تلقوا تدريباً في مجال التقويم التربوي (ذكور / إناث) من (محافظة مسقط والباطنة شمال والباطنة جنوب ومسندم) الذين تلقوا تدريباً في (العام الدراسي 2004/2005) وبلغ حجم العينة (369 معلماً: الذكور 147 والإناث 222)، استخدم البحث الاستبانة كأداة للدراسة؛ حيث تمّ التأكد من صدقها باعتماد الصدق الظاهري من خلال عرضها على 10 من المحكّمين، وكانت نسبة الاتفاق بين المحكّمين 90%، استخدم الباحث لحساب الثبات معامل ألفا كرونباخ، كما استخدم لتحليل النتائج حساب المتوسطات والانحراف المعياري، واستخدم تحليل التباين الأحادي، ومن أهمّ نتائج الدراسة: لم يجد الباحث أثراً للنوع الاجتماعي والمنطقة في تحقيق أهداف التدريب، وتوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لعدد دورات التدريب وسنوات الخبرة لصالح الأعلى منها.

كما هدفت دراسة الشعيبي (2012) إلى تقييم جودة الخدمات التدريبية المقدمة في معاهد ومراكز التدريب الخاصة بمدينة صنعاء من وجهة نظر المتدربين، ومدى إمكانية تطبيق مقياس (SERVIQUAL) لقياس جودة هذه الخدمات، ولتحقيق هذه الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (480 متدرباً، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس (SERVIQUAL) المكون من (22) فقرة، والذي يقيس الفجوة بين إدراك المتدربين وتوقعاتهم، ومن أهمّ نتائج هذه الدراسة:

- أنّ مستوى التوقعات مرتفع، في حين كان مستوى الإدراك منخفضاً بين المتدربين في فقرات المقياس جميعها.
- أنّ هناك تبايناً في جودة الخدمات التدريبية تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وطبيعة العمل، ومعدل الدخل).

وهدف دراسة الطويرشي (2013) إلى التعرف إلى فاعلية البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة القوى العاملة في سلطنة عُمان لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية وفقاً لنموذج هاموند، واستخدم الطويرشي استبانة لتقويم فاعلية البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التقويمي، وتألّف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية التابعة لوزارة القوى العاملة في سلطنة عُمان للعام الدراسي (2012/2013)، وبلغ حجم العينة (338): الذكور 199 والإناث 139، واستخدم الباحث لحساب الثبات الاستبانة معامل ألفا كرونباخ، وقام بتحليل فقراتها موضعاً المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ورقماً لكل فقرة من فقرات الأداة، كذلك استخدم اختبار التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين تقديرات أفراد العينة، واستخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية. ومن أهمّ نتائج الدراسة: حققت البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية في سلطنة عُمان أهدافها بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإفادة من التدريب تعزى لمتغير: الجنس وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق تعزى لمتغير الكلية.

كما هدفت دراسة الشهومي (2018) إلى تقويم فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب في عبري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم استبانة من إعداده، وتكوّن مجتمع الدراسة من المعلمين الذين خضعوا لبرامج تدريبية في مركز التدريب التربوي في عبري جميعهم، وبلغ حجم العينة (207): الذكور (100) والإناث (107)، وللتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة عرضها الباحث على ثلاثة من المحكّمين، واستخدم الباحث لحساب الثبات الأداة معامل ألفا كرونباخ، وحسب النسب المئوية والتكرارات المعيارية، وحساب المتوسطات والانحراف المعياري واختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسط الاستجابات، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسط استجابات أفراد مجتمع الدراسة، واختبار (LSD) للمقارنات البعدية من أهمّ نتائج الدراسة:

- أنّ فاعلية البرامج التدريبية بمحافظة الظاهرة جاءت بدرجة متوسطة في محاور الدراسة ككل.

- كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) تعزى إلى متغير: الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بشكل عام. كما هدفت دراسة حاوي (2020) إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة طبقها على (85) معلماً متدرباً، وتم تحليل الأداة باستخدام التكرار والنسب المئوية للوصول إلى إجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

1. ما معايير جودة التدريب اللازم توافرها في البرامج التعليمية المقدمة لمعلمي التعليم العام؟

2. ما مدى تحقق معايير الجودة في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام؟

ومن أهم نتائج هذه الدراسة، أنّ معظم النتائج كانت تميل إلى الوسط؛ حيث بلغ متوسط توافر الجودة في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام (57,87%) وعلى هذا الأساس تحتاج معايير الجودة المقدمة لمعلمي التعليم العام إلى الكثير من الاهتمام والمراجعة.

كما تناولت دراسة الحرملية (2020) قياس أثر البرامج التدريبية المقدمة لأمناء المكتبات بجامعة السلطان قابوس على تحسين أدائهم وفقاً لنموذج كريك باتريك، واستخدمت الباحثة المنهج المتعدد حسب كل مستوى من مستويات النموذج، واستخدمت أدوات متعددة حسب مستويات النموذج، وهي: الاستبانة والملاحظة والمقابلة، وتكوّن مجتمع الدراسة من أمناء المكتبات ممن حضروا الورش التدريبية، وكان عددهم (97) من أصل (109) مشارك في المستوى الأول والثاني، و(19) في المستوى الثالث والرابع من أصل (مشاركاً)، وتكوّنت الدراسة من خمسة برامج موزعة حسب الآتي:

- البرنامج الأول: إعداد أمناء المكتبات كمدرّبين لخدمات المعلومات.

- البرنامج الثاني: الإدارة الاستراتيجية للمكتبات الجامعية.

- البرنامج الثالث: الإدارة الاستراتيجية للمكتبات الجامعية.

- البرنامج الرابع: ضمان الجودة لخدمات المعلومات بمكتبات الجامعة.

- البرنامج الخامس: الخطط التشغيلية للمكتبات الجامعية.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

- ارتفاع مستوى التعليم لدى المتدربين بعد البرنامج مقارنة بمستواهم قبل البرنامج في برامج التدريب جميعها.

- ارتفاع مستوى الرضا لدى المتدربين عن التنظيم الإداري والمادة التدريبية والمدرّب في البرامج جميعها، باستثناء البرنامج الثالث؛ حيث كان مستوى الرضا عن المدرّب منخفضاً.

فيما أجرى العامري، والمالكي (2022) دراستهما بعنوان: "تقويم برامج الماجستير في المناهج وطرق التدريس الرياضيات بجامعة الطائف في ضوء نموذج هاموند"، ولقد اتبعت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة قام الباحثان بإعدادها، وبلغ حجم العينة إلى (34)، (منهم 13 طالباً وطالبة و21 أستاذاً)، هم الملحقون بالبرنامج للعام الدراسي (2021/2022)، واستخدم الباحثان في إعداد مقياس ليكرت الخماسي، وتم حساب الصدق الظاهري للاستبانة، واستخدم الباحثان لحساب الثبات الأداة معامل ألفا كرونباخ، وحساب المتوسطات والانحراف المعياري ونسب التكرار، كما استخدم اختبار (ت) لتوضيح الفروق بين متوسط تقديرات المفحوصين، ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

- أنّ متوسط درجة ممارسة الأبعاد جميعها بلغت (3.94 من 5)، وهي درجة كبيرة؛ حيث حصلت العناصر المادية على (3.88)، وعناصر البرنامج (4.01) والعناصر البشرية (3.93).

- عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات المفحوصين تعزى لاختلاف المتغير: (أستاذ، طالب).

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أنّ بعض الدراسات تناولت تقييم البرامج التدريبية وفق نموذج هاموند كدراسة الشيزاوي (2008)، والطويرشي (2013)، ودراسة العامري والمالكي (2022) ودراسات تناولت تقويم البرامج التدريبية كدراسة الشعبي (2012) والشهومي (2018) والحاوي (2020)، أمّا دراسة الحرملية (2020) فتناولت قياس أثر البرامج التدريبية التي كانت خاصة بجامعة السلطان قابوس، والملاحظ أنّ هذه الدراسات جميعاً اهتمت بتقييم البرامج التدريبية، ولم تتناول تقييم مستوى رضا المتدربين عن هذه البرامج، كذلك لم تطبق دراسة على مركز التدريب التربوي بمحافظة الداخلية في نزوى، لذا، جاءت هذه

الدراسة لتركز على مركز التدريب التربوي في نزوى، وتقيس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المقدمّة في هذا المركز، لتكون إضافة للدراسات السابقة.

منهج الدراسة:

تمّ استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة للحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة، للوصول إلى الهدف المرجوّ من هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من معلّمي ومعلمات محافظة الداخلية الذين خضعوا لتدريب في مركز التدريب التربوي في نزوى في العام الدراسي 2022 / 2023م، والبالغ عددهم (500) معلم ومعلمة، تمّ تدريبهم في مركز التدريب في نزوى. عيّنة الدراسة: تكوّنت العيّنة من (210) متدرب ومتدربة تمّ اختيارهم حسب المرحلة التي يدرسونها (الحلقة الأولى – الحلقة الثانية) وحسب مجال المادة (المجال الأول – المجال الثاني – اللغة الإنجليزية)، وكانت نسبة العينة من مجتمع الدراسة (42%).

خطوات جمع البيانات:

- توزيع استبانة للمتدربين بعد الانتهاء من البرنامج المشاركين فيه.
 - جمع استجابات المشاركين في الدراسة كل حسب المرحلة التي يدرسونها، ومجال المادة.
 - جمع البيانات المجموعة في برنامج الأكل (Excel)، حيث قام الباحث بمعالجتها.
 - قام الباحث بأخذ نتائج تقييم البرامج التدريبية الموجود في المركز من عند القائمين على البرامج التدريبية، وكانت عبارة عن بيانات في برنامج الأكل (Excel) ثم تم معالجتها.
- خصائص أفراد العيّنة: تمّ حساب النسب المئوية والتكرار لأفراد العينة وفقاً للمتغيرات: (الجنس، المرحلة التعليمية التي يدرسها، مجال المادة). والجدول (1) يوضّح هذه الخصائص.

الجدول (1): التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة وفقاً للمتغيرات

المتغير	النوع	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	93	44.3%
	أنثى	117	55.7%
المرحلة التعليمية التي يدرسها	الحلقة الأولى (1 - 4)	37	17.6%
	الحلقة الثانية (5 - 10)	173	82.4%
مجال المادة	المجال الأول	115	54.7%
	المجال الثاني	30	14.4%
	اللغة الإنجليزية	65	30.9%

يتّضح من الجدول (1) أنّ أغلب عيّنة الدراسة من الإناث؛ حيث بلغت نسبتهن (55.7%) ومن معلمي الحلقة الثانية؛ حيث بلغت نسبتهن (82.4%)، وبالنسبة لمجال المادة فقد جاء المجال الأول في مقدّمة عيّنة الدراسة بنسبة (54.7%).

أدوات الدراسة:

كانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة من إعداد مركز التدريب، تتكون من ثلاثة أقسام: القسم الأول الخصائص الديموغرافية، والقسم الثاني مقياس مستوى الرضا، والقسم الثالث مقياس مستوى التعلم.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

- أولاً: الصدق: ويقصد به التأكد من أنّ المقياس يقيس ما وضع من أجله، ويتمّ التحقق منه من خلال: الصدق الظاهري: وهو التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) المستخدمة في الدراسة، وفي الحقيقة في هذه الدراسة استخدم الباحث أداة مستخدمة في مركز التدريب، وتمّ التحقق من صدقها من قبل واضعيها، وليس بحاجة إلى التحقق من صدقها مرة ثانية.

صدق بناء الفقرات:

ويقصد به صدق البناء، ويستخدم للكشف عن السمة التي يقيسها، ومدى صدق البناء، ويستدل عليه من خلال الارتباطات الداخلية بين مكونات الاستبانة، من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل من: الارتباط بين الفقرات، وكل من متوسط المجال الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك الارتباطات بين المجالات بعضها مع بعض، وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس، والجدول (2) يوضح هذه الارتباطات.

الجدول (2): الارتباط بين الفقرات وكل من متوسط المجال الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية لمقياس الرضا

الارتباط مع المجال		الفقرات		المجال		الارتباط مع المجال		الفقرات		المجال	
المقياس	المجال	1	2	3	4	المقياس	المجال	1	2	3	4
.85	.91	1				.59	.85	1			
.83	.91	2	المادة			.60	.76	2			
.68	.82	3	التدريبية			.67	.62	3	المدرّب		
.81	.90	4						4			

الجدول (3): الارتباط بين الفقرات وكل من متوسط المجال الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية لمقياس التعلم

الارتباط مع المجال		الفقرات		المجال		الارتباط مع المجال		الفقرات		المجال	
الاستبانة	المجال	1	2	3	المجال	الاستبانة	المجال	1	2	3	المجال
.65	.84	1			مستوى المعارف والمهارات	.80	.88	1			مستوى المعارف والمهارات
.67	.90	2			المقدمة في البرنامج التدريبي	.73	.87	2			المقدمة في البرنامج التدريبي
.63	.76	3			(بعد البرنامج)	.65	.755	3			(قبل البرنامج)

يتضح من الجدولين (2,3) أنّ معاملات الارتباط بين الفقرات ومجالاتها وبين الفقرات والمقياس الكلي كانت جميعها ممتازة؛ فهي أكبر من (0.40)، مما يعني الاحتفاظ الفقرات جميعها، وعدم حذف أي منها؛ حيث جاءت جميعها أكبر من (0.20)، وهي الحد الأدنى المقبول إحصائياً (القصابي، 2020؛ كروكر وأجينا، 2017؛ Deniz, Alsaffar, 2013)، مما يشير إلى أنّ الأداة تتمتع بصدق مقبول، وفقراتها قابلة للتطبيق الفعلي على عينة الدراسة، كما تمّ حساب معاملات ارتباط المجالات بعضها مع بعض، ومع الدرجة الكلية للأداة كما في الجدول (4).

الجدول (4): الارتباطات بين المجالات بعضها مع بعض، وبينها وبين الدرجة الكلية لمقياس الرضا

المجال	الارتباط مع المجال	الفقرات	المجال	الارتباط مع المجال	الفقرات	المجال
التنظيم الإداري	1		المادة التدريبية	.53		مقياس الرضا
المدرّب	1			.64		
المادة التدريبية	1			.90		

الجدول (5): الارتباطات بين المجالات بعضها مع بعض وبينها وبين الدرجة الكلية لمقياس التعلم

المجال	الارتباط مع المجال	الفقرات	المجال	الارتباط مع المجال	الفقرات	المجال
مستوى المعارف والمهارات (قبل البرنامج)	1		مستوى المعارف والمهارات (بعد البرنامج)	.38		مقياس مستوى التعلم
مستوى المعارف والمهارات (بعد البرنامج)	1			.78		

يلاحظ من الجدولين (4,5) أنّ الارتباطات تراوحت ما بين (.79 - .90) بين مجالات مقياس مستوى الرضا ومقياس مستوى التعلم، وهي قيم ممتازة.

ثبات المقياس:

تمّ استخدام طريقة الاتساق الداخلي، وتعتمد هذه الطريقة على مدى اتساق الفقرات مع بعضها، ومدى ارتباط الدرجات على الفقرات مع الدرجات على الاستبانة ككل، بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة كرونباخ ألفا، كما في الجدول (6).

الجدول (6): معاملات الثبات بطريقتي التجزئة النصفية ومعادلة كرونباخ ألفا لمقاييس الدراسة: مقياس الرضا ومجالاته، ومقياس التعلم ومجالاته

المقياس	المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات كرونباخ ألفا
مستوى الرضا	التنظيم الإداري	3	.66	.57
	المدرّب	4	.95	.95
	المادة التدريبية	4	.91	.91
	المقياس كامل	11	.93	.89
مستوى التعلم	مستوى المعارف والمهارات (قبل البرنامج)	3	.81	.78
	مستوى المعارف والمهارات (بعد البرنامج)	3	.85	.78
	المقياس كامل	6	.88	.78

يتضح من الجدول (6) أنّ معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت أكبر من (0.80)، وهي معاملات ثبات ممتازة، باستثناء معامل ثبات التنظيم الإداري كان مقبول حيث بلغ (0.66)، أما بالنسبة لمعاملات ثبات كرونباخ ألفا ففي مقياس مستوى الرضا كانت ممتازة؛ حيث كانت فوق (0.80)، باستثناء معامل التنظيم الإداري كان ضعيفاً حيث بلغ (0.57)، وكان المقياس ككل ممتاز؛ حيث بلغ (0.89)، أما مقياس مستوى التعليم فكانت معاملات ارتباطه جميعها جيدة؛ حيث بلغت (0.78) حتى المقياس الكلي، مما يشير إلى صلاحية مقاييس الدراسة وقابليتها للتطبيق الفعلي على عينة الدراسة.

نتائج الدراسة:

- السؤال الأول: ما مستوى رضا المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى عن البرامج التدريبية المقدّمة لهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والنسبة المئوية والمستوى للمقياس ككلّ ولمتوسط مجالاته، والجدول (7) يوضّح هذه النتائج.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والنسبة المئوية والمستوى عن البرامج التدريبية المقدّمة في مركز التدريب

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الرتبة	المستوى
التنظيم الإداري	4.32	.71	86.4%	3	مرتفع جداً
المدرّب	4.77	.51	95.4%	1	مرتفع جداً
المادة التدريبية	4.50	.70	90%	2	مرتفع جداً
مقياس رضا المتدربين	4.55	.53	91%	—	مرتفع جداً

من خلال الجدول (7) نجد أنّ مستوى رضا المتدربين جاء مرتفعاً جداً؛ حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.55)، وهذا يدل على ارتفاع مستوى الرضا عن البرامج التدريبية المقدّمة في مركز التدريب في نزوى، كما أنّ المتوسطات الحسابية لمجالاته تراوح بين (4.32-4.77)، بمستويات مرتفعة جداً أيضاً، وكان مستوى المدرّب في المرتبة الأولى، بينما كان مستوى التنظيم الإداري في المرتبة الأخيرة.

وفيما يأتي عرض للإحصاءات الوصفية لفقرات المقياس كما في الجداول (8-10).

مجال التنظيم الإداري:

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والنسبة المئوية والمستوى لفقرات التنظيم الإداري في مقياس رضا المتدربين في

مركز التدريب التربوي في نزوى

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الرتبة	المستوى
ملاءمة تاريخ عقد البرنامج.	3.85	1.32	77%	3	مرتفع
ملاءمة القاعة التدريبية.	4.44	.83	88.8%	2	مرتفع جداً

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جداً	1	%88.8	.60	4.44	الدعم والمساندة من قبل القائمين على البرنامج.
مرتفع جداً	—	%86.4	0.71	4.32	المجال

يوضح الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التنظيم الإداري تراوحت بين (3.85-4.44)، واحتلت الفقرة " الدعم والمساندة من قبل القائمين على البرنامج" على المرتبة الأولى بمستوى مرتفع جداً، بينما احتلت الفقرة " ملاءمة تاريخ عقد البرنامج" المرتبة الأخيرة.

مجال المدرب:

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة والنسبة المئوية والمستوى لفقرات مجال المدرب عن البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب التربوي في نزوى

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جداً	4	%95.2	0.54	4.76	التمكن من المادة التدريبية
مرتفع جداً	3	%95.4	0.59	4.77	الجمع بين الجانب النظري والعملي
مرتفع جداً	1	%96	0.52	4.80	التفاعل مع المشاركين
مرتفع جداً	2	%95.5	0.56	4.78	القدرة على توصيل المعلومات للمشاركين
مرتفع جداً	—	%95.5	0.51	4.78	المجال

تشير النتائج في الجدول (9) إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المدرب تراوحت بين (4.76-4.80)، بمستويات مرتفعة جداً، واحتلت الفقرة " التفاعل مع المشاركين" المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة " التمكن من المادة التدريبية" في المرتبة الأخيرة.

مجال المادة التدريبية:

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة والنسبة المئوية والمستوى لفقرات مجال المادة التدريبية في مقياس رضا المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جداً	2	%91.4	0.72	4.57	مساهمة المادة التدريبية في تطوير مهامي الوظيفية
مرتفع جداً	3	%89	0.81	4.45	تحقيق المادة التدريبية لتوقعاتي الشخصية
مرتفع جداً	4	%87.6	0.90	4.38	كفاية المادة التدريبية بالمقارنة مع الوقت المخصص لها
مرتفع جداً	1	%92	0.74	4.60	توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوعات المطروحة
مرتفع جداً	—	%90	0.70	4.50	المجال

يوضح الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المادة التدريبية تراوحت ما بين (4.38-4.60)، بمستويات مرتفعة جداً، واحتلت الفقرة "توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوعات المطروحة" المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة "كفاية المادة التدريبية بالمقارنة مع الوقت المخصص لها" في المرتبة الأخيرة.

- السؤال الثاني: ما مستوى التعلم الذي حصل عليه المتدربون في مركز التدريب التربوي في نزوى من البرامج التدريبية المقدمة لهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة والنسبة المئوية والمستوى للمقياس ككل ولمتوسط مجالاته، والجدول (11) يوضح هذه النتائج.

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة والنسبة المئوية والمستوى لمقياس التعلم الذي حصل عليه المتدربون في مركز التدريب التربوي في نزوى ومجالاته

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية%	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
متوسط	2	%71.6	.89	3.58	مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (قبل البرنامج)
مرتفع جداً	1	%91.2	.69	4.56	مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (بعد البرنامج)
مرتفع		%81.4	.66	4.07	المجال

يوضح الجدول (11) أن مستوى التعلم لدى المتدربين جاء بدرجة مرتفعة، بلغ متوسطه الحسابي (4.07)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لمجالاته ما بين (3.58-4.56)، وكان متوسطاً في مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (قبل البرنامج).

وفيما يأتي عرض للإحصاءات الوصفية لفقرات مقياس التعلم من البرامج التعليمية كما في الجداول (12-13).

مجال مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (قبل البرنامج):

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة والنسبة المئوية والمستوى لفقرات مجال مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (قبل البرنامج) في مركز التدريب التربوي في نزوى

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية%	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
متوسط	3	%65.8	1.1	3.29	امتلاكي للمعارف قبل البرنامج
مرتفع	2	%69	1.1	3.45	امتلاكي للمهارات قبل البرنامج
مرتفع	1	%80.6	1.1	4.03	الثقة في تطبيق المعارف والمهارات في بيئة العمل
مرتفع	—	%71.8	.90	3.59	المجال

يبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية لفقرات مجال مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (قبل البرنامج) في مركز التدريب التربوي في نزوى، التي تراوحت ما بين (3.29-4.03)؛ حيث جاءت الفقرة "الثقة في تطبيق المعارف والمهارات في بيئة العمل" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، بينما كانت الفقرة "امتلاكي للمعارف قبل البرنامج" في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط.

مجال مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (بعد البرنامج):

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة والنسبة المئوية والمستوى لفقرات مجال مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (بعد البرنامج) في مركز التدريب التربوي في نزوى

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية%	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جداً	2	%91	0.85	4.55	امتلاكي للمعارف بعد البرنامج
مرتفع جداً	3	%90.8	0.87	4.54	امتلاكي للمهارات بعد البرنامج
مرتفع جداً	1	%92.2	0.78	4.61	الثقة في تطبيق المعارف والمهارات في بيئة العمل
مرتفع جداً	—	%91.2	0.69	4.56	المجال

يتضح من الجدول (13) أن مستويات فقرات مجال مستوى المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي (بعد البرنامج) في مركز التدريب التربوي بنزوى كلها مرتفعة جداً؛ حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (4.55-4.61)، ولقد زادت ثقة المتدربين في تطبيق المعارف والمهارات في بيئة العمل بعد التحاقهم بالبرامج التدريبية، كما زادت معارفهم ومهاراتهم.

- السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رضا المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى عن البرامج التدريبية المقدمة لهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، مجال المادة)؟

بدايةً، قام الباحثون بالتأكد من اعتدالية التوزيع لبيانات متغير رضا المتدربين في مركز التدريب التربوي في نزوى عن البرامج التدريبية المقدمة، باستخدام اختبار كولمجروف - سيميرنوف Kolmogorov-Smirnov والجدول (14) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول (14): نتائج اختبار كولمجروف - سيميرنوف Kolmogorov-Smirnov لفحص التوزيع الطبيعي لمتغير رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المقدمة

المتغير	اختبار كولمجروف - سيميرنوف	درجات الحرية	مستوى الدلالة
رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المقدمة	.204	210	.000

يتضح من الجدول (14) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المقدمة لا تتبع التوزيع الطبيعي؛ إذ بلغت قيمة اختبار كولمجروف - سيميرنوف (.204)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، لذا، استخدم الباحثان الاختبارات اللامعلمية للإجابة عن هذا السؤال.

أولاً: الجنس:

الجدول (15): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية وفق متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية	ذكر	93	4.55	0.61
	أنثى	117	4.55	0.46
	المجموع	210	4.55	0.53

يتضح من خلال الجدول (15) أنه لا توجد فروق في مستوى الرضا بين المتدربين بمركز التدريب في نزوى تعزى للجنس؛ حيث كانت النتائج متقاربة.

ولمعرفة دلالة هذه الفروق، فقد تم استخدام اختبار (Mann-Whihney test)، والجدول (16) يوضح هذه النتائج

الجدول (16): نتائج اختبار (Mann-Whihney test)، للمقارنة بين الفروق في متوسطات مقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية وفق

متغير الجنس

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وينتي (U)	مستوى الدلالة
الذكور	93	111.24	10345.50	4906.500	.218
الاناث	117	100.94	11809.50		

يوضح الجدول (16) أن قيمة الدلالة Sig لاختبار (Mann-Whihney test) بلغت (.218) وهي أكبر من (0.05) إذن، نقبل الفرضية الصفرية القائلة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا تعزى للجنس، ونرفض الفرضية البديلة التي تقول: يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا تعزى للجنس.

ثانياً: مجال المادة:

الجدول (17): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية وفق متغير مجال المادة

المتغير	مجال المادة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية	المجال الأول	115	4.56	0.58
	المجال الثاني	30	4.83	0.25
	اللغة الإنجليزية	65	4.41	0.50

المتغير	مجال المادة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	المجموع	210	4.55	0.53

يُتضح من خلال الجدول (17) أنه لا توجد فروق في مستوى الرضا بين المتدربين بمركز التدريب في نزوى تعزى لمجال المادة؛ حيث كانت النتائج متقاربة. ولمعرفة دلالة هذه الفروق، فقد تمَّ استخدام اختبار (Kruskal-Wallis Test) وهو من الاختبارات اللامعلمية. والجدول (18) يوضِّح هذه النتائج.

الجدول (18): نتائج اختبار (Kruskal-Wallis Test)، للمقارنة بين الفروق في متوسطات مقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية وفق متغير مجال المادة

مجال المادة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال(H)	درجة حرية	مستوى الدلالة
المجال الأول	115	110.02			
المجال الثاني	30	144.58	25.47	2	.001
اللغة الإنجليزية	65	70.5			

يُلاحظ من الجدول (18) أنَّ قيمة الدلالة لاختبار (Kruskal-Wallis Test) بلغت (0.001) وهي أقل من (0.05). إذن نقبل الفرضية الصفرية القائلة: توجد فرق دالة إحصائية في مستوى الرضا تعزى لمجال المادة، وبالتالي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي (0.05) بين متوسطات مقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية تعزى لمتغير مجال المادة. السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات مستوى التعلم الذي حصل عليه المتدربون في مركز التدريب التربوي في نزوى من البرامج التدريبية المقدمة لهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، مجال المادة)؟ بداية، قام الباحثان بالتأكد من اعتدالية التوزيع لبيانات متغير مستوى التعلم الذي حصل عليه المتدربون في مركز التدريب التربوي بنزوى من البرامج التدريبية المقدمة لهم، باستخدام اختبار كولمجروف - سيميرنوف Kolmogorov-Smirnov والجدول (19) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول (19): نتائج اختبار كولمجروف - سيميرنوف Kolmogorov-Smirnov لفحص التوزيع الطبيعي لمتغير مستوى التعلم من البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين

المتغير	اختبار كولمجروف - سيميرنوف	درجات الحرية	مستوى الدلالة
مستوى التعلم من البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين	.124	210	.000

يُتضح من الجدول (19) أنَّ استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى التعلم من البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين لا تتبع التوزيع الطبيعي؛ إذ بلغت قيمة اختبار كولمجروف - سيميرنوف (0.124)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، لذا استخدم الباحثان الاختبارات اللامعلمية للإجابة عن هذا السؤال.

مستوى التعلم من البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين.
أولاً: الجنس:

الجدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية وفق متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية	ذكر	93	4.13	0.69
	أنثى	117	4.03	0.64
	المجموع	210	4.07	0.66

يُتضح من خلال الجدول (20) أنه لا توجد فروق في مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية بمركز التدريب في نزوى تعزى لمتغير الجنس؛ حيث كانت النتائج متقاربة.

ولمعرفة دلالة هذه الفروق، فقد تمَّ استخدام اختبار (Mann-Whihney test)، والجدول (21) يوضِّح هذه النتائج.

الجدول (21): نتائج اختبار (Mann-Whihney test)، للمقارنة بين الفروق في متوسطات مقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية وفق متغير الجنس

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وينتي (U)	مستوى الدلالة
الذكور	93	110.62	10288	4964	.271
الإناث	117	101.43	11867		

يوضِّح الجدول (21) أنَّ قيمة الدلالة Sig لاختبار (Mann-Whihney test) بلغت (.271) وهي أكبر من (.05) إذن نقبل الفرضية الصفرية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تعلم

المتدربين من البرامج التدريبية تعزى للجنس، ونرفض الفرضية البديلة التي تقول: يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: مجال المادة:

الجدول (22): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية وفق متغير مجال المادة

المتغير	مجال المادة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية	المجال الأول	115	4	0.74
	المجال الثاني	30	4.5	0.37
	اللغة الإنجليزية	65	4.05	0.53
	المجموع	210	4.08	0.66

يُتضح من خلال الجدول (22) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية بمركز التدريب في نزوى تعزى لمجال المادة؛ حيث كانت النتائج متقاربة.

ولمعرفة دلالة هذه الفروق، فقد تمَّ استخدام اختبار (Kruskal-Wallis Test) وهو من الاختبارات اللامعلمية. والجدول (23) يوضِّح هذه النتائج.

الجدول (23): نتائج اختبار (Kruskal-Wallis Test)، للمقارنة بين الفروق في متوسطات مقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية وفق متغير مجال المادة

مجال المادة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال (H)	درجة حرية	مستوى الدلالة
المجال الأول	115	97.94			
المجال الثاني	30	145.43	15.47	2	.001
اللغة الإنجليزية	65	100.45			

يُلاحظ من الجدول (23) أنَّ قيمة الدلالة لاختبار (Kruskal-Wallis Test) بلغت (.001) وهي أقل من (.05) إذن نقبل الفرضية الصفرية القائلة: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية تعزى لمجال المادة، وبالتالي، كانت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي (.05) بين متوسطات مقياس مستوى تعلم المتدربين من البرامج التدريبية تعزى لمتغير مجال المادة.

التوصيات والمقترحات:

1. الاهتمام بالتنظيم الإداري للبرامج المقدمة في مركز التدريب بنزوى وخصوصاً وقت تنفيذ البرامج.
2. ضرورة اختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية بما يتناسب مع وقت الفئة المستهدفة.

3. ضرورة تطوير معايير ومؤشرات أداء البرامج التدريبية المقدمّة في مركز التدريب.
4. تقديم الدعم لمركز التدريب للقيام بدراسات توضّح مستويات أخرى للتقويم مثل: فاعلية البرامج التدريبية، قياس أثر البرامج التدريبية، دور البرامج التدريبية في تطوير المناهج، تقييم البرامج التدريبية باستخدام نماذج قياس أخرى.
5. إعادة صياغة بنود الاستبانة المستخدمة في تقييم البرامج التربوية في مراكز التدريب التربوي لتشمل مجالات أكثر.

References

- Al-Tuwairshi, S. K. A., Hassan, A. S., and Al-Kharusi, H. A. T. (2014). *Evaluating the effectiveness of training programs for faculty members in technical colleges in the Sultanate of Oman according to the Hammond model*. Sultan Qaboos university.
- Abdul Rahman, S. (2008). *Psychometrics theory and practice (5th ed.)*. Heba El Nile for Publishing and Distribution. Cairo.
- Al-Amiri, H. A. A., and Al-Maliki, A. S. (2022). *Evaluation of the master's program in curricula and teaching methods of mathematics at Taif University in light of the Hammond model*. [Master Thesis] Umm Al Qura University. Kingdom of Saudi Arabia
- Al-Harmaliyah, H. S. A. (2020). *Measuring the impact of training programs provided to librarians at Sultan Qaboos University on improving their performance according to the Crick-Patrick model*. (Unpublished Master's Thesis) Sultan Qaboos University.
- Allam, S. M. (2007). *Institutional educational evaluation, its foundations, methodologies, and applications in school evaluation*. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi for Printing and Publishing.
- Al-Nimr, S. (1993). Job satisfaction of the Saudi employee in the public and private sectors, King Saud University Journal. *Journal of Administrative Sciences*,5.
- Al-Saidi, H. M. (2015). *The specialized center and the success industry*. Vision newspaper. <https://alroya.om/p/133866>
- Al-Shahoumi, S. R. A. (2018). *Evaluating the effectiveness of training programs at the Educational Training Center in Al Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman from the point of view of teachers*. Emirates College of Educational Sciences. The United Arab Emirates
- Al-Sheikh, T. A., and Akhras, N. (2009). *Educational Measurement and Evaluation*. Riyadh, Al-Rushd Library, Riyadh.
- Al-Shizawi, A. R., and Al-Sarmi, A. M. (2008). *Evaluating training programs for educational evaluation in the Sultanate of Oman from the point of view of their beneficiaries according to the Hammond model*. Sultan Qaboos university. Sultanate of Oman.
- Al-Shuaibi, M. A. (2012). *Evaluating the quality of training services provided in private training institutes and centers in the city of Sana'a from the trainees' point of view* (Unpublished Master's thesis). Dhamar University.
- Crocker, L., and Algina, J. (2009). *Introduction to traditional and contemporary measurement theory*. Translated by Prof. Dr. Hind Abdel Hamid Al-Hamouri, and Dr. Zeenat Youssef let us. Oman. Dar Al-Fikr.
- Hawi, M. H. (2020). *Evaluating the training programs provided to general education teachers in light of quality standards in training*. Cairo University. Egypt
- Sadat, J. A., and Al-Amiri, F. A. (2019). *Evaluating approaches between strategies and models*. Amman: Dar Al-Masara for Publishing, Distribution and Printing.
- Maamer, S. (2010). *Training Foundations and Principles*. Debono Printing, Publishing and Distribution. Oman. Jordan.
- Maher, A. (2003). *Human Resources Management*. University House for Printing, Publishing and Distribution, Alexandria, Egypt.
- Suleiman, A. A. M. (2009). *Measurement and evaluation in the human sciences, its tools and applications*. Modern Book House. Cairo. 1st edition
- Talebi, R. (2018). *Training and its relationship to nurses' achievement motivation*. Constantine University. Türkiye.