

إدارة التدريب بين الواقع والطموح من وجهة نظر المشاركين بتربية الكرخ الثانية

الباحثون

جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
وزارة التربية - مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية

م.د مرتضى محسن عبد
م. جاسم علي محمد
م.م أحمد محمد عبد

ملخص البحث

إدارة التدريب بين الواقع والطموح من وجهة نظر المشاركين بتربية الكرخ الثانية

تضمن التعريف مقدمة البحث وأهميته، إذ تم التطرق إلى أهمية أهمية التدريب في تطوير الأشخاص والمؤسسات وأهمية تنوع مفردات التدريب والاكثار من الدورات المختصة لدورها بتطوير العمل والابتعاد عن العمل الروتيني، وكانت طرح لأهمية البحث في التعرف على المشكلات والعقبات التي تواجهه عملية تقدم التدريب بالشكل الأمثل بهدف الوصول الى الطموح الذي يسعى اليه العاملين على التدريب وحتى المتدربين في حين تحددت مشكلة البحث بان لوحظ ضعف الاداء والمردود التدريبي وذلك من خلال دراسة بعض الاستبانات التي يوزعها القسم لتقييم الدورات. أما هدافا البحث:

١- التعرف على التدريب بين الواقع والطموح في تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظر المشاركين.

٢- التعرف على ما يطمح اليه المتدربين وما هي المشكلات التي تواجه عملية التدريب.

كما تحدد البحث بالمجالات الآتية:-

الحد البشري: منتسبو مديرية بغداد الكرخ الثانية ممن التحق بدورات خلال فترة البحث.

الحد الزمني: ٢٠١٦/١/٧ الى ٢٠١٦/٤/٢٨

الحد المكاني: القاعات التدريبية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.

اجراءات البحث: استعمل الباحثون المنهج الوصفي على عينة مكونة من (٨٢٠) متدرب من المنتسبين لمديرية تربية الكرخ الثانية، ممن شاركوا بالدورات المقامة خلال فترة البحث.

اهم الاستنتاجات والتوصيات: توصل الباحثون الى عدد من الاستنتاجات ومنها:

١- هناك رضا عن واقع التدريب واقع التدريب في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.

٢- قدرة قسم الاعداد والتدريب على اقامة دورات متعددة في وقت واحد وهذا لسد الحاجة وتلبية الطموح.

اما اهم التوصيات فهي:

١- يوصي الباحثون بإقامة دورات تطويرية في جوانب متعددة اكثر ولا يقتصر التدريب على الجانب العملي او التدريب على كيفية التعلم والتعليم ، بل تشمل دورات بالجانب النفسي و تنمية بشرية ... الخ.

٢- يوصي الباحثون بمراعاة عدم تكرار الاشخاص من المتدربين ، ليشمل البرامج التدريبية عدد اكبر من العاملين.

Abstract

Training between reality and ambition from the perspective of the participants raising in second Krakh

Researchers

Assist. Tutor. Dr. Mortada M. Abdul University of Misan - Collage of Physical Education and Sports Sciences
Tutor. Jassim A. Mohammed University of Misan - Collage of Physical Education and Sports Sciences
Assist. Tutor. Ahmed M. Abdel Ministry Of Education - Education Baghdad Directorate the second Krakh

The definition included the introduction of the research and its importance. The importance of training in the development of individuals and institutions and the importance of diversifying the vocabulary of the training and the multiplication of the specialized courses for its role in developing the work and avoiding the routine work was mentioned. The importance of research in identifying the problems and obstacles facing the process of providing the training To reach the aspiration of the employees on training and even trainees, while the problem of research was determined that the weakness of performance and the return of training was examined through the study of some of the questionnaires distributed by the department to evaluate the courses.

The research goals:-

1- Learn the training between reality and ambition in the education of Baghdad Karkh second from the point of view of the participants.

2-Identify what the trainees aspire to and what are the problems facing the training process.

The research also identifies the following areas:-

Human Density: Associate of the second Baghdad Karkh Directorate who joined courses during the research period.

Time limit: 7/2/2016 to 28/4/2016

The spatial limit: the training rooms belonging to the Directorate of Education of Baghdad Karkh II.

Search procedures:

The researcher used the descriptive approach on a sample of (820) trainees from the second Karkh Education Directorate who participated in the courses held during the research period

Key conclusions and recommendations: The researcher reached a number of conclusions, including:

1- There is satisfaction with the reality of training and the reality of training in Baghdad Education Directorate Karkh II.

2- The ability of the Department of preparation and training to set up multiple courses at the same time and this to meet the need and meet ambition.

The most important recommendations are:-

1- Recommends the researcher to establish development courses in many aspects more and not only training on the practical side or training on how to learn and education, but include courses on the psychological side and human development and...

2- Recommends the researcher to take into account the lack of repetition of the trainees, to include training programs a larger number of employees.

١ التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة وأهمية البحث: يؤدي التدريب دوراً مهماً في تعزيز معرفة العاملين في مختلف المهن، فهو يقيهم على اطلاع على كل جديد في عالم مهنتهم ويمكنهم من التفاعل مع تجارب الآخرين، كما أن كل المؤسسات تحرص على تدريب العاملين عندها حتى ترقى بمهاراتهم وقدراتهم حتى يواكبوا كل جديد في عالم يشهد كل يوم دخول مفاهيم جديدة للعلم والمعرفة، ما يتطلب معه حرص المتعلم والمؤسسات على مواكبة كل تطور في العمل حتى لا يتخلفوا عن ركب المعرفة، وإن كان قطاع التعليم يُعد من أهم قطاعات المجتمع ويعول عليه الكثير في بناء الأجيال الناشئة، فإن الاهتمام بالتدريب يقع ضمن الحرص على رفد (المعلمين، المدرسين، مديري المدارس، المشرفين التربويين الاختصاص، الموظفين، وحتى الإدارات العليا) بالمتطلبات الضرورية التي تمكنهم من مواكبة التطور المستمر الذي يخضع له قطاع التعليم.

فكلما كان التدريب نوعي كان المردود أكثر فاعلية في العمل مستقبلاً، في الحقيقة إذا اردنا ان نجعل من العاملين في المجال التربوي على مستوى عالي من الاداء الوظيفي فلا بد من اشراكهم بالكثير من الدورات التدريبية تتدرج من الاختصاصية الى التطويرية الى التنقيفية فكثرة الدورات التدريبية تعني الصقل الجيد للمهارات والكفايات، وهنا تكمن اهمية البحث في التعرف على المشكلات والعقبات التي تواجه عملية تقدم التدريب بالشكل الامثل بهدف الوصول الى الطموح الذي يسعى اليه العاملين على التدريب وحتى المتدربين.

١-٢ مشكلة البحث: من خلال الاطلاع المباشر على طبيعة ادارة العمل في قسم الاعداد والتدريب في مديرية التربية في بغداد لاحظ الباحثون ضعف الاداء والمردود التدريبي وذلك من خلال دراسة بعض الاستبانات التي يوزعها القسم لتقييم الدورات، وعلى الرغم من كثرة الدورات وتنوعها مازلنا نسمع من المشتركين تذرهم من تكرار مفردات الدورة، وقلة المعلومات والتقصير في الجانب التطبيقي، وفي بعض الاحيان يصل التذمر من ضعف الشخص القائم على التدريب، لذلك ارتأى الباحثون دراسة المعوقات والاسباب التي يراها المشتركون سبباً لتدني الواقع التدريبي وعدم تلبية الطموح المرجو؟

١-٣ هدف البحث:

١- التعرف على إدارة التدريب بين الواقع والطموح في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظر المشتركين.

٢- التعرف على ما يطمح اليه المتدربين وما هي المشكلات التي تواجه عملية التدريب.

٤-١ حدود البحث:

- ١-٤-١ الحد البشري: منتسبوا مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية ممن التحق بدورات الإعداد والتدريب خلال مدة البحث.
٢-٤-١ الحد الزمني: ٢٠١٦/١/٧ الى ٢٠١٦/٤/٢٨
٣-٤-١ الحد المكاني: القاعات التدريبية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.

٢- الدراسات النظرية:

١-٢ التدريب: هو ((عملية تلقي الافراد المعلومات والمعرفة العلمية ، والخبرة والممارسة التطبيقية في حقل من حقول الاختصاص على وفق برامج وخطط واساليب مدروسة، بأشراف متخصصين ومؤهلين لهذا الغرض بهدف إعدادهم وتأهيلهم للعمل)).^(١)

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٣ منهج البحث: أعتمد الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكونه أكثر ملائمة لطبيعة البحث إذ يهدف المنهج الوصفي تحديد الظروف والقيم والعلاقات الإنسانية المتعددة لخلق مضامين عمل بناء مستقر. فهو "الطريق أو الطريقة التي توصل الإنسان من نقطة إلى أخرى أو هو السمة الغالبة على مجموعة الظواهر الفكرية والسلوكية"^(٢) ويعتمد الأسلوب المسحي على جمع البيانات من أفراد المجتمع لمتغير واحد أو عدة متغيرات معينة^(٣) الغرض منها تحديد الحالة الراهنة والمستقبلية لعينة البحث بما يخدم الأهداف التربوية والتعليمية في المجال الذي يسعى الباحثون للوصول اليه.

٢-٣ عينة البحث: هي ذلك "الجزء الذي يمثل مجتمع الأصل أو النموذج الذي يجري الباحث عليه مجمل عمله"^(٤). حيث تمثلت عينة البحث بالمنتسبين لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية ، ممن التحقوا بدورات تدريبية التي يقيمها قسم الاعداد والتدريب في مديرية تربية الكرخ الثانية خلال فترة البحث، حيث اختيرت عينة البحث بالطريقة العمدية لتشمل جميع من اشترك في الدورات التدريبية خلال مدة البحث. وكان المجموع الكلي لعينة البحث (المتدربين) (٨٢٠) من مجتمع الاصل والبالغ (٣٠٠٠٠) منتسب لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية، اي بما نسبته (٢٧,٣٣%) من مجتمع البحث. أما عينة الاستطلاع فقد شملت مجموعة من المتدربين الملتحقين بإحدى الدورات العاملين و البالغ عددهم (٦٠) متدرب.

٣-٣ أدوات البحث ووسائله: استعان الباحثون بالوسائل والأدوات والأجهزة الآتية :-

- المقابلات الشخصية: من خلال المقابلات الشخصية أفاد الباحثون من أراء الخبراء ذوي الخبرة والاختصاص لإعطاء البحث قيمة علمية أكبر، والمقابلة هي "إحدى وسائل جمع البيانات من مصادرها ، وتتم بين طرفين حول موضوع محدد"^(٥). وتهدف المقابلة العلمية إلى التعرف على الظاهرة أو الموضوع بالبحث عن العلل والأسباب من خلال لقاء مباشر بين الباحث والمبحوث سواء أكان فرداً أم اثنين أم جماعة"^(٦)، إذ قام الباحثون بإجراء مقابلات عدة مع ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التدريب.
- المصادر العربية والأجنبية.
- الزيارات الميدانية.
- استمارة الاستبانة.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- الحاسبة الإلكترونية الشخصية نوع (Lap Top acre 5230).

٤-٣ استمارة الاستبانة: تُعد الاستبانة من الأدوات المهمة في جمع البيانات والمعلومات التي يركز عليها البحث ذات المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتعرف الاستبانة على أنها "مجموعة من الأسئلة المكتوبة، يقوم المُجيب بالإجابة عنها،

- ١- فاطمة علوي عمر، مفهوم التدريب الحديث بين النظرية والتطبيق، مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي المستمر، الكويت، مجلد ٢، ١٩٩٧ ص، ٨٢.
- ٢- سعيد إسماعيل جني: قواعد أساسية في البحث العلمي: مؤسسة الرسالة للطبع، بيروت، ١٩٩٤، ص ٦٢.
- ٣- محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب: البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٣٩.
- ٤- وجيه محجوب وأحمد بدري: البحث العلمي: مطبعة جامعة بابل، وزارة التعليم، ٢٠٠٢، ص ٦٧.
- ٥- وجيه محجوب: طرائق البحث العلمي ومناهجه: دار الحكمة، بغداد، ١٩٩٣، ص ١٧٩.
- ٦- مروان عبد المجيد إبراهيم: طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضة: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢، ص ١١.

وهي الأداة الأكثر استعمالاً في الحصول على المعلومات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم^(١). لذلك وبعد الاطلاع عن كثب على واقع التدريب وإجراء عدة مقابلات مع بعض الإداريين والمدرّبين والمشرفين العاملين في مجال التدريب، إذ قام الباحثون بإعداد استبانة ذات أسئلة مفتوحة بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية والجوانب الإيجابية والسلبية في عملية التدريب وتم توزيعها على مجموعة من المتدربين وهم من خارج عينة البحث^(*)، وبعد جمع الاستبانات وتفرغها، قام الباحثون بإعداد استبانة أولية، وقام الباحثون بتوجيه الاستبانة إلى الخبراء والبالغ عددهم (٨) خبراء^(**)، من أساتذة في اختصاصات الإدارة والتنظيم وطرائق التدريس والمناهج وغيرها لتحديد المحاور الرئيسة للاستبانة (المجالات). إذ صاغ الباحثون المجالات الأولية لاستبانة وكانت (٤) محاور للاستبانة هي:-

- ١- مدى الفائدة من الدورة .
- ٢- تلبية الاحتياجات التدريبية.
- ٣- تقييم المدرب من قبل المتدربين.
- ٤- البيئة الفيزيائية.

جدول (١)
يبين اتفاق السادة الخبراء على مجالات الاستبانة

ت	المجالات	النسبة المئوية للاتفاق
١	تلبية الاحتياجات التدريبية	٨٦%
٢	مدى الفائدة من الدورة	١٠٠%
٣	تقييم المدرب للمدرب	٨٧%
٤	البيئة الفيزيائية	١٠٠%

بعد أن تم تحديد مجالات الاستبانة قام الباحثون بوضع الفقرات الملائمة لكل مجال، وتم عرضها على السادة الخبراء بصيغتها الأولية، وبعد أن أخذ الباحثون بملاحظات السادة الخبراء من حذف وإضافة وتعديل لفقرات الاستبانة قاما بعرض الاستبانة بصيغتها النهائية على نفس الخبراء حيث بلغت نسبة اتفاق الخبراء بمقدار (٨٥,٧%)، وقد شملت الاستبانة على (٢٩) فقرة^(***). وقام الباحثون باستخراج الأسس العلمية لاستبانة الاستبيان من صدق وثبات وموضوعية لضمان تحقيق الشروط العلمية فيها.

٣-٥ التجربة الاستطلاعية: قام الباحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية للتعرف إلى الصعوبات التي تواجه عملية تطبيق الاستبانة وكذلك معرفة وضوح التعليمات للمختبرين والمدة الزمنية التي تستغرقها الإجابة على الاستبانة ومقدار فهم واستيعاب المختبرين لفقرات الاستبانة ومدى تعاونهم مع الباحثين. وقد طبقت التجربة على عينة تتكون (٦٠) متدرباً، وجرّت التجربة بتاريخ ١٠ / ١ / ٢٠١٦ وتبين أن التعليمات واضحة وأن فقرات الاستبانة مفهومه وبعد نهاية التجربة الاستطلاعية أصبحت الاستبانة بتعليماتها وفقراتها جاهزة للتطبيق، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)
أسماء الدورات وعدد أفراد عينة التجربة الاستطلاعية

ت	اسم الدورة	عدد المتدربين	المجموع
1	دورة الجودة الشاملة للمشرفين	٢٣	٦٠
2	دورة لمدرسين مادة الفيزياء	٣٧	

٣-٧ الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية الـ spss من خلال استعمال الوسائل الإحصائية الآتية:-
(الوسط الحسابي، قانون النسبة المئوية، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، مربع كاي^(٢)).

٤- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:
٤-١ عرض وتحليل النتائج للاستبانة المحور الأول (مدى الفائدة من الدورة):-

جدول (٣)

يبين قيم (كا^٢) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق للاستبانة المحور الأول (مدى الفائدة من الدورة)

الفقرة	القيمة المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
١	٧,٩٦٠	٥,٩٩	٠,٠٠٥
٢	٦,٩٥٠		
٣	٨,٦٠		

١- يوسف الغنزي وآخرون؛ مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق: الكويت، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت، ١٩٩٩، ص ١٣٥.

(*) ملحق (١) الاستبانة المفتوحة.

(**) ملحق (٢) أسماء السادة الخبراء.

(***) ملحق (٣) الاستبانة بصيغتها النهائية.

٤	٨،١٥
٥	٥،١٠
٦	٧،٣١
٧	٦،١٨
٨	٧،٢٤

من الجدول (٣) نلاحظ معنوية الفقرات إذ كانت قيم (كا^٢) المحتسبة جميعها أكبر من قيمة (كا^٢) الجدولية والبالغة (٥،٩٩) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ما عدا الفقرة الخامسة فكانت غير معنوية حيث بلغت المحسوبة (٥،١٠) وهي أقل من الجدولية. وأمام درجة حرية (٧) ولما كانت القيم المحتسبة أكبر من الجدولية دل ذلك على معنوية الفقرات.

١-١-٤ مناقشة نتائج المحور الاول من الاستبانة (مدى الفائدة من الدورة):-

يتضح لنا من الجدول (٣) أن هناك دلالة معنوية لفقرات استبانة الفائدة من الدورة، حيث أن الفقرة الاولى الخاصة بإمكانية تطبيق ما اكتسبه في البرنامج على ميدان العمل، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٧،٩٦٠) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩) وهذا يدل على واقعية مفردات البرنامج مما يؤدي الى سهولة تطبيقه على ارض الواقع. واثبت أيضاً أن الفقرة الثانية الخاصة بتطور القدرات على ايجاد مناخ تعليمي افضل، حيث بلغت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٦،٩٥٠) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، وهذا يدل على أن للدورات تأثير ايجابي على المتدربين لتطوير المناخ التعليمي لدى عينة البحث.

اما الفقرة الثالثة الخاصة بتوثيق العلاقات مع الزملاء فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٨،٦٠) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، وتشير هذه النتيجة أن للدورات دور في اقامة العلاقات وتحسين الجانب الاجتماعي عند المتدربين.

اما الفقرة الرابعة والخاصة برفع كفاية المتدرب فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٨،١٥) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، وهذا مؤشر جيد حيث عملت الدورات على رفع كفايات المتدربين مما يعود بمردود على العمل. اما الفقرة الخامسة وهي مدى تحسن طرق الاداء للمتدربين بفعل الدورة فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٥،١٠) وهي اصغر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، وهذا يدل على ضعف واضح بجانب تنوع الطرائق المقدمة من المدربين وتحديثها مما ادى الى عدم قدرة المتدربين الى اكساب افكار تجعلهم يحسنون أو يبتكرون طرائق جديدة لرفع معدل الاداء في العمل.

وفيما يخص الفقرة السادسة التي تشير الى اكساب المتدربين القدرة على حل المشكلات مستقبلاً، كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٧،٣١) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، وهذا مؤشر جيد يدل على اكساب المتدربين تجارب ومعلومات تساعدهم على تخطي وحل مشكلات العمل.

وفي الفقرة السابعة وهي هل اضيفت الى نفسك واجبات جديدة نتيجة التدريب، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٦،١٨) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، وهذه دلالة على أن الدورات التدريبية كانت على قدرة عالية من صقل المهارات وتحفيز الجانب الابداعي عند المتدربين ما دفعهم الى التفكير بإضافة مهام جديدة لأنفسهم.

وفي الفقرة الثامنة التي نستفسر من خلالها عن امكانية نقل التجربة للزملاء ونصحهم بالالتحاق بالدورات التدريبية، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٧،٢٤) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٥،٩٩)، مما يدل على أن للدورات اثر ايجابي واضح مما دفع المتدربين الى ان يشيرون الى انهم ينصحون وبشدة الزملاء للمشاركة بالدورات. وهذا ما أكدته علي السلمي^(١) من أن ((التدريب الجيد يؤدي الى فوائد للأفراد الذين يتلقون التدريب وللمؤسسات التي يعمل بها هؤلاء الافراد على حد سواء، فمن الفوائد التي تعود على الافراد المتدربين هي تحسين الاداء وزيادة المقابل المادي وزيادة فرص الترقى الى وظائف أعلى أو الحصول على وظيفة أحسن في مؤسسة أخرى، وكذلك فإن وجود وحدة تدريب بالمؤسسة يحسن من قدراتها على إدخال دعم أو تغيير السياسات ونظم العمل عندما يتطلب الأمر ذلك)) ويتفق كل من أحمد الخطيب ورداح الخطيب على أن التدريب ((هو جهد تنظيمي مخطط يهدف لتسهيل اكتساب العاملين المهارات المرتبطة بالعمل والحصول على المعارف التي تساعد على تحسين الأداء وأهداف المنظمة)).^(٢)

١- علي السلمي: الاسس النظرية لتخطيط التدريب، المؤتمر العربي للتدريب الاداري، المجلد ٣، تونس، ١٩٨٦، ص ٤٢.
٢- احمد الخطيب، رداح الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨، ص ٢٢٦.

٢-٤ عرض وتحليل النتائج للاستبانة المحور الثاني (تلبية الاحتياجات التدريبية):-

جدول (٤)

يبين قيم (كا^١) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق للمحور الثاني (تلبية الاحتياجات التدريبية)

الفقرة	القيمة المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
١	٩,٨٤	٧,٨٢	٠,٠٥
٢	١٢,٠٨		
٣	٨,٠٨		

من الجدول (٤) نلاحظ معنوية الفقرات إذ كانت قيم (كا^١) المحتسبة جميعها أكبر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (٧,٨٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وأمام درجة حرية (٢) ولما كانت القيم المحتسبة أكبر من الجدولية دل ذلك على معنوية الفقرات.

١-٢-٤ مناقشة النتائج للاستبانة المحور الثاني (تلبية الاحتياجات التدريبية):-

يتضح لنا من الجدول (٤) أن دلالة معنوية لفقرات الاستبانة لمحور الخاص بتلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين، حيث أن الفقرة الأولى الخاصة بموافقة البرنامج للاحتياج التدريبي كانت قيمة (كا^١) المحتسوبة (٩,٨٤) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٧,٨٢) وهذا يدل على موافقة البرنامج للاحتياج التدريبي. واثبت أيضاً أن الفقرة الثانية الخاصة بتناسب محتوى البرنامج مع متطلبات العمل حيث بلغت قيمة (كا^١) المحتسوبة (١٢,٠٨) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٧,٨٢)، وهذا يدل على أن محتويات البرامج التدريبية كانت متوافقة بشكل كبير مع متطلبات العمل عند عينة البحث.

أما الفقرة الثالثة الخاصة بالحقيبة التدريبية التي يزود بها المتدرب فكانت قيمة (كا^١) المحتسوبة هي (٨,٠٨) وهي أكبر من الجدولية والبالغة (٧,٨٢)، وتشير هذه النتيجة أن الحقيبة التدريبية كانت تلبى طموح المتدربين بشكل ضعيف على الرغم من كونها معنوية.

فيرى الباحثون بأن تقييم البرنامج التدريبي تعد من أهم الخطوات التي يجب إجرائها من قبل الإداريين القائمين على العملية التدريبية للوقوف على ثمرات ومكاسب هذه العملية الحيوية ومقدر تحصيل المكاسب منها ومدى تحقيقها لأهدافها التي أعدت من أجلها.

وهذا ما يؤكد زكريا محمد الظاهر وآخرون ((أن عملية تقييم التدريب ترمي إلى التعرف على مقدار ما تم إنجازه من الخطة التدريبية وما تم تحقيقه من أهدافها، وإمكانية تقدير نتائج تعليم المتدربين والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها، وقياس كفاءة المدربين ومدى صلاحيتهم لممارسة العمل التدريبي، والتعرف على مكونات البرامج وكيفية زيادة عناصر النجاح والفاعلية لها، ومقارنة الفوائد المترتبة على التدريب والتنمية بمقدار الاستثمارات المادية التي بذلت في سبيلها)).^(١)

٣-٤ عرض وتحليل النتائج للاستبانة المحور الثالث (تقييم المدرب من قبل المتدربين):-

جدول (٥)

يبين قيم (كا^١) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق للاستبانة المحور الثالث (تقييم المدرب من قبل المتدربين)

الفقرة	القيمة المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
١	١٧,٥٨	٩,٤٩	٠,٠٥
٢	٢٧,٥		
٣	١٥,٧		
٤	٩,٥١		
٥	٣٢,٨		
٦	٩,٩٤		
٧	٩,٨٥		
٨	١٨,٩		
٩	١٢,٦		
١٠	٩,١٨		
١١	٩,٣٤		
١٢	٩,٥٠		
١٣	١٠,٠٥		

من الجدول (٥) نلاحظ معنوية الفقرات إذ كانت قيم (كا^٢) المحتسبة اغلب الفقرات أكبر من قيمة (كا^١) الجدولية والبالغة (٩،٤٩) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ما عدا الفقرة العاشرة فكانت غير معنوية حيث بلغت (كا^٢) المحسوبة (٩،١٨) وهي اقل من الجدولية، والفقرة الحادي عشر حيث بلغت (كا^٢) المحسوبة (٩،٣٤) وهي اقل من الجدولية. وأمام درجة حرية (١٢) ولما كانت اغلب القيم المحتسبة أكبر من الجدولية دل ذلك على معنوية اغلب الفقرات.

٤-٣-١ مناقشة نتائج الاستبانة المحور الثالث (تقييم المدرب من قبل المتدربين):-

يتضح لنا من الجدول (٥) أن هناك دلالة معنوية لأغلب فقرات الاستبانة للمحور الثالث وهو تقييم المدرب من قبل المتدربين، إذ أن الفقرة الاولى الخاصة بجذب انتباه المتدربين، كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (١٧،٥٨) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩) وهذا يدل على قدرة عالية لأغلب المدربين على جذب انتباه المتدربين وهذه ميزة مهمة يجب توفرها عند المدرب.

وأثبت ايضا ان الفقرة الثانية الخاصة القدرة على النقاش وإدارة الحوار، حيث بلغت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٢٧،٥٥) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذا يدل مدى مهنية واحترافية المدربين.

اما الفقرة الثالثة الخاصة الاستفادة من موضوع الجلسة التدريبية فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (١٥،٧) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وتشير هذه النتيجة ان الموضوعات التدريبية مختارة بشكل جيد وسليم حيث اتفقت نسبه عالية من المتدربين انهم استفادوا من موضوعات الجلسات وهذا مؤشر على عدم عبثية التخطيط للدورات.

اما الفقرة الرابعة والخاصة القدرة على تنشيط المتدربين، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٩،٥١) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، على الرغم من معنوية الفقرة الان النسبة ضعيفة وهذا مؤشر على ضعف استخدام الوسائل لتنشيط المتدربين حيث لا يملك اغلب المدربين القدرة على استغلال طرق متعددة للتنشيط مثل تعدد الانشطة بالبرنامج او استعمال وسائل عرض لمقاطع فيديو او استخدام طريقة العصف الذهني ... الخ، وهذا يعتبر خلل بقدرات المدرب فاذا لم يقدر على تنشيط المتدربين ستصبح الجلسة مملة وسيفقد تركيز المتدربين وبالتالي لا يتفاعلون.

اما الفقرة الخامسة وهي القدرة على استخدام وسائل الايضاح فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٣٢،٨) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذا يدل على امتلاك المدربين الخبرة الكافية لتسخير وسائل الايضاح المتعددة.

وفيما يخص الفقرة السادسة التي تشير الى التعامل مع المواقف الصعبة، كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٩،٩٤) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، على الرغم من معنوية الفقرة الا انها تدل على خلل في قوة الشخصية لبعض المدربين وهنا يجب الاشارة الى ضرورة ان يطور المدرب شخصيته.

وفي الفقرة السابعة وهي انضباط وجدية الجلسة، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٩،٨٥) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذه ايضا على الرغم من معنويتها الى انها مؤشر غير جيد فجدية وانضباط الجلسة لا تعتمد فقط على الدور القيادي الذي يجب ان يتمتع به المدرب لكن تعتمد ايضا على المدرب فيجب ان يتمتع بروح المسؤولية والاحترام للذات فان كان ضعف بقدرة المدرب على الضبط لا يعني ان يسمح المتدرب لنفسه اني يجعل الجلسة هزلية او فوضوية.

وفي الفقرة الثامنة قدرة المدرب على ربط الموضوعات، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (١٨،٩) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذا مؤشر على امتلاك المدربين معلومات وملمين باختصاصاتهم مما يمكنهم من ربط الموضوعات بسلسلة ليستفيد المتدرب بأكبر قدر من المعلومات.

اما الفقرة التاسعة والخاصة بالتمكن من المادة العلمية، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (١٢،٦) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، هناك اتفاق على ان المدربين لديهم قدر كبير من المعلومات العلمية ومحدثة بشكل كبير مما يجعلهم قادرين ايصال المعلومة بالشكل الامثل.

اما الفقرة العاشرة وهي الالمام بالجانب التطبيقي، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٩،١٨) وهي اصغر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذا خلل كبير يجب معالجته من خلال التأكيد على المدربين وضع في البرنامج التدريب جزء كبير للجانب التطبيقي ويجب على قسم الاعداد والتدريب توفير كافة المستلزمات ليتكمن المدرب من اخراج درس تدريبي مثالي يحتوي على جانب نظري وعملي.

وفيما يخص الفقرة الحادية عشر القدرة على توصيل الافكار، كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٩،٣٤) وهي اصغر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، هذا يعتبر معوق كبير عند المدربين وحسب متابعة الباحث فيعزوا هذا الى قلة استعمال الوسائل التعليمية المساعدة فمثلا قلة من المدربين يجدون استخدام السبورة التفاعلية التي تغني عن الكثير من الوسائل، وسبق وان اشرنا ان للمدربين القدرة على استخدام وسائل الايضاح ولكن وسائل الايضاح التقليدية منها مثلا الورق القلاب وغيره بينما السبورة التفاعلية تمكنك من عرض مقاطع فيديو مع المؤثرات الكثيرة.

وفي الفقرة الثانية عشر وهي الاستجابة لأسئلة المتدربين، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٩،٥٠) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذه ايضا على الرغم من معنويتها الى انها مؤشر غير جيد فكثرة الاسئلة لا تعني اني المادة غير مفهومه وانما مؤشر على تفاعل المتدربين، فيجب التأكيد على المدربين ان يفسحوا المجال الكافي للأسئلة فإنها تثرى معلومات المتدرب.

وفي الفقرة الثالثة عشر التزام المدرب بالتوقيت للجلسة، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (١٠،٥٥) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٩،٤٩)، وهذا مؤشر على ان اغلب المدربين قد صاغوا برامجهم بعناية تامة بحيث يغطي البرنامج اكبر وقت ممكن الجلسة التدريبية، فكثر الفواصل بين الفقرات بالجلسة بسبب ارباك ويرى الباحثون بأن المدرب هو أحد اضلاع المثلث التدريبي الهامة (المدرّب، الحقيبة التدريبية، بيئة التدريب) والتي تشكل ركيزة حيوية لنجاح العملية التدريبية، بل انه يمكن القول بأن المدرب هو الركيزة الاهم ، فقد يستطيع ان يجعل من العملية التدريبية عملية ناجحة وإن لم تكن الحقيبة التدريبية كذلك، او لم تكن بيئة التدريب مساعدة له. ويؤكد مدحت محمد أبو النصر^(١) على أن ((من بين أدوات التدريب من أدوات ومطبوعات وآلات وحاسبات ... يقف المدرب وحده متميزاً ومنفرداً، فهو القلب النابض والعقل المفكر لعملية التدريب، إنه وحده يستطيع أن ينقل المعارف والمهارات لغيره، أما بدونه لا يمكن لشئ أن يتحقق، ويحقق المدربون أداءاً مميزاً عندما يكونوا مؤهلين، وعندما تكون ادوارهم الوظيفية محددة ومعروفة، وعندما يحظون بالتشجيع والمكافآت التي تعزز الاداء المميز)).

٤-٤ عرض وتحليل النتائج للاستبانة للمحور الرابع (البيئة الفيزيائية):-

جدول (٦)

يبين قيم (كا^٢) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق للاستبانة المحور الرابع (البيئة الفيزيائية)

الفقرة	القيمة المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
١	٧،٨٥	٧،٨٢	٠،٠٥
٢	١٠،٥٠		
٣	٨،٣١		
٤	٨،٢٠		
٥	١٠،٨٣		

من الجدول (٦) نلاحظ معنوية الفقرات إذ كانت قيم (كا^٢) المحتسبة جميعها أكبر من قيمة (كا^٢) الجدولية والبالغة (٧،٨٢) عند مستوى دلالة (٠،٠٥). وأمام درجة حرية (٤) ولما كانت القيم المحتسبة أكبر من الجدولية دل ذلك على معنوية الفقرات.

٤-٤-١ مناقشة النتائج للاستبانة المحور الرابع (البيئة الفيزيائية):-

يتضح لنا من الجدول (٦) أن هناك دلالة معنوية لفقرات المحور الرابع من استبانة المتدربين محور البيئة الفيزيائية ، حيث ان الفقرة الاولى الخاصة بقاعة التدريب ،كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٧،٨٥) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٧،٨٢) وهذا يدل على ملائمة القاعة التدريبية للعمل التدريبي. اما الفقرة الثانية الخاصة بالإضاءة والتهوية، حيث بلغت قيمة (كا^٢) المحسوبة (١٠،٥٠) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٧،٨٢) ، وهذا يدل على توفر جو مناسب من حيث الاضاءة والكافية والتهوية الملائمة وهذا جانب مهم توفره ويساعد بشكل كبير على انسيابية العمل حيث ان قلة الاضاءة والتهوية تُعد معوق وتولد جو منفر للمدربين. اما الفقرة الثالثة الخاصة بالأدوات التدريبية ،فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة هي (٨،٣١) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٧،٨٢)، وتشير هذه النتيجة الى توفر الادوات التدريبية، والادوات التدريبية عنصر مهم لإنجاح الدورات فهي تساعد على سرعة ايصال المعلومات بشكل افضل وكلما زادت الادوات والمعينات التدريبية كلما كان الاثر ايجابي عند المتدربين من حيث التفاعل مع المعلومة.

اما الفقرة الرابعة والخاصة بموعد الدورة، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (٨،٣١) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٧،٨٢)، وهذا مؤشر جيد ويدل على رضا المتدربين على موعد اقامة الدورات ، حيث عمل المركز على ان لا تكون الدورات خلال فترة الامتحانات او خلال فترة العطلة الربيعية او الصيفية او خلال شهر رمضان، وكان لاحتساب هذا الجانب الاثر الجيد عند المتدربين لموعد اقامة الدورات.

اما الفقرة الخامسة وهي تقييم اداء القائمين على الدورة، فكانت قيمة (كا^٢) المحسوبة (١٠،٨٣) وهي اكبر من الجدولية والبالغة (٧،٨٢)، وهذا يدل على الرضا التام على القائمين على الدورة من مسؤولين القاعة.

٥- الاستنتاجات والتوصيات:

٥-١ الاستنتاجات: توصل الباحثون الى عدة استنتاجات وهي:

- ١- هناك رضا عن واقع التدريب واقع التدريب في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.
- ٢- قدرة قسم الاعداد والتدريب على اقامة دورات متعددة في وقت واحد وهذا لسد الحاجة وتلبية الطموح.

١- مدحت محمد ابو النصر: مهارات المدرب المتميز، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٢.

- ٣- ضعف الاستبانة التي كان يعتمد عليها قسم الاعداد والتدريب، إذ حيث اثبتت عدم قدرتها على الكشف عن الكثير من الجوانب ، وضبابية الفقرات مما يصعب على المتدربين الاجابة.
- ٤- هناك رغبة من المتدربين بالاشتراك بدورات اكثر ومتنوعة.

٥-٢ التوصيات:-

- ١- يوصي الباحثون بإقامة دورات تطويرية في جوانب متعددة اكثر ولا يقتصر التدريب على الجانب العملي او التدريب على كيفية التعلم والتعليم ، بل تشمل دورات بالجانب النفسي ودورات تنمية بشرية.
- ٢- يوصي الباحثون بمراجعة عدم تكرار الاشخاص من المتدربين ، ليشمل البرامج التدريبية عدد اكبر من العاملين.
- ٣- يوصي الباحثون بمراجعة اختيار مدربين من اصحاب الاختصاص والخبرة ودمج حملة الشهادات في العمل التدريبي.
- ٤- يوصي الباحثون بإقامة الدورات على طول السنة مع مراعاة وقت الامتحانات ، وفيما يخص الموظفين يفضل ان تكون دوراتهم خلال عطلة الكوادر التعليمية، لتجنب الزخم على مركز التدريب.
- ٥- يوصي الباحثون باعتماد الاستبانة المستعملة في البحث ، خاصة وانها خضعت لتقييم محكمين مختصين، واثبتت عندها القدرة على الكشف والاجابة على الكثير من الاسئلة التي تدور بفكر القائمين على العمل التدريبي، مع امكانية اضافة محاور اسئلة مفتوحة بهدف التعرف على الافكار التي تخدم العمل التدريبي.

المصادر

- سعيد إسماعيل جني: قواعد أساسية في البحث العلمي، بيروت، مؤسسة الرسالة للطبع والنشر، ١٩٩٤.
- فاطمة علوي عمر، مفهوم التدريب الحديث بين النظرية والتطبيق، مجلد ٢، الكويت، مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي المستمر، ١٩٩٧.
- محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب: البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩.
- مروان عبد المجيد إبراهيم؛ طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضة، عمان، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢.
- وجيه محجوب؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه، بغداد، دار الحكمة، ١٩٩٣.
- وجيه محجوب وأحمد بدري؛ البحث العلمي: مطبعة جامعة بابل، وزارة التعليم، ٢٠٠٢.
- يوسف العنزي وآخرون؛ مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت، ١٩٩٩.

الملحق (١)

الاستبانة التي وزعها الباحثون يهدف التعرف على الاحتياجات والايجابيات والسلبيات
م/ استبانة مفتوحة

السيد المتدرب المحترم ...

يقوم الباحثون بدراسة حول (التدريب بين الواقع والطموح من وجهة نظر المشتركين تربية الكرخ الثانية)، لذا نرجو منك التعاون معنا بالإجابة عن السؤال التالي، علما ان الاجابة لن يطلع عليها سوى الباحث. وتستعمل لأغراض البحث العلمي فقط ، السؤال هو:-

- ١- ماهي النقاط الايجابية والسلبية التي تواجهك في اثناء تقديم الدورات التدريبية في تربية الكرخ الثانية ؟
 - ٢- هل تستفاد من الخبرات المقدمة في الدورات المقامة في قسم الاعداد والتدريب ؟ اذا كانت اجابتك نعم ، لماذا ؟ وما هي المعلومات التي اكتسبتها.
- واذا كانت اجابتك لا ، لماذا ؟ يرجى ذكر السبب.

الملحق (٢)

أسماء السادة المحكمين الذين عرض عليهم الباحثون محاور وفقرات الاستبانة

ت	أسماء المحكمين	اللقب العلمي	الاختصاص	المكان
١	حسن ناجي حسن	أ. د	فلسفة وإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد
٢	ناظم كاظم جواد	أ. د	قياس وتقويم	جامعة ديالى/كلية التربية الاساسية
٣	رحيم عطية جناتي	أ. د	اختبارات وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
٤	سعاد خضر عباس	أ.م.د	ادارة تربوية	مديرية تربية الكرخ الثانية/مشرقة/ خبيرة تدريب
٥	صلاح وهاب شاكر	أ.م. د	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد
٦	علا حسين علوان	م.د	ادارة تربوية	منسبة الى شعبة البحوث/الكرخ/٢
٧	يوسف عبد الامير	م	ادارة وتنظيم	كلية التربية/جامعة ديالى
٨	شاكر عبد الكريم طاهر	—	مشرق	مدير قسم الاعداد/الكرخ/٢ خبير تدريب

الملحق (٣)

الاستبانة بصيغتها النهائية

الاستبانة الخاصة بتقييم (الاحتياجات التدريبية، المدرب، البيئة الفيزيائية)

ملحوظات:

- الرجاء الاجابة عن كل الفقرات بموضوعية ، وبدقة.
- الهدف من الاستبانة تطوير العمل المستقبلي، فكن عنصراً مساعداً في التطوير (من خلال الابتعاد عن التحيز للمدرب في التقييم).

١- مدى الفائدة من الدورة:-

ت	الفقرة	نعم	الى حد ما	لا
١	اشعر بإمكانية تطبيق ما اكتسبته في البرنامج على ميدان العمل.			
٢	تشعر بان قدرتك على ايجاد مناخ تعليمي اصبحت افضل.			
٣	يساهم البرنامج في توثيق علاقاتك مع زملائك.			
٤	ساعد حضورك للدورة في رفع كفايتك في العمل.			
٥	ساعد حضورك للدورة في تحسين طرائق التدريس عندك.			
٦	ساعد حضورك للدورة في حل المشكلات التربوية التي تواجهك .			
٧	اضفت لنفسك واجبات جديدة او اعمال جديدة نتيجة التدريب.			
٨	تنصح زملائك بالالتحاق بالبرنامج التدريبي.			

٢- تلبية الاحتياجات التدريبية:-

ت	الفقرة	كبيرة	متوسطة	قليلة	لا توجد
١	موافقة البرنامج لاحتياجاتك التدريبية.				
٢	تناسب محتوى البرنامج مع متطلبات عملك.				
٣	فائدة الحقيقية المدرب التي زودت بنسخة منها.				

٣- تقييم المدرب من قبل المتدربين:-

ت	الفقرة	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف	الملاحظات
١	يملك المدرب القدرة على جذب انتباه المتدربين						
٢	القدرة على النقاش وادارة الحوار						
٣	القدرة على تنشيط المتدربين						
٤	القدرة على استعمال وسائل الايضاح (المعينات)						
٥	القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة (حل المشكلات)						
٦	يملك المدرب القدرة على ادارة الجلسة						
٧	القدرة على ربط الموضوعات						
٨	التمكن من المادة العلمية						
٩	الالمام بالجانب التطبيقي						
١٠	يملك مهارة التواصل						
١١	مدى الاستجابة لاسئلة المتدربين						
١٢	مدى التزام المدرب بالتوقيت المسموح للدورة						

ملحوظة: اذا كان للدورة اكثر من مدرب الرجاء وضع رقم يوم الدورة للدلالة على المدرب فمثلا الفقرة الاولى كان تقييمك ممتاز للمدرب في اليوم الاول والرابع (١،٤) بينما اليوم الثالث والثاني كان تقييمك للمدرب ضعيف (٢،٣)

٤- البيئة الفيزيائية:-

ت	الفقرة	ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف
١	قاعة التدريب				
٢	الاضاءة والتهوية				
٣	الادوات التدريبية				
٤	موعد الدورة				
٥	القائمين على الدورة (مسؤول القاعة، والعاملين)				