

تقويم برامج الدورات التدريبية لمادة الحاسوب من وجهة نظر المتدربين⁺
AN EVALUATION OF THE COMPUTER TRAINING PROGRAMS
FROM THE TRAINEES POINT OF VIEW

هدى خورشيد شوكة*

المستخلص :-

يرمي هذا البحث الى تقويم منهاج الدورات التدريبية لبرامج الحاسوب في مركز تطوير الملاكات من وجهة نظر المتدربين . من خلال الاجابة عن الاسئلة الاتية :

- ١ . التعرف على الطرق المتبعة حالياً في التدريب .
 - ٢ . التعرف على مقترحات المتدربين لتطوير معايير برامج التدريب .
 - ٣ . تحديد مدى حاجة المتدربين الى البرامج التدريبية .
- كما يتحدث البحث عن برامج الحاسوب لكونه أكثر الدورات التدريبية أقبالا من قبل المتدربين في المركز ولكونه أصبح ضرورة من ضروريات التقدم العلمي والتكنولوجي وأكثر استخداماً لتطبيقاته في دوائر الدولة فقد أعتمد البرنامج التدريبي للحاسوب خلال الفترة المنعقدة ما بين ٢٠٠٧/١٢/٣٠ ولغاية ٢٠٠٨/٥/٢٩ .
- وتكونت عينة البحث من (٧٠) متدرباً خلال الفترة أعلاه وأغلبهم ذوو التأهيل العلمي مدرب فني وشكلت نسبتهم ٥٢% وأما بالنسبة لأداة البحث فقد أعتمدت الباحثة على الأستبيان المعتمد من قبل قسم المعلوماتية في المركز الذي يتضمن جزء مغلق والآخر مفتوح ، وقد عرض على أساتذة الوحدات في مركز تطوير الملاكات وهي مقبولة ومستخدمة من قبل الجميع فمن خلالها تم التأكد من صدقها الظاهري ، وأعادة تطبيقها على عدد من المتدربين لمعرفة الثبات .

أما فيما يخص عرض النتائج التي وصل اليها الباحث نتيجة حسابات الوسط المرجح لكل عنصر من عناصر البرنامج التدريبي أسفر البحث عن نتائج من أهمها :

ضعف العناصر الاتية :

➤ مكان البرنامج (القاعة التدريبية) .

➤ الجانب التطبيقي .

مع جودة العناصر الاتية :

➤ المستوى العام لأداء المحاضرة .

➤ الجانب النظري .

➤ أهداف البرنامج .

ومنها يتضح كفاءة البرنامج التدريبي للحاسوب وتقديم عدد من المقترحات ومنها :

أن تكون عملية التقويم شاملة للبرامج التدريبية المنعقدة في مركز تطوير الملاكات وبأجراء البحوث والدراسات الميدانية لتطوير البرامج التدريبية أولاً بأول في ضوء نتائج عمليات التقويم .

⁺ تاريخ استلام البحث ٢٠٠٨/١١/٢٥ ، تاريخ قبول النشر ٢٠٠٩/١١/١ .

* مدرس مساعد/ مركز تطوير الملاكات

Abstract:

This paper aims at evaluating the Curricula of the Computer Training programs Which are conducted in Staff Development Center (SDC) according to the trainees ' view after they answered the following questions :-

- 1- Identifying the methods currently applied .
- 2- Identifying the suggestions presented by the trainees to develop training programme
- 3- Determining trainees' needs of training programme .

The paper also deals with programs curriculum of the computer as they become the most demanded courses in SDC , moreover it becomes necessary for technological and scientific progress , and it is used most in governmental offices , so computer training programme curriculum was adopted during the period 30/12/2007 to 29/5/2008 for computer training programmes all and for those who conducted training in these programmes .

The sample consists of (70) trainees during the period mentioned above. Most of them are scientifically qualified as technical trainer to form 52% percent of the trainees . As for the paper 's tool , the researcher has used questionnaire adopted by SDC 's Information Department , which include closed section as well as open section . More over , many expert professors have checked the authenticity of the tool . it was re-applied by the trainees to check the fixation of the tool.

As for the result , the researcher has concluded by using medium mathematic for each item of training programme to get these most important results :

Weakness items

-  Programme place (study hall)
-  Applied side , at the same time there is goodness in these items:
-  General level of lecture performance
-  Theoretical side
-  Programme objective

This can show the quality of computer training programme to end the paper by introducing many suggestions , some of them are

It is better to make comprehensive evaluation to the training programmes in SDC through conducting researches and field studies to develop the training programmes continuously in according to the find out of these reseaches.

المقدمة :

أساس وجود كل منظمة ^① تحقيق الاهداف التي وجدت من أجلها تلك المنظمة وتعمل على البقاء والاستمرار ببقاء أهدافها الحالية والمستقبلية ، والتفكير بالمستقبل من قبل الادارة القائمة على أسس علمية وعملية تتطلب سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية المستقبلية وهذا يتطلب وجود أسلوب متجدد وواعي للأفراد العاملين ، يتطور مع تطور وتغيير الحاجات للعاملين من جانب وتطور حاجات البيئة الخارجية للمنظمة المتمثلة بالمجتمع التي تعمل المنظمة ضمنه والتي جاءت أساساً لتلبية حاجات هذا المجتمع .

^① يقصد بها المؤسسة التدريبية

وتتأول البحث في المبحث الأول والذي يعتبر المدخلات للبحث عرض مفهوم التدريب وأهدافه وأشكاله ومراحله . وهي تمثل الرؤيا المستقبلية والرسالة التي جاءت من أجلها المنظمة وأهمية تنظيم التدريب وفق مراحل العملية التدريبية . أما المبحث الثاني والمتضمن عرض مفهوم تقييم التدريب وطرق تقييم كفاءة التدريب والتصميمات المنهجية لتقييم فعالية التدريب وضمن هذا المبحث يتم التعرف على الطرق المتبعة في تقييم المتدربين وأيهما أفضل . وفي المبحث الثالث المتمثل بالمرجات للبحث ، تم تحديد الاستنتاجات التي أعتمدت على مراحل العملية التدريبية وتقييم هذه المراحل ، وبالتالي الوصول الى التوصيات الهادفة الى أستثمار نظام التدريب ولتطوير العمل في المنظمات

مشكلة البحث :

يمتاز العصر الذي نعيش فيه بسرعة التطور والتغيير حيث يعد الانفجار المعرفي من أهم سمات التطور في عصرنا الحاضر مما أدى الى التطور الكبير الذي حدث لأساليب التربية والتعليم لمواكبة التقدم العلمي والتقافي والتكنولوجي ، ومن هذا المنطلق برزت الحاجة الى تدريب الملاكات^② وتأهيلهم وبعد التدريب أثناء الخدمة مطلب مهم للنمو المهني ، وهو يعد اداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد . لذا سعى هذا البحث لدراسة عملية أعداد الملاكات وتدريبهم وفق برنامج تم أعداده مسبقاً من قبل ذوي الاختصاص وتقوم برامج التدريب على أساس من المعايير الخاصة بطبيعة الأفراد المعنيين بالتدريب وسيتم قياس مايققه البرنامج من تقدم من خلال أستخدام أستمارات التقييم التي أعدت من قبل قسم المعلوماتية لهذا الغرض والتي من خلالها يتم أخذ آراء المتدربين ، وتعد توصياتهم ذات قيمة كبيرة . لذا فأن مشكلة البحث تتحدد بالأجاية عن السؤال الاتي :

ماهو مستوى برنامج الدورات التدريبية لمادة الحاسوب من وجهة نظر المتدربين ؟

أهمية البحث :

يبرز أهمية هذا البحث بألقاء الضوء على أعداد الملاكات ومدى حاجتهم الى التدريب لتنمية أدائهم المهني وللأرتقاء بمستوى المخرجات حسب أحتياجات سوق العمل . فمن السهل أعداد الملاكات البشرية في مؤسسات التعليم العالي ولكن ليس من السهل تأهيل هذه الملاكات البشرية ، لأن الصعوبة تكمن في تقبل هذه الملاكات المؤهلة لموضوع التدريب والتأهيل وأحاساس الممارس بأنه يعرف كل شيء وتتمثل أهمية البحث في الجوانب الاتية .

١. أهمية التدريب في عصر التطور التكنولوجي السريع لملاكاتنا والاستمرار بتعلم مهارات وعلوم جديدة .
٢. الإشارة الى أهمية دور الحاسوب في العملية التربوية وكيفية الأفادة من الخدمات التي يقدمها .

أهداف البحث :

١. التعرف على الطرق المتبعة حالياً في التدريب .

② يقصد بها المتدرب سواء كان مدرس ، مهني ، اداري ، فني ، الخ

٢. التعرف على مقترحات المتدربين لتطوير معايير برامج التدريب .
٣. تحديد مدى حاجة المتدربين الى البرامج التدريبية .

حدود البحث :-

تحدد البحث بما يأتي :

١. المتدربون من ملاكات التعليم العالي وهيئة التعليم التقني والقطاع الخاص في مركز تطوير الملاكات للعام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨
٢. البرنامج التدريبي لمادة الحاسوب ولل مواد الاتية :
 - مفاهيم اساسية في تكنولوجيا المعلومات .
 - نظام الطباعة Word .
 - بناء قواعد البيانات Access .
 - نظام جداول البيانات Excel .
 - تصميم العروض التعليمية Power Point .
 - المحادثة عبر الأنترنت Messenger .
 - إنشاء وأستخدام البريد الألكتروني Email .

المبحث الاول :

أولاً : مفهوم التدريب :

التدريب (Training) : " هو فعل هادف ومنظم من شأنه أكساب الافراد العاملين في المنظمة مجموعة من المعارف والمهارات بغية احداث التغيير السلوكي لديهم " [99:1]

التدريب (Training) : على أنه " جهود ادارية وتنظيمية تستهدف أجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الايفاء بمتطلبات عمله او يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل " . [202:2]

التدريب التربوي : " هو أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات بزيادة كفايتهم الفنية وصقل خبراتهم " . [3]

التدريب التربوي أثناء الخدمة : " هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن الموظفين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل مامن شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الانتاجية " . [4]

التدريب التربوي أثناء الخدمة : " هو مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظمها المؤسسات التربوية ووحداتها في المناطق التعليمية للموظفين الموجودين فعلاً في المهنة ، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية ، عن طريق أكمال تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من مشكلات تربوية " . [5]

التعريف الاجرائي للتدريب : " أنه عملية منظمة لتغيير سلوك المتدربين . وتركز على أكسابهم مهارات وسلوكيات تساعد في تحسين مستوى ادائهم للعمل . ليصبحوا أكثر استعداد لقبول متطلبات مهام جديدة في الوقت الحالي والمستقبلي "

ثانياً: أهداف التدريب :

- ويمكن تقسيم الاهداف الى ثلاثة أنواع رئيسية
- تغيير الاتجاهات : وهو ما يشير الى الرغبة في ما يعتقده المتدربون .
 - تقديم المعرفة : لتقادم المعرفة ونسيانها أو لظهور معارف وعلوم جديدة تبرر 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 تطبيقي لممارسة العمل فعلياً .
- [366-335:6]

ثالثاً: علاقة التدريب بالتعليم :-

يمكن التفريق بين التعليم والتدريب ، " أذ أن التعليم Education يركز على اكتساب مجموعة من المعارف العلمية العامة والثقافات والافكار لمواجهة الحياة والتعامل معها " . [100:1]

أما التدريب Traning فغاياته مختلفة فهو يسعى الى زيادة كفاءة الفرد وقدرته ومهارته اليدوية والحركية وتوجيه المتدربين لاتقان تلك المهارات اللازمة لاداء الاعمال في الحياة اليومية " . [201:2]

رابعاً : أشكال التدريب :

- ويعد التدريب شكل من أشكال التعليم Learning وذلك لانطباق بعض مبادئ التعليم على التدريب التي تعتبر مهمة في تصميم واعداد البرنامج التدريبي وتشمل الاتي :
١. الرغبة في التعلم Desire to learn
 ٢. القدرة على التعلم Ability to learn
 ٣. يجب أن يكون التعليم مدعوماً وكافياً عن السلوك الجديد .
 ٤. يجب أن تكون مادة التعليم هادفة وذات معنى للمتلم .
 ٥. ويمكن القول مما تقدم بأن التدريب او التنمية شكل من أشكال التعلم والتعليم .
- [202:2]

خامساً: مراحل العملية التدريبية :

هناك ثلاثة مراحل اساسية لعملية التدريب وهي كالآتي :

أولاً : تخطيط التدريب :

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

ب- تصميم البرامج التدريبية : وتتضمن هذه المرحلة النشاطات الآتية :

١. تحديد أهداف البرامج التدريبية (أهداف التعلم وطبيعة المواد المراد تعلمها)

٢. تحديد موضوعات البرامج التدريبية (مهارات المتدربين)

٣. تحديد مستوى المتدربين .

٤. الموارد المتاحة .

٥. معايير مستويات الاداء .

ثانياً : تنفيذ البرامج التدريبية :-

١. تحديد المكان

٢. تحديد الفترة الزمنية

٣. اجراء الاتصالات

• تحديد اساليب التدريب .

ثالثاً : تقييم برامج التدريب ، والتي سيتم ذكرها بالمبحث الثاني . [204:7] و [209:2]

المبحث الثاني :

أولاً : مفهوم تقييم التدريب :

عرفها (الدباغ وآخرون ، ١٩٩٩) بأنه " تلك الاجراءات التي تستخدمها الادارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الاهداف المحددة . وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم وكذلك لقياس كفاءة المدربين الذين تولوا تنفيذ العمل التربوي " . [108:1]

وعرفها (أحمد باشا ، ١٩٧٨) بأنه " قياس مدى التأثير الذي يتركه التدريب على المتدربين وكمية التحصيل التي حصلها المتدربون أو الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية ، والعادات الجديدة والمهارات والمعارف والاتجاهات التي أكتسبوها ، ونوعية التغيير الحادث في سلوكهم . [8:8]

ويشتمل مفهوم التقويم من وجهة نظر (باس وفوهمان ، ١٩٦٧) على شيئين :-

١. تحديد ما إذا كان التدريب قد ادى الى التأثير المرغوب في سلوك المتدربين .

٢. تحديد ما إذا كانت نتيجة التدريب مرتبطة بتحقيق اهداف المنظمة . [105:9]

التعريف الاجرائي لمفهوم تقييم التدريب :

من التعريفات المذكورة أنفاً يمكن الاستنتاج بأن عملية تقييم التدريب هي "محاولة للحصول على معلومات عن أثر برنامج تدريبي وتقدير نتيجة التدريب في ضوء تلك المعلومات والغرض منها هو تحديد مدى النجاح الذي تحقق في التوصل الى الاهداف الموضوعية ، وكذلك على أساسها يمكن وضع قرارات أفضل وترشيد الجهود الهادفة الى التحسين "

" ويشير تقرير الامم المتحدة الى أن صعوبة التقويم تزداد اذا كانت الاهداف غير معروفة بشكل دقيق ، كما ان الصعوبة تزداد بشكل خاص عندما تكون الاهداف هي تنمية المهارات والاتجاهات " . [21:10]

ثانياً: تقييم كفاءة التدريب :

يعتبر تقييم كفاءة التدريب جزءاً هاماً من أنظمة وخطط التدريب ، وتظهر أهمية ما إذا كانت انضمة وخطط التدريب الحالية ناجحة ام لا ، وهي تفيد في التقييم الذاتي لادارات واجهزة التدريب ، والقائمين على ادارة هذه الاجهزة . ويذكر (النجار ، ١٩٩٨) بأن ليس جميع البرامج تحتاج الى تقييم ، " فالبرامج الحديثة المطبقة لأول مرة تحتاج الى تقييم شامل ، أما البرامج القديمة والمتكررة قد لا تحتاج الى تقييم شامل . يلي ذلك ضرورة الاعتراف بأنه بأختلاف برامج التدريب قد تختلف طرق تقييم فعاليتها " . 356:6 []

ثالثاً: طرق تقييم كفاءة التدريب :

تختلف طرق تقييم كفاءة التدريب على أساس المعايير التي يستخدمها قسم التدريب في عملية التقييم ، والتي على أساسها يتحدد نوع البيانات التي سيتم جمعها ، وتحليل هذه البيانات . ويمكن التفريق هنا بين ثلاثة طرق لتقييم كفاءة التدريب .

١ . مساهمة برامج التدريب في تحقيق اهداف المنظمة .
تسعى المنظمة لتحقيق اهداف معينة وفق الخطط المرسومة لها والتأكد من سير خطة التدريب ويشمل تقييم الطريقة التي تمت بموجبها تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم البرامج ، وكفاءة المدربين ، ووسائل التدريب ، وتقييم مدى الافادة من البرامج التدريبية المنفذه والكشف عن الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرامج التدريبية . [226:7]

٢ . قياس الخبرات التي تعلمها او اكتسبها المتدربين .
قد يكون هدف التدريب في أكساب سلوك جديد وتحسين تصرفات الافراد في أعمالهم .وفي هذه الحالة تركز عملية تقييم فعالية التدريب على إمكانية عرض الافراد او العاملين لما تعلموه من مهارات أو اكتسبوه من سلوك جديد .

[359:6]

٣ . قياس رأي وردود فعل المتدربين حول برامج التدريب .
يمكن اللجوء الى سؤال المتدربين عن رأيهم او عن رد فعلهم تجاه برنامج التدريب كذلك التعرف من المتدرب على الجوانب التي يعتبرها اكثر فائدة من غيرها في البرنامج وأيها اكثر صعوبة او سهولة . ويمكن قياس هذا العامل من خلال نموذج الاستبانة ويقوم قسم التدريب بتصميم قائمة أسئلة لقياس الرأي ، وتوجه هذه القائمة عادة آخر يوم من أيام البرنامج وفور أنتهائه .

[361:6]

وفيما يلي بعضاً من أساليب القياس : التي وردة عن (النجار ، ١٩٩٨)

- رأي المتدرب حول قاعات التدريب ، من حيث الاضاءة والتهوية .
- رأي المتدرب حول موعد البرنامج ، المدربين ، المشرفين على الدورة .
- ماهي الموضوعات التدريبية التي تعتقد أنه يمكن حذفها أو التوسع بها مستقبلاً ؟

[362:6]

- وهناك مقاييس أخرى اعتمد عليها منها :
- ما رد فعل المشاركين تجاه البرنامج وهل أبدوا رضاهم عنه ؟
- ماهي المهارات والمعلومات التي أكتسبوها ؟
- وما هي آثار التدريب على سلوك المتدربين ؟
- وما هو تأثير التدريب على طبيعة عمل المتدرب ؟

[11]

رابعاً : التصميمات المنهجية لتقييم فعالية التدريب :

هناك تصميمات منهجية عديدة لتقييم فعالية التدريب منها :

١. تقييم المتدربين أثناء التدريب
٢. تقييم المتدربين قبل وبعد التدريب
٣. تقييم المتدربين بعد التدريب
٤. تقييم المتدربين مع مجموعة مقارنة لم تتلق التدريب وذلك بعد التدريب
٥. تقييم المتدربين مع مجموعة مقارنة لم تتلق التدريب وذلك قبل بعد التدريب

[364:6]

١. تقييم المتدربين أثناء التدريب :

يتول المقوم التحري عن سير تنفيذ برامج التدريب وفق الخطة الموضوعية :

- الوسائل المستخدمة في التدريب .
- الوقت المخصص للتدريب .

تقوم اداء المدرب من خلال قياس تحصيل اداء المتدربين ومعرفة مدى تجاوبهم مع المعارف ومدى حماسهم للتدريب . وهذه الطريقة تتميز بأنها طريقة مباشرة وتمكننا من ملاحظة أشياء كثيرة ولكنها تحتاج لخبرة من مقيّم التدريب .

[227:7]

٢. تقييم المتدربين قبل وبعد التدريب:

تمكننا هذه الطريقة من معرفة مدى اكتساب المتدربين لمعلومات جديدة . وهذه الطريقة تكون جيدة حينما تكون عبارة عن تدريبات او (مشروع) يؤديها المتدرب في نهاية التدريب ويستخدم ما تعلمه بحيث نتأكد من قدرته على تطبيق هذه المهارات والمعارف .

[11]

تقييم

المتدربين بعد التدريب :

تهدف هذه المرحلة الى قياس أثر التدريب على أداء وسلوك المتدربين بعد تنفيذ التدريب المخطط ، وأن يتركز على خمسة مجالات رئيسية وهي ردود الفعل عند المتدرب ، التعلم والسلوك والنتائج والتكلفة والعائدة . [228:7]

ويذكر (النجار، ١٩٩٨) " أن أكثر التصميمات فعالية هو التصميم الرابع حيث يعطي بيانات كاملة عن كل من المجموعة المتدربة والمجموعة المقارنة وذلك في زمنين مختلفين أحدهما قبل والآخر بعد تطبيق برنامج التدريب ، كما يلاحظ أن أقل التصميمات فعالية هو التصميم الاول (بعد التدريب) حيث أن هناك مجموعة واحدة هي المتدربين وأن زمن التقييم هو بعد التدريب مما لا يتيح أي أساس للمقارنة " . [364:6]

وأشاره الى ماورد بأن نوع التدريب المتبع في مركز تطوير الملاكات هو من النوع الاول والذي يستدعي دراسة هذا الموضوع من جميع جوانبه والعمل على تغيير الاساليب القديمة المتبعة منذ سنوات .

ويتضح مما سبق أنه لا توجد وسيلة واحدة كافية لتقييم التدريب ولذلك فإن استخدام اكثر من وسيلة يمكننا من التقييم بشكل أدق ، فمثلاً قد نأخذ آراء المتدربين وكذلك نقيم أدائهم بعد التدريب ونقوم بالتحليل أثناء التدريب . [11]

المبحث الثالث :

أجراءات البحث

أولاً : منهج البحث : لتحقيق أهداف هذا البحث فإن الباحث أستخدم المنهج المسحي الوصفي بوصفه المنهج العلمي المناسب الذي يتلائم مع طبيعة هذا البحث الذي يرمي الى أستعرض آراء المتدربين للبرنامج التدريبي لمادة الحاسوب بأستخدام بيانات تم جمعها عن طريق أستبانة صممت لأستطلاع آراء المتدربين وهي من النوع (المغلق _ المفتوح) وحسب ملحق رقم (١) وبعد أستعراض النتائج تم مناقشتها وتحليلها لطرح توصيات الدراسة لتطوير عملية التدريب لمادة الحاسوب في مركز تطوير الملاكات ، ولرفع مستوى تأهيل الملاكات التدريبية وتطوير مهاراتهم المهنية والعلمية

ثانياً : مجتمع وعينة البحث:-

يتألف مجتمع البحث من الملاكات التدريبية لبرامج الحاسوب في مركز تطوير الملاكات. شارك في البحث عينة مكونة من (٧٠) متدرب .وكما موضح في الجدول الاتي:

جدول (١) توزيع عينة البحث من المتدربين حسب المؤهل العلمي

ت	المؤهل العلمي	العدد	النسبة النوية
١	مدرب فني	٣٧	%٥٢
٢	م . ملاحظ فني	٨	%١١
٣	مدرس مساعد	١١	%١٦
٤	أستاذ مساعد	٣	%٤,٢
٥	م . رئيس مدربين	٣	%٤,٢
٦	مهندس زراعي	٢	%٣
٧	مدرس أعدادية	٢	%٣
٨	أستاذ	١	%١,٥
٩	محاسب	١	%١,٥
١٠	م . مدقق	١	%١,٥
١١	مأمور بدالة	١	%١,٥
	المجموع الكلي	٧٠	%١٠٠

ثالثاً : صدق الاستبانة:-

لقد قام بأعداد وتصميم الاستبانة قسم المعلوماتية في مركز تطوير الملاكات . وأن تطبيق هذه الاستبانة تم من قبل الوحدات التدريبية في المركز وهي (التربوية ، الادارية ، العامة ، اللغات ، المعلوماتية) وعلى مدى السنتين الماضيتين وأستخدمت في تنفيذ الدورات التدريبية والأخذ بآراء المتدربين والنتائج النهائية للدورات التدريبية تحدد مدى صدق استخدام الاستبيان في نهاية كل دورة .

وعليه فإن أساتذة الوحدات وحسب الملحق رقم (٢) الذي يبين أسمائهم وأختصاصاتهم . وهذا دليل على أن هذه الاستبانة مقبولة ومستخدمة من قبل الجميع وكذلك من قبل المتدربين بأختلاف أختصاصاتهم وعليه فمن خلالها تم التأكد من صدقها الظاهري .

وبعد ذلك تمت عملية توزيعها على المتدربين في الدورات المنعقدة ما بين ٢٠٠٧/١٢/٣٠ ولغاية ٢٠٠٨/٥/٢٩ .

رابعاً : ثبات الاستبانة:-

يعد الثبات من صفات أدوات القياس التي تمنحها قوة يمكن الاعتماد عليها في البحوث وثبات الاداة أستقراراً وتقرباً في النتائج . اذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة على العينة نفسها [354:12] ويقصد به أيضاً الاتساق في أجابات الافراد عند تكرار تطبيق الاداة على الافراد وفي نفس الظروف . [130:13]

لقد قام الباحث بأعادة تطبيق الاستبانة على عينة من المتدربين بلغ عددهم (٢٦) متدرب وكانت المدة بين التطبيق الاول والثاني هي (١٤) يوماً ، لكي يكون التطبيق صحيحاً لا بد من وجود فاصل زمني بين التطبيقين لايتجاوز ثلاثة أسابيع ولا يقل عن أسبوعين . وأستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لايجاد العلاقة بين التطبيق الاول والثاني فبلغ معامل ثبات الاداة (٠,٨٣) ويعد هذا الثبات جيداً ، وحسب الجدول (٢)، اذ أن معامل الثبات يمكن الاعتماد عليه اذا كانت قيمته (٠,٧٠-٠,٩٠) . [58:14]

جدول (٢) يوضح المجالات وقيمة معامل الارتباط بيرسون لكل فقرة ولجميع الفقرات

ت	الفقرات	قيمة معامل الارتباط
1	اهداف البرنامج	0.87
2	تنظيم البرنامج	0.716
3	المستوى العام لاداء المحاضرات	0.88
4	مكان البرنامج (القاعة التدريبية)	0.84
5	وسائل الايضاح	0.94
6	الجانب النظري	0.84
7	الجانب التطبيقي	0.67
8	مدى الاستفادة الشخصية	0.76
9	تفاعلك التوافق مع البرنامج	0.98
	قيمة معامل الارتباط لجميع المجالات	0.83

خامساً : الوسائل الاحصائية :-

تم استخدام الوسائل الاحصائية الاتية :

١. معامل فيشر : لوصف كل فقرة من فقرات أداة البحث ومعرفة قيمتها وترتيبها بالنسبة للفقرات الاخرى ضمن المجال الواحد لغرض تفسير النتائج حسب القانون الاتي :

$$ت١ \times ٥ + ت٢ \times ٤ + ت٣ \times ٣ + ت٤ \times ٢ + ت٥ \times ١$$

الوسط المرجح =

مج ت

حيث أن : (ت١): تكرار الاجابات على البعد الاول في مقياس الاجابة (بدرجة ممتاز)

(ت٢): تكرار الاجابات على البعد الثاني في مقياس الاجابة (بدرجة جيد جدا)

(ت٣): تكرار الاجابات على البعد الثالث في مقياس الاجابة (بدرجة جيد)

(ت٤): تكرار الاجابات على البعد الرابع في مقياس الاجابة (بدرجة متوسط)

[180:15]

(ت٥): تكرار الاجابات على البعد الخامس في مقياس الاجابة (بدرجة ضعيفة)

الوسط المرجح

[60:16]

٢. الوزن المئوي = $\frac{100 \times \text{الدرجة القصوى}}{\text{الوزن المئوي}}$

الدرجة القصوى

٣. معامل ارتباط بيرسون لحساب قيمة معامل ثبات أداة البحث :

$$R = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

حيث أن :

R : معامل ارتباط بيرسون

n : عدد عينة الثبات

X : قيمة التطبيق الاول

y : قيمة التطبيق الثاني

[114:17]

المبحث الرابع :

الاستنتاجات والتوصيات :

في هذا المبحث يمثل المخرجات التي توصل اليها الباحث من خلال الدراسة الميدانية التي أعتمدها في البحث والتي تم فيها تحليل أستجابات افراد المجتمع الاصلي من المتدربين لبرامج الحاسوب .

أولاً: الاستنتاجات :-

بعد أن تم أستعراض المفاهيم والاسس والاهداف للتدريب يمكن الوصول الى :

قبل مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة البحث ، ومن خلال حساب التكرار لاجابات الاستبيان المفتوح أتضح ما يأتي :

١. المعلومات الشخصية الخاصة بعينة البحث وكما موضح في الجدول (١) المتضمن توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي . شارك في البحث عينة مكونة من (٧٠) متدرب وأن غالبية المتدربين من حملة درجة مدرب فني حيث بلغة نسبتهم ٥٢% من أفراد العينة بينما كانت نسبة حملة الماجستير أكثر من ٢١% من أفراد العينة .

٢. ان البرنامج التدريبي لاغلب المتدربين في مجال عملهم وعدد المحاضرات في البرنامج كانت مناسبة . وكما مبين الاتي :

موضوع ١ البرنامج في : مجال عملك (٣١) في مجال عملك نوعاً ما (٢٥) ليس له علاقة (-)
عدد المحاضرات في البرنامج : قليل (٥) مناسب (٥٤) كثير (-)

٣. وأما فيما يخص الجزء المغلق من الاستبيان وكما مبين في الجدول (٣) ، أن ردو فعل المتدربين لبرنامج الحاسوب كانت إيجابية بشكل واضح نحو أغلب عناصر البرنامج التدريبي فمن حيث الاستجابة لفقرات الاستبيان كانت النتائج هي الاتي :

الوزن المئوي	الوسط المرج ح	ممتاز التكرار (٥)	جيد جداً التكرار (٤)	جيد التكرار (٣)	متوسط التكرار (٢)	ضعيف التكرار (١)	الفقرات	رقم الفقرة في الاستب انه	التسلسل حسب درجات الوسط المرج
٨٥,٧	,٢٨٥	٣١	٢٤	٤	٣	١	المستوى العام لأداء المحاضرات	٣	١
٨٢,٥٨	,١٢٩	٢٢	٣٠	٦	٤		الجانب النظري	٦	٢
٨١,٨٦	,٠٩٣	٢١	٢٩	١٣	١		اهداف البرنامج	١	٣
٨٠,٩	,٠٤٥	٢٢	٢٦	١٧	١		تفاعلك (التوافق) مع البرنامج	١٠	٤
٧٨,٠٢	,٩٠١	١٢	٣٣	١٤	٢		تنظيم البرنامج	٢	٥
٧٧,٧٦	,٨٨٨	٢٠	٢٢	١٦	٤	١	مدى الاستفادة الشخصية	٨	٦
٧٦,١	,٨٠٥	٢١	٢١	١٧	٧	١	وسائل الأيضاح	٥	٧
٧٦,٠	٣,٨	١٨	٢٦	١٣	٦	٢	الجانب التطبيقي	٧	٨
٧٥,٨٨	,٧٩٤	١٨	٢٥	٢١	٢	١	مكان البرنامج (القاعة التدريبية)	٤	٩

الجدول (٣) يبين الفقرات التي تمثل أجابات المتدربين الخاص بتقويم برنامج الحاسوب

أ- المستوى العام لأداء المحاضرات : هي أعلى مستوى حصلت عليه للوسط المرجح (٤,٢٨) ووزن مئوي (٨٥,٧) .

ب- الجانب النظري : وهي تعتبر ثاني أعلى مستوى حصلت على وسط مرجح (٤,١) ووزن مئوي (٨٢,٥٨) .

ت- أهداف البرنامج : هي ثالث أعلى مستوى حصلت على وسط مرجح (٤,٠٩) ووزن مئوي (٨١,٨) . ويرى الباحث بأن المتدرب يحصل على خبرة نظرية وعملية تصل الى درجة الرضى عن الدورات التدريبية .
أما فيما يخص الفقرات ذات المستوى الاقل من حيث الوسط المرجح والوزن المئوي هي الاتي :

ث- مكان البرنامج (القاعة التدريبية) : حصلت على وسط مرجح (٣,٧) ووزن مئوي (٧٥,٨) . ويعتقد الباحث بأن ذلك يعود لكون القاعة التدريبية لبرامج الحاسوب في مركز تطوير الملاكات هي نفسها للجانب النظري والتطبيقي وهي غير ملائمة للجانب التطبيقي .

ج- الجانب التطبيقي : حصلت على وسط مرجح (٣,٨) ووزن مؤوي (٧٦,٠) . وذلك لقلة التطبيق العملي ومقداره ساعتان . وحسب نتائج الاستبيان المفتوح وكما موضح في الجدول (٤) ، أن من ضمن المقترحات التي يوصي بها : هي زيادة فترة التطبيق العملي .

جدول (٤) الاجابات لفقرات الاستبيان المفتوح

أهم المواضيع التي ترى أضافتها الى البرنامج . طريقة ربط الكامرة بالحاسبة .	➤
الموضوعات التي ترى حذفها من البرنامج . لا يوجد .	➤
الطرق التدريبية التي ترى أهمية ادخالها بالبرنامج .	➤
١. التدريب على لوحة المفاتيح .	
٢. المشاركة بالاسئلة والمراجعة عن الموضوع السابق .	
٣. بيان مدى قابلية المتدرب على القاء المحاضرة أي ان يكون المتدرب محاضراً .	
هل توفر لديك الفرصة لتبادل المعلومات ووجهات النظر مع المحاضرين . نعم	➤
من تجددهم مناسبين للمشاركة بالبرامج القادمة .	➤
١. الممارسين على استخدام الحاسوب .	
٢. الاداريين والسكرتارية .	
٣. جميع التدريسين .	
ماهي المقترحات التي توصي بها .	➤
١. زيادة فترة التطبيق العملي .	
٢. زيادة ايام التدريب .	
٣. زيادة عدد الحاسبات التي تعمل على الانترنت (زيادة خطوط الانترنت) .	
٤. أن يسأل المحاضر عن الدرس السابق .	
٥. توزيع الاقراص التربوية .	
٦. تهيئة المطبوعات الخاصة بالتدريب .	
٧. زيادة الاعلان على نشر المنهاج الخاص بالدورات .	
٨. ان يكون المنهاج في الاوقات المناسبة وليس أوقات الامتحانات .	
٩. زيادة كادر المختبرات العملية .	
١٠. وضع شرط للاشتراك بالتدريب لبرنامج العروض التعليمية وهو أن يكون قد شارك المتدرب ببرنامج الطباعة .	
١١. تهيئة قاعة دراسية مناسبة لالقاء المحاضرة ، لان القاعة مخصصة للجانب العملي .	
١٢. اجراء اختبار تمهيدي لمعرفة مستوى المشاركين وجعل المتقاربين في الدرجة بمجموعة واحدة .	
١٣. أضافة الدورات الآتية :-	
دورة Photo Shop	
دورة Autocad	
دورة Word متقدم	
دورة Access متقدم	
دورة Excel متقدم	
دورة السكرنر	

ثانياً: التوصيات :

من خلال نتائج البحث هنالك مقترحات المتدربين وهي كما وردت في الاستبيان المفتوح الجدول (٤) . أما ما يوصي به الباحث فهو الاتي :

١. أن تكون عملية التقويم شاملة للمناهج التدريبية المنعقدة في مركز تطوير الملاكات مع الأخذ برأي المحاضر والمتدربين وبأجراء البحوث والدراسات الميدانية لتطوير منهاج البرامج التدريبية أولاً بأول في ضوء نتائج عمليات التقويم .
٢. حصر واختيار المتدربين في البرنامج التدريبي وفق المعايير الموضوعية وتكون وفق الاداء والنوعيات والتخصصات والمؤهلات العلمية والتربوية وسنوات تخرجهم ليكون هنالك أنسجماً متوازياً بين فئات الدارسين أنفسهم وبينهم وبين المحاضرين .

٣. تحديد الأسلوب التدريبي الذي يتبع ومعاينته : يحتاج التدريب الى وسائل وأساليب عديدة ، تبعاً لنوع التدريب المطلوب ، هناك أجزاء مكملة للانواع التربوية المعتمدة وهي اساليب التدريب النظري والعملي وأهمها :

أ- دراسة الحالة : تحليل الموضوعات وأبداء الرأي بأسلوب علمي .
ب- الدراسة النموذجية : وهو عرض أسلوب للتدريب ترافقه شروح ، وأيضاحات سمعية وبصرية ، ووسائل أيضاحيه حديثة ويعقبه نقاش مفتوح .

تمثيل الأدوار : وتتمثل في عرض المشكلات والقضايا الجماعية ، ويقوم مجموعة من المتدربين بتمثيل الدور ، ثم بعد ذلك يتم مناقشة سلياته وأجابياته . أن لا يقتصر التدريب على أسلوب اللقاء المحاضرة فقط الذي أصبح أسلوباً قديماً ج-زيادة الوعي عند جميع المتدربين بأهمية التدريب : ولعل هذا يتحقق من خلال الحوار في اللقاءات المتبادلة التي ينظمها مركز تطوير الملاكات مع المتدربين .

٤. زيادة عدد من ينفذون الدورات التدريبية . ويراعى عند اختيارهم أن يكونوا من ذوي الاختصاص والخبرة .

٥. تنظيم عمليات التدريب من خلال :

◀ أعداد قاعدة بيانات للمتدربين في مركز تطوير الملاكات ترصد فيه جميع الدورات التي حضروها ومدة كل دورة والمهارات التي أكتسبها المتدرب في تلك الدورة

◀ تحديد احتياجات كل متدرب بدقة وعناية ، وطرح دورات موجهة له بناءً على هذا الاحتياج .

◀ تصميم برنامج حاسوبي ليدبر عملية التدريب كاملة ويخدم النقطتين السابقتين .

المصادر :-

١-الدباغ ، عصام عبد الوهاب وآخرون ، "أدارة الافراد - الصف الثالث التجاري -" ، جمهورية العراق ، وزارة التربية ، المديرية العامة للتعليم المهني ، ط١ ، ١٩٩٣

٢-الهيبي ، خالد عبد الرحيم مطر ، "أدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي -" ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٩ .

٣-عواجي مدخلي ، علي محمد ، " الأشرف التربوي والتدريب " ،

<http://www.angelfire.com/mn/almoalem/ishraf.html>

٤-الادارة العامة للاشراف التربوي / دليل المشرف التربوي ، كتابة التقارير والابحاث / مفهوم التدريب ، الادارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة . http://www.madinaedu.gov.sa/Dsup/chp_6.htm

<http://www.banquecentrale.gov.sy/Training-ar/tran-about.htm>

٥-أحمد حمدان ، " تدريب وتطوير الموارد البشرية " ،

<http://www.omania2.net/avb/showthread.php?p=3763813>

٦-النجار ، فريد ، "ادارة وظائف الافراد وتنمية الموارد البشرية - رؤى جديدة في ادارة ومحاسبة الاصول الانسانية " ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ، مصر ، ١٩٩٨

٧- حنا نصر الله ، "ادارة الموارد البشرية " دار العقل للنشر ، عمان ، ١٩٩٩ .

٨- البزاز ، حكمت عبد الله وآخرون ، تدريب معلمي التربية الاسلامية ومدرسيها ، " بحث تقويمي " جمهورية العراق وزارة التربية ، ١٩٩٤ .

9-Bass,B,M.,and Vaughan,J.A.*Training in industry:the, management of learning*,1967

10- Herman Birnbrauer " Evaluation Techniques that Work's , *Training and Development Journal* , Vol.14,No.7,July 1987

- ١١- الطالب ، هشام ، " لتطوير مؤسستك لابد من تقويمها ، المرافقة والتخطيط توأمان " ، المعهد العالي للفكر الإسلامي ، [http://www.siironline.org/alabwab/derasat\(.1\)/249.htm](http://www.siironline.org/alabwab/derasat(.1)/249.htm)
- ١٢- الحصري ، علي منير ويوسف العنيزي ، " طرائق التدريس العامة " ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت ، ط١ ، ٢٠٠٠
- ١٣- علام ، صلاح الدين محمود ، " التطورات المعاصرة للقياس النفسي والتربوي " ، مطابع القبس ، الكويت ، ١٩٩٩
- ١٤- عيسوي ، عبد الرحمن محمد ، " القياس والتجريب في علم النفس والتربية " ، دار النهضة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٧٤
- ١٥- عداس ، عبد الرحمن ، " مبادئ الاحصاء في التربية وعلم النفس " ، الاردن ، ط١ ، ١٩٨٠
- ١٦- عبيدات ، سلمان أحمد ، " القياس والتقويم التربوي " ، جمعية عمال المطابع التعاونية ، عمان ، ١٩٨٨

الملاحق

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

زميلنا العزيز متدرب مادة الحاسوب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد

بين يديك استبانة مصممة لتشخيص واقع الاساليب المتبعة لاختيار وتدريب وتطوير متدربي مادة الحاسوب في مركز تطوير الملاكات . نأمل منك تعبئتها بكل موضوعية وتجرد لكي يستفاد من نتائجها في تطوير منهجنا التدريبي لمادة الحاسوب . يرجى الاطلاع والإجابة على فقرات هذه الاستبانة، وذلك بوضع علامة (✓) في المكان الذي ترونها مناسبة لها.

علما بان اجابتكم ستكون موضع اعتزاز ولن تستخدم إلا لأغراض هذا البحث .

شاكرين لكم تعاونكم وحسن استجابتكم

هـ

الباحثة

هدى خورشيد الجادر

أولاً : معلومات شخصية

المؤهل العلمي :

التخصص الدقيق :

ثانياً: استمارة التقويم النهائي لبرامج التدريب للفترة بين ٢٠٠٧/١٢/٣٠ _ ٢٠٠٨/٥/٢٩

ت	المعايير	تتصف بدرجة			
		ضعيفة	متوسطة	جيد	جيد جداً ممتاز
١	اهداف البرنامج				
٢	تنظيم البرنامج				
٣	المستوى العام لاداء المحاضرات				
٤	وسائل الايضاح				
٥	الجانب النظري				
٦	الجانب التطبيقي				
٧	مدى الاستفادة الشخصية				
٨	تفاعلك (التوافق) مع البرنامج				
٩	مكان البرنامج (القاعة التدريبية)				

موضوع

البرنامج في: مجال عملك () في مجال عملك نوعاً ما () ليس له علاقة ()
عدد المحاضرات في البرنامج : قليل () مناسب () كثير ()

ثالثاً :

أهم المواضيع التي ترى أضافتها الى البرنامج .
الموضوعات التي ترى حذفها من البرنامج .
الطرق التدريبية التي ترى أهمية أداخلها بالبرنامج .
هل توفر لديك الفرصة لتبادل المعلومات ووجهات النظر مع المحاضرين .
.....
من تجدهم مناسبين للمشاركة بالبرامج القادمة .
ماهي المقترحات التي توصي بها .

ملحق رقم (٢) :أسماء أساتذة الوحدات وحسب اختصاصاتهم .

ت	الاختصاص	الوحدة التدريبية
---	----------	------------------

أسماء الاساتذة		اللقب العلمي	
السيد طلال ناظم علوان	أستاذ مساعد	أدارة أعمال	مدير المركز
١ د . عامر أبراهيم علوان	أستاذ	طرائق تدريس الرياضيات	التربوية
٢ د . منير فخري صالح	استاذ	طرائق تدريس فنون جميلة	التربوية
٣ د . نبيل محمد عبد الحسن	استاذ مساعد	إدارة أعمال	الادارية
٤ السيد أكرم جاسم حميد	استاذ	ماجستير تعليم اللغات	اللغات
٥ د ..علي عطوي أحمد	استاذ مساعد	زراعة	العامّة
٦ د .محمود شاكر صبري	استاذ	زراعة	المعلوماتية
٧ د . عياد حسين محمد علي	مدرس	علم اجتماع	العامّة
٨ د . سوسن عبد الامير	مدرس	أدارة أعمال	الادارية
٩ السيد باسل عباس خضير	مدرس	أدارة أعمال	الادارية
١٠ الانسه سهى نعمان رشيد	مدرس	اللغة الانكليزية	اللغات
١١ الانسه هدى محمد حسن	مدرس مساعد	طرائق تدريس اللغة الانكليزية	اللغات
١٢ السيد حافظ عبد الله	مدرس مساعد	طرائق تدريس	العامّة
١٣ السيدة اكرام رزوقي جابر	مدرس مساعد	هندسة	التربوية

ملحق رقم (٣) : عينة البحث من المتدربين للدورات التدريبية لمادة الحاسوب خلال الفترة مابين ٢٠٠٧/١٢/٣٠ - ٢٠٠٨/٥/٢٩

ت	الدورات المنعقدة في المركز لمادة الحاسوب	عدد المشاركين	تاريخ انعقاد كل دورة
١	بناء قواعد البيانات (Access)	١٣	٢٠٠٨/١/١٠ - ٢٠٠٧/١٢/٣٠
٢	مفاهيم أساسية في تكنولوجيا المعلومات	٦	٢٠٠٨/١/١٣ - ٢٠
٣	نظام جدول البيانات (Excel)	١٠	٢٠٠٨/٢/١٤ - ٣
٤	تصميم العروض التعليمية (Power Point)	٨	٢٠٠٨/٣/٢٧ - ١٦
٥	المحادثة عبر الانترنت (Messenger)	٨	٢٠٠٨/٤/٣ - ٢/٣٠
٦	نظام التشغيل (XP)	١٠	٢٠٠٨/٤/٣٠ - ٢٠
٧	أنشاء واستخدام البريد الالكتروني	٦	٢٠٠٨/٥/٨ - ٤
٨	نظام الطباعة بالحاسوب (Word)	٨	٢٠٠٨/٥/٢٩ - ١٨
	المجموع الكلي	٧٠	٥٨ يوم