

تقويم برنامج تدريبي بعمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود من وجهة نظر

المتدربين باستخدام نموذج كيريك باتريك

إعداد الباحث

عمر بن عبدالله الصبي

مقدمة الدراسة:

إن تحسين أداء المؤسسات بما فيها الجامعات يشكل اهتماماً عالمياً في جميع دول العالم، يضاف إلى ذلك أن قدرة أي مجتمع على إدارة مؤسساته وبرامجه التنموية الحيوية ليس بالتركيز على فعالية هذه المؤسسات وكفاءتها فقط وإنما بالتركيز على عدالتها وابتكارها أيضاً، ومدى مناسبة برامجها وخدماتها لاحتياجات المستفيدين منها وطموحاتهم.

وتعد مؤسسات التعليم العالي من أبرز المؤسسات التي تعنى بالتدريب المستمر لمنسوبيها لأجل التطوير المستمر لمهاراتهم ولمواكبة المستجدات كل في مجاله، مما يكون له دور في تحسين الممارسات والوصول إلى تحقيق الأهداف لهذه المؤسسات، والتعليم العالي كأي نسق نظامي ليس إلا انعكاس للسياق الاجتماعي والاقتصادي العام في المجتمعات، وليس من المستغرب أن يعاني التعليم العالي من مشكلات كبيرة؛ حيث تواجه مؤسساته تحديات وتهديدات بالغة الخطورة، نشأت عن المتغيرات وأوجدت نظاماً عالمياً جديداً يعتمد العلم والتطوير التكنولوجي المتسارع أساساً له، ويستند إلى تقنيات عالية تسهم في التقدم والتفوق والإبداع الأمر الذي لا يدع مجالاً للتردد في البدء ببرامج شاملة للتطوير والتحديث تضمن لمؤسسات التعليم القدرة على تجاوز مشكلاتها ونقاط الضعف فيها. إن التدريب ليس هدفاً في حد ذاته وهو ما يجب التأكيد عليه، بل هو وسيلة للتطوير وتحقيق غايات معينة، فالعملية التدريبية مثلها مثل العمليات الإدارية الأخرى إذا لم يتم التخطيط لها بعناية ووفق خطوات علمية مدروسة فإنه قد يكون مصدراً لتبديد الموارد (رشيد، ٢٠٠٤).

ولكي يحقق البرنامج التدريبي أهدافه ينبغي تحديد احتياجات المتدربين و مستوياتهم المعرفية والمهارات التي يجب أن يمتلكوها بالإضافة إلى تحديد الاتجاهات المطلوبة نحو موضوع البرنامج التدريبي وذلك للاستعداد بمستوى مناسب للمحتوى التدريبي وطرق التدريب وغيرها من العوامل التي يجب توفرها لضمان الاستفادة من التدريب.

ومن أهم الأساليب لمعرفة مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف التقويم المستمر لها من خلال أدوات متنوعة ونماذج يتم بناؤها بما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين وللمؤسسات

المستفيدة من التدريب، وهذا سيحقق تطويراً للتدريب وتحديثاً للجوانب المعرفية والمهارية للبرامج المقدمة.

مشكلة الدراسة:

تشهد الجامعات السعودية تطوراً كميّاً ملحوظاً في الآونة الأخيرة، فقد زاد عدد الجامعات في فترة وجيزة من ثمان جامعات إلى خمسة وعشرين جامعة ذات طاقة استيعابية عالية، وموزعة جغرافياً بين مناطق المملكة.

وتحتاج الجامعات السعودية في ظل هذا التوسع إلى التأكد من جودة الدورات التدريبية التي تقدمها أقسام الجامعة وعماداتها المختلفة، وتعد جامعة الملك سعود واحدة من أعرق وأكبر الجامعات السعودية في المملكة، وتتعدد الجهات التي تقدم التدريب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن أهم تلك الجهات عمادة تطوير المهارات وعمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد وكذلك تقدم الكليات العديد من البرامج التدريبية لمنسوبيها، ولكن يبقى السؤال الأهم هل حققت تلك البرامج الأهداف التدريبية التي وضعت من أجلها، ومدى تحقيق هذه البرامج لاحتياجات المتدربين وتوقعاتهم، وهل يمكن دراسة الأثر التدريبي لهذه الدورات والتغيرات التي قد تحدثها في المتدربين داخل بيئة العمل. ولذلك ستهدف الدراسة للوقوف على نموذج من البرامج التدريبية وتقييمه من خلال دراسة الأثر التدريبي ودراسة التباين بين التقييم القبلي للدورة والتقييم البعدي من أجل الإجابة عن التساؤل الرئيس وهو: ما مستوى المعارف التي يقدمها البرنامج التدريبي للمتدربين؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تقييم البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
- قياس الأثر التدريبي للجانب المعرفي بدراسة التباين بين التقييم الذي يسبق البرنامج التدريبي والتقييم البعدي لقياس التغير في المستوى المعرفي للمتدربين.

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة امتداداً للعديد من الدراسات التي تتحدث عن تقييم التدريب كعنصر مهم في تطوير المؤسسات والأفراد، وتبرز أهمية هذه الدراسة من حيث اهتمام موضوعها بالجودة في التعليم العالي ودراسة مستوى تقديم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى المحتوى الذي يقدم من

خلال البرامج التدريبية التي تقدمها عمادات الجامعة ، وهذي الدراسة التقييمية ستكون مدخلاً هاماً للوقوف على الأثر الإيجابي الذي تقدمه الدورات التدريبية في مؤسسات التعليم العالي من خلال تطوير التدريس الجامعي واستثمار التقنيات المختلفة في البيئة التعليمية للوصول إلى التميز على المستوى الأكاديمي ، ومن الناحية النظرية تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي تبحث في تقويم البرامج التدريبية من ناحية قياس الأثر التدريبي للمتدرب قبل الدورة وبعد الانتهاء من تقديمها ومعرفة مستوى التعلم والمعرفة التي حققها البرنامج التدريبي ، أما من الناحية التطبيقية فيمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في إلقاء الضوء على المستوى الحقيقي للبرامج التدريبية من خلال نموذج لأحدى الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات ومحاولة التطوير المستمر لجوانب التقصير أو استثمار الجوانب الايجابية للبرامج وبذلك يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة في عدد من الجوانب كالآتي :

- تقديم نموذج متكامل لتقويم البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس ضمن برامج عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود.
- إفادة عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود بنقاط القوة ونقاط الضعف في البرامج التي تقدمها العمادة.
- استخدام أسلوب آخر لتقويم البرامج التدريبية لتحقيق الجودة الشاملة كأسلوب في تحسين النظام التعليمي الجامعي.

أسئلة الدراسة:

ستجرى هذه الدراسة لتقويم البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال قياس التباين بين الاختبار القبلي والبعدي للبرنامج التدريبي، ومعرفة أثر التدريب من خلال قياس مستوى التعلم والمعارف التي أكتسبها المتدرب وبالتحديد فإنها تحاول الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من خلال مستوى التعلم لدى المتدربين؟
- ما مستوى المعارف التي يقدمها البرنامج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس؟

مصطلحات الدراسة§ التقييم:

يعرّف التقييم بأنه: "عملية تقدير دورية لما تحقق من آثار نتيجة تطبيقه وهذا التقدير والوزن يشمل النواحي الكمية والكيفية" (بامشموس وآخرون، ١٤٠٥).

ويعرفه شعله بأنه: "عملية مقصودة ومنظمة تهدف إلى جمع المعلومات والبيانات عن جوانب العملية التعليمية بهدف تحديد جوانب القوة لتقويمها وجوانب الضعف لعلاجها" (شعله، ١٤٢١).

ويعرّف الباحث التقييم من خلال هذه الدراسة بأنه قياس لمستوى التغير الذي يحدثه البرنامج التدريبي للجوانب المعرفية لدى المتدربين من خلال قياس التباين قبل وبعد التدريب.

البرامج التدريبية:

يعرّف التدريب بأنه عملية تهدف إلى تزويد الموظف بمعارف ومهارات وقدرات في مجالات معينة وذلك بغرض تحسين أدائه مما يساعد في تحقيق غايات المنظمة (رشيد، ٢٠٠٤) ويعرفها الباحث بأنها: مجموعة من المهارات وال التي تحقق التغير في الجوانب المعرفية والسلوكية والقدرات والمهارات العملية للمتدرب والتي يجب أن يكون لها أثر ايجابي في نفس المتدرب وبيئته.

§ نموذج كيريك باتريك (Kirkpatrick)

يمكن تعريف (Kirkpatrick) بأنه " نموذج لتقويم التدريب بالتركيز على أربعة مستويات تتمثل في ردة فعل المتدربين نحو التدريب و مقدار التعلم الذي اكتسبوه من خلال البرنامج التدريبي و مدى التغير في سلوكهم الأدائي و أخيراً المحصلة النهائية للتدريب على الواقع الفعلي و بيئة العمل كنتيجة لتطبيق المتدربين لما تم تدريبهم عليه. (Chapman, 2006)

يعرفه الباحث بأنه نموذج لتقويم التدريب من خلال قياس عدة جوانب لأثر التدريب، وسيركز الباحث على تقويم مستوى التعلم لدى المتدربين من خلال تطبيق هذا النموذج على برنامج تدريبي تقدمه عمادة تطوير المهارات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تقويم برنامج تدريبي بعمادة تطوير المهارات من خلال قياس التباين بين نتائج الاستبيان القبلي والبعدي للبرنامج التدريبي لمعرفة مستوى التعلم واكتساب المعرفة لتحقيق أهداف التدريب.

الحدود المكانية:

اقتصرت هذه الدراسة على الدورة التدريبية (تصميم وبناء المقررات) والمنفذة بعمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية:

تم تطبيق إجراءات هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٥-١٤٣٦هـ.

أداة الدراسة:

تم تصميم استبيان يحوي على (٢٥) سؤالاً من أجل أخذ استجابات المتدربين قبل الدورة، ثم توزع لهم مرة أخرى بعد ختام الدورة لقياس أثر التدريب على المستوى المعرفي لدى المتدربين، وتم اختيار الدورة التدريبية (تصميم وبناء المقررات)، وبالتعاون مع مدرب هذه الحقيبة تم انتقاء أبرز الجوانب المعرفية التي يتطلب على المتدرب أن يكون قادراً على التعرف عليها ومتصوراً لأسلوب تطبيقها.

الإطار النظري

§ أولاً : التقويم:

التقويم لغة: قَيِّمَ أو قَوِّمَ، يُقَيِّمُ أو يَقَوِّمُ؛ إذا أعطى قيمة للشيء، ومنه "التقويم"، وهو مشتق من الفعل (قَوِّمَ)، فيقال: قَوِّمَ المعوجَ بمعنى: عدَّله وأزال اعوجاجه، وقوم الشيء بمعنى قدره ووزنه، وحكم على قيمته، واستقام اعتدل واستوى، وقد وردت عدة مشتقات للفعل (قَوِّمَ) في القرآن؛ منها: لفظة أقوم؛ قال تعالى: ﴿ إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ ﴾ [الإسراء: ٩]. (خضر، ٢٠١٣).

ولقد عرف (بروكس، ٢٠٠١) التقويم بأنه "فحص القيمة الكلية لنظام تدريبي أو مادة تدريبية من حيث الأبعاد الاجتماعية والمالية" كما تم تعريف التقويم بأنه: "وضع قيمة للشيء وهو البحث عن التأثير الذي أحدثه البرنامج في المتدربين، والكيفية التي أثر بها، وهو أيضاً محاولة قياس أو تقدير ما إذا كان البرنامج يُعتبر مفيداً أم لا" (سعد، ٢٠١٠).

وتهدف مرحلة التقويم إلى قياس نتائج التدريب وأثره على مستوى الأداء وهو ما يعرف بالعائد التدريبي والذي يمكن من خلاله تقويم فاعلية التدريب. (السن، ٢٠٠٥)

مراحل التقويم:

وقد ذكر (سعد، ٢٠١٠) أبرز مراحل التقويم وهي:

١. التقويم قبل تنفيذ البرنامج: وهو يتضمن من أن تحديد الاحتياجات التدريبية قد تم بشكل صحيح ومكتمل، وأن أهداف البرنامج محددة وقابلة للقياس، ومن الممكن قياسها عن طريق الاختبار القبلي.
٢. التقويم أثناء التنفيذ: وتضمن هذه المرحلة التأكد من مطابقة مجريات البرنامج لما هو مخطط سواء من حيث الوسائل والأساليب والمحتوى والجدول الزمني.
٣. التقويم بعد انتهاء البرنامج: يتم في هذه المرحلة التأكد من أن النتائج المرغوبة قد تحققت.
٤. المتابعة: يتم في هذه المرحلة التأكد من أن نتائج البرنامج قد تحققت في العمل وذلك بمتابعة المشارك بعد عودته لمهام عمله.

ويسعى تقويم التدريب إلى تحقيق الأهداف التالية:

حيث ذكر (صالح، ٢٠١١) أن تقويم التدريب يسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف منها:

١. التأكد من حسن استثمار البرامج التدريبية.
٢. المساهمة في تعزيز السلوكيات الإيجابية لأداء الأعمال والمهارات ونبذ السلوكيات السلبية، من خلال التحسين والتطوير المستمر.
٣. السعي لردم الفجوة بين الأقوال والأفعال وجعلها متطابقة فيما بينها إلى حد كبير.

أوجه التدريب الواجب تقويمها:

١. محتوى التدريب: وما إذا كان وثيق الصلة بالاحتياجات التدريبية مواكب لها، أحدث ما هو متوفر.
٢. طريقة التدريب: لتحديد مدى تناسب أساليب التدريب المطبقة سواء بالنسبة للمتدربين أو للموضوع التدريبي.
٣. مهارات المدرب: لتحديد مدى قدرته على تقديم المادة التدريبية بطريقة تشجع على التعلم.
٤. طول فترة التدريب: لتحديد مدى تناسبها مع محتوى التدريب والمادة التدريبية.
٥. الأهداف: لتحديد مدى تحقيق التدريب لأهدافه.

٦. الإغفالات: لتحديد عما إذا كانت هناك بعض الجوانب الهامة في العملية التدريبية قد أُغفلت؟
٧. تطبيق ما تم تعلمه: لتحديد طرق وأساليب العمل الجديدة التي تم استحداثها كنتيجة للتعلم.
٨. الكفاءة: لتحديد مدى الزيادة في الكفاءة أو الفاعلية نتيجة التدريب. (السن، ٢٠٠٥)

§ ثانياً : البرامج التدريبية :

التدريب في اللغة مشتق من الفعل (دَرَبَ) ويعني دَرَبَ به أي اعتاده وأولع به، فَدَرَبَ على الشيء: أي حذقه (مصطفى، ١٣٩٢هـ)

وعرفه الخطيب بأنه عملية سلوكية تهدف إلى التغيير والتنمية ورفع الانتاجية وهو علم وفن له أصوله ومبادئه (الخطيب، ١٩٨٦م)

كما يعرفه "جولدشتاين" (١٩٩٣م) بأنه عملية شاملة، ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة، وإنجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة، وجعله قادراً على متابعة العمل المطلوب بكفاءة، وفاعلية، وجودة.

ومن هنا؛ يلاحظ أن التدريب يجمع بين ثلاث جوانب رئيسية هي: (Goldstein, 1993)

- الجانب العلمي Scientific الذي يرتبط بالمعارف، والمعلومات النظرية.
- الجانب العملي Practical الذي يرتبط باكتساب المهارات، والخبرات العملية.
- الجانب النفسي Psychological ويتمثل في تهذيب السلوك، وتنمية الاتجاهات الإيجابية.

§ ثالثاً: نموذج كيريك باتريك (Kirkpatrick):

عند تقويم التدريب هناك العديد من الأسئلة التي ينبغي الإجابة عليها مثل: ما النتائج التي تم تحقيقها؟ ما مدى استمرار تأثير التدريب؟ ويمكن الإجابة على هذه الأسئلة من خلال الإطار الشهير لتقويم الجهود التدريبية الذي قدمه دونالد كيريك باتريك، ووفقاً لهذا الإطار يمكن تقويم التدريب من خلال أربعة مستويات من النتائج وهي:

١ - ردود الأفعال: (ما مدى رضا الفرد وتفضيله للبرامج؟):

يجب أن يتضمن تقييم ردود الأفعال عن البرنامج موضوعات متعددة، وتشمل:

- محتوى البرنامج
- أساليب الشرح
- قدرات ونمط المحاضر

• جودة البيئة التعليمية

• مدى تحقق الأهداف التدريبية

وعادة ما يتم تقديم القائمة التي تحوي مجموعة الأسئلة السابقة للمتدربين فور الانتهاء من التدريب. وأيضا قد تعطى للمتدربين بعد التدريب بأسبوع أو أكثر وفي الواقع لا يمكن أن يعتمد بصورة كلية على استقصاء ردود أفعال المتدربين كإثبات لتحسين القدرة والأداء.

٢ - التعلّم: (ما هي المبادئ، والمفاهيم، والحقائق التي تم تعلّمها من التدريب؟)

يهتم تقييم التعلّم بمعرفة مدى استيعاب وفهم المتدرب للمبادئ والحقائق والمهارات، فمن خلال الاختبارات الكتابية أو الشفوية، يمكن التعرف على مدى استيعاب الفرد، ويمكن لهذه الاختبارات أن تكون نمطية، أو أن يصممها المدرب بمعرفته. ولكي تعطي هذه الاختبارات صورة دقيقة لما تعلمه الفرد فإنه لا بد من اختبار المتدرب قبل وبعد البرنامج.

٣- السلوك: (هل تغير سلوك العمل للمتدرب نتيجة حصوله على البرنامج؟)

يهتم تقييم السلوك بطبيعة التغيير الذي حدث في سلوك وأداء الفرد في العمل. ويعد هذه التقييم أصعب من تقييم ردود الأفعال والتعلّم. لذلك نقدم مجموعة من الإرشادات التي تساعد في تقييم التغيرات السلوكية، وتتمثل في:

- يجب تقييم أداء الفرد قبل وبعد التدريب، وخاصة في التدريب في مجال العمل.

- يجب تقييم الأداء من خلال واحد أو أكثر من المجموعات الآتية (وكلما زاد العدد يكون أفضل):

o المتدرب

o رئيس المتدرب

o مرؤوس المتدرب

o زميل المتدرب، أو الأفراد الآخرين الذين يكونوا على معرفة بأدائه.

- يجب إجراء تحليل إحصائي، لمقارنة الأداء قبل وبعد التدريب، ولربط التغيرات بالتدريب

- يجب إجراء التقييم بعد التدريب بعدة أشهر، بعد انتهاء البرنامج، حتى يكون المتدرب قد مارس فعلا ما تعلمه.

- يجب استخدام مجموعة ضابطة للمقارنة (لم تحصل على التدريب).

٤ - النتائج

ما هي نتائج البرنامج فيما يتعلق ببعض العوامل، مثل (تخفيض التكلفة / أو تخفيض معدل دوران العمل؟): وتحسين المهارات، وزيادة الإنتاج.

يحاول تقييم النتائج قياس التغيرات في بعض المتغيرات مثل:

0 تخفيض معدل دوران العمل.

0 تخفيض التكاليف

0 تحسين الكفاءة

0 تخفيض معدل التظلمات.

0 زيادة كمية وجودة الإنتاج.

ويتطلب هذا النوع من التقييم، كما في حالة تقييم السلوك اختبار قبل وبعد التدريب، ومجموعة ضابطة.

الدراسات السابقة

لقد زدوتنا الأدبيات البحثية السابقة في مجال تقويم البرامج التدريبية في العديد من الميادين التربوية والجامعات ومراكز التدريب المختلفة، وتتناول كل دراسة التقويم من خلال عناصر محددة وأهداف متفاوتة بين الدراسات وسيركز الباحث على الدراسات العلمية السابقة التي تناولت مجال تقويم التدريب في التعليم - وبخاصة: مؤسسات التعليم العالي.

سيتم تناول أربع دراسات بشكل إجمالي في هذه الدراسة لقربها الجغرافي والموضوعي من

مكان ومجال الدراسة الحالية، وهي كالتالي:

أولاً/دراسة Greg G.Wang, & Diane Wilcox (٢٠٠٦) : والتي تتحدث عن تقييم التدريب ومعرفة أكثر ممارساته فغتنيم برامج التدريب هو مرحلة مهمة وبلغت ذروتها في التحليل ، ومع ذلك نجد الكثير يغفلون التقييم أو لم ينفذوه بكامل جوانبه. ومن أجل تقييم مضمون الجودة، والفعالية، وقياس أثر التدريب المنهجي، يؤكد الباحث على أهمية التقييم التجميعي في المرحلة الأخيرة من ADDIE ، ويقدم المستجديات باتجاه تقديم إطار تقييم تجميعي من فعالية البرنامج التدريبي. وتركز الاتصالات النهائية من التقييم التجميعي النهائي باتجاه المقدمة من مرحلة التحليل واهتمامات المنظمة المستضيفة للتدريب، وعند استعراض النظرية والتطبيق في نطاق تقييم التدريب المنهجي، ينبغي على المدربين أن يعرفوا أكثر مما هم يمارسونه فعلياً يساعدهم في ذلك المناهج والنماذج المتاحة على نحو متزايد لإيجاد نتائج للتدريب وتقييم أثره، وهو تحد أساسي للمهنة من حيث معرفة النهج والتقنيات المناسبة لاحتياجات التقييم المحددة واهتمامات المنظمة المستضيفة.

وعلاوة على ذلك وجود مهارات قياس تخلق أدوات صالحة وموثوق بها هو أمر بالغ الأهمية لتحقيق نتائج تقييم موثوقة أيضا.

ثانياً /دراسة الفضلي (٢٠١٠): تقويم البرامج التدريبية لوحدته التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوحدته التدريب بكلية التربية الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة من (الفصل الدراسي الثاني ١٤٢٦ - ١٤٣٠) ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، حيث تم تحليل جميع استجابات المستقيبات لتعيين دلالة فروق Z على استمارتي تقييم البرامج التدريبية. وباستخدام اختبار النسب المئوية. أوضحت النتائج ما يلي: ١. تغطية تدريب كافة الفئات المستهدفة باستثناء فئة القيادات الإدارية. ٢. قلة عدد البرامج التدريبية الخاصة بالمجال التقني. ٣. رضا المستقيبات عن مستوى البرامج التدريبية ومستوى الأداء التدريبي والبيئة التدريبية للوحدة ، وتوصي الدراسة بدعم وحدة التدريب باحتياجاتها المادية والبشرية التشغيلية والتدريبية. ووضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، المشاركة مع جهات ذات خبرة في مجال التدريب والتطوير.

ثالثاً /دراسة القباطي (٢٠١١): تقويم أثر التدريب التربوي في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المتدربين ، والذي تم تطبيقها بجامعة عدن ، حيث قام الباحث بإعداد أداة البحث واعتمد الاستفتاء الاستطلاعي المفتوح، أساسا لبناء أداة بحثه الأساسية وأسفرت النتائج أن البرامج التدريبية:

- قد أثرت تأثيرا إيجابيا في النمو المهني لدى المتدربين بشكل عام ولكنها لم تراعى المستويات العلمية (الدرجات) المتفاوتة بين المتدربين والخبرة العملية للمتدرب، فهي لم تفرق في ذلك، فالجميع كانوا في نظر التدريب في مستوى واحد، وهذا سوف يشكل جانبا سلبيا لعدم ربط البرامج التدريبية بمستوى المتدربين وقدراتهم، إذ أن هناك فرقا كبيرا بين مستوى طموح المتدرب ومستوى قدرته على التحصيل.

- لم تراعى اختصاصات المتدربين العلمية الدقيقة ومشاركتهم في تحديد احتياجاتهم ووضع خطة العمل للبرامج التدريبية، وبناء عليه فهم لم يكتسبوا خبرات في الجانب العملي، كما أن الأهداف الأساسية من التدريب المهني والثقافي لم توضح لأعضاء هيئة التدريس (المتدربين) وتهيئتهم من قبل المشرفين (القائمين) على التدريب.

- خالية من أدوات التقويم المصاحبة لها، لتقويم أثرها على المتدرب وما أحدثته من تطورات بعد ممارسة العمل في مهنة التدريس ومدى توظيف المعلومات التي تلقاها المتدرب في أثناء التدريب التربوي.

- بدوراته التأهيلية التربوية لم تشمل جميع أعضاء الهيئة التدريسية والتدريسية المساعدة بالجامعة مع أنهم يمارسون مهنة التدريس.، وإنما اقتصر على المستجدين فقط في مجال التدريس الجامعي .
وخلاصة القول، فإن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات التي تم استعراضها سابقاً في أنها موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وبخاصة البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات، وتركز هذه الدراسة على قياس أثر الجانب المعرفي فقط للمتدربين من خلال معرفة الفجوة بين درجة الاستبيان القبلي ودرجة الاستبيان البعدي لفقرات القياس المعرفي للمتدربين في نفس موضوع الحقيقة التدريبية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل البيانات والوصول إلى نتائج الدراسة اعتمد الباحث على مجموع درجات المقياس للاختبار القبلي والبعدي، ثم اجراء اختبار طبيعة البيانات، أخيراً القيام باختبار الفروق في المتوسطات للدرجات القبلي والبعدي.
● **اختبار طبيعة البيانات:-**

حيث أن عدد العينة أقل من ٥٠ فقد اعتمد الباحث اختبار شايبرو - ويلك لاختبار طبيعة البيانات، حيث أن الاختبار يختبر الفرضية التالية:-

H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

H_A : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي

اختبار الطبيعة

نتائج اختبار شايبرو - ويلك			
الاحصاءة	درجة الحرية	قيمة الاحتمال	
.944	15	.434	الاختبار القبلي
.972	15	.880	الاختبار البعدي

وحيث أن الباحث قد اعتمد على ٩٥% درجة ثقة، يكون مستوى المعنوية "Significance

Level" ٥%.

وبناءً على نتائج اختبار شايبرو - ويلك كانت قيمة الاحتمال للاختبار القبلي والبعدي $< ٠,٠٥$ ، لذلك يكون القرار رفض الفرضية البديلة و قبول الفرضية الصفرية القائلة بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

• اختبار أثر البرنامج التدريبي:

لقياس أثر البرنامج التدريبي قام الباحث باعتماد أسلوب اختبار فرق المتوسطات للعينات المرتبطة، وحيث أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فقد تم الاعتماد على الاختبارات المعلمية "Parametric Tests" وقد اعتمد الباحث على اختبارات للعينات المرتبطة " Paired – Samples T Test" حيث أنه يختبر الفرضية التالية:-

H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المقياس

H_A : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المقياس

أو

H_0 : $\mu_{post} = \mu_{pre}$

H_A : $\mu_{post} \neq \mu_{pre}$

حيث أن:-

μ_{post} = متوسط درجات المقياس البعدي

μ_{pre} = متوسط درجات المقياس القبلي

اختبارات لعينتين مرتبطتين

قيمة الاحتمال	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	فترة الثقة للفرق بدرجة ٩٥%		الخطأ المعياري للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
			الحد الأعلى	الحد الأدنى				
.000	14	5.342	28.965	12.369	3.869	14.984	20.667	الاختبار البعدي - الاختبار القبلي

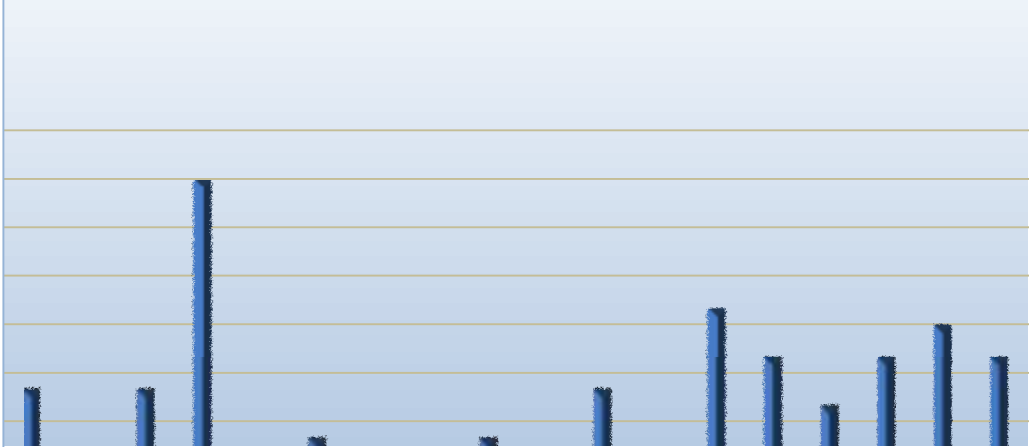
من الجدول السابق وعند مستوى معنوية ٥% ، حيث أن قيمة الاحتمال $0.000 > 0.05$ فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وحيث أن قيمة اختبارت موجبة فإن ذلك يشير إلى أن البرنامج التدريبي كان له الأثر الإيجابي على المتدربين.

متوسط الدرجات للاختبار القبلي والبعدي حسب كل عبارة

الفرق بين الاختبار البعدي والقبلي	الاختبار البعدي		الاختبار القبلي		العبارة	رقم العبارة
	الانحراف المعياري	متوسط الدرجة	الانحراف المعياري	متوسط الدرجة		
1.07	0.88	4.27	1.47	3.20	أستطيع أن أميز بين مفهوم المقرر ومفهوم المنهج	1
0.93	0.96	3.73	1.01	2.80	لدي القدرة على تحديد معايير بناء المقرر الدراسي	2
1.27	0.65	4.00	1.10	2.73	لدي رؤية واضحة ومحددة لمفهوم بناء المقرر الدراسي	3
1.20	0.72	4.33	1.06	3.13	لدي القدرة على تمييز الأهداف العامة والأهداف الاجرائية للمقرر الدراسي	4
0.27	0.64	4.47	0.68	4.20	أستطيع معرفة أهمية تحديد الأهداف بالنسبة للمقرر الدراسي	5
0.40	0.64	4.53	0.83	4.13	أستطيع صياغة أهداف عامة للمقرر الدراسي الذي أقوم على تدريسه أو اعداده	6
0.60	0.99	3.87	1.10	3.27	لدي القدرة على ذكر شروط صياغة الهدف الاجرائي بشكل جيد	7
1.07	0.96	3.93	1.30	2.87	أستطيع أن أكتب هدف اجرائي جيد وفق معايير صياغة الهدف	8
1.20	0.59	4.07	1.13	2.87	لدي القدرة على التمييز بين الأهداف الاجرائية وفق مستوياتها المختلفة (تذكر-فهم-تطبيق-تحليل-تركيب-تقويم)	9
1.07	0.59	4.07	1.13	3.00	لدي القدرة على صياغة أهداف اجرائية واضحة في المجال الادراكي	10
0.87	0.56	4.20	1.11	3.33	لدي القدرة على صياغة أهداف اجرائية واضحة في المجال المهاري	11
1.07	0.93	4.00	1.22	2.93	لدي القدرة على صياغة أهداف اجرائية واضحة في المجال الوجداني	12
1.27	0.64	4.47	1.32	3.20	أستطيع التمييز بين الاهداف المعرفية والوجدانية والمهارية للمقرر	13
0.67	1.18	3.60	0.88	2.93	أستطيع تحليل محتوى المقرر الدراسي وفق مداخل مختلفة	14
0.93	0.99	4.13	0.94	3.20	لدي القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي بطريقة تتناسب مع طبيعة المتعلمين	15
0.40	0.51	4.40	0.76	4.00	أستطيع اختيار طريقة التدريس المناسبة للمحتوى الدراسي	16

0.73	0.65	4.00	0.88	3.27	لدي القدرة على ذكر معايير اختيار طرق التدريس المناسبة للمقرر الدراسي	17
0.67	0.72	4.33	0.90	3.67	لدي القدرة على اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لأهداف المقرر الدراسي	18
0.27	0.80	4.07	0.68	3.80	لدي القدرة على تحديد الأنشطة التعليمية المناسبة للمقرر في ضوء خصائص النشاط الجيد	19
0.73	0.80	3.93	0.94	3.20	لدي القدرة على ذكر معايير اختيار أساليب التقويم المناسبة للمقرر الدراسي	20
0.53	0.70	4.07	0.92	3.53	لدي القدرة على اختيار أسلوب التقويم المناسب للأهداف التي تم صياغتها	21
1.80	0.98	3.33	0.83	1.53	أستطيع التمييز بين مفهوم التقويم الشخصي والتقويم التكويني والتقويم البنائي	22
0.93	0.74	3.87	1.16	2.93	لدي القدرة على اعداد أدوات تقويم مناسبة لطبيعة المحتوى الدراسي	23
0.47	0.74	4.47	1.13	4.00	أرى أن بناء المقرر الدراسي يحتاج إلى خبرة وتدريب بشكل عملي	24
0.93	0.77	4.20	0.80	3.27	أستطيع تقويم المقرر الذي أقوم بتدريسه في ضوء معايير بناء المقرر	25

الفرق في متوسط الدرجات القبالية والبعدية



0.87	0.56	4.20	1.11	3.33	أستطيع التمييز بين مفهوم التقويم الشخصي والتقويم التكويني والتقويم البنائي	11
1.20	0.59	4.07	1.13	2.87	أستطيع تقويم المقرر الذي أقوم بتدريسه في ضوء معايير بناء المقرر	9
0.73	0.65	4.00	0.88	3.27	لدي القدرة على ذكر معايير اختيار طرق التدريس المناسبة للمقرر الدراسي	17
1.07	0.88	4.27	1.47	3.20	أستطيع التمييز بين مفهوم التقويم الشخصي والتقويم التكويني والتقويم البنائي	1
0.73	0.80	3.93	0.94	3.20	لدي القدرة على ذكر معايير اختيار أساليب التقويم المناسبة للمقرر الدراسي	20

					التقويم المناسبة للمقرر الدراسي	
0.67	1.18	3.60	0.88	2.93	أستطيع تحليل محتوى المقرر الدراسي وفق مداخل مختلفة	14
0.67	0.72	4.33	0.90	3.67	لدي القدرة على اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لأهداف المقرر الدراسي	18
0.60	0.99	3.87	1.10	3.27	لدي القدرة على ذكر شروط صياغة الهدف الاجرائي بشكل جيد	7
0.53	0.70	4.07	0.92	3.53	لدي القدرة على اختيار أسلوب التقويم المناسب للأهداف التي تم صياغتها	21
0.47	0.74	4.47	1.13	4.00	أرى أن بناء المقرر الدراسي يحتاج إلى خبرة وتدريب بشكل عملي	24
0.40	0.64	4.53	0.83	4.13	أستطيع صياغة أهداف عامة للمقرر الدراسي الذي أقوم على تدريسه أو اعداده	6
0.40	0.51	4.40	0.76	4.00	أستطيع اختيار طريقة التدريس المناسبة للمحتوى الدراسي	16
0.27	0.80	4.07	0.68	3.80	لدي القدرة على تحديد الأنشطة التعليمية المناسبة للمقرر في ضوء خصائص النشاط الجيد	19
0.27	0.64	4.47	0.68	4.20	أستطيع معرفة أهمية تحديد الأهداف بالنسبة للمقرر الدراسي	5

من الجدول السابق نستطيع تحديد المعارف التي كانت توافق الاحتياج التدريبي لدى المتدربين، ليحاول المتدرب التركيز عليها في البرامج التدريبية لنفس الحقيبة، ويعطي ايضاً مدى الانتقال في المستوى المعرفي وقياس مستوى التعلم الذي كان للبرنامج التدريبي الأثر الواضح عليها، ومن الجدول يتبين أن (التمييز بين مفهوم التقويم الشخصي والتقويم التكويني والتقويم البنائي) هو أكثر المعارف التي كان للبرنامج التدريبي الأثر في تعلمها للمتدربين بمتوسط الفرق بين الاختبار القبلي والبعدي (١,٨)، أما (معرفة أهمية تحديد الأهداف بالنسبة للمقرر الدراسي) و (تحديد الأنشطة التعليمية المناسبة للمقرر في ضوء خصائص النشاط الجيد) هي أقل المعارف التي كان للبرنامج التدريبي الأثر في تعلمها للمتدربين بمتوسط الفرق بين الاختبار القبلي والبعدي (٠,٢٧) .

التوصيات:

- إن قياس مستوى التعلم كأثر للتدريب هو جزء مهم لتقويم البرامج التدريبية، ولكن ينقصه العديد من الجوانب من أجل اكتمال عملية التقويم بشكل أكثر تفصيلاً لأثر التدريب في البيئة التعليمية للمتدربين.

- دقة التقويم مبنية بشكل كبير على صياغة الاستبيان ودقة المعارف التي يتم ادراجها فيه لقياسها، وهذا يتطلب جهد أكبر للباحث والتعاون مع مدربي التخصص قبل تقويم البرنامج التدريبي.
- يفتقد العديد من البرامج التدريبية تحديد الاحتياج التدريبي للمستفيدين منه، وهذا اتضح من خلال هذه الدراسة حيث أن متوسط الفرق بين الاختبار القبلي والبعدي بسيط في أغلب العبارات للاستبيان.

المراجع العربية :

- رشيد، مازن فارس.(٢٠٠٤م). إدارة الموارد البشرية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- بامشموس، سعيد محمد وزملاؤه (١٤٠٥هـ). التقويم التربوي، الرياض، شركة الطباعة العربية السعودية.
- شعلة، جميل محمد (١٤٢١هـ). التقويم التربوي للمنظومة التعليمية، اتجاهات وتطلعات، ط ١، عمان، دار الفكر التربوي.
- الخطيب، أحمد؛ العنزي، عبدالله.(٢٠٠٨م). تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية، عمان: عالم الكتب الحديث.
- خضر، أحمد ابراهيم.(٢٠١٣). الفرق بين مصطلحي " التقويم " و" التقييم "، موقع الألوكة [http://www.alukah.net/web/khedr/0/50989]
- مصطفى ، ابراهيم وآخرون .(١٣٩٢هـ). المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، بيروت : دار التراث .
- القباطي، عبدالله عبده . (٢٠١١) . تقويم أثر التدريب التربوي في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المتدربين ، مجلة كليات التربية بجامعة عدن ، العدد ٢١
- الفضلي، منى عبدالمحسن (٢٠١٠). تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد ١٤ ، العدد ١
- سعد ، مأمون حسن.(٢٠١٠). تقويم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية (مدخل نوعي وكمي). المؤتمر العربي الثاني (تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني) . المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان ص ص ٢٥١-٢٧١

صالح، أحمد علي. (٢٠١١). تقويم برامج التدريب البيئي في إطار المواصفة العالمية (ISO-14001) دراسة تجريبية. مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات. ٢٥٤ ص ص ١٣٩ - ١٧٢. فلسطين

السن، عادل عبدالعزيز. (٢٠٠٥). تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب. مؤتمر الاستشارات والتدريب. المنظمة العربية للتنمية الإدارية ص ص ٩٩ - ١٢١. بيروت: لبنان
المراجع الأجنبية :

Chapman, A.(2006). Kirkpatrick's learning and training evaluation theory. Businessballs.com. Available on line:

<http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>

Goldstein, I. (1993). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Press.

Greg G.Wang ,& Diane Wilcox.().Training Evaluation: Knowing More Than Is Practiced , **Advances in Developing Human Resources** November 1, 2006 8: 528-539