

تصور مقترح لتطوير أداء مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب في ضوء مدخل الكفايات التعليمية

إعداد: إيمان السنان

الملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى حاجة المدربين إلى توفر الكفايات التدريبية والشخصية، وتقديم تصور مقترح لتطوير الأداء في ضوء الحاجة للكفايات لدى مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، واتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (25) من مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من الجنسين، وقد أجريت الدراسة عبر أداة الاستبانة التي تكونت من 28 فقرة، وتقيس 8 كفايات (تدريبية) تعليمية وشخصية. واستخدمت الباحثة كلا من المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وأشارت النتائج إلى أن المدربين يقيّمون درجة الحاجة لتحسين الكفايات لديهم بدرجة متوسطة، وأن هناك حاجة لتحسين كفايات وسائل التعليم، والتقويم، والتخطيط، والتعامل مع المتدربين، وطرق التعليم.. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المدربين تعود إلى سنوات الخبرة لديهم، وتم تقديم تصور مقترح في ضوء ما انتهت إليه نتائج الدراسة الميدانية من الحاجات الفعلية للمدربين في مجال

الأداء التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ويهدف لتطوير أداء المدرسين في ضوء مدخل الكفايات التعليمية؛ بهدف تمكين المدرسين من كفايات التخطيط وطرق التعليم، ووسائل التعليم، والتعامل مع المتدربين، والتقويم. وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء كل من النتائج والتصور المقترح.

الكلمات المفتاحية

الكفايات التدريبية الكفايات الشخصية التصور المقترح

المحتويات

الموضوع الصفحة

المقدمة 4

مشكلة البحث 6

أهداف البحث 7

أهمية البحث 7

مصطلحات البحث 7

الإطار النظري	8
الدراسات السابقة	12
المنهج	17
مجتمع الدراسة وعينتها	17
أداة الدراسة	17
الأساليب الإحصائية	19
حدود الدراسة	19
خطوات الدراسة	20
السؤال الأول	20
السؤال الثاني	22
السؤال الثالث	23
مناقشة النتائج	29
التوصيات والمقترحات	31
المراجع	32

المقدمة

تعتمد فاعلية التدريب بدرجة كبيرة على مهارة المدرب وبراعته في تهيئة المناخ التدريبي للمتدرب، وتنمية الإثارة العقلية لدى متدريه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحن همهم في سبيل تحقق مهارات التدريب المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الختيلة، 2000).

ويتفق معظم المهتمين بالمجال التربوي على أن المدرب الكفاء هو الذي يحدث التغييرات المطلوبة في إطار الأهداف التربوية في سلوك المتدربين، ومن ثم فإنه لا تتحقق الكفاءة للمدرب إلا بقدر ما يحدث من تغيرات في سلوك المتدربين، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تمتعه بمجموعة من المهارات والأداء التدريبي الجيد الذي يعينه على القيام بأدواره المهنية.

وتسعى كثير من الجامعات ومعاهد التدريب في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريب بها، وذلك من خلال متابعة وتقييم ممارساتهم التدريبية، مثل: تقييم أداء المدرب عن طريق عمداء

الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل، وتقويم أداء المدرب عن طريق المدرب نفسه، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك، وتقويم أداء المدرب الجامعي عن طريق تقويم المتدربين لمدريهم.

وذلك لكون المدرب من أهم عوامل نجاح برامج التدريب في جميع المراحل ولكافة أشكال التدريب المؤسسي، حيث إن النتائج المتحققة من تطبيق أي برنامج تدريبي تتوقف بدرجة كبيرة على نوعية التدريب الذي يمارسه المدرب داخل الغرف والقاعات التدريبية .

لذا فإن إعداد المدرب لتدريب المتدربين يتطلب التركيز في البرامج المقدمة في كليات ومعاهد إعداد المدرب، بحيث تخلق لديه نظرة جديدة إلى طبيعة التربية وخصائص المتدربين، وتطوير أداء المدرب يجب أن يكون في صورة حلقة متصلة تبدأ برغبته في العمل بمهنة التدريب وإعداده في كليات التربية من خلال اكتسابه للمهارات

الأساسية للنهوض بالعملية التعليمية. (صادق، 1994: 174)

ولكي يقوم المدرب بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التربوية، ذلك أن وظيفة المدرب لم تعد قاصرة على تزويد المتدربين بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تدريبية شاملة

لجميع جوانب نمو الشخصية لدى المتدرب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (الهذلي، 1995).

ويتطلب السعى إلى تلبية حاجات المجتمع لتوفير المدربين الأكفاء والقادرين على تحقيق أهداف التدريب المتمثلة في إعداد الشباب إعداداً شاملاً متكاملًا، أن تكون برامج إعداد المدربين قبل الخدمة وأثناءها برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التدريبية وكل ما يكسب المدرب كفاءات عامة وأخرى نوعية خاصة، تتناسب مع هذه الأدوار ومع متطلبات التطورات الحديثة من أهداف التدريب ومحتواه ومصادره، ويتطلب كل ذلك النظر إلى عملية إعداد المدرب على أنها عملية تأسيسية للجوانب المختلفة لمن سيتولى بناء أجيال المستقبل.

(حسانين، 1994).

ومن هنا فإن الخصائص المعرفية والمهنية، والانفعالية وسمات شخصية المدرب تؤدي دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التدريبية ، فهي بالنسبة للمتدرب تشكل أحد المداخل التدريبية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له، وفي استمراريته، وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي لديه باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التدريبية ، والمستفيد الأول لما يقدمه له مدرسه من معرفة وقدوة ونموذج.

وإن كان من المفترض أن مدرب الشباب في مرحلة التدريب العالي يتقن محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه بشكل جيد. إلا أن هذا لا يعني أنه يمتلك نفس درجة الإتقان حين يقف أمام المتدربين في سبيل عرضه لتلك المواد بشكل واضح يفهمه ويستوعبه المتدربون. كما يجب أن يكون منظماً في الشرح، لديه القدرة على الإقناع، متخصصاً في المادة التي يدرّسها، مرناً في تفكيره وأسلوب تعامله مع الآخرين، متقبلاً لرأي الغير، متحدثاً لبقاً متواضعاً، متحلياً بالصبر، منضبطاً وملتزماً، متسماً بالنزاهة والموضوعية.

ودور المدرب في مرحلة الجامعة وما بعد الثانوي لا يقف عند حدود التدريب والتثقيف الإيجابي فحسب، بل يجب أن ينطلق إلى السلبيات فيجعل منها إيجابيات ذات أثر مهم في تشكيل الواقع، بحيث يجعل من الخطأ طريقاً إلى الصواب وذلك بالعدول عنه وتخطيه. مع التركيز على فكرة النقد الذاتي. دراسة (الخنيلة، 2000).

ويعد اتجاه الكفايات التدريبية من أبرز الاتجاهات الحديثة التي سادت برامج إعداد المدربين وتدريبهم خلال العقود الثلاثة الماضية، فقد قام الكثير من المدربين باعتماد الكفاية بدلاً من المعرفة في برامج تدريب المدربين، واهتم هذا الاتجاه بتقويم الأداء وتطبيق المدرب لمادة تخصصه (ما يمكنه عمله) أكثر مما يعرفه عن التخصص، ثم انتقل

الاهتمام إلى تقويم المدرب من خلال برامج إعداده وتدريبه، والذي اعتمد على تعزيز الأسس التربوية والنفسية لديه، (مرعي، 1998). ويركز التدريس المبني على الكفاية على طريقة التدريب بفاعلية.. والتركيز على جانب الأداء لا يعني بحال من الأحوال إهمالاً للمعارف والمعلومات التي هي جزء من الكفاية بل إنه يؤكد على عملية الربط والتكامل بين المجالين النظري والتطبيقي، كما يرى أنصار هذه الحركة ومؤيدوها أن تحليل عملية التدريب إلى مكوناتها الفرعية إنما يتم بهدف تيسير عملية إعداد المدرب وتدريبه حتى يتم إتقان هذه المكونات الفرعية لعملية التدريب في إطارها العام حتى تحقق الأهداف التربوية للعملية التعليمية. (جرادات وآخرون، 1999).

مشكلة البحث:

تهدف عملية تطوير وتحسين أداء المدرب إلى تمكين المدرب من مجموعة من الكفايات في السمات والقدرات والمهارات الأدائية والأساسية لنجاح العملية التدريبية وتحقيق أهدافها التربوية في الهيئة العامة.

وعملية تحديد الكفايات التدريبية اللازمة يصبح أمراً بالغ الأهمية، لأن معرفة الكفايات تجعل من الممكن رسم الخطوط العريضة لفلسفة تدريب المدربين قبل الخدمة في كليات التربية وإعداد المدربين. ولقد زاد الاهتمام ببرامج إعداد المدربين القائمة على الكفايات، بحيث بدأ استخدامها على نطاق واسع في معظم البرامج المستخدمة في الدول المتقدمة، كما أن معرفة الكفايات المطلوب توافرها لدى هذه الفئة من المدربين يؤدي إلى تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم ومساعدتهم للقيام بأعمالهم على أحسن وجه (نشوان، والشعوان، 1990).

إلا أن الدراسات التي تناولت تقديم تصور لتحسين الكفايات التدريبية والشخصية لدى المدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي قليلة بدولة الكويت، رغم أهميتها والحاجة لها لبناء برامج تدريبية على أسس منهجية، وهو ما دفع الباحثة للقيام بالدراسة الحالية. ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1- ما واقع حاجة مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للكفايات الشخصية والتعليمية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الحاجة للكفايات التدريبية والشخصية لدى مدربي المواد العامة تعود للفروق في الخبرة التدريبية؟

3- ما هو التصور المقترح لتحسين الأداء لدى مدربي المواد

العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء واقع

الكفايات؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الأداء لدى مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء مستوى الحاجة للكفايات التدريبية لديهم.

أهمية البحث:

- أنه يلقي الضوء على دور المدرب وما يتمتع به من سمات ومهارات وتأثيره في العملية التدريبية بقطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- أنه يساعد في تقييم برامج التدريب المقدمة لمدربي المواد العامة من خلال تقييم توفر الكفايات التدريبية والشخصية اللازمة لهم.
- أنه يقدم تصورا مقترحا لتدريب المدربين على الكفايات مبنيا على تقييم موضوعي لمستوى تلك الكفايات لديهم.

- قلة الدراسات التي تناولت الكفايات التدريبية لمدربي المواد العامة.

مصطلحات البحث

التصور المقترح:

تعرفه الباحثة بأنه "تخطيط مستقبلي للتطوير أو تحسين الأداء، يقوم به الباحث؛ يتم بناء على نتائج دراسته الميدانية"

الكفاية Competency

يعرف النجادي الكفايات التدريبية على: "أنها المعلومات والخبرات والمهارات التي ينبغي أن تتوفر لدى المدرب ليصبح قادرا على معالجة النواحي التربوية والعلمية والتطبيقية، والعمل على تحقيق التكامل بين هذه الجوانب للوصول إلى الأهداف التدريبية المرجوة" (النجادي، 1996: 115)

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه "درجات مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي على استبيان الكفايات التدريبية المستخدم في الدراسة الحالية".

الإطار النظري

يعد اتجاه الكفايات التدريبية من أبرز الاتجاهات الحديثة التي سادت برامج إعداد المدربين وتدريبهم خلال العقود الثلاثة الماضية، فقد قام الكثير من المدربين باعتماد الكفاية بدلاً من المعرفة في برامج تدريب المدربين، وقد بدأت في المجتمع الأميركي كحركة ثقافية يتم فيها تقييم أداء المدرب من خلال سلوك المتدرب وتحصيله، ثم اهتمت بتقويم أداء وتطبيق المدرب لمادة تخصصه (ما يمكنه عمله) أكثر مما يعرفه عن التخصص، ثم انتقل الاهتمام إلى تقويم المدرب من خلال برامج إعداد وتدريبه، والذي اعتمد على تعزيز الأسس التربوية والنفسية لديه، وقد انتشر هذا الاتجاه على شكل حركة واسعة عرفت بحركة إعداد المدربين على أساس الكفايات، وتقوم على أساس فكرة ترى أن المدرب الكفاء هو الذي يمتلك مجموعة من الكفايات تجعله قادراً على القيام بالمهام المرتبطة بأدواره المختلفة، ويؤديها بمستوى معين من التمكن في الأداء. (مرعي، 1998).

مفهوم الكفاية: Competency: المعنى الاصطلاحي للكفاية هو "القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة حقل معين في

المواقف العملية، والقدرة على إنجاز النتائج المرغوبة مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات". (الهولي، وآخرون، 2007).

ويعرفها (عيسى والخياط، 1987) بأنها "مجموعة من الصفات والإمكانات التي يطمح أن تتوافر لدى المدرب الجيد، ويمكن ملاحظتها أو قياسها، والتي تجعله قادراً على تحقيق أهدافه التدريبية والتربوية على أفضل صورة ممكنة".

وعرفها رشدي طعيمة (1999: 25) بأنها "مجموع الاتجاهات وأشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية التدريبية تحقيق أهدافها العقلية، والوجدانية، والنفس حركية".

ويرى أنصار حركة الكفايات أن التدريس المبني على الكفاية يركز على طريقة التدريب بفاعلية ولا دخل لطرق التدريب بالعاطفة الإنسانية، وأن التركيز على جانب الأداء لا يعني إهمالاً للمعارف والمعلومات التي هي جزء من الكفاية بل إنها تؤكد على عملية الربط والتكامل بين المجالين النظري والتطبيقي، كما يرى أنصار هذه الحركة ومؤيدوها أن تحليل عملية التدريب إلى مكوناتها الفرعية إنما يتم بهدف تيسير عملية إعداد المدرب وتدريبه حتى يتم إتقان هذه المكونات الفرعية لعملية التدريب في إطارها العام حتى تحقق الأهداف التربوية للعملية التعليمية.

وطريقة إعداد المدرب القائمة على التمكن من الكفايات تتميز على غيرها من الطرق بعدة مميزات من أهمها (جرادات وآخرون، 1999):

- أنها تتبع خطة منهجية منظمة في تحديد الكفايات ووضع برامج للتدريب عليها.
- تعتمد على آراء المتدربين والمدربين كأساس للحكم على مدى نجاح أو فشل العملية التعليمية.
- تجعل ما يتعلمه المدرب وظيفياً بحيث ينعكس على أدائه بشكل واضح.
- تستفيد هذه الطريقة من معظم المستحدثات التربوية المعروفة وتستخدمها وصولاً لتحقيق أهدافها.
- تصلح هذه الطريقة للإعداد الجماعي والفردى للمدرب.

وقد استخلص جامع وآخرون (1989، 68) أربعة مداخل لتحديد كفاءات المدرب المهنية وهي:

أ- تحليل عملية التدريس: عن طريق اتباع أسلوب تحليل النظم: وهو أسلوب يقوم على أساس تحديد الأهداف العامة والسلوكية للعملية التدريبية، وتحليل أبعاد الكفاءات التي ينبغي على المدرب اكتسابها،

وتوضيح أنواع وأبعاد المهارات والاتجاهات والأنشطة التي تحقق تلك الأهداف، بالإضافة إلى الأخذ بمبدأ التقويم المستمر والمتابعة وإدخال التعديلات اللازمة على الأهداف والأنشطة كلما كان ذلك ممكناً، ومن خلال ذلك يمكن إعداد قوائم الكفاءات المهنية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. ويتفق هذا الأسلوب مع تعريف التقويم التربوي بأنه عملية إصدار أحكام تقويمية على مدى تحقيق الأهداف التربوية وتحديد الآثار التي تحدثها مختلف العوامل والظروف في الوصول إلى هذه الأهداف أو تعويقها (أبو حطب وصادق، 1990).

ب- استخلاص الكفاءات المهنية: عن طريق ملاحظة سلوك مدرّبين أكفاء: وذلك أثناء قيامهم بالتدريب واستخلاص الأنماط السلوكية المميزة لطرقهم في التدريب بهدف إعداد برامج تتضمن هذه الأنماط ليتدرب عليها المدربون الجدد.

ج- الاعتماد على نتائج البحوث التي أجريت على عمليات التدريب والتعلم: وذلك من خلال استخلاص العوامل التي أشارت إليها الدراسات على أنها تؤثر تأثيراً إيجابياً على تحقيق الأهداف وطرق التفاعل والأنماط السلوكية التي يتعامل بها المدرب مع المتدربين وتزيد من إقبالهم على التدريب وتزيد تحصيلهم... ومن ثم تضمينها برامج إعداد المدربين.

د- التعرف على آراء المهتمين بالتربية من مدربين وموجهين ومتخصصين: وذلك بهدف التعرف على الكفاءات المهنية اللازمة لإعداد المدرب "المعارف والمهارات الضرورية للتدرب". ولقد تم التوصل من خلال ذلك المدخل إلى العديد من القوائم للكفاءات المهنية اللازمة للمدرب.

ويحدد ميدلي Medily ثلاثة معايير رئيسية لتقدير كفاءة المدرب وهي:

- الأول تقدير الكفاءة بناء على مخرجات التعلم.
- الثاني هو تقدير الكفاءة بناء على سلوك المدرب.
- أما المعيار الثالث فهو تقدير الكفاءة بناء على سلوك المتعلم.

(Medily, 1987)

أبعاد الكفايات:

تهتم الكفاية الأكاديمية بنقطتين هما: ما يفعله المدرب (أداء المدرب)، وما يمكن أن يكون كامناً بداخله، ويستطيع أن يفعله لو توفرت ظروف معينة، فالكفاية هي الأداء الفعلي والأداء الكامن للمدرب، وهي تقيس أداء المتدرب أيضاً، كما يستخدم الأداء كمؤشر لقياس

الكفاية، وقد وُضعت أربعة متغيرات كمجالات للكفاية التدريبية وهي

على النحو التالي:

1. صياغة الأهداف.
 2. إدارة الفصل.
 3. طرق التدريس.
 4. تقييم المتدرب. (Cangelos, J., 1991: 47-50).
- وعرض ساري حمدان، ومحمد تيسير (1991) إلى القائمة ؟!
- بالكفايات التدريبية اشتملت على عدة مجالات وهي على النحو التالي:

1. الكفاية الشخصية والمهنية.
2. كفايات التخطيط والتعليم.
3. كفايات التدريس.
4. كفايات تطوير المناهج.
5. كفايات الاتصال والتفاعل.
6. كفايات الأساليب والوسائل والأنشطة.
7. كفايات العمل مع الجماعات.
8. كفايات العلاقات الإنسانية.
9. كفايات التقويم.

كما أشار روبرت ريتشي (2000: 79) إلى خصائص المدرب الكفاء، وقد شملت قائمة الكفايات على ستة (6) كفايات رئيسية، تم تحليلها إلى سبعين (70) كفاية فرعية، وهي على النحو التالي:

1. كفايات السمات الشخصية.
2. كفايات السمات التنفيذية.
3. كفايات قوة التدريس.
4. كفايات المسؤولية المهنية.
5. كفايات الناحية الأكاديمية.
6. كفايات العلاقات بالمجتمع المحلي.

أدوار ووظائف المدرب المستقبلية في ضوء مدخل الكفايات:
التحول من نظام التدريب التقليدي والذي يعتبر المدرب محور العملية التدريبية، له وظائف معروفة ومحددة، إلى نظام التدريب بالكفايات، وهو ما يتطلب عادة تحولاً جذرياً في أدوار المدرب المتعارف عليها في ظل التدريب التقليدي، إلى أدوار ووظائف جديدة في ظل التدريب الحديث.. وينبغي على المدرب أن يتقن هذه الأدوار والوظائف، ويمكن توضيح هذه الأدوار فيما يلي (زين، 2005)
(عزمى، 2006):

1. باحث: وتأتي هذه الوظيفة في مقدمة الوظائف التي ينبغي أن يقوم بها المدرب، وتعني البحث عن كل ما هو جديد ومتعلق بالموضوع الذي يقدمه للمتدربين، وكذلك ما هو متعلق بطرق تقديم المقررات خلال الشبكة.

2. مصمم للخبرات التدريبية: للمدرب دور مهم في تصميم الخبرات والنشاطات التدريبية التي يقدمها للمتدربين، وذلك لأن هذه الخبرات مكملّة لما يكتسبه المتدرب داخل أو خارج القاعات الدراسية، كما أن عليه تصميم بيئات التدريب الإلكترونية النشطة بما يتناسب واهتمامات المتدربين.

3- تكنولوجي: فهناك الكثير من المهارات التي يجب أن يتقنها المدرب للتمكن من استخدام التكنولوجيا في عملية التعلم، مثل إتقان إحدى لغات البرمجة، وبرامج تصفح المواقع، واستخدام برامج حماية الملفات، والمستحدثات التكنولوجية وغيرها.

3. مقدم للمحتوى: إن تقديم المحتوى من خلال الموقع التدريبي لابد من أن يتميز بسهولة الوصول إليها واسترجاعها والتعامل معها، وهذا له ارتباط كبير بوظيفة المدرب كمقدم للمحتوى من خلال الشبكة، وهذه الوظيفة لها كفايات عديدة عليه أن يتقنها.

4. مرشد وميسر للعمليات: فالمدرّب لم يعد هو المصدر الوحيد للمعرفة، ولم تعد وظيفته نقل المحتوى للمتدربين، وإنما أصبح دوره الأكبر في تسهيل الوصول للمعلومات، وتوجيه وإرشاد المتدربين أثناء تعاملهم مع المحتوى، أو من خلال تعاملهم مع بعضهم البعض في دراسة المقرر، أو مع المدرّب.

5. مقوم: وبالتالي فعليه أن يتعرف على أساليب مختلفة لتقويم المتدربين من خلال الشبكة، وأن تكون لديه القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف لدى طلابه، وتحديد البرامج الإثرائية أو العلاجية المطلوبة.

4- مدير أو قائد للعملية التدريبية: فالمدرّب في نظم التعلم الحديثة من خلال الشبكة يعد مديراً للموقف التعليمي، حيث يقع عليه العبء الأكبر في تحديد أعداد الملتحقين بالمقررات الشبكية ومواعيد اللقاءات الافتراضية وأساليب عرض المحتوى وأساليب التقويم وطريقة التحاور.

الدراسات السابقة:

• دراسة جاسم محمد التمار (1996) بعنوان: بناء بطاقة لتقويم

الكفايات التدريبية في مراحل التدريب العام بدولة الكويت"، وقد

خلصت هذه الدراسة إلى أهمية الكفايات التدريبية الرئيسية الخمسة وهي على النحو التالي (كفايات السمات الشخصية - كفايات تخطيط الدروس اليومية- كفايات التدريس-كفايات الوسائل التعليمية- كفايات التقويم) لمدربي مراحل التدريب العام، وذلك لما لهذه الكفايات من أهمية في الارتقاء بالمهام التدريبية للمدرّب ونموه المهني والأكاديمي، وذلك من خلال تحديد النقاط الإيجابية وتعزيزها وتحديد نقاط الضعف وعلاجها مما ينعكس أثره بلا شك على إنجازات الطلاب واتجاهاتهم نحو المادة التعليمية.

- دراسة المحبوب (2000) التي هدفت إلى تعرف الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل، على عينة قوامها (273) متدرباً ومتدربة، طلب منهم الإجابة عن بنود الاستبانة المعدة من قبل الباحث، ومن أجل تحليل وتفسير النتائج تم استخراج المتوسطات والتكرارات، والنسب المئوية، والرسوم البيانية، وتحليل التباين، وخلصت الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف عن المتدربات، كما جاء ترتيبهم لفقرات الأداء التدريسي الأكثر أهمية بين طلاب وطالبي التخصص الأدبي، وفي ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحث بعض التوصيات التي

يراهنا مناسبة لمتخذي القرار بالجامعة من أجل رفع درجة تأهيل بعض منسوبيها من الهيئة التدريسية في المجال التدريسي والإداري.

- وأشارت دراسة كساب (2004) التي هدفت إلى التعرف على الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة، وتكونت عينتها من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (1989) و(620) متدربا ومتدربة، وطبقت عليهم استبانة موزعة على ثلاثة مجالات: الأكاديمي، والنفسي، والاجتماعي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أعضاء هيئة التدريس واستجابات طلبتهم على استبانة الممارسات التربوية لصالح أعضاء هيئة التدريس مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة الممارسات التربوية تبعا لمتغير الجنس، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية وتربوية لأعضاء هيئة التدريس، وإيجاد نظام حوافز تشجيعية للمتميزين الأكفاء من أعضاء هيئة التدريس

- وفي دراسة أبو حرب (2005) لمعرفة الكفايات التدريبية اللازمة لمدربات مرحلة رياض الأطفال في ضوء تطوير نماذج المنهج للقرن الحادي والعشرين من وجهة نظر 48 مديرة ومدرسة، وقد قام الباحث بإعداد قائمة بالكفايات التدريبية بلغ عددها (85) كفاية

موزعة على خمس كفايات رئيسة هي: كفاية التخطيط وتنظيم الأنشطة وتضمنت (18 كفاية) فرعية، وكفاية ربط الأفكار والمعلومات واستخدامها في التدريب واشتملت على (16 كفاية) فرعية، وكفاية حل المشكلات والعمل مع الآخرين واحتوت (20 كفاية) فرعية، وكفاية جمع وتنظيم البيانات وتحليلها وتضمنت (16 كفاية) فرعية، وكفاية استخدامها وتضمنت (15 كفاية) فرعية، وأظهرت نتائج الدراسة حاجة المدربات الماسة لجميع الكفايات التدريبية المقترحة.

- دراسة مصطفى (2005): هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لمديري ومدربي المدارس الثانوية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، إضافة إلى تعرف أثر المسمى الوظيفي (مدير مدرسة، مدرب) على تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة الكفايات، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية كان في مجال الشؤون الإدارية، تلاه مجال الشؤون الفنية، أما مجال الطلبة فقد كانت أقل احتياجاً، حيث احتل المرتبة الأخيرة، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة للاحتياجات التدريبية للمدرسين في الثانوية الحكومية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مدير مدرسة، مدرب) وذلك لمصلحة مديري المدارس، كما توصلت الدراسة إلى بناء

برنامج تدريبي لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

- ودراسة الغزيرات (2005) التي هدفت إلى التعرف على كفاءات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة بكلية الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (216) متدربا ومتدربة، وكشفت النتائج أن الطلبة غير راضين عن استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق التقييم والتدريس التقليدية والتعامل غير الإنساني والتعصب في الرأي من قبل أعضاء هيئة التدريس.

- وهدفت دراسة عيسى والناقة (2006) إلى الكشف عن الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية وفق معايير الجودة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من طلبة كلية التربية بالجامعة الإسلامية، وتوصلت النتائج إلى أن الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة هي الشخصية والعلاقات الإنسانية والتمكن العلمي والمهني وأساليب التعزيز والتحفيز، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة. كما تبين وجود فروق دالة إحصائية في مجال كفاءات الشخصية والعلاقات الإنسانية والأنشطة وأساليب

التقويم تبعاً لتخصص المحاضر لصالح أعضاء قسم المناهج وطرق التدريس.

- دراسة عبير الهولي، وسلوى باقر، ونبيل القلاف (2007) التي هدفت إلى تحديد الكفايات الشخصية الأدائية الأساسية اللازمة للمدربات، ومعرفة العلاقة بين الخبرة والمنطقة وتوافر الكفايات الأدائية الأساسية. وقد اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، واشتملت أدوات الدراسة على بطاقات ملاحظة، وطبقت على عينة بلغت (66 مدربة)، وأشارت إلى أن الكفايات الشخصية كانت ذات تقديرات عالية تقع ما بين 82% - 96%، وأما الكفايات الأدائية فكان أهمها كفايات التخطيط، وكفايات التنفيذ وكفايات التقويم، وتشير النتائج أيضاً إلى أن جميع الكفايات التدريبية تراوحت نسبة توافرها لدى عينة الدراسة ما بين 81% - 90% وهي نسبة مرتفعة جداً. واتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى ممارستهم لكفايات الصفات الشخصية والأدائية لذلك لصالح مجموعة سنوات الخبرة من 11 - 15 سنة.

- دراسة (الجبوري) (٢٠٠٨) التي هدفت إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، ولتحقيق ذلك وضعت

استبانة مكونه من عدة مجالات وتم استخراج الصدق والثبات لها، طبقت على عينة مكونة من ١٠٠ متدرب ومتدربة من الدراسات العليا وطلب منهم الإجابة على فقراتها المكونة من محورين هما: محور الكفايات المهنية ومحور الصفات الشخصية، وأظهرت النتائج حصول مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقييم بمستوى ضعيف، وكان مجال المادة العلمية بمستوى جيد، بينما مجال العلاقات الإنسانية حصل على مستوى ضعيف وحصل محور الصفات الشخصية على مستوى جيد.

- وفي دراسة (Mapp 2009) التي هدفت إلى تحديد المهارات والكفايات القيادية الضرورية في كليات المجتمع، وتحديد أفضل الطرق لتنمية هذه الكفايات، وتكونت عينة الدراسة من (201) من هيئة التدريس بكلية المجتمع بأريزونا. أجابوا على استبانة مكونة من 25 كفاية، ودلت النتائج على أهمية الكفايات المطروحة، واحتلت كفاية المهارات الشخصية في القيادة ومهارات الاتصال المراتب الأولى في ترتيب الكفايات، وأشارت النتائج إلى أن أفضل الوسائل المستخدمة لتعليم وتنمية الكفايات هي الحلقات الدراسية، والندوات، والتطبيق العملي والتجارب.

- دراسة حاتم عزيز (2012) وهدفت إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم، وتكونت من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وكان مجموع العينة (٧٥) متدرباً ومتدربة موزعين على ست كليات علمية وإنسانية، وتوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها هو تسجيل ضعف واضح في أداء المدربين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات، وتبين وجود ضعف في مجال أداء المحاضرة.
- دراسة الخبراشة والسعادية، والهبة، والجعافرة (2012) التي هدفت إلى تعرف العوامل المؤثرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الرسمية في الأردن من وجهة نظر متدربات الكلية، وتكونت عينة الدراسة من 229 متدربة طبق عليهن استبيان من 53 عاملاً، وتوصل الباحثون إلى أن مجال الصفات الشخصية للمدرس بالمرتبة الأولى في حين جاء مجالا علاقة المدرس بالمتدربات والامتحانات في المرتبة الثانية، وجاء مجال المهارات التدريبيه في المرتبة الرابعة، وجاء مجال الواجبات الدراسية بالمرتبة الخامسة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في التقويم ترجع للقسم أو المستوى الدراسي.

- وفي دراسة كل من صلاح أحمد وعبدالرحمن حجة (2012) والتي هدفت إلى التعرف على الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة كسلا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت العينة (232) متدربا ومتدربة من كليات جامعة كسلا المختلفة، واستخدمت استبانة الكفايات المهنية التي تتكون من 3 أبعاد هي الكفاية الإنسانية والكفاية التقويمية والكفاية التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الحد المتوسط من الكفايات المهنية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفايات أعضاء هيئة التدريس باختلاف الكليات العلمية.
- دراسة طلال الشريف (2014) التي هدفت إلى التعرف على واقع الكفايات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتقديم تصور مقترح لتطويرها، وتكونت عينة الدراسة من 302 رئيس قسم من 6 جامعات سعودية، طبق عليهم استبيان يقيس مستوى الكفايات الأكاديمية لدى العينة، وأشارت النتائج أن الكفايات التخطيطية تتوفر بدرجة كبيرة، والكفايات التنظيمية والتوجيهية والرقابية بدرجة متوسطة، وتبين تباين الكفايات لدى العينة حسب الجامعة، والدرجة العلمية والدورات، وقدم الباحث تصورا مقترحا في ضوء الأدبيات ونتائج الدراسة.

إجراءات الدراسة:

المنهج:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث يعد أنسب المناهج العلمية، لتحقيق أهداف الدراسة الحالية والإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب،

وتكونت عينة الدراسة من (25) من مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من الجنسين ويعرض الجدول (1) لخصائص عينة المدربين.

جدول (1)

يبين خصائص عينة المدربين

المتغير	الفئة	التكرار	%
الخبرة	1 - 5	3	12%
	6 - 10	6	24%
	11+	16	64%
العمر	المتوسط	44.91	

المتغير	الفئة	التكرار	%
	الانحراف المعياري	7.95	

يبين الجدول (1) أن متوسط عمر المدربين 44.91 سنة، بانحراف معياري 7.95 سنة، وكان غالبيتهم ممن خبرتهم فوق 11 عاما.

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من من استبانة مكونة من 28 فقرة، قامت الباحثة باختيارها لملاءمتها لهدف الدراسة الحالية، وتقيس كفايات المدربين بمرحلة ما بعد التعليم الثانوي، وتقيس 8 كفايات رئيسية موزعة على فقرات الاستبيان وهي:

- 1- كفاية المحتوى العلمي
- 2- كفاية التخطيط الجيد لعملية التدريب
- 3- كفاية طرق التدريب المختلفة
- 4- كفاية مهارات التدريب المختلفة
- 5- كفاية التعامل مع المتدربين وإدارة الموقف التدريبي
- 6- كفاية عملية التقويم

7-الكفايات الشخصية والإنسانية

8- كفاية دعم المتدربين الأكاديمي والاجتماعي

وقد قامت الباحثة بالتحقق من صدق وثبات الاستبانة وملاءمتها للاستخدام بالدراسة الحالية، بالطرق التالية:

صدق المحكمين: وذلك بعرض الاستبانة وأبعادها على (5) من الخبراء وأساتذة الجامعة المختصين في طرق وأساليب التدريس، وتبين موافقة المحكمين على أبعاد وعبارات الاستبيان المستخدم، مع تعديل بعض العبارات لتلائم المتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

صدق التكوين الداخلي: وتم التحقق منه من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان والأبعاد الفرعية، ومصفوفة العلاقات بين أبعاد الاستبيان كما يعرض لها الجدول (2)

جدول (2)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الكفايات والدرجة الكلية

للاستبيان

الدرجة الكلية	المحتوى	التخطيط	طرق التدريب	وسائل التعليم	التعامل مع الطلاب	التقويم	الكفايات الانسانية	دعم الطلاب
الدرجة الكلية								
المحتوى	.659**							
التخطيط	.806**	.546**						
طرق التعليم	.817**	.455**	.589**					
وسائل التعليم	.866**	.402**	.646**	.709**				
التعامل مع الطلاب	.793**	.491**	.557**	.630**	.650**			
التقويم	.809**	.445**	.613**	.605**	.643**	.572**		
الكفايات الانسانية	.696**	.454**	.486**	.452**	.517**	.505**	.514**	
دعم الطلاب	.773**	.507**	.571**	.529**	.659**	.534**	.631**	.537**

*دالة عند مستوى دلالة (0.01)

تدل قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للكفايات والأبعاد الفرعية وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.402 – 0.709) وهي قيم مرتفعة ودالة على صدق التكوين الداخلي.

كما كانت مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الكفايات جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط لها بين (0.659 – 0.866) وهي قيم مرتفعة ودالة على صدق التكوين الداخلي.

حساب الثبات: تم حساب ثبات الاستبيان الكلي والأبعاد الفرعية له باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للثبات، ويعرض لها الجدول (3)

جدول (3)

معامل ثبات ألفا لأبعاد الاستبيان ودرجته الكلية

البعد	معامل كرونباخ ألفا
الدرجة الكلية	.928
المحتوى	.643
التخطيط	.626
طرق التعليم	.684
وسائل التعليم	.779
التعامل مع الطلاب	.676
التقويم	.677
الكفايات الإنسانية	.663
دعم الطلاب	.598

تدل قيم معاملات الثبات في **كل من** الدرجة الكلية للكفايات والأبعاد الفرعية تمتع الاستبيان بالثبات، وقد بلغت قيمة معامل الثبات

للاستبيان الكلي (0.928)، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (0.598 – 0.779) وهي قيم دالة على توفر الثبات بالاستبيان الكلي وأبعاده الفرعية.

الأساليب الإحصائية:

استخدم برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية الإصدار (22) SPSS-22، واستخدم الأساليب التالية:

- المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري
- تحليل التباين أحادي الاتجاه.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: الكفايات التعليمية والشخصية.
- الحدود البشرية: مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- الحدود المكانية: معاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- الحدود الزمنية: الفصل الأول من العام الدراسي 2016 /

2017.

خطوات الدراسة:

- تحديد مشكلة الدراسة وهدفها وتساؤلاتها.
- جمع الإطار النظري والأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
- اختيار الاستبيان الملائم.
- التحقق من ثبات وصدق الاستبيان قبل تطبيقه على العينة الأساسية.
- اختيار العينة الأساسية للدراسة.
- تطبيق الاستبيان على العينة.
- إدخال البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي.
- الإجابة على تساؤلات الدراسة وتفسيرها.
- تقديم التصور المقترح.
- كتابة التوصيات والمقترحات.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول:

ما واقع حاجة مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للكفايات الشخصية والتعليمية؟

تم التعرف على حاجة مدربي المواد العامة من الكفايات من خلال استجاباتهم (إجاباتهم) ؟! على استبيان الكفايات التعليمية والشخصية ومعرفة مستوى تلك الكفايات من وجهة نظرهم، واعتُبر من يمتلكون مستوى مرتفعاً من الكفاية ذوي حاجة منخفضة، وذوو المستوى المتوسط، ذوي حاجة متوسطة، وذوو المستوى المنخفض من الكفاية، ذوي حاجة مرتفعة.

اعتمدت الباحثة لاستصدار أحكام عامة على حاجات المدربين من الكفايات على المستويات التالية:

جدول (4)

المقاييس النسبية الخاصة بالحكم على أبعاد الاستبانة

الاستجابة	توزيع المتوسطات الحسابية	مستوى الكفاية	درجة الحاجة
تتوفر بدرجة منخفضة	1	منخفض	مرتفعة
تتوفر بدرجة متوسطة	1.67	متوسط	متوسطة
تتوفر بدرجة مرتفعة	2.34	مرتفع	منخفضة

يعرض الجدول (5) والشكل (1) التاليان الأوزان النسبية

لأبعاد الكفايات بحسب استجابات عينة المدربين على الاستبانة،
ويعرض الجدول التالي لمتوسطات المحاور ومستوى **الاستجابة بها:**

جدول (5)

يبين الأوزان النسبية لأبعاد الكفايات حسب استجابة عينة المدربين

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	درجة الحاجة للكفاية	الترتيب
1	المحتوى	2.59	.522	86.3%	مرتفع	منخفضة	8
2	التخطيط	2.27	.419	75.7%	متوسط	متوسطة	3
3	طرق التعليم	2.33	.514	77.7%	متوسط	متوسطة	4
4	وسائل التعليم	2.15	.405	71.7%	متوسط	متوسطة	1
5	التعامل مع الطلاب	2.33	.636	77.7%	متوسط	متوسطة	5
6	التقويم	2.21	.536	73.7%	متوسط	متوسطة	2
7	الكفايات الإنسانية	2.42	.562	80.7%	مرتفع	منخفضة	7
8	دعم الطلاب	2.35	.592	78.3%	مرتفع	منخفضة	6
	الدرجة الكلية	2.31	.442	77.0%	متوسط	متوسطة	



شكل (1) يبين الأوزان النسبية لأبعاد الكفايات حسب استجابة عينة المدرسين

تشير نتائج الجدول (5) والشكل (1) إلى أن المتوسط الكلي لمجموع كفايات مدرسي المواد العامة بالهيئة العامة للتدريب كما يقيمه المدربون، قد بلغ 2.31 بوزن مئوي 77%، ومستوى كفاية متوسط. ومستوى حاجة متوسطة

وقد تراوحت متوسطات الكفايات الفرعية بين 2.15 إلى 2.59، وبأوزان مئوية بين 71.7% إلى 86.3%، ومستويات حاجة بين المتوسط إلى المنخفض وجاء في الترتيب الأول للحاجة إلى التحسين كفاية وسائل التعليم، وفي الترتيب الأخير المحتوى العلمي

وقد جاءت 5 كفايات في المستوى المتوسط للحاجة للتحسين وهي
على الترتيب كفاية

- وسائل التعليم.
- التقويم.
- التخطيط.
- التعامل مع الطلاب.
- طرق التعليم.

وقد جاءت 3 كفايات في المستوى المنخفض للحاجة إلى التحسين
وهي

- دعم الطلاب.
- الكفاية الإنسانية.
- المحتوى العلمى.

وتشير النتائج السابقة إلى أن المدرسين يقيمون درجة الحاجة
لتحسين الكفايات لديهم بدرجة متوسطة، وأن هناك حاجة بدرجة
متوسطة لتحسين كفايات وسائل التعليم، والتقويم، والتخطيط،
والتعامل مع المتدربين، وطرق التعليم.

السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للكفايات التعليمية والشخصية لمدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعود للخبرة التدريسية؟

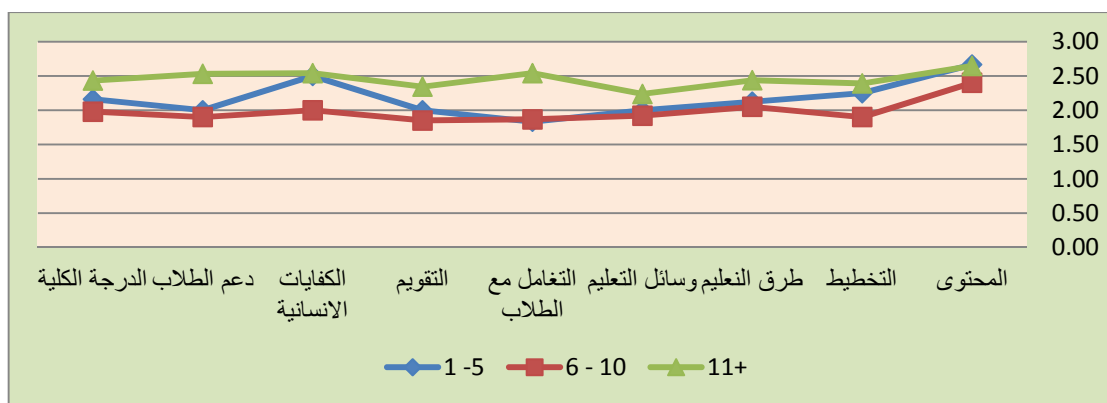
استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين المدرسين تبعاً للخبرة التدريسية كما يعرض الجدول (6) والشكل (2)

جدول (6)

تحليل التباين للفروق بين المدرسين في أبعاد الكفايات تبعاً للخبرة التدريسية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
المحتوى	بين المجموعات	.242	2	.121	.420	.662
	داخل المجموعات	5.749	20	.287		
	المجموع	5.990	22			
التخطيط	بين المجموعات	.918	2	.459	3.116	.066
	داخل المجموعات	2.946	20	.147		
	المجموع	3.864	22			
طرق التدريس	بين المجموعات	.661	2	.330	1.284	.299
	داخل المجموعات	5.144	20	.257		
	المجموع	5.804	22			
وسائل التعليم	بين المجموعات	.432	2	.216	1.356	.280
	داخل المجموعات	3.185	20	.159		
	المجموع	3.617	22			
التعامل مع الطلاب	بين المجموعات	2.283	2	1.142	3.457	.051
	داخل المجموعات	6.606	20	.330		
	المجموع	8.889	22			
التقويم	بين المجموعات	1.022	2	.511	1.925	.172
	داخل المجموعات	5.309	20	.265		
	المجموع	6.332	22			
الكفايات الشخصية الإنسانية	بين المجموعات	1.132	2	.566	1.949	.168
	داخل المجموعات	5.806	20	.290		
	المجموع	6.937	22			

0.072	3.005	.892	2	1.783	بين المجموعات	دعم الطلاب
		.297	20	5.934	داخل المجموعات	
			22	7.717	المجموع	
.114	2.421	.418	2	.836	بين المجموعات	الكفايات الكلية
		.173	20	3.453	داخل المجموعات	
			22	4.289	المجموع	



شكل (2) يبين متوسطات للمدرسين في الكفايات تبعا للخبرة التدريسية لهم

- تشير نتائج الجدول (9) والشكل (4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المدرسين تعود إلى الخبرة التدريسية في كل من الدرجة الكلية وأبعاد الكفايات

التعليمية التالية

- المحتوى العلمي
- الكفاية الإنسانية
- دعم الطلاب
- طرق التعليم
- التعامل مع الطلاب
- التخطيط

o التقويم

o وسائل التعليم

وتدل تلك النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين في تقدير مستوى الكفايات لديهم باختلاف الخبرات التدريسية، ويلاحظ ارتفاع مستوى تلك الكفايات لدى ذوي الخبرة فوق 11 سنة.

السؤال الثالث:

ما هو التصور المقترح في ضوء واقع الكفايات لتحسين الأداء لدى مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؟

في ضوء كل من الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، ومن واقع درجة الحاجة للكفايات التعليمية والشخصية لدى مدربي المواد العامة بالتعليم التطبيقي من وجهة نظرهم، وفي ضوء الإجابة على السؤال الأول والثاني، فإن الباحثة تقترح التصور التالي لتحسين الأداء لدى مدربي المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

الفئة المستهدفة:

مدربو المواد العامة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى ما يلي:

- تطوير أداء المدرسين في ضوء مدخل الكفايات التعليمية بما يواكب الفكر الأكاديمي المعاصر ويساهم في تحقيق الغايات والأهداف العامة التي رصدتها وزارة التربية.
- الارتقاء بمستوى المخرجات التعليمية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة في إعداد كل من المتدربين والمدرسين.
- تحقيق أهداف تدريس المواد العامة بمعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- زيادة معدلات الرضا الوظيفي وخفض الضغوط الناتجة عن ضعف الكفايات الأكاديمية والشخصية لدى المدرسين.
- زيادة مهارة المدرسين في استخدام وسائل تعليمية أكثر فعالية.
- تحسين مهارات استخدام المدرسين لطرق تدريس تواكب طبيعة المتدربين والمرحلة التعليمية.
- زيادة فعالية استخدام التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية.
- تحسين كفايات عملية التقويم واستخدام أشكاله الحديثة في تقييم الأداء.

- زيادة كفاءة المدربين في التعامل والتواصل مع المتدربين.
- زيادة فعالية وكفاءة أدوار المدربين الإرشادية والتوجيهية والاجتماعية.

منطلقات التصور المقترح:

- أن التدريب أثناء الخدمة ضروري للمدربين.
- أن تحديد الاحتياجات أساس لتصميم البرامج الخاصة بتطوير الأداء.
- أن التدريب يعتبر أحد الدعائم الأساسية لتنمية أداء المدربين مهنيًا في مجال التدريس.
- أن مدخل الكفايات يعتبر أحد أحدث وأفضل مداخل تحسين أداء المدربين.
- أن التدريب يساعد على تطوير وتحسين وتجويد الأداء.
- ما انتهت إليه الأطر النظرية لتطوير الأداء في ضوء مدخل الكفايات التعليمية.
- ما انتهت إليه نتائج الدراسة الميدانية من الحاجات الفعلية للمدربين في مجال الأداء التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

مجالات وطرق التحسين للكفايات في التصور المقترح:

في ضوء ما انتهت إليه نتائج الدراسة الميدانية فإن المدربين في حاجة إلى تنمية في 5 من الكفايات التعليمية والشخصية، ترى الباحثة أنه يمكن تنميتها بالوسائل التالية:

أولاً: تمكن المدرب من كفاية التخطيط الجيد لعملية التعليم وذلك من خلال تحسين وتحقيق المؤشرات التالية:

- التمكن من كفاية أن يخطط لمواقف التعلم المختلفة.
- التمكن من كفاية أن يصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب.
- التمكن من كفاية أن يضع خططا طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.
- التمكن من كفاية أن يضع خططا قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم.
- التمكن من كفاية أن يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة.
- التمكن من كفاية أن يطور خطته في ضوء متغيرات الإمكانات البشرية والمادية الثقافية المتاحة.

ثانياً: تمكن المدرب من كفاية طرق التعليم المختلفة

وذلك من خلال تحسين وتحقيق المؤشرات التالية:

- التمكن من كفاية أن يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه .
- التمكن من كفاية أن يوظف طرق التعليم المختلفة طبقا لطبيعة الموقف التعليمي.
- التمكن من كفاية أن يعدل استراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة.

ثالثا تمكن المدرب من كفاية وسائل التعليم المختلفة

وذلك من خلال تحسين وتحقيق المؤشرات التالية:

- التمكن من كفاية إثارة اهتمامات المتدربين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة.
- التمكن من كفاية أن ينوع في استخدام الوسائل التدريبية المناسبة للموقف التدريبي.
- التمكن من كفاية أن يوظف مصادر التدريب المختلفة تبعا للمواقف التدريبية.
- التمكن من كفاية أن يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية .
- التمكن من كفاية استخدام تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن.

رابعاً: تمكن المدرب من كفاية التعامل مع المتدربين وإدارة الموقف التدريبي

وذلك من خلال تحسين وتحقيق المؤشرات التالية:

- التمكن من كفاية أن يتعامل مع المتدربين على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم.
- التمكن من كفاية أن يستثير الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب.
- التمكن من كفاية أن يتعامل مع تفاعل مجموعات المتدربين بفاعلية.
- التمكن من كفاية أن يدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.

خامساً: تمكن المدرب من كفاية عملية التقويم

وذلك من خلال تحسين وتحقيق المؤشرات التالية:

- التمكن من كفاية أن يستخدم أساليب أدوات متنوعة للتقويم.
- التمكن من كفاية أن يبني أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة.
- التمكن من كفاية أن يوجه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي.

- التمكن من كفاية أن يقدم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقييم المستمر.
- التمكن من كفاية أن يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء المتدربين في ضوء نتائج التقييم.
- التمكن من كفاية أن يحدد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية باستخدام أساليب التقييم.

آليات وطبيعة تطبيق التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى تدريب وتمكين مدربي المواد العامة بالتعليم التطبيقي والتدريب من تنمية كفاياتهم التي ترتبط بأدوارهم التربوية والإنسانية والتعليمية مع متدربي الهيئة.

ويمكن أن يعتمد في تطبيق التصور المقترح على برنامج تدريبي مستمر وطويل المدى، يحاول تلبية الحاجات التدريبية للمدربين، والتي تم تحديدها واستنتاجها من خلال استجابات عينة الدراسة.

أساليب التدريب:

يمكن الاستعانة في تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يخدم التصور المقترح بأساليب تدريبية يمكن الاعتماد عليها في تنفيذ البرنامج التدريبي ويلاحظ استخدامها في الكثير من البرامج التدريبية مثل:

- المحاضرات.

- المناقشة الموجهة.

- التقارير والبحوث.
- المشاغل التربوية.
- الألعاب التعليمية.
- ندوات ومؤتمرات تربوية.
- العصف الذهني.
- تمثيل الأدوار.

مدة البرنامج وجدوله الزمني:

ويمكن أن يتم تناول كل كفاية من كفاياته في مدة تدريبية مدتها 25 ساعة تستمر في 5 أيام تدريبية.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح

وسائل تقنية:

- توفير فرص التعلم من خلال الإنترنت والتزود بالمحتوى والمزايا الفاعلة التي تفنقرها نظم التعليم الأخرى كالتعليم عن بعد.
- متطلبات تربوية: وتشمل ضرورة إحداث تجديد وتحديث في البيئة التعليمية بما يتضمنه من مناهج، وحجرات دراسية، وأساليب تدريس وتقويم، وإدارة مدرسية.
- متطلبات استراتيجية: وتشمل رؤية، ورسالة تدريس المواد العامة بالتعليم التطبيقي والتدريب، وتنمية المهارات القيادية

- لدى المدربين والمتدربين، وأساليب التفكير الناقد وحل المشكلات، والعمل الجماعي، والاعتماد على الذات.
- تحفيز المدربين لحضور البرامج التدريبية والاستفادة منها
 - ربط الترقيات والحوافز بحضور الدورات والاستفادة من تقنياتها في الأداء العملي.

تقييم التصور المقترح

يعتمد التقييم على كل من:

- القياس القبلي لمستويات الأداء من وجهة نظر المدربين.
- القياس القبلي لمستويات الأداء من وجهة نظر المتدربين.
- القياس البعدي لمستويات الأداء من وجهة نظر المدربين.
- القياس البعدي لمستويات الأداء من وجهة نظر المتدربين.
- مستويات الرضا عن الدورات التدريبية المقدمة.
- تقييم مستويات الأداء الأكاديمي للمتدربين في المواد العامة.

مناقشة النتائج

أشارت نتائج السؤال الأول إلى أن المدربين يقيمون مستوى ودرجة الحاجة إلى الكفايات التعليمية لديهم بدرجة متوسطة، وأن

كفايات المحتوى العلمي، والكفاية الإنسانية ودعم الطلاب ترتفع لديهم، بينما تتواجد باقي الكفايات وهي التعامل مع الطلاب، والتخطيط، والتقييم، ووسائل التعليم بدرجة متوسطة.

وقد عبر المدربون عن احتياجهم للكفايات بصورة عامة والكفايات الخاصة بطرق التدريس وطرق التقييم، وطرق إدارة العلاقة مع المتدربين والصف الدراسي، واستخدام وسائل التدريب بصورة فاعلة تتواجد لديهم بدرجة متوسطة، وهو ما يشير إلى أنهم يرون أن هذه الكفايات وإن كانت متوفرة لديهم إلا أنهم غير متمكنين منها بدرجة مرتفعة، وأنهم في حاجة إلى تعزيز التدريب عليهم لتحسين مستواهم فيها، وأن ما يمتلكونه من وسائل تدريبية، وطرق تدريبية وأساليب تقييمية وطرق إدارة للمتدربين في حاجة إلى مزيد من التدريب واكتساب المهارات الحديثة فيها.

وترى الباحثة أن وجود هذه المهارات بدرجة متوسطة يعود إلى أن هذه المهارات الخاصة بطرق التدريب ووسائل التعليم والتقييم من المهارات التي تحتاج إلى التحديث الدائم ومتابعة المستجدات التربوية خاصة في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي، وفي ضوء تغير شخصية المتعلمين والمتدربين، وكذلك في ضوء الطبيعة الخاصة للمتدربين بمعاهد التدريب.

ويركز التدريب المبني على الكفاية على طريقة التدريب بفاعلية، وعملية الربط والتكامل بين المجالين النظري والتطبيقي، وهو ما يحتاج من المدرب أن يطور من أدواره لتشمل الأدوار المستقبلية مثل مصمم للخبرات التعليمية، حيث أن له دورا مهما في تصميم الخبرات والنشاطات التربوية التي يقدمها للمتدربين، وذلك لأن هذه الخبرات مكملة لما يكتسبه المتدرب داخل أو خارج القاعات التدريبية.

كما أن عليه تصميم بيئات التدريب النشطة والمستحدثات التكنولوجية وغيرها. كما أن من الأدوار المهم إتقانها من قبل مدرب ما بعد المرحلة الثانوية دور المدرب كمقوم وأن يتعرف على أساليب مختلفة لتقويم المتدربين، وأن تكون لديه القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف لدى المتدربين، وتحديد البرامج الإثرائية أو العلاجية المطلوبة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة كل من صلاح أحمد وعبد الرحمن حجة (2012) وقد توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الحد المتوسط من الكفايات المهنية، ودراسة قام بها أبو حرب (2005) وأظهرت حاجة المعلمين الماسة لجميع الكفايات التدريبية المقترحة.

التوصيات والمقترحات

ومن نتائج الدراسة والتفسير فإن الباحثة توصي بالتالي:

- تدريب المدربين على مهارات التعامل مع الطلاب.
- تدريب المدربين على مهارات إدارة الحصص الدراسية.
- تدريب المدربين على مهارات التقويم الحديثة.
- تدريب المدربين على استخدام وسائل ووسائط التعليم الحديثة
- تدريب المدربين على الكفايات الإلكترونية التربوية.
- تقويم أداء المدربين بصورة دورية في كفايات التعليم والكفايات الشخصية.
- تدريب المدربين قبل التدريس لمتدربي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

وتقترح الباحثة الدراسات التالية

- تقييم مستوى الكفايات الإلكترونية لدى مدربي المواد العامة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- أثر التدريب أثناء الخدمة في رفع مستوى الكفايات الأكاديمية لدى مدربي المواد العامة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- العلاقة بين الكفايات الأكاديمية والرضا الوظيفي لدى مدربي المواد العامة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

المراجع

- 1- أبو حرب، يحي (2005). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمات مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء تطوير نماذج المنهج للقرن الحادي والعشرين، مؤتمر الأطفال والشباب في مدن الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 2- أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال (1990): علم النفس التربوي. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- 3- أحمد، صلاح، وحجة، عبد الرحمن (2012) تقييم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم. مجلة جامعة كسلا، العدد الأول، ص 65 - 82.
- 4- التمار، جاسم محمد (1996). بناء بطاقة لتقويم الكفايات التدريسية لمعلمي الرياضيات في مراحل التعليم العام بدولة

- الكويت، مجلة مستقبل التربية العربية، ع7، 6، مج2، مركز
ابن خلدون للدراسات الإنمائية، القاهرة، أبريل/يوليو.
- 5- جرادات، عزة وآخرون (1999). **التدريس الفعال**،
مطابع وزارة الأوقاف والمقدسات الإسلامية، عمان.
- 6- حسانين، علي عبد الرحمن علي (1994) . "برنامج مقترح
لتدريب معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية العامة"،
المؤتمر العلمي الخامس للجمعية المصرية للمناهج وطرق
التدريس، المجلد الثالث، القاهرة.
- 7- حمدان، محمد زياد (1991): **قياس كفاية التدريس "طرقه
ووسائله الحديثة"**، سلسلة التربية الحديثة (14)، ط2، الدار
السعودية للنشر والتوزيع، جدة.
- 8- الخباشة، عمر، والسعادية، ناجي، والهبة، عبد الله،
والجعافرة، اسمى (أسماء)؟! (2012) **العوامل المؤثرة في
تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية في
جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات.**
المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية
المتحدة العدد 31، ص ص 61 - 88.

- 9- الخثيلة، هند ماجد (2000): المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ص 107- 123.
- 10- روبرت ريتشي (2000) التخطيط للتدريس - مدخل للتربية، ترجمة حلمي الوكيل، وآخرون، ط3 القاهرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- 11- زين، محمد محمود (2005). "تطوير كفايات المعلم للتعليم عبر الشبكات" في منظومة التعليم عبر الشبكات، القاهرة: عالم الكتب.
- 12- الشريف، طلال (2014) تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية والقيادية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة. مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، ج 2. أكتوبر.
- 13- صادق، آمال (1994): تنمية الإبداع في الفنون عند تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي، بحوث ودراسات سيكولوجية، الموسيقى والتربية الموسيقية، مكتبة الأنجلو المصرية.

- 14- طعيمة، رشدي (1999) المعلم كفاياته - إعداد -
تدريبه، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999.
- 15- عزيز، حاتم (2012) تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس
في الجامعة من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية في جامعة
ديالى. مجلة الفتح، العدد الخمسون، ص ص 103 -
123.
- 16- عيسى، حازم، والناقة، صلاح (2006) تقييم الكفاءات
المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية
بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير
الجودة، المؤتمر التربوي الثاني، كلية التربية - الجامعة
الإسلامية.
- 17- عيسى، مصباح الحاج، والخياط، عبد الكريم (1987).
مكانة وسائل الاتصال التعليمية في قائمة دارسون للكفايات
التدريسية قبل وبعد تقنياتها، المجلة التربوية، ع 13، كلية
التربية، جامعة الكويت.
- 18- الغزيرات، محمد إبراهيم (2005) تقييم الكفايات
التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم

التربوية، مجلة كلية التربية، السنة العشرون، العدد 22،
جامعة الإمارات العربية المتحدة.

- 19- كساب، نهلة رشاد، (2004)، الممارسات التربوية
لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها
طلبتهم، الجودة في التعليم العالي، مجلة الجامعة الإسلامية،
المجلد (1)، غزة، فلسطين.
- 20- المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم (2000)، تقويم الأداء
التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من
وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم
التربوية والدراسات الإسلامية (2)، المجلد (12)، المملكة
العربية السعودية.
- 21- مرعي، توفيق (1998). الكفايات التعليمية في ضوء
النظم، دار الفرقان للنشر والتوزيع، اليرموك: الأردن.
- 22- مصطفى، هاني محمود بني (2005). بناء برنامج
تدريب لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير
كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. عمان: دار
جرير للنشر والتوزيع.

23- النجادي، عبدالعزيز راشد (1996) كفايات التدريس

المطلوب توافرها لدى معلمي التربية الفنية بالمرحلة
المتوسطة، المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد التاسع
والثلاثون، المجلد العاشر.

24- نشوان، يعقوب، وعبدالرحمن الشعوان (1990)

"الكفايات التعليمية لطلبة كلية التربية بالمملكة العربية
السعودية"، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد 2، العلوم
التربوية (1).

25- الهذلي، عبدالله محسن (1995): مدى توفر الكفايات

التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية
من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة التربوية، العدد
الخامس والثلاثون، المجلد التاسع، ص ص 145-174.

26- الهولي، عبير، وباقر، سلوى، والقلاف، نبيل (2007)

الكفايات الشخصية والأدائية لمعلمات رياض الأطفال في
ضوء الأسلوب المطور. مجلة رسالة الخليج، العدد العربي
(105)

27- Medily, D.M. (1987) : Criteria for evaluation
teaching. Oxford, Pergamon press.

- 28- Cangelos. J. (1991) Evaluating Classroom Instruction, Publishing Croup, New York, London, 1991.
- 29- Mapp,W (2008)Leadership comptenceies and their develppment for community college.doctoral dissertation,walden university,USA.