مجلة العلوم التربوية
Journal of Educational Sciences
Journal homepage:
http://Scientific-journal.sustech.edu/

تقويم برنامج دورة تدريبية في استخدام تكنلوجيا التعليم في التدريس الجامعي بمركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم

عمر علي محمّد عبد اللهالصّدّيق عبد الصّادق البدويّ بلّه
1. كلية التربية رفاعة، جامعة البُطانة.
2. كلية التربية رفاعة، جامعة البُطانة
عنوان المراسلة: ت/ 0114193799 E-mail:siddige777@gmail.com

المستخلص:
هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج دورة تدريبية في استخدام تكنلوجيا التّعليم في التّدريس الجامعي بمركز جامعة الخرطوم للتّدريب المتقدّم من وجهة نظر المشاركين في الدّورة في العام 2016م، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي, استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات والتي تم تطبيقها علي عينة قوامها (30) من المشاركين في الدورة الذين تم اختيارهم بعينة قصدية, وللمعالجة الإحصائية تم استخدام برنامج (spss) لحساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة التقديرية, توصلت الدراسة للنتائج التالية: حققت الدورة أهدافها بدرجة عالية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين لتقويم الدّورة يعزى للنوع (لصالح الإناث)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين لتقويم الدّورة يُعزى للتخصص العلمي، أو الدرجة العلمية أو الخبرةالعَمليّة. على ضوء النتائج وضعت الدراسة العديد من التوصيات منها: إجراء تقويم ومتابعة للدورات التدريبية وفقاً للتخصصات المختلفة.
الكلمات المفتاحية: *الوسائل التعليميّة – المحتوى – طرق التدريس – تطبيقات عمليّة.*

An evaluation of Training Course in Using Educational Technology in University Teaching at the University of Khartoum Center for Advanced Training

ABSTRACT:
The study aimed at evaluating using education technology at Khartoum University advanced training center from the contributors point of view 2016، the researchers has used descriptive analytical method and the questionnaire has been used also as a tool for data collection that has been practiced on a sample comprises (30) of the contributors in this course Selected sample deliberate. Statistical treatment (SPSS) has been used for calculating athematic averages percentages، standard deviations،percentages and estimating degree ,The study came up with the following findings: the course has achieved its own goals with a high degree، There are differences as with statistical signifficent in the grades of examined for evaluating the course attributed to gender (for the sake of females) the study found that there are no statistically significant differences between the views of the respondents despite the differences in gender, academic qualifications and work experience. In the light of these findings the study put many recommmendations: an assessment and follow-up training courses according to the different disciplines . and the study put many suggestions.
Keywords: Educational aids- Content - Teaching Methods- Practical applications.

المقدمة:
تمثّل التّنمية البشرية إحدى المقومات الأساسية والضرورية في تنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية؛ ومن ثمّ فهي وسيلة تمدّ الإنسان بالمعارف والمعلومات التي تزيد من طاقته في العمل، كما إنها وسيلة تدريبية تعطيه الطرق الحديثة والأساليب الفنية المتطورة، والتي بدورها تمنحه خبرات ومهارات ذاتية،

وتعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المهنية . "من هنا زاد اهتمام المؤسّسات المجتمعية بتنمية الموارد البشرية، وزاد بالتالي العناية بإعدادها وتدريبها تدريباً مستمراً من أجل رفع كفايتها وتجويد مردودها وزيادة إنتاجها من أجل استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم وتحقيق أهداف التنمية".(عتيق، 2:2012). وتأتى الجامعات على رأس المؤسسات المجتمعية التي تسهم في تحقيق تلك التنمية، لما لها من دورٍ بارزٍ في تخريج كوادر قادرة على الإبداع وتنفيذ خطط التنمية المتتالية، ولذلك يمثل التعليم الجامعي الباب الحقيقي للتنمية في كافة الدول المتقدمة .

"إنّ الثروة الحقيقية في أيّ أمة من الأمم لا تكمن في الأرض أو المال أو الأشياء التي تمتلكها بقدر ما تكمن في كمية الأفكار البنّاءة التي تخلصها من قيود الحياة وتساعدها في حل المشكلات التي تعيق تقدمها. من هنا فقد باتت كافة المؤسسات المجتمعية تُراهن على دور المؤسسات الجامعيّة في قيادة عجلة التطوير والتنمية، والحقيقة أنه لا يمكن لها تحقيق ما ترمي إليه هذه المراهنة بشكل إيجابي وفعّال، ما لم يحصل على التنمية المهنية المستمرة، التي تتم عبر التدريب المنتظم لما له من فوائدَ جمّةٍ في ترقية الأداء. يعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري للجامعة، حيث ارتبطت مكانته بمكانتها، وارتبطت سمعة وقوة الجامعات بارتفاع وانخفاض أداء علمائها وأعضائها؛ و بالتالي فإن نجاح الجامعة مرتبط بفكر أساتذتها وعلمهم وخبراتهم وبحوثهم، كما أن تحقيق أهدافها مرهون بكفاءته وتطويره، و قدرته علي التعامل مع كافة المتغيرات المحيطة والمستجدة (Ganice ,1995,110)ونظراً لقيام عضو هيئة التدريس بمهام متعددة منها: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة، كما أن عطاءه وأداءه لهذه المهام مرهوناً بما لديه من معلومات وخبرات علمية ومهنية؛ لذا تتأكد حقيقة أنه من أكثر الفئات التى تحتاج إلى البرامج التدريبية المتتالية؛ باعتبارها مفتاح التجديد والتّطوير له، بهدف الوصول إلى مخرجات عالية من الكفاية، ومن ثم تحقيقاً لرؤية الجامعة ورسالتها المجتمعية.

يعدُّ تدريب أعضاء الهيئة التدريسية من أساسيات تحسين التعليم الجامعي وتجويد أدائه؛ لما له من أهمية بالغة فى تغيير مهارات منسوبيه وسلوكياتهم ؛ لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابلة حاجات الجامعة وتطوير أدائها، الأمر الذى يمكن أن ينعكس على زيادة قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة .(البكر،2001 :42)

وتأسيساً على هذا فقد خطت العديد من جامعات العالم في كل من أوروبا وأمريكا واستراليا وكندا وبعض البلدان العربية خطوات جوهرية في سبيل تنمية قدرات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعات هذه الدول، أُ سندت اليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم لبرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس (جرنو، وصالح،146:1996)ومع التوجّه نحو جودة التّعليم العالي أصبحت هذه المراكز تضطلع بأدوار أكثر جِديّة خصوصاً وأن تحقيق الجودة، ووفقاً لآراء الرواد الأوائل وعلى رأسهم – ديمنج- يتطلب ضرورة الاهتمام بتصميم برنامج للتدريب بُغية مواكبة التطورات والمستجدات التي تؤدي إلى تطوير مستويات الأداء "(أحمد، و مصيلح، 15:2002)

مشكلة الدراسة: استشعر الباحثان من خلال مشاركتهما في هذه الدورة بأهمية التدريب على استخدام التكنولوجيا في التعليم؛ فهي بلا شك مهمة والأهم من ذلك مسألة تقويم هذه الدورات في بهدف التطوير نحو الأفضل؛ وهذا ما دفع الباحثان للقيام بإجراء هذه الدراسة؛ عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

إلى أي درجة حققت دورة تدريب استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي بمعهد التدريب كلية التربية جامعة الخرطوم لأهدافها من وجهة نظر المتدربين؟

وتتفرّ ع منه الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تحقيق الدروة التدريبية لأهدافها حسب تقديرات المفحوصين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تُعزى للمتغيرات:(النوع، التخصص العلمي، الدرجة العلمية، والخبرة العمليّة).

أهداف الدراسة:

1- التعرّ ف على مدى تحقيق الدورة التدريبية في استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي بمعهد التدريب المتقدم بجامعة الخرطوم كلية التربية لأهدافها من وجهة نظر المتدربين أو المشاركين في الدورة.

2- معرفة أثر متغيرات: النوع، التخصص، الدرجة العلمية، والخبرة ، في تقويم الدورة.

فروض الدراسة:

تتمثّل فروض الدّراسة في التالي:

1. حققت الدروة التدريبية أهدافها بدرجة عالية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للنوع.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للتخصص العِلمي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للدرجة العلمية.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للخبرة العملية.

أهمية الدراسة: يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد الجهات التالية:

1. الأستاذ المتدرب في رفع كفاءته وتحسين أداء عمله.
2. الأساتذة والمشرفين والإداريين بالمعهد في أداء عملهم وتجويد أدائهم.
3. المسؤولين في وزارة التعليم العالي والقائمين على برامج التدريب، وأن إطلاع المسؤليين على تقويم برامج تدريب الأستاذ الجامعي قد تفيدهم في النواحي التالية:
   - وضع تصورات لبرامج تدريبية بصورة أفضل.
   - الوقوف على جوانب القوة لتدعيمها والضعف لمعالجتها.

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي:** تقتصر الدراسة على تقويم دورة استخدام تكنلوجيا التعليم في التدريس الجامعي من وجهة نظر المشاركين في الدورة.
- **الحد الزماني :** تم تطبيق هذه الدارسة في أكتوبر2016م.
- **الحد البشري:** المشاركون في الدورة التدريبية.
- **الحد المكاني:** مركز التدريب المتقدم التابع لكلية التربية بجامعة الخرطوم (بأم درمان).

مصطلحات الدراسة:

1-التقويم: جمع تحليل البيانات عن ظواهر تربوية لتساعد في اصدار أحكام علي هذه الظواهر في ضوء أهداف ومعايير معينة (بدر،358:1983)

ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه: عملية تستهدف تشخيص لواقع العملية التدريبية بالتعرف على نقاط الضعف وعلاجها ونقاط القوة لتعزيزها من أجل تحقيق أهداف البرامج المحددة مسبقاً.

3-الدورات التّدريبيّة: مجموعة النشاطات المؤسّسة والمخطّط لها والمستمرّة والهادفة الّتي تهدف لتزويد القوى البشرية بمعارف مهنية تؤدّي إلى تحسين وتطوير مهارات وقدرات وسلوكيات واتجاهات الأفراد (عائدة،8:2008)

إجرائياً: مجموعة كورسات نظريّة وعمليّة يتلقاها المتدرّب بقصد تحسين الأداء نحو الأفضل.

4-التدريس الجامعي: مجموعة الإجراءات والنّشاطات التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لتحقيق الأهداف المحدّدة.

5-المشاركون في الدورة: هم أساتذة بالجامعات تختارهم الوزارة لتحسين أدائهم التدريسي وجعلهم أكثر مواكبة، أو حملة شهادات جامعية أو فوق الجامعية مشاركين مشاركة خاصة في هذه الدورة؛ من أجل تطوير أدائهم في وظائفهم أو في التدريس العام أو الجامعي.

الإطار النظري والدراسات السابقة

التقويم في اللغة: مشتق من الفعل قوّم، يُقال قوم الشيء أصلحه أو عدّله وأزال إعوجاجه، فيُقال قوّم فلان الفصل أي عدّله (ابن منظور،1988 : 193)

والتقويم في الاصطلاح: يرى (عبد الموجود وآخرون، 1981: 161): (أنّ التقويم هو عملية جمع وتصنيف وتحليل وتفسير بيانات أو معلومات كمية أو كيفيّة عن ظاهرة أو موقف أو سلوك بقصد استخدامها في إصدار حكم أو قرار.

كما يشير التقويم بصورة خاصّة إلى العمليّة الّتي تسمح باتخاذ الحُكم حول قيمة الظّاهرة موضوع الدّراسة وتتضمن هذه العمليّة وصف البيانات والتّقدير والحكم (عوض،1990 : 175).

و يمكن القول بأنّ التّقويم هو جمع البيانات وتحليلها وإصدار الحكم بشأنها بهدف تطوير العمليّة التّربويّة وتحسينها في ضوء أهداف التربية.

أهمية التقويم:

تزايدت أهميّة التّقويم لأسباب متعدّدة منها ما ورد في (مسلم،2008 :310):

أ. تزايد أهميّة التّربية ذاتها.
ب. تحسين العائد والنّاتج في المجال التربويّ.
ج. ملاحقة التّقدّم المُعاصر في التّربية تمهيداً لحل المشكلات والتّغلب علي العقبات وتحقيقاً لمزيد من التّطور والتّحديث.
د. تعميق القيم المهنيّة للتّربية وزيادة التّنافس بينها وبين المِهن الأُخرى عن طريق رفع كفايتها الإنتاجيّة.
ه. البحث عن وصف إجرائي لمهارات الأداء؛ أي الاهتمام بإعداد المعلّم من ناحية وقياس كفاءته من ناحية أُخرى.

أنواع التقويم:

أشار (مدكور، 1998: 265) إلى ثلاثة أنواع من التّقويم هي:

1- التقويم المبدئيّ: وهو تقويم تشخيصي يمدّ مُصممي المنهج أو الوحدات الدّراسية أو الكتاب المدرسيّ بمعلومات عن مستوى التّلاميذ وخبراتهم السّابقة واستعداداتهم بفرض أهداف أو محتوى أو أساليب جديدة.

2-التقويم البنائيّ: وهو تقويم تشخيصيّ علاجيّ ويكون مُصاحباً للأداءالتّنفيذ وبواسطته يتمّ تحديد العقبات الّتي تعترض سير العمليّة التّعليميّة وتقديم العلاج وإمداد المعلّم والتّلميذ بالتّغذية الرّاجعة.

3- التقويم الختاميّ: تقويم كلّيّ ويحدث بعد الانتهاء من الدّراسة أو المقرّر أو المنهج ويستهدف في أغلب الأحيان التحصيل الدّراسيّ وتحديد المُستويات النّهائيّة وعلى أساسه ينتقل الطُّلاب من فصل إلى آخر أو من مرحلة إلى مرحلة ويسمى بالتّقويم النّهائيّ.

تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي:

" يُعتبر مصطلح تكنولوجيا التعليم مهماً في رسم مخطط لاستراتيجيّة الدرس، تنفيذه وتقويمه لتحقيق أهداف محدّدة، وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن كلمة (Technology)والتي ترجع أُصولها إلى اللُّغة اليونانيّة هي تتكون من مقطعين:تكنو(Techno) (فن التطبيق) ولوجي(Logy)(التغير المنطقي)، وتعرف على أنّها عملية تطبيق المعرفة للأغراض العلميّة أو التّعليميّة. ويرى بعض التربويين أنّ كلمة (تكنولوجيا) وكلمة (نظام) مرتبطتان معاً فترى(لجنة إدجار فور):" أن كلمة (تكنولوجيا) تتكون من مجموعة من الأجزاء المستقلة في نشاطها والمتفاعلة في الوقت نفسه فيما بينها لتحقيق أهداف مرسومة سلفاً، بينما يرى (إدجار ديل): " أن (التكنولوجيا) هي طريقة منظومية (Systematic) في العمل مخطّطة للوصول إلى نتائج محدّدة" (اسكندر، وغزاوي، وذبيان 1994م: 15).

كما يمكن الإشارة إلى الفرق الكبير بين مكونات منظومة تكنولوجيا التعليم " وهناك فرق بين الأجهزة والمواد التعليمية، فالأجهزة هي(Hard ware) مثل: جهاز الحاسب الآلي والتلفاز والفيديو وغير ذلك . أمّا المواد التّعليميّة أو البرمجيات فهي (Soft ware) مثل : الأفلام والشرائح والأسطوانات والصور والرسوم والخرائط وغيرها .." (الشرهان،1423 :69).

ومن التعريفات المهمة تعريف لجمعية الاتصالات التربوية والتكنولوجيا [AECT] عام 1994م يصف ويوجز تكنولوجيا التعليم " كنظرية ومجال ومهنة " وظهر التعريف نتيجة جهود مكثفة ومستمرة عدة سنوات قام بها كل من الأساتذة : [باربارا سيلز] من جامعة بتسبرغ [وريتا ريتسي] من جامعة دايان الحكومية مع لجنة التعريف والمصطلحات بجمعية الاتصالات التربويَّة والتكنولوجيا . وقد استغرق العمل به ثلاث سنوات من أجل تطوير تعريف تقيات التعليم الذي صادقت عليه الجمعية رسمِيّاً . والتعريف قابل لإعادة تقويمه وتنقيحه وإصداره دورياً ؛ لكي يعكس المفاهيم الجديدة والتغير الذي يحدث في المجال والمهنة.

وبُنِيَ تعريف تكنولوجيا التعليم حول خمسة موضوعات منفصلة تهم المتخصصين في تقنيات التعليم وهي : التصميم والتطوير والاستخدام والإدارة والتقويم، وهذه هي مكونات مجال تقنيات التعليم وِفق المفهوم الجديد، مع العلم أن العلاقة بين المكونات هي علاقة تعاون ومؤازرة حيث أن أثر تفاعل مكونات المجال معاً أكبر من مجموع أثر كل منهما على انفراد" (الجبان وأحمد 1423 :72،73).

ويعد التعريف السابق لتكنولوجيا التعليم من التعريفات الحديثة التي تؤكد شمولية مفهوم تكنولوجيا التعليم، والتّأكيد على أنها ميدان واسع ومجال كبير.

مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم:

انطلاقاً من رسالة جامعة الخرطوم نحو المجتمع وسعياً وراء الاستفادة من الكوادر المؤهلة بالجامعة، رأت إدارة جامعة الخرطوم توظيف خبراتها وكوادرها البشرية والمادية في توسيع مواعين التّدريب بإنشاء مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم في العام 1989م ظل المركز يقدم خدماته المميزة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس، والباحثين، والكوادر العاملة بالجامعات، والكليات المتخصّصة والمعاهد العليا والمراكز البحثية، والوزارات، والمؤسسات العامة والخاصة ولكافة شرائح المجتمع بما يتناسب مع احتياجاتهم بأحدث التقنيات والأساليب، وبما يمكنهم من التعامل مع معطيات العصر برصد جيد من الخبرات والمهارات وفقاً لمعايير الجودة الشاملة.

- (دليل الدورات التدريبية رقم (3)، 2016م،ص:1-2 مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم، جامعة الخرطوم)

موضوعات برنامج الدورة التدريبية:

احتوى برنامج الدورة على موضوعات متعددة هي: المفهوم الشامل المعاصر لتكنولوجيا التعليم ومضامينة التعليمية، مصادر التعلم في تكنولوجيا التعليم (الوسائل التعليمية وقواعد استخدامها)، الأجهزة التعليمية وموقعها في منظومة تكنولوجيا التعليم (نماذج من الأجهزة التعليمية الحديثة)، تصميم الوحدات التعليمية النسقية، وأساسيات العرض التقديمي الفعال، تكنولوجيا المعلومات والإتصال في التدريس الجامعي، الملامح العامة للبرامج التعليمية التفاعلية، التكنولوجيا والوسائل في عملية التعليم والتعلم، العوامل المساعدة في كفاية الإتصال التعليمي، و إنتاج البرامج

التعليمية التفاعلية المحوسبة (تطبيقات عملية). (المصدر، سكرتارية مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم أكتوبر2016م)

الدراسات السابقة:

تحصل الباحثان على العديد من الدراسات السابقة في تقويم الدورات التدريبية في مختلف العلوم والمعارف والمهارات، لكن لم يتحصل الباحثان على دراسة شبيهة بهذه الدراسة في تقويم استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي. ومن هذه الدراسات:

دراسة محمود وعبد الله بعنوان(2016م): تقويم برامج الدورة التنويرية لمعلمي الحلقة الأولى فى مرحلة التعليم الأساسى بولاية الخرطوم للعام 2013م ، هدفت الدراسة إلى تقويم الدورة التنويرية الحلقة الأولي من مرحلة التعليم الأساسي التي تلقاها المعلمون من غير خريجى كليات التربية لقياس مدى ما حققته هذه الدورة من تحسين ورفع الكفايات المعلم المعرفية والتدريسية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتمثلت أداة جمع المعلومات في الاستبانة، واختيرت العينة قصدياً من (100) معلم ومعلمة من مجتمع معلمي الحلقة الأولي مرحلة تعليم الأساسي بمحلية جبل أولياء. وأهم النتائج ان الدورة التنويرية – الحلقة الأولي- ساهمت في تمليك المعلمين مهارات التدريس. وأظهرت عدم كفاية المدة المخصصة لهذه الدورة في تدريب وتأهيل المعلمين.

دراسة عبد الوهاب (2012م): بعنوان فعالية دورة تدريبية للإسعافات الأولية في رياض الأطفال، هدفت الدراسة إلى تقويم فاعلية دورة تدريبية للإسعافات الأولية للأطفال في الروضة، من خلال استخدام الوصف والتصميم التجريبي للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وتألفت العينة من 22طفلاً تراوحت أعمارهم بين 5-6 سنوات في مرحلة التمهيدي من الجنسين، ولجمع البيانات تم الاستعانة بأداتي المقابلة، واختبار الاسعاف الأولي المعرفي المعدل قبل تنفيذ البرنامج وبعده على عينة البحث، واختبار تطبيقي على ممارسة الإسعاف الأولى بعد تنفيذ الدورة التدريبية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة عند تطبيق اختبار الإسعاف الأولي المعرفي المعدل قبل وبعد تنفيذ الدورة التدريبية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين معرفة الأطفال للإسعافات الأولية بعد التدريب عليها وبين ممارسة وتطبيق أساسيات الإسعاف الأولي،وتوصلت الباحثة إلى أهمية تدريب أطفال الروضة على الإسعافات الأولية.

دراسة الصالح (2005م): تهدف الدراسة إلى تقييم فعالية برامج التدريب في أحد المركب الصناعية الوطنية، والتي تولي عناية بهذا النشاط من خلال التعرف على حجم الإمكانيات التدريبية المتوفرة، وتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية من جانب انعكاسهاعلى استيعاب المستفيدين من برامج التدريب للمعارف والمهارات، والتعرّف على أثر التدريب على أداء المستفيدين بعد التحاقهم بأماكن أعمالهم. يتمثل مجتمع الدراسة من الأفراد المستفيدين من دورات التدريب لسنة 2003م وكذا المشرفين عليهم في المركب محل الدراسة، وكانت عينة الدراسة من الأفراد المتدربين وعددهم 226 فرداً يمثلون 50% من إجمالي المستفيدين من الدورات، وبلغت عينة الدراسة من المشرفين 25 مشرفاً. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج متعددة من أهمها: تسجيل حالة من عدم الرضا تجاه زمن الدرورات لدى الفئات العمالية الثلاث.وكذلك عدم الرضا تجاه الدروس التدريبية للمستوى التعليمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

- لملاحظ أن الدراسات السابقة في تقويم الدورات التدريبية قليلة جداً بل نادرة؛ وقد يرجع ذلك إلى أن تقويم الدورات من الموضوعات الداخلية المتعلقة بالمراكز التدريب نفسها.
- لم يتحصل الباحثان على دراسة سابقة في تقويم دورة شبيهة في تكنولوجيا التعليم.
- المحاور التي تناولتها هذه الورقة أشمل و أوسع من المحاور التي تناولتها الأوراق العلمية في الدراسات السابقة.

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدّراسة: استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه الأنسب في دراسة مثل هذه المشكلات. ويقوم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره، وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي تواجه الواقع، كما يهتم أيضاً بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل فرد من الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور.

ولا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك؛ لأنه يتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات، ولذلك كثيراً ما يقترن الوصف بالمقارنة (جابر، وكاظم، :1985م: 136).

أداة الدراسة: استخدم الباحثان الاستبانة أداة للدراسة لمناسبتها لهذا النوع من الدراسات؛ إذ تساعد في الحصول على الحقائق، وتجميع المعلومات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل.

قام الباحثان باستطلاع بعض الدّراسات السابقة وبعض استمارات التّقويم، وعلى ضوئها تم تصميم الاستبانة من جزأين: البيانات العامّة والمحاور، وتم تقسيم المحاور إلى أربعة محاور تشتمل على32 عبارة (بعد التأكد من صدقها الظاهري عن طريق تحكيمها من بعض المختصين):

جدول رقم (1): محاور وعبارات الاستبانة

م	عنوان المحور	عدد العبارات
1	أهداف الدورة	8
2	محتوى الدورة	10
3	طرائق التدريس والوسائل التعليمية	7
4	التقويم	7

وقد استعان الباحثان لمعالجة البيانات الإحصائية بالبرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences ؛ وذلك لتفريغ بيانات الاستبانة وتبويبها وتحليلها كما تمت الاستعانة ببرنامج Excel لتنفيذ الأشكال البيانية المطلوبة.

صدق وثبات الاستبانة:-

جدول رقم (2): معاملات الثبات و الصدق لاستبانة الدراسة

العبارات	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
كل الاستبيان	31	0.39	0.62

من الجدول رقم (2) اتضح أن معامل الثبات للاستبانة ضعيف (0.39) وبالتالي فالاستبانة بصورتها الحالية لا تفي بالغرض الذي صممت من أجله، علينا استبعاد العبارات التي يكون إرتباطها ضعيف أو عكسي مع العبارات الأخرى وذلك باستخدام دالة Scale – Relaibility Analysis من برنامج SPSS لتحديد العبارات التي يمكن حذفها، من خلال تحليل الاعتمادية وجدنا أن هنالك عبارات وجودها بالاستبانة غير مجدٍ أي مُضْعِفة لمعامل الثبات وهي العبارات بالأرقام (8، 18، 31).

جدول رقم (3): معاملات الثبات و الصدق لاستبانة الدراسة

العبارات	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
كل الاستبانة (بعد حذف ثلاثة العبارات (8، 18، 31)	28	0.54	0.73

من الجدول رقم (3) اتضح أن معاملي الثبات والصدق عالية (أكبر من 50%) للاستبانة (بعد الحذف) وهذا يعني أن الاستبانة المعدَّلة بصورة عامة تتمتع بثبات وصدق كبيرين، من قيم معاملي الثبات والصدق نستنتج إذا طبقنا هذه الدراسة باستخدام هذه الاستبانة بصورتها الحالية على مجتمع مماثل مئة مرة سوف نحصل على نفس النتائج بنسبة 54% وهي تمثل قيمة معامل الثبات الكلية وتكون النتائج صادقة أي أن الاستبانة تفي الغرض الذي صُممت من أجله بنسبة تصل إلى 73% تقريباً وهي قيمة معامل الصدق الكلية، على ضوء ذلك سيتم إعتماد الاستبانة بصورتها النهائية الحالية لتطبيق الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثان أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع المشاركين في الدورة التدريبية وعددهم (31) دارساً، وقد تم اختيارهمقصدياً من كل المشاركين في الدورة واستجاب (30) دارساً للفحص وتعبئة الاستمارة ، فيما لم يستجب فردٌ واحدٌ من الدارسين.

جدول رقم (4) : التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المتغيرات

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	21	%70
أنثى	9	%30
المجموع	30	%100
التخصص	التكرار	النسبة
تربية	7	%23.3
أخرى	23	%76.7
المجموع	30	%100
عدد سنوات الخبرة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
من 1 – 5 سنوات	12	%40.0
من 6 – 10 سنوات	14	%46.7
أكثر من 10 سنوات	4	%13.3
المجموع	30	%100

من الجدول رقم (4) اتضح أن 70% من جملة أفراد العينة ذكور بينما 30% إناث. كما اتضح أن 23.3% من جملة أفراد العينة تخصصهم العلمي في مجال التربية، بينما 76.7% من جملة المبحوثين (المستفيدين من الدورة) تخصصهم العلمي في مجالات أخرى غير التربية ويعزي الباحثان ذلكأنّ استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس من الموضوعات التي تدرس في العلوم التربوية. و اتضح أن 73.3% من جملة أفراد العينة درجتهم العلمية ماجستير، بينما 26.7% من جملة أفراد العينة درجتهم العلمية دكتوراه، مما سبق نستنتج أن معظم أفراد العينة(المستفيدين من الدورة) درجتهم العلمية مُحاضرين أي يحملون درجة الماجستير لأن حملة الدكتوراة في الغالب يكونوا قد نالوا مثل هذه الدورات.

كما اتضح أن 40% من جملة أفراد العينة مدة خبرتهم العملية ما بين 1 – 5 سنوات, أن 46.7% من جملة أفراد العينة تتراوح مدة خبرتهم العملية ما بين 6 – 10 سنوات، بينما 13.3% خبرتهم العملية أكثر من 10 سنوات ويعزي الباحثان ذلك إلى أن الذين خبرتهم ما بين(6-10) وصلوا لقناعة ضرورة التدريب.

تطبيق أداة الدراسة:

حيث تم ترميز المتغيرات النوعية وذلك بإعطاء كل وصف أو صفة وزن يقابل تلك الصفة من خيارات مقياس لختر الخماسي حتى يسهُل التعامل مع تلك البيانات بواسطة الحاسب الآلي، وذلك كالآتي:

كبيرة وزنها(3) متوسطة وزنها(2) ضعيفة وزنها(1)

و يتم حساب الوسط الفرضي كالآتي :-

الوسط الفرضي = مجموع الأوزان = 1 + 2 + 3 = 2

عددها 3

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: تحليل بيانات الاستبانة

جدول رقم (5) : يوضح درجة التقدير لاستجابات أفراد العينة واختبار دلالة الفروق لعبارات الاستبانة

م		العبارة	درجة التقدير			اختبار دلالة الفروق			
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الدلالة	القرار
1	المحور الأول: أهداف الدورة	أهداف الدورة واضحة ومحدّدة	18 %60	12 %40	0 %0	2.77	0.504	0.000	توجد فروق معنوية
2		عين علي تحقيق أهداف التّخصص الذي أدرسه	19 %63.3	11 %36.7	0 %0	2.60	0.498	0.273	لا توجد فروق معنوية
3		راعت الإمكانات التي يعمل فيها الأستاذ المتدرب	21 %70	9 %30	0 %0	2.63	0.490	0.144	لا توجد فروق معنوية
4		مواكبة للتطورات التقنية المعاصرة	12 %40	15 %50	3 %10	2.70	0.466	0.028	توجد فروق معنوية
5		تناولت هموم وقضايا التدريس الجامعي	22 %73.3	8 %26.7	0 %0	2.73	0.450	0.011	توجد فروق معنوية
6		مناسبة مع زمن الدورة	21 %70	9 %30	0 %0	2.30	0.651	0.020	توجد فروق معنوية
7		مرتبطة بالمحتوى	18 %60	12 %40	0 %0	2.70	0.466	0.028	توجد فروق معنوية
1	المحور الثاني: محتوى الدورة	ذو أهمية كبيرة.	26 %86.7	4 %13.3	0 %0	2.87	0.346	0.000	توجد فروق معنوية
2		يعالج قضايا تخص مواكبة الأستاذ في مجال التدريس بالوسائل	21 %70	9 %30	0 %0	2.70	0.466	0.028	توجد فروق معنوية
3		تضمن الجديد المفيد في مجال تكنولوجيا التعليم	25 %83.3	5 16.7	0 %0	2.83	0.379	0.000	توجد فروق معنوية
4		مناسب لزمن الدورة	3 %10	13 %43.4	14 46.7	1.63	0.669	0.025	توجد فروق معنوية
5		مرتبط بالأهداف	24 %80	6 %20	0 %0	2.80	0.407	0.001	توجد فروق معنوية
6		منظم بصورة منطقية وجاذبة	21 %70	9 %30	0 %0	2.70	0.466	0.028	توجد فروق معنوية
7		غطّى معرفتي بالمفهوم الشامل المعاصر لتكنولوجيا التعليم	23 %76.7	7 %23.3	0 %0	2.77	0.430	0.003	توجد فروق معنوية
8		يهتم بتوظيف الجانب التطبيقي	22 %73.3	7 %23.4	1 %3.3	2.70	0.535	0.000	توجد فروق معنوية
9		ينحصر في الجانب النظري	20 %66.7	9 %30	1 %3.3	2.63	0.556	0.000	توجد فروق معنوية
1	الم	طرائق التدريس التي استعملت اعتمدت علي نشاط المتدرب.	27 %90	3 %10	0 %0	2.90	0.305	0.000	توجد فروق معنوية

	2	اعتمدت طرق التدريس على المشاركة والمناقشة الجماعية للمتدربين.	17 %56.7	11 %36.6	2 %6.7	2.50	0.630	0.003	توجد فروق معنوية
	3	اللغة المستخدمة في التدريس لغة علمية.	8 %26.7	18 %60	4 %13.3	2.13	0.629	0.006	توجد فروق معنوية
	4	المعرفة بطرق تدريس فعّالة مدعمة بالتقنيات التعليمية	20 %66.7	10 %33.3	0 %0	2.67	0.479	0.068	لا توجد فروق معنوية
	5	تم من خلالها التوظيف الجيد للأجهزة التعليمية	22 %73.3	8 %26.7	0 %0	2.73	0.450	0.011	توجد فروق معنوية
	6	بيئة التدريس مهيأة.	25 %83.3	5 %16.7	0 %0	2.83	0.379	0.000	توجد فروق معنوية
المحور الرابع: التقويم	1	التقويم المتبع ركز علي الجانب العملي	27 %90	3 %10	0 %0	2.80	0.407	0.001	توجد فروق معنوية
	2	الدورة تحفز على مواصلة التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم.	17 %56.7	11 %36.6	2 %6.7	2.23	0.679	0.045	توجد فروق معنوية
	3	تقويمك لمدى نجاح الدورة	8 %26.7	18 %60	4 %13.3	2.77	0.430	0.003	توجد فروق معنوية
	4	تقويمك لمحتوى الدورة	20 %66.7	10 %33.3	0 %0	2.83	0.379	0.000	توجد فروق معنوية
	5	التقويم ارتبط بالأهداف	22 %73.3	8 %26.7	0 %0	2.87	0.364	0.000	توجد فروق معنوية
	6	تضمنت أنماط مختلفة من التقويم	25 %83.3	5 %16.7	0 %0	2.60	0.563	0.000	توجد فروق معنوية

من الجدول رقم (5) يُلاحظ أن مستوى الدلالة لغالبية عبارات الاستبانة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعنى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي توجد فروق في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات درجة التقدير للدورة (كبيرة ، متوسطة، ضعيفة) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيار دون غيره، كما يُلاحظ من الجدول السابق أن جميع قيم الأوساط الحسابية أكبر من الوسط الفرضي؛ هذا يدل على أن استجابات أفراد العينة تتحيز لخيارات التقدير لدرجة كبيرة لأنها تأخذ الوزن الأكبر أي أن معظم أفراد أعطوا درجة تقدير كبيرة لمحاور الدورة التدريبية، يعني ذلك أن الاتجاه العام لأفراد العينة هو أن الدورة التدريبية حققت أهدافها بدرجة كبيرة.

مناقشة فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: نص الفرضية:(حققت الدورة التدريبية أهدافها بدرجة عالية).

من نتائج الجدوال الجدول رقم (5) الخاص بحساب مؤشرات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة الاحتمالية لمربع كاي لجميع محاور الدراسة اتضح أن جميع أفراد العينة اعطوا درجة تقدير عالية لمحاور الدورة التدريبية (الأهداف، المحتوى، وسائل وطرق التدريس و التقويم)، ما سبق من نتائج في الجدول رقم (5) يعضد صحة الفرضية الأولى للدراسة أي قبول الفرضية التي تنص على أن " الدورة التدريبية حققت أهدافها بدرجة عالية

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للنوع.

جدول رقم (6): الإحصاءات الوصفية للإستجابات عن تقويم الدورة التدريبية حسب النوع

النوع	حجم العينة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
ذكر	21	2.61	0.131
أنثى	9	2.72	0.109

من الجدول رقم (6) اتضح أن متوسط استجابات المبحوثين الذكور فيما يخص تقديراتهم للدورة التدريبية بلغ 2.61 درجة بينما متوسط استجابات الإناث بلغ 2.72درجة، مما سبق نستنتج أن تقديرات الإناث للدورة التدريبية أكبر قليلاً من تقديرات الذكور.

جدول رقم(7) نتائج اختبار (ت) Independent Samples Test لمتوسط الاستجابات وفق متغير النوع

قيمة اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
-2.225	28	.0340	توجد فروق ذات دلالة إحصائية

اتضح من الجدول رقم (7) أن مستوى الدلالة للإختبار تساوي (0.034) فهي أقل من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نرفض فرض العدم (H_0) ونقبل الفرض البديل ونستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والإناث فيما يخص تقديراتهم للدورة التدريبية، ما سبق يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين تعزى للنوع لصالح الإناث، ويعزي الباحثان ذلك إلى أن الذكور بحسب طبيعتهم أكثر تجوالاً من الإناث؛ فاحتمال مشاركتهم في دورات تدريبية سابقة كبير؛ عليه فالمقارنة قد تُضعف نظرتهم لأهمية هذه الدورة.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للتخصص لصالح التربية.

جدول رقم (8): الإحصاءات الوصفية للإستجابات عن تقويم الدورة التدريبية حسب التخصص

التخصص	حجم العينة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
تربية	7	2.68	0.099
أخرى	23	2.63	0.142

من الجدول رقم (8) اتضح أن متوسط استجابات المبحوثين الذين تخصصهم تربية فيما يخص تقديراتهم لتقييم الدورة التدريبية بلغ 2.68 درجة بينما متوسط استجابات المبحوثين من التخصصات الأخرى بلغ 2.63 درجة، مما سبق نستنتج أن تقديرات متخصصي التربية أفضل قليلاً من تقديرات المبحوثين من التخصصات الأخرى.

جدول رقم(9) نتائج اختبار (ت) Independent Samples Test لمتوسط الاستجابات وفق التخصص

قيمة اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
.8580	28	.3980	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

اتضح من الجدول رقم (9) أن مستوى الدلالة للإختبار تساوي (0.398) فهي أكبر من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نقبل فرض العدم (H_0) ونرفض الفرض البديل ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تخصص التربية والتخصصات الأخرى فيما يخص تقديراتهم لتقييم الدورة التدريبية، ما سبق يعني عدم وجود علاقة بين متغير التخصص وتقديرات أفراد العينة للدورة التدريبية، أما الفروق الظاهرة في متوسط الاستجابات فهي فروق غير جوهرية أي ليست ذات دلالة إحصائية، مما سبق من نتائج يتأكّد عدم قبول - أي رفض الفرضية الثالثة للدراسة التي تنص على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للتخصص لصالح التربية ويعزي الباحثان ذلك إلى أنّ أهمية موضوع الدورة الذي يستشعره كل أستاذ جامعي باختلاف تخصصاتهم.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزي للدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى.

جدول رقم (10): الإحصاءات الوصفية للإستجابات عن تقويم الدورة وفق الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	حجم العينة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
بكالوريوس	0	-	-
ماجستير	22	72.6	.1260
دكتوراه	8	2.56	.1290

من الجدول رقم (10) اتضح أن متوسط استجابات أفراد العينة الذين درجتهم العلمية ماجستير بلغ 2.67 درجة فيما يخص تقدارتهم عن تقييم الدورة التدريبية، بينما متوسط استجابات أفراد العينة الذين درجتهم العلمية دكتوراه بلغ 2.56 درجة، مما سبق نستنتج أن الذين يحملون درجة الماجستير تقييمهم أفضل للدورة التدريبية.

جدول رقم (11): جدول تحليل التباين لاختبار f (ف) ANOVA Table لاختبار تساوي المتوسطات وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار" ف"	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	.0660	1	.0660	4.115	.0520	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية
داخل المجموعات	0.451	28	0.016			
الكلي	0.518	29				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، 2016م.

اتضح من الجدول رقم (11) أن مستوى الدلالة للإختبار تساوي (0.052) فهي أكبر من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نقبل فرض العدم (H_0) ونرفض الفرض البديل ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة المبحوثين وفقاً للدرجة العلمية للمبحوث، ما سبق يعني أن الدرجة العلمية ليس لها تأثير معنوي على تقييم المبحوثين للدورة التدريبية، مما سبق من نتائج اتضح عدم تحقق الفرضية الرابعة للدراسة أي رفض الفرضية التي تنص على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزي للدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى ويعزي الباحثان هذه النتيجة الي أن حملة الماجستير يحتاجون لكل ما يزيد خبراتهم فهم متعطشين لما هو جديد وينفعلون معه لصقل الخبرة فطبيعي أن يكون تقديرهم أعلي ".

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للخبرة لصالح الخبرة الأطول.

جدول رقم (12): الإحصاءات الوصفية للاستجابات عن أهداف الألعاب التعليمية وفق متغير الخبرة.

الخبرة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
من 5 - 1 سنوات	12	2.62	.1360
من 10 - 6 سنوات	14	2.66	.1230
أكثر من 10 سنوات	4	2.63	.1830

من الجدول رقم (12) اتضح أن متوسط استجابات أفراد العينة الذين خبرتهم العملية من 1 – 5 سنوات بلغ 2.62 درجة فيما يخص تقييم الدورة التدريبية، كما أن متوسط استجابات الذين خبرتهم من 6- 10 سنوات بلغ 2.66 درجة، وأن متوسط استجابات الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات بلغ 2.63 درجة.

جدول رقم (13): جدول تحليل التباين لاختبار f (ف) ANOVA Table لاختبار تساوي المتوسطات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار" ف"	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	.0150	2	.0070	.3910	0.680	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية
داخل المجموعات	.5030	27	.0190			
الكلي	.5180	29				

اتضح من الجدول رقم (13) أن مستوى الدلالة للإختبار تساوي (0.680) فهي أكبر من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نقبل فرض العدم (H_0) ونرفض الفرض البديل ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة المبحوثين وفقاً لسنوات الخبرة، ما سبق يعني أن سنوات الخبرة ليس لها تأثير معنوي على تقييم المبحوثين للدورة التدريبية، مما سبق من نتائج تأكّد إلى عدم تحقق الفرضية الخامسة للدراسة أي رفض الفرضية التي تنص على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين تعزى للخبرة لصالح الخبرة الأطول ويعزي الباحثان هذه النتيجة إلى ارتفاع أهمية موضوع واستشعار ذلك من الكل باختلاف خبراتهم سعياً للمواكبة في في استخدام الأساليب والأجهزة الحديثة في التدريس.

اهم النتائج والتوصيات والمقترحات:

أهم النتائج:

1- الدورة التدريبية حققت أهدافها بدرجة عالية.
2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين لتقويم الدورة يعزى للنوع (لصالح الإناث).
3- عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين لتقويم الدورة يعزى للتخصص.
4- عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين لتقويم الدورة يعزى للدرجة العلمية .
5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المفحوصين لتقويم الدورة يعزى للخبرة الأطول

التوصيات:

على ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي :-

1-اعتبار التدريب أساساً للترقية إلى وظيفة أعلى لأهميته.
2-تخصيص جزء كافٍ من البرامج التدريبية في كيفية إعداد الوسائل التعليمية في عملية التدريس.
1- التركيز على الجوانب العملية خصوصاً استخدام تكنلوجيا التعليم في التدريس الجامعي.
2- ضرورة أن تكون هناك متابعة مستمرة لنتائج البرامج التدريبية عن طريق الزيارات الميدانية المستمرة من قبل المعهد.
3- تسجيل كل فعاليات الدورة تسجيلاً بالفيديو للاستفادة منها لمن لم يتمكنوا من حضور الدورة، وللتوثيق للأعمال التدريبية.

المقترحات

1- إنشاء مركز تدريبي متخصص ملحق به مكتبة في كل كلية جامعية بهدف الإعداد للدورات التدريبية بشكل مستقل وغير مركزي.
2-إجراء تقويم ومتابعة للدورات التدريبية وفقاً للتخصصات المختلفة.
3-إجراء دراسات مماثلة تحمل الطابع التخصصي.
1- إجراء دراسة في أثر الدورات التدريبية على الأداء المهني للمتدربين.
2- أثر دراسة في فاعلية الدورات التدريبية عن بعد.

قائمة و المراجع

1- ابن منظور, جمال الدين محمد،(1988م): *لسان العرب*, ج2،ط3،دار صادر, بيروت.
2- أحمد، مصطفي, و مصيلحي محمد : برنامج أدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي 'المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
3- أحمد بدر(1983م). *أصول البحث العلمي ومناهجه* الكويت، و كالة المطبوعات
4- اسكندر، كمال يوسف وغزاوي، محمد ذبيان(1994). *مقدمة في التكنولوجيا التعليمية* الطبعة الأُولى، مكتبة الفلاح، العين، الأمارات العربية المتحدة .

5- البكر, فوزية(2001م). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع والمعوقات، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في جامعات وكليات البنات بالرياض. *رسالة الخليج العربي*، العدد81
6- جابر، عبد الحميد، وكاظم، أحمد خيري(1985م). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، القاهرة، دار النهضة العربية للطبع و النشر و التوزيع.
7- الجبان، عارف و أحمد، محمد آدم (1423). *مدخل إلى تقنية التعليم*، الرياض، دار الخريجي للطباعة والنشر.
8- جرنو، داخل، وصالح، مهدي(1996م). دور مراكز تطوير طرائق التدريس الجامعي في تأهيل وتدريس الأطر التدريسية الجامعية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية* عمان
9- دليل الدورات التدريبية رقم (3)، 2016م، مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم، جامعة الخرطوم.
10- الشرهان، جمال عبد العزيز (1423). *الوسائل التعليمية ومستجدات تكنولوجيا التعليم*، الرياض، مطابع الحميضي.
11- الشرهان، جمال عبد العزيز (1423). *الوسائل التعليمية ومستجدات تكنولوجيا التعليم*، الرياض، مطابع الحميضي.
12- الصالح، قريشي محمد (2005م). *تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية (دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الشغل العمومية، فرع مركب المجارف والرافعات)*، دراسة ماجستير، جامعة منتوري، قسطنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية. متاح على http://bu.umc.edu.dz/theses/economie تاريخ الدخول2016/11/13م
13- عبد الوهاب ، هدى جلال (2012م). فعالية دورة تدريبية للإسعافات الأولية في رياض الأطفال : دراسة تجريبية ، *مجلة دراسات الطفولة*، **15**(54): يناير- مارس.
14- عائدة، نعمان (2008). *علاقة التدريب بأداء الأفراد والعاملين في الإدارة الوسطى- دراسة حالة – جامعة تعز*- رسالة ماجستير غير منشورة.
15- عبد الموجود، محمد عزت وآخرون (1981م). *أساسيات المنهج وتنظيمه*، دار الثقافة للطباعة والنشر, القاهرة.
16- عتيق، منصور(2012م). *درجة توفر آليات التهيئة المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس*، جامعة أم القري – كلية التربية
17- عوض، عادل (1990م). أسس التقويم وتطويره وهيكلة التعليم العالي في الجامعات العربية، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، العدد الخامس، دار الكرمل، الأردن، عمان.
18- محمود، محمود يعقوب ، و عبد الله ، صفاء أحمد(2016م). تقويم برامج الدورة التنويرية لمعلمي الحلقة الاولى فى مرحلة التعليم الأساسى بولاية الخرطوم للعام 2013م، *مجلة جامعة البطانة*، المجلد الرابع، العدد الثاني، ديسمبر 2016م.
19- مدكور، علي أحمد، (1998). *مناهج التربية أسسها وتطبيقاتها*، دار الفكر العربي, القاهرة.
20- مسلم, حسن أحمد(2008م). *المناهج الدراسية مفهومها أسسها عناصرها وتنظيماتها* ط1، الرياض.
1- Ganice, H.,(1995). Schapler،Group Practice Overview، In Richard Edwards, ed, in-chief: Encyclopedia of Social Work، Washington : N.A.S.W.,19th ed.