

تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب
المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك
(Kirkpatrick)

حمد بن مسلم بن سعيد الخصبي

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص: القياس والتقويم

قسم علم النفس

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الشرقية

سلطنة عمان

2024م / 1446هـ

تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب
المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك
(Kirkpatrick)

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص: القياس والتقويم

إعداد

حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي

لجنة الإشراف

د. إبراهيم بن سعيد الوهبي مشرفاً رئيساً

د. فؤاد الدواش مشرفاً ثانياً

2024م / 1446هـ

قرار لجنة المناقشة

تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة
عمان في ضوء نموذج كيركباترك
أعدها الطالب:

حمد بن مسلم بن سعيد الحصري

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2024/10/16م

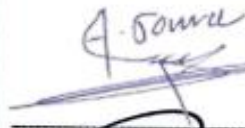
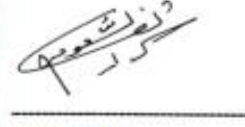
المشرف الثاني

فؤاد الدواش

المشرف الرئيس

إبراهيم الوهبي

أعضاء لجنة المناقشة

م	صفته في اللجنة	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الكلية/ المؤسسة	التوقيع
1	رئيس اللجنة	د. أمجد جمعة	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	جامعة الشرقية	
2	المناقش الخارجي	د. عبدالعزيز المزروعى	أستاذ مساعد	القياس والتقويم	جامعة صحار	
3	المناقش الداخلي	د. شريف السعودي	أستاذ مشارك	القياس والتقويم	جامعة الشرقية	
4	المشرف الرئيس	د. إبراهيم الوهبي	أستاذ مساعد	القياس والتقويم	جامعة الشرقية	

إقرار الباحث

الإقرار

أُفِرُّ أَنَّ المادّة العلميّة الواردة في الدراسة الحاليّة قد تمّ تحديد مصدرها العلمي، ومحتواها غير مقدّم للحصول على أيّ درجة علميّة أخرى، ومضمونها يعكس آراء الباحث الخاصّة وليست بالضرورة الآراء التي تتبنّاها الجهة المانحة.

الباحث: حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي



التوقيع:

إهداء

إلى روح أبي الغالي "رحمه الله"

إلى جنتي الغالية أُمِّي "حفظها الله"

إلى رفيقة الدرب وسند الحياة "زوجتي الغالية"

إلى قرة العين وسرّ السعادة "أبنائي الأعزاء"

إلى السند ومنبع الأمل "أخواني وأخواتي وعائلتي"

إلى زملاء الدراسة "أسعدهم الله"

إلى كل من دعمني "وفقهم الله"

أهديكم هذا العمل المتواضع سائلاً المولى جلّت قدرته أن يتقبله مني، وأن يكون خالصاً
لوجهه الكريم، وأن ينفعني به، ويُنتفع به.

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي بفضلہ تتم الصالحات وبطاعته تطيب الحياة وتتنزل البركات، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومصدقاً لقوله تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم" وقول رسوله الكريم ﷺ: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" فإنني - بفضل من الله - لقد أنهيت إعداد رسالتي؛ استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص القياس والتقويم.

وبعد شكر المولى الله تعالى يسرني أن أقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الدكتور العزيز والمعلم الفاضل إبراهيم بن سعيد الوهبي الذي تشرفت أن أكون أحد طلابه في تخصص القياس والتقويم، فكان المحاضر والناصح لي في مسيرة استكمال درجة الماجستير، وزادني شرفاً أن يكون مشرفاً عليّ في هذه الرسالة، وأود أن أعبر له عن خالص شكري وتقديري لما بذله من جهود في توجيهي وإرشادي، وكذلك أقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان إلى الدكتور شريف السعودي الذي كان هو الآخر سنداً لي في مسيرة دراستي، فقد كان الداعم والمحفّز والصديق الوفي، سدد الله على طريق الخير خطاه وجعله منارة علم يهتدي به الطلبة إلى طريق التميز والنجاح، وأسطّر خالص شكري وامتناني إلى جامعة الشرقية التي منحتني فرصة إتمام دراستي العليا، والشكر موصول إلى قسم علم النفس في كلية الآداب والعلوم الإنسانية، وأتوجه أيضاً بالشكر والتقدير إلى الأفاضل المحكّمين وإلى الأساتذة المشاركين في الإجابة عن أداة الدراسة، والشكر إلى زملاء الدراسة لما قدموه من دعم ومساعدة؛ فجزاهم الله عني كل خير.

الباحث

ملخص الدراسة

تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين
بسلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

الباحث: حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي

إشراف: د. إبراهيم بن سعيد الوهيبي، و د. فؤاد الدواش

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) في مستوى (ردود الأفعال، والتعلم، والسلوك (التطبيق)، والنتائج النهائية)، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وكذلك قام ببناء استبانة لتقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، وهو مكون من (38) فقرة، وبلغت عينة الدراسة (310) معلم أول ممن أنهموا برنامج المعلمين الأوائل خلال المدة من عام (2016 – 2023)، وأظهرت النتائج مستوى مرتفعاً جداً لجميع مستويات نموذج كيركباتريك (ردود الأفعال، والتعلم، والسلوك (التطبيق)، والنتائج النهائية)، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق في آراء المشاركين في البرنامج تعزى إلى متغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة في بعد الاستبانة تعزى إلى متغير التخصص وسنوات الخدمة، وأوصت الدراسة باستعمال نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) في تقويم برامج أخرى في المعهد التخصصي للتدريب المهني بسلطنة عُمان، وإلى استعمال الاستبانة في قياس برنامج آخر.

الكلمات المفتاحية: التقويم، التدريب، البرامج التدريبية، المعهد التخصصي، كيركباتريك

Abstract

Evaluation of the first Teachers program at the specialized Institute for professional training of teachers in the Sultanate of Oman in the light of the Kirkpatrick model

Researcher: Hamad Muslim Said Al khusaibi

Supervision: Dr. Ibrahim Said Alwahaibi

Dr. Fouad Al dawash

The study aimed to evaluate the program of first teachers at the specialized Institute for professional training of teachers in the Sultanate of Oman according to the Kirkpatrick model in the level of (reactions, learning, behavior (application), final results), and to achieve the objectives of the study, the researcher relied on the descriptive curriculum, and A questionnaire was also built to evaluate the first Teachers program at the specialized Institute for professional training of teachers in the Sultanate of Oman according to the Kirkpatrick model, consisting of (38) paragraphs and the sample of the study amounted to (310) first teachers who completed the program of first teachers during the period of (2016 – 2023)‘ The results showed a very high level for all levels of the Kirkpatrick model (reactions, learning, behavior (application), final results). the results also showed that there were differences in the opinions of participants in a program attributed to the gender variable, and there were no significant differences in the questionnaire dimension attributed to the specialization variable and years of service. the study recommended to use the Kirkpatrick model in evaluating other programs at the specialized Institute for vocational training in the Sultanate of Oman, and to use the questionnaire in measuring another program.

Keywords: calendar, training, training programs, specialized institute, Kirkpatrick

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
قرار لجنة المناقشة	أ
الإقرار	ب
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
ملخص الرسالة باللغة العربية	هـ
ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية	و
قائمة المحتويات	ز
قائمة الجداول	ي
قائمة الملاحق	ل
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	1
المقدمة	2
مشكلة الدراسة	6
أسئلة الدراسة	7
أهداف الدراسة	9
أهمية الدراسة	10
حدود الدراسة	11
مصطلحات الدراسة	11
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	14
المحور الأول: التدريب	16
مقدمة	16
مفهوم التدريب	16
أهمية التدريب	18
نظرة وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان إلى التدريب	20
المحور الثاني: المعهد التخصصي لتدريب المهني في سلطنة عُمان	22
إنشاء المعهد	22

الموضوع	رقم الصفحة
أهداف المعهد	23
برامج المعهد	23
الأساليب المتبعة في التدريب بالمعهد	27
المحور الثالث: برنامج المعلمين الأوائل	28
التعريف بالبرنامج	28
المراحل التدريبية	29
تقييم البرنامج	30
المحور الرابع: تقويم البرامج التدريبية	30
مفهوم التقويم	30
أهمية التقويم	31
مفهوم تقويم البرامج التدريبية	32
أهمية تقويم البرامج التدريبية	33
أهداف تقويم البرامج التدريبية	35
المحور الخامس: إستراتيجيات التقويم ونماذجه	36
ظهور إستراتيجيات التقويم ونماذجه	36
مفهوم إستراتيجيات التقويم ونماذجه	37
أهم إستراتيجيات التقويم ونماذجه	38
المحور السادس: نماذج تقويم البرامج التدريبية	40
أهم نماذج تقويم البرامج التدريبية	40
نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)	41
مستويات نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)	42
الدراسات السابقة	46
الدراسات التي تناولت تقويم برامج المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان.	46
الدراسات التي تناولت تقويم البرامج وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)	49
التعقيب على الدراسات السابقة	57

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	59
منهجية الدراسة	60
مجتمع الدراسة	60
عينة الدراسة	60
أداة الدراسة	61
الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	63
صدق الاستبانة	63
الثبات	66
إجراءات الدراسة	67
الأساليب الإحصائية	68
الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها	69
عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها	70
عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها	80
ملخص النتائج	86
التوصيات والمقترحات	86
المراجع	89
المراجع العربية	89
المراجع الأجنبية	95
الملحقات	98

قائمة الجداول

م	الموضوع	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة	61
2	معايير تصحيح الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي	63
3	ارتباط فقرات كل مجال مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبانة	64
4	ارتباط المجالات مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبانة	65
5	حساب ثبات الاستبانة	66
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال ردود الأفعال	70
7	اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين لمجال ردود الأفعال	71
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال التعلم	73
9	اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين لمجال التعلم.	74
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال السلوك (التطبيق)	75
11	اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين لمجال السلوك (التطبيق).	76
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال النتائج	78
13	اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين لمجال النتائج.	79
14	اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test)	81
15	اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)	83

م	الموضوع	الصفحة
16	اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)	85

قائمة الملاحق

م	الموضوع	الصفحة
1	الدراسة الاستطلاعية عن برنامج المعلمين الأوائل	98
2	الصورة الأولية لفقرات المقياس قبل التحكيم	99
3	قائمة الأفاضل محكمي المقياس	104
4	المقياس بعد التحكيم وفي صورته النهائية	105
5	خطابات الموافقة وتسهيل مهمة الباحث	108

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

فرضت أساليب التدريس وطرائقه والتطور الحاصل في المناهج، والمادة المقدمة للطلبة، والدخول إلى التكنولوجيا في التعليم، وتطبيق نظريات علم النفس في المجال التربوي، طفرة نوعية في المؤسسات التربوية رافقتها تحديات كثيرة في المجالات المختلفة، وأصبحت الحاجة ملحة الى مواجهة هذه التحديات لمواكبة التغيرات المصاحبة والسير مع اتجاه العالم نحو الحداثة ومتطلبات المرحلة القادمة، ولمواجهة هذه التحديات كان لا بدّ من تزويد العاملين في القطاع التعليمي بالمعارف والمهارات اللازمة وتهيئتهم للمرحلة القادمة عن طريق البرامج التدريبية التي تواكب هذه المرحلة.

يحتاج إعداد المعلم إلى برامج تدريبية معدة ومخطط لها بإتقان تتناسب مع أهمية التعليم من جانب، وحاجة المجتمعات الى التطوير والحداثة من جانب آخر، ولا يقتصر دور المعلم على تنمية الإبداع، وإنما يتعداه إلى ما يتبناه المعلم من إيجابية نحو الابتكار والتجديد، ولذا فإنه يجب إعادة النظر في تكوين المعلم وطرائق إعدادة قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة (منصور، 2007)، فلا يمكن تحقيق أهداف أي مؤسسة تعليمية أو غير تعليمية دون استثمار مهارات موظفيها وتنميتها وتنمية قدراتهم المعرفية والنهوض بها لتحقيق الأهداف المرجوة منها، فما تلقاه جميع العاملين قبل الخدمة أثناء الإعداد لا يلبي حاجاتهم، فعمليات التنمية المهنية ضرورية طوال حياة العاملين المهنية (أحمد وآخرون، 2018)، ومع هذه البرامج ظهرت الحاجة إلى نظام تقويم يتأكد من صلاحية هذه البرامج ومدى تحقيقها الأهداف المرجوة.

من أجل تحقيق التنمية المهنية للعاملين فقد كان لزاماً على المؤسسات إعداد برامج تدريبية تلبي احتياجاتها واحتياجاتهم، وتساعد على النهوض بالعاملين فيها، ومن أجل ذلك أنشأت مراكز التدريب التي تقدّم برامج تدريبية متنوعة، والتي قدمت لموظفيها البرامج التدريبية والمعارف والمهارات اللازمة لنموهم المهني، وتحسين إدائهم العملي، وتسعى هذه المراكز أو المؤسسات إلى تحسين جودة التعليم عن طريق تطوير المهارات اللازمة وإصلاح السياسة التعليمية وتعزيز دور الموظفين وتمكين التطوير المهني ودعم البحوث، وتقييم الأداء المهني في جميع جوانب عمل المؤسسة (إبراهيم وآخرون، 2021).

تعتمد عملية التدريب على الإعداد المتقن والاختيار الصحيح للبرامج المقدمة، وتحتاج إلى تقييم مناسب للتأكد من قدرة هذه البرامج على تحقيق أهدافها المرجوة، فلا بدّ من تقويمها في ضوء أهدافها للتحقق من فاعليتها، ومعرفة مدى مناسبة هذه البرامج للمتدربين ورأي المتدربين والمدرّبين فيها، ويُعدّ التقييم من العمليات المهمة الضرورية التي يجب تنفيذها؛ وذلك لارتباطه بالاحتياجات التدريبية وأهداف البرنامج التدريبي، وهو له ارتباط بمراحل التخطيط والتصميم والتنفيذ لهذه البرامج، ولضمان جودة التعليم، فعملية التقييم تُعدّ من المراحل المهمة عند بناء أي برنامج تدريبي وهي طريقة للكشف عن نقاط القوة والضعف (البلوشي، 2021).

سعت دول العالم إلى الاهتمام بجودة التعليم ومخرجاته، وبذلت في ذلك الكثير من الأموال والجهد؛ حتى تحقق هدف المؤسسة التعليمية فيها، ومن هنا تبرز أهمية التدريب قبل الخدمة وفي أثنائها، لما للتدريب من أهمية في صقل مهارة الموظف بشكل عام والمعلم بشكل خاص، فإعداد المعلم في الكليات والجامعات لا ينتج معلماً كاملاً يمتلك كل المهارات، بل إن التدريب المستمر المتواصل يساعد على تحسين أدائه وتطويره، وإن تطور أي نظام تعليمي وتقدّمه في تحقيق أهدافه يعتمد في المقام الأول على

كفاءة المعلمين وجودة تدريسهم ومدى وعيهم بمهامهم وأدوارهم في التكيف مع المتغيرات التي يشهدها العالم (عيسى، 2012)، ونتيجة لذلك تزايد الاهتمام بالتدريب في أثناء الوجود في الجامعات وأثناء الخدمة.

ولقد أدركت سلطنة عُمان كغيرها من دول العالم أهمية التدريب، ودوره الكبير في تحسين المعلم وتطويره وتمكينه؛ ليصبح عنصرًا فعالًا في العملية التعليمية التعلمية، لمواكبة حاجات العملية التعليمية ولخلق جيل من الموظفين والعاملين يمتلكون خبرة ومهارة عملية تمكّنهم من القيام بعملهم على أكمل وجه وبأسهل الطرائق الممكنة، فلذا عُقدت المؤتمرات والندوات ووضعت الخطط والإستراتيجيات للنهوض بالتدريب المهني للمعلمين، وخلصت إلى إنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين عام(2014)، وتهدف وزارة التربية والتعليم من هذا المركز إلى رفع كفاءة الهيئات: الإدارية والتدريسية والإشرافية، وتقديم مجموعة من البرامج التدريبية، ويركز هذا المركز على تدريب المعلمين والتربويين وتأهيلهم، بالإضافة إلى تطوير مهنة التدريس وتطوير الجودة المنهجية وبناء مجتمعات تعلم نشط وإعداد البحوث العلمية (دليل المركز التخصصي، 2016).

وفي عام (2019) أصدرت وزارة التربية والتعليم قرارًا وزاريًا رقم (273/ 2019) الخاص بتغيير مسمى المركز إلى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، ويقدم المعهد الكثير من البرامج التدريبية للعاملين في وزارة التربية والتعليم في الجانبين: التدريسي والإداري، فعلى سبيل المثال هناك برامج تخصّ المعلمين الجدد، وأخرى تخصّ مديري المدارس، وأخرى تخصّ الإشراف وبرنامج المعلمين الأوائل- برنامج شركاء المركز سابقًا- الذي يختصّ في إعداد المعلمين الأوائل موضوع دراستنا، ولقد صممت هذه البرامج لتحقيق الاستفادة في العمل اليومي للمشاركين عن طريق التركيز بشكل كبير على تنفيذ

أحدث الطرائق وأكثرها فعالية وتطبيقها لتحسين مخرجات التعليم، وتبلغ مدة البرنامج عامين مقسمة إلى أربع مراحل تدريبية، ففي السنة الأولى يركّز البرنامج على أهمّ الممارسات العالمية واكتسابها، وفي السنة الأخرى يركز البرنامج على العمل الذي يقوم به المعلمون الأوائل كلاً حسب تخصصه (دليل المركز التخصصي، 2016).

لقد أصبح لتقويم البرامج التدريبية أهمية كبيرة لدى متخذي القرار للتغلب على المشكلات التي تواجهها وتحديد أوجه القصور في المجالات المهنية فيها، وأصبح هذا التقويم علماً له أصوله وأساليبه ونتائجه، فظهرت الكثير من الإستراتيجيات والنماذج التي كان هدفها تقييم البرامج المختلفة، فوضع العلماء أسس هذا التقويم وطرائقه كلاً حسب إستراتيجيته ونموذجه، ومن أمثلة هذه النماذج نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) ونموذج ستيك (Stake)، ونموذج هاموند (Hammond)، ونموذج هامبلين (Hamblin)، ونموذج ستوفليم (Stufflebem).

يُعدّ نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) أحد هذه النماذج التي اهتمت بتقويم البرامج التدريبية لما في هذا النموذج من مميزات، حيث يُعدّ الأكثر شهرة والأوسع انتشاراً لتصنيف التقويم (توفيق 2008)، ويرى أبو شعيرة (2017) أنه من أكثر النماذج انتشاراً وشهرة في تقويم التدريب، فهو النموذج الذي يُعدّ بمثابة المدخل الأكثر شمولية واتساعاً في النطاق لتقويم البرامج التدريبية في جميع المنظمات المختلفة (Foreman, 2008)، ولقد نشر دونالد ل. كيركباتريك (Donald Kirkpatrick) نموذجه أول مرة عام 1959 في سلسلة من المقالات في مجلة التدريب والتطوير الأمريكية (البرعي والخواندة، 2022)، وطور فيه؛ حتى يساعد على تحديد نوعية البيانات التي ينبغي جمعها، ويتكوّن من أربع مستويات (ردود

الأفعال، والتعلم، والسلوك، والنتائج) ويمكن استعمال تلك المستويات في أي منظمة إلا أن النتائج ستختلف من منظمة إلى أخرى نظرًا لتأثرها بعوامل تؤثر في النتائج (طوهرى، 2018).

مشكلة الدراسة

إن تحقيق الجودة في التدريب مطلب تسعى كل مؤسسة تهتم بالتدريب المهني لتحقيقه، فلا بدّ من أن تخضع هذه البرامج التدريبية للقياس والتقييم ومعرفة نقاط القوة والضعف فيها، فتقويم هذه البرامج التدريبية لا يقلّ أهمية عن التدريب نفسه؛ وذلك لما تبذله الدول من أموال ووقت وجهد من أجل هذه البرامج، وأيضًا لأنها تشمل عددًا كبيرًا من العاملين بتخصصاتهم المختلفة، وللتأكد من الهدف الذي وضعت من أجله، وهل حققت حاجات المتدربين وتوقعاتهم؟ وهل كان لها أثر في المتدربين في المدى القريب وفي المدى البعيد؟

يسعى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين لضمان الجودة في برامجهم عن طريق مطابقة البرامج لمتطلبات القواعد واللوائح العُمانية، وكذلك عن طريق معهد التعليم التابع لجامعة لندن (دليل المركز التخصصي، 2016) إلا أن الحاجة أصبحت ملحة إلى استعمال طرائق وأساليب أخرى للتقويم تتناسب والبرامج المقدمة، فلا يكتفى بتقويم المعهد ككل، بل يجب أن يصل هذا التقويم إلى تقويم برامج بعينها للوقوف عليها وإبداء الرأي فيها ومراجعتها؛ حتى تكون ذات فاعلية وأثر، فظهرت دراسات تناولت برامج المعهد التخصصي بشكل عام، وركزت على تطوير أدائه كدراسة العميري (2021) ودراسة إبراهيم وآخرين (2021)، وظهرت دراسات تناولت برامج المعهد التخصصي كدراسة الشكيرية (2020) التي ركزت على برنامج خبراء الإشراف التربوي، ودراسة البلوشي (2021) التي ركزت على برنامج خبراء العلوم، ودراسة الحارثية (2023) التي ركزت على برنامج خبراء الرياضيات، والملاحظ في هذه الدراسات

أنها لم تركز على برنامج المعلمين الأوائل، بل لم يستعمل نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) إلا في دراسة البلوشي (2021) ودراسة الحارثية (2023).

ولقد قام الباحث بدراسة استكشافية عن برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان شملت (6) مشرفين و(16) من المعلمين الأوائل (20 من الذكور، و2 من الإناث) موزعين على أربعة تخصصات (الدراسات الاجتماعية واللغة العربية والرياضيات والعلوم)، وهدفت إلى معرفة توجهاتهم نحو برنامج المعلمين الأوائل، وأشارت النتائج إلى أن (72%) منهم يرون أن البرنامج مهم، وأظهرت النتائج أيضًا أن (90%) منهم يرون ضرورة تقويم البرنامج، وبناءً على توصيات دراسة الحارثية (2023) بضرورة تقويم برامج أخرى في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان، ونظرًا لقلة الدراسات التي ركزت على تقويم برامج المعهد بشكل عام وعدم وجود دراسة ركزت على برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان حسب علم الباحث، وبناءً على توصيات دراسة الحارثية (2023)، وكون الباحث معلمًا أول في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، فقد رأى الباحث اختيار برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي في سلطنة عُمان واختيار نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) ليكون نموذجًا لتقويم هذا الدراسة؛ لأنه يُعدّ من أفضل النماذج المستعملة في تقويم برامج التدريب.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين الرئيسيين الآتيين:

السؤال الأول: ما فاعلية برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في

سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك، ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

أولاً: ما درجة رضا المشاركين عن برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟

ثانياً: ما مدى تحقيق المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان لمستويات مرتفعة من التعلّم وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟

ثالثاً: ما مدى استفادة المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان من تغيير سلوكياتهم المهنية وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟

رابعاً: ما مدى تحقيق المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان لنتائج إيجابية وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟ ويتفرع منه ثلاثة أسئلة:

أولاً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير الجنس؟

ثانياً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير التخصص؟

ثالثاً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير سنوات الخدمة؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك في مستوى (ردود الأفعال، والتعلم، والسلوك، والنتائج) وإلى:

1- الكشف عن ردود فعل المتدربين من برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب

المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

2- التأكد من مستوى التعلم ببرنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين

في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

3- تعرّف مستوى التطبيق في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين

في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

4- معرفة مدى النتائج النهائية من برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني

للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

5- تعرّف الفروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين ببرنامج المعلمين الأوائل بالمعهد

التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

التي تعزى إلى متغيرات: الجنس والتخصص وسنوات الخدمة.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

الأهمية النظرية: تبرز الأهمية النظرية للدراسة في الجوانب الآتية:

1- تزود المكتبة العربية والعُمانية بدراسة تسلط الضوء على نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

2- تزود المكتبة العربية والعُمانية بدراسة تسلط الضوء على برنامج المعلمين الأوائل.

3- تبرز دور التدريب في تطوير المعلمين الأوائل وتأهيلهم في سلطنة عُمان.

الأهمية التطبيقية: تبرز الأهمية التطبيقية للدراسة في الجوانب الآتية:

1- التحقق من فاعلية برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان من وجهة نظر المتدربين.

2- تقدم نموذجًا تطبيقيًا لتقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

3- الاستفادة من نتائجها في تطوير برامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان.

ومن المبررات التي جعلت الباحث يقوم بهذه الدراسة:

- تُعدّ من الدراسات القليلة التي تلقي الضوء على تقويم البرامج بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

- أول دراسة عن برنامج المعلمين الأوائل - في حدود علم الباحث - المخصص في إعداد المعلمين الأوائل الذي يقدمه المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

- من الدراسات القليلة التي تستعمل نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) في تقييم برنامج تدريبي بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

حدود الدراسة

تحدد نتائج هذه الدراسة بالمحددات الآتية:

الحدود البشرية: تشمل عينة الدراسة المعلمين والمعلمات الأوائل الذين أنهوا برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي في سلطنة عُمان.

الحدود المكانية: سلطنة عُمان

الحدود الزمنية: من عام (2016 - 2023).

الحدود الموضوعية: تقييم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).

مصطلحات الدراسة

التقويم (Evaluation):

"هو عملية جمع المعلومات بالطرائق العلمية من أجل التأكد من مدى تحقق أهداف منهج أو برنامج، وهو تطبيق الأساليب العلمية لجمع شواهد كمية ونوعية تحظى بالمصادقية حول طبيعة أنشطة محددة أو مخرجات معينة" (الدغيم والسلوم، 2020، ص761).

ويعرف إجرائيًا: بأنه عملية تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي لتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان من حيث ردود الأفعال والتعلم والسلوك والنتائج.

التدريب (Training):

"هو خطة علمية تبادلية لتعليم وتعلم مدروس لمجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات والأساليب الإدارية والفنية الإنمائية والتطويرية، تحدث في ظروف فاعلة تساعد الفرد على إنجاز مهامه بكفاءة عالية؛ ليعود ذلك الأثر على الفرد أو المتدرب؛ لتصل شخصيته، وتسهم في تطور المجتمع" (محمود، 2006، ص6).

ويعرف إجرائيًا بأنه العملية المنظمة والمخطط لها التي تقدمها المؤسسات والهيئات والجهات المتخصصة للأفراد، من أساليب ومعارف ومهارات تساعد على تنمية كفاءة الفرد وتطويرها؛ لتحسن من أدائه وإنجازه العمل المكلف به.

المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين:

معهد أنشئ عام 2014 بمباركة من السلطان الراحل السلطان قابوس بن سعيد - طيب الله ثراه، وتسعى وزارة التربية والتعليم من هذا المعهد لأن ترفع من المستويات التحصيلية للطلبة، ويقدم المركز مجموعة من البرامج والأنشطة، ويسهم في رفع القدرة المهنية للمعلم العماني (دليل المركز التخصصي، 2016).

برنامج المعلمين الأوائل (شركاء المركز سابقًا):

يعرف اصطلاحًا بأنه برنامج مدته عامان، ويتكوّن من أربع مراحل تدريبية، ويستهدف المعلمين الأوائل في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان، ووُضِعَ لتطوير قدرات المعلمين الأوائل؛ ليصبحوا قادة للتعليم ودعاة للتغيير في مدارسهم.

نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick):

نموذج يسعى إلى تحليل أربعة أنواع من نتائج التدريب هي: المستوى الأول (ردود الفعل)، والمستوى الثاني (التعليم)، والمستوى الثالث (السلوك)، والمستوى الرابع (النتائج) (المحيميد، 2020، ص6).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: التدريب

- مقدمة
- مفهوم التدريب
- أهمية التدريب
- نظرة وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان للتدريب

المحور الثاني: المعهد التخصصي لتدريب المهني في سلطنة عُمان

- إنشاء المعهد
- أهداف المعهد
- برامج المعهد
- الأساليب المتبعة في التدريب بالمعهد

المحور الثالث: برنامج المعلمين الأوائل

- التعريف بالبرنامج
- المراحل التدريبية
- تقييم البرنامج

المحور الرابع: تقويم البرامج التدريبية

- مفهوم التقويم
- أهمية التقويم
- مفهوم تقويم البرامج التدريبية
- أهمية تقويم البرامج التدريبية
- أهداف تقويم البرامج التدريبية

المحور الخامس: إستراتيجيات التقييم ونماذجه

- ظهور إستراتيجيات التقييم ونماذجه
- مفهوم إستراتيجيات التقييم ونماذجه
- أهم إستراتيجيات التقييم ونماذجه

المحور السادس: نماذج تقييم البرامج التدريبية

- أهم نماذج تقييم البرامج التدريبية
- نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)
- مستويات نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

الدراسات السابقة

- الدراسات التي تناولت تقييم برامج المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان.
- الدراسات التي تناولت تقييم البرامج وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick).
- التعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

المحور الأول . التدريب (Training):

مقدمة

يُعَدّ التدريب أداة التطوير التي يجب الحرص على استمرارها في أي مؤسسة؛ لأنه وسيلة لتوصيل المعارف واكتساب المهارات والسلوك المرجو من الموظف، بل يُعَدّ عملية ديناميكية تهدف إلى إحداث تغيرات ملموسة في المتدربين تمكنهم من استغلال طاقاتهم الكامنة، وترفع من كفاءاتهم الإنتاجية مما يساعد على تحقيق أهداف أي مؤسسة.

مفهوم التدريب

التدريب (Training) في اللغة: من مادة درّب، ودرّب فلان على الشيء عوّده ومزّنه، وتدرّب فلان تعوّد وتمرّن (معمار، 2010)، والتدريب مفرد وتجمع على تدريبات، وهي مصدر من درّب أي تزويد الدارسين بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عندهم في أداء واجبات الوظيفة (عمر، 2008) وشيخ مُدرّب أي مُجرب، والمُدرّب أيضًا الذي قد أصابته البَلَايا ودرّبتّه الشدائد حتى قوّي ومزّن عليها (ابن منظور، 1985).

وفي هذا السياق نستعرض عددًا من تعريفات التدريب اصطلاحًا؛ وذلك لأهميتها، فقد عرّفه ممدوح بن سماعيل (2024) أنه الجهد المنظم والمخطط لتزويد المتدربين بمعارف محددة وتحسين مهاراتهم

وقدراتهم وتطويرها ورفع الكفاءة الإنتاجية عندهم، في حين عرّفه السبر وإبراهيم (2023) أنه تنبّي عدد من المهارات والأفكار والمعلومات ونقلها إلى الأفراد والمؤسسات بقصد إحداث تغيير في أفكارهم وسلوكهم ومكتسباتهم المعرفية والمهارية عن طريق تقديم ما يعرف بالبرامج التدريبية المخطط لها، ويرى أبو النصر (2021) بأنه العملية المقصودة والمخطّط لها والتي تهدف إلى زيادة المعارف، وتدعم القيم، وتحسن المهارات، بحيث تسهم في تأهيل العاملين، وتزيد من كفاءة أداء المتدربين وفاعليتهم، في حين يراه صديق (2018) بأنه مجموعة من الجهود والنشاطات التي تهدف إلى إعطاء الموظف المزيد من المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات التي تساعد على رفع مستوى أدائه وتحسينه في العمل وتطور من خبراته ومهاراته الحالية، ويستفيد منها في عمله في الحاضر والمستقبل، وأما السيد (2017)، فيراه المجهود الذي يؤدي إلى زيادة المهارات والقدرات والمعارف للمتدربين باختلاف مستوياتهم الوظيفية.

التدريب هو العملية التي تهدف إلى تطوير الموظف وتزويده بالمعارف والمهارات اللازمة، وتنمية قدراته ومهاراته وتعديل اتجاهاته وقناعاته من أجل رفع كفاءاته وزيادة إنتاجيته وتحسين أدائه؛ لتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية (المعمرية، 2012)، وهو الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات العاملين باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم وترشيد سلوكهم، ويشمل تنمية الموارد البشرية وتطوير المهارات الإدارية وتنميتها وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات (عبد الفتاح، 2012)، وهو العملية المستمرة والهادفة والنشاط المخطط له من أجل التأثير الإيجابي في المتدربين، وذلك في سلوكهم ومعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم (كوته، 2012)، وهو مجهود ونشاط منظم ومخطط له لتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمتدربين وتعديلها وتغييرها للوصول إلى أفضل أداء في ظلّ الأهداف المطلوبة (الخروصي، 2008)، والتدريب موقف إنساني منظم ونشاط مخطط له يحدث فيه تفاعل بين خبرات

لتحقيق تغيير الفجوة أو تضيقها بين القدرة الواقعية والقدرة المطلوبة في مهارات المتدرب وخبراته واتجاهاته، ضمن معايير معينة وزمن محدد لتحسين أساليبه ورفع كفاءته (محمود، 2006).

نستخلص من التعريفات السابقة أن التدريب هو عملية تهدف في المقام الأول إلى اكتساب الخبرة والمعرفة التي يحتاجها الإنسان، والحصول على المعرفة والمعلومات التي لا يملكها، وتوجيه الإدارة والعمل بشكل صحيح، واكتساب العادات الضرورية والمهمة وكذلك المعرفة والسلوك الصحيح، لزيادة سرعة عمل، ويمكن وصفها أيضًا بأنها عملية مستمرة يكون تنظيمها بانتظام في حياة الناس بهدف تعزيز قدرة الناس على تحقيق مستويات أعلى من التطوير المهني والأداء بفضل تزويدهم بالمعلومات والمعرفة ذات الصلة بمجالهم أو وظيفتهم المعينة.

أهمية التدريب

للتدريب أهمية كبيرة بالنسبة للأفراد، سواء أكانوا باحثين عن عمل، أو موظفين في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو العاملين لحسابهم الخاص؛ لأنه يساعد على تحسين مهارات الإنسان وقدراته وتطويرها؛ ويسهم في تنمية مهارات التواصل بين الناس، وكذلك يساعد على تحسين قراراتهم وحلّ المشكلات التي تواجههم، ويساعد على تحفيز الموظفين لتحسين أدائهم ورفع الروح المعنوية لديهم، ويسهم التدريب في انفتاح المؤسسة على العالم بما يتوافق مع التطورات والتغيرات التي تطرأ على بيئة العمل، ويسهم في تحديث المعلومات وإثرائها، وهي التي تحتاجها المؤسسة والموظف من حيث تحديد الأهداف وتنفيذ السياسات، وكذلك فإن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعًا ومستمرًا، بحيث إننا نحتاج باستمرار إلى تعلم مهارات ومعلومات جديدة، ومع تطور العلوم الإدارية والإنسانية والتطور الصناعي وتأثير العولمة فإن كل هذا بات يحتاج إلى تدريب (صديق، 2018).

فالتدريب ليس مجرد استثمار إضافي، بل هو ضروري للنجاح في عالم مليء بالتنافس والتطور والتغير المستمر، وتتجلى أهمية التدريب في تطوير المهارات وزيادة الإنتاجية وتحسين الجودة وزيادة رضا الموظفين على المدى الطويل، وله تأثير إيجابي في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها بفعالية، ويظهر تأثير التدريب في الموظف في أدائه وكفاءته وتطور مواهبه ومهاراته وقدراته، ومواءمة أهدافه مع أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وكذلك يظهر في التنمية المهنية لدى الموظف، حيث يُعدّ تقدم الموظف مهنيًا مؤشرًا على نجاح خطة التدريب المعدة له، فهو عملية متكاملة تسعى إلى تحقيق أداء العاملين وتطويره ورفع كفاءتهم العملية والمهنية بحسبانها عملية إنسانية اجتماعية تستهدف الإنسان، وتعتمد عليه، وتؤثر فيه (محمود، 2018).

لقد أدركت الكثير من المؤسسات التعليمية والتدريبية في العالم أهمية التوجه للتدريب، وتبنت مبادرات متعددة لإطلاق برامج تدريبية قائمة على رفع كفاءة المتدربين، حتى ولو كانت على مستوى محدود في شموليتها من حيث المستهدفين سواء أكانوا معلمين وإداريين أو طلاب؛ لأن التدريب يُعدّ وسيلة فعالة لمواكبة التطورات الحديثة والتغيرات المتسارعة في مجال العمل، وهو استثمار في القوى البشرية وأمر إستراتيجي للأمم والشعوب التي تسعى للتقدم والرقى، ويعمل على رفع الروح المعنوية وتعزيز الانتماء للمهنة، حيث يساعد المتدرب على تطوير مهاراته وحلّ المشكلات، ويقلل من مؤشر الهدر في الجهد، ويسهم في صقل المهارات ورفع مستوى الإنتاجية (المحيميد، 2020).

نظرة وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان للتدريب

لقد اهتمت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان بالتدريب لمواكبة المستجدات في العملية التربوية، ولخلق جيل متمكن من العاملين الإداريين أو التربويين الذين لديهم من الخبرات ما يؤهلهم ليكونوا قادرين على النهوض بالعملية التعليمية التعلمية، فسعت السلطنة جاهدة إلى الاهتمام بجودة التعليم ومخرجاته، ويتضح ذلك في تطوير المباني ومستلزماتها والاهتمام بالتنمية البشرية (العميري، 2021)، وبما أن المعلم هو محور العملية التعليمية ومحركها، فقد توجه الاهتمام إليه بفضل برامج تدريبية تمكنه من تطوير نفسه، وتساعد على مواجهة التحديات التي تواجهه، وتعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة منه، ولتحقيق هذه الغاية أنشأت وزارة التربية مراكز التدريب التربوي المنتشرة في جميع محافظات السلطنة.

ونظرًا لأهمية التدريب فقد أنشأت وزارة التربية نظام التدريب في عام (1972) واهتم هذا النظام بالتدريب أثناء الخدمة، وظلّ منذ ذلك الوقت يضع ويشرف على خطط البرامج التي تقدمها وزارة التربية والتعليم وتنفذها لفئات من المعلمين والعاملين فيها، بهدف إيجاد كادر وطني مدرب ومؤهل قادر على حمل أعباء التنمية التربوية، فمن المعروف أن إعداد الكادر التعليمي والوظائف المرتبطة به يحتاج إلى خبرات خاصة تُكتسب من الممارسة العملية وتحت إشراف مختصين في مجال التدريب ومختصين في مجال التقويم والتطوير، لمساعدة العاملين على التطوير والتجديد وتقديم برامج وخطط عمل مناسبة كلاً حسب تخصصه، ورافق هذه العملية تطور في السياسات والقوانين وتطور في الجانب التدريبي (الخروصي، 2008).

ولتحسين جودة التعليم بأسس علمية سليمة قائمة على ممارسات عالمية معتمدة وعلى أسس تقويم وتقييم معتمدة، فقد أنجزت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان عددًا من الدراسات في مجال تقييم

البرامج التعليمية، وتهدف هذه الدراسات إلى تقديم تشخيص دقيق لواقع التعليم في السلطنة واستعمال التوصيات لتحسين النظام التعليمي، ومنها دراسة تقويم الحلقة الأولى في عام (2004)، ودراسة التعليم في سلطنة عُمان، والمضي قدماً في تحقيق الجودة بالتعاون مع البنك الدولي في عام (2011)، ودراسة تقييم النظام التعليمي لسلطنة عُمان بالتعاون مع المنظمات النيوزيلندية في عام (2014)، وأظهرت هذه الدراسات تدني في مستويات الإنجاز للطلاب مقارنة بالمستوى الدولي في مهارات التعليم الأساسية والتفكير الناقد وحلّ المشكلات، وكذلك أظهرت النتائج ضعف المعلمين في مهارات التدريس بسبب نقص التدريب العملي، وعدم وضوح تأثير المشرفين في جودة التعليم والتعلم، وفي ضوء هذه النتائج قررت وزارة التربية والتعليم زيادة الميزانية المخصصة للتعليم إلى ثلاثة أضعاف في عام (2011) لتحسين برامج التدريب ورفع كفاءة الهيئات التعليمية والإدارية والإشرافية، وكذلك عملت في عام (2016) على إيجاد بيئة جاذبة لتدريب الفئات العاملة المختلفة لديها، وتمثل ذلك في إنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني (الشكيرية، 2020).

لذلك تلتزم وزارة التعليم والتعليم بتطوير حزمة من البرامج التدريبية المرتبطة بالسلم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمهن المرتبطة بها، ووضع خطط البرامج التدريبية التي تلبي الاحتياجات الفعلية لقطاع التعليم، وتتولى مسؤولية قطاع التطوير المهني لزيادة كفاءة الهيئات الإدارية والتدريسية والإشرافية وفق معايير الأداء المعتمدة على المستوى الدولي، وكذلك إعداد مراجع تهدف إلى تعزيز التدريب المهني لتلبية الاحتياجات الفعلية لقطاع التعليم، وتحقيق معايير الجودة فيما يُقدّم من برامج إنمائية، وإيجاد بيئة جاذبة لتدريب المعلمين، والعاملين على حد سواء في مستويات التدريب المتنوعة، أسوة بما هو معمول به في أفضل الأنظمة التعليمية في العالم (وزارة التربية والتعليم، 2014).

المحور الثاني . المعهد التخصصي لتدريب المهني في سلطنة عُمان:

إنشاء المعهد

لقد أدركت وزارة التربية والتعليم التحديات التي تواجه كل قطاعاتها التربوية المختلفة، وخاصة تلك المتعلقة بتأهيل الهيئات التدريسية والوظائف المرتبطة بها وتدريبها، فجعلتها في أولويات خططها وبرامجها التدريبية التطويرية، فسعت إلى النهوض بقطاع التنمية المهنية لتطوير النظام التعليمي، وتمثل ذلك الأمر بإنشاء مركز تخصصي للتدريب المهني للمعلمين في 2 يونيو (2014) يعنى بالارتقاء بالمعلم وصقل مهاراته وقياس أدائه وإيجاد آليات وخطط واضحة لتدريبه ومتابعة أدائه وتحليله في جميع الحقول (مجلس التعليم بسلطنة عُمان، 2014)، ولقد عُيِّنَ مسمى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين (The Specialized for Institute Professional Training) وفق القرار الوزاري (2019/273) (وزارة التربية والتعليم، 2019)، وسعى المعهد منذ إنشائه إلى تمكين المعلم العُماني كشريك فعال في تطوير العملية التعليمية، وذلك عن طريق تبني أفضل طرائق التدريس التي تتوافق مع المعايير العالمية لتحقيق جودة التعليم، وتركز رسالة المعهد على عدة جوانب منها: تدريب المعلمين وتأهيلهم، ودعم عملية صنع القرار، فضلاً على تحسين وضع المعلمين في المجتمع، وعمليات صنع القرار فيما يتعلق بوضع إستراتيجية وطنية للتعليم، وتطوير خبرة العمل بفضل بناء شراكة دولية مع أعرق الجامعات والمنظمات التربوية، وكذلك يسعى المعهد للتوسع في التدريب الميداني مع المؤسسات المحلية ذات العلاقة بالتدريب (دليل المركز التخصصي، 2016).

أهداف المعهد

يهدف المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان إلى تطوير المعايير المهنية والمنهجية المستعملة في البيئة التعليمية داخل الغرفة الصفية، وتأكيد الدقة والاتساق في توظيف التقييم، وإلى إعداد كوكة من المعلمين يتمتعون بالدافعية والالتزام وضمان إسهام المعلمين في إحداث التطوير والتغيير في العملية التعليمية، وكذلك يهدف إلى بناء مجتمعات تعليمية نشيطة وحيوية تمتاز بالمهنية في جميع المدارس وبجميع المراحل التعليمية، وإعداد بحوث تركز على النظام التربوي والتطوير المستقبلي وعلاقته بالمجتمع العماني، ويهدف إلى رفع التوصيات والبرامج إلى الجهات العليا لتحسين إعداد المعلمين وفق المعايير العالمية (دليل المركز التخصصي، 2016).

ويسعى المعهد التخصصي إلى تنمية القدرات المهنية للمعلمين، بفضل ما يقدمه من برامج تدريبية إستراتيجية مهنية بالتعاون مع بعض المؤسسات ذات الخبرة الدولية في تصميم البرامج التدريبية وإعدادها، والتي تتابع تنفيذها، ثم تعمل على تقييمها؛ لتتماشى مع سياسة الوزارة وخططها.

برامج المعهد

لقد نفذ المعهد مجموعة من البرامج التدريبية الإستراتيجية والإشرافية، ونستعرض منها وفق ما هو وارد بدليل المركز التخصصي (2016):

أولاً. البرامج التدريبية الإستراتيجية، وتتضمن الآتي:

برنامج القيادة المدرسية

يستهدف هذا البرنامج مديري المدارس ومساعدتهم، ومدته عامان، ويهدف إلى تزويد قيادات المدارس بالمهارات القيادية اللازمة والإستراتيجيات الفاعلة لإدارة البيانات التحصيلية وتجويد أساليب وطرائق تدريس المعلمين لرفع المستوى التحصيلي للطلبة.

برنامج خبراء الإشراف

يستهدف مشرفي المواد من التخصصات المختلفة، ومدته عامان، ويهدف إلى تطوير معارف المشرفين وتعميق الممارسات العالية في مجال التعليم، وتطوير مهارات دعم المدارس لتحسين الممارسات التربوية أو تغييرها.

برنامج خبراء اللغة العربية

مدته عامان، ويستهدف معلمي اللغة العربية في مدارس الحلقة الأولى (1 - 4)، ويهدف إلى تطوير كفايات معلمي اللغة العربية في التعليم والتعلم؛ ليصبحوا قادة في مجال عملهم، وتزويدهم بأفضل أساليب تدريس مادة اللغة العربية.

برنامج خبراء الرياضيات

يستهدف معلمي الرياضيات في مدارس الحلقة الثانية، ومدته عامان، ويهدف إلى تطوير كفايات معلمي الرياضيات في التعليم والتعلم في مجال عملهم، وإلى تنمية مهارات التفكير العليا للطلبة، وتزويد المعلمين بأفضل أساليب تدريس مادة الرياضيات.

برنامج خبراء العلوم

يستهدف معلمي العلوم في مدارس الحلقة الثانية، ومدته عامان، ويهدف إلى تطوير كفايات معلمي العلوم في التعليم والتعلم، وإلى تطوير المعرفة وفهم النظريات وأفضل أساليب تدريس مادة العلوم.

برنامج المعلمين العُمانيين الجدد

مدته عام واحد، ويهدف إلى تطوير أداء المعلمين؛ ليصبحوا مبدعين وفاعلين يقدمون طرائق تدريس جديدة وفاعلة تحسن من فرص التعلم لدى طلبتهم.

برنامج المعلمين الأوائل (برنامج شركاء المركز سابقًا)

يستهدف البرنامج المعلمين الأوائل العُمانيين في المدارس الحكومية، والبرنامج مدته عامان، ويهدف إلى تطوير مهارات المعلمين في توظيف التعلم البنائي والمهارات الإشرافية والتدريبية.

ثانيًا. البرامج التدريبية قصيرة المدى، وتتضمن التالي (دليل المركز التخصصي، 2016):

برنامج رفع وعي معلمي العلوم والرياضيات تجاه الدراسة الدولية (TIMSS)

يستهدف البرنامج معلمي الرياضيات والعلوم للصفين: الرابع والثامن من المدارس المشاركة في تطبيق الدراسة الدولية (TIMSS 2015) في جميع محافظات السلطنة.

برنامج رفع وعي معلمي المجال الأول (اللغة العربية) تجاه الدراسة الدولية (PIRLS)

يستهدف البرنامج معلمي اللغة العربية- المجال الأول- الذين يدرسون طلبة الصف الرابع في المدارس المشاركة في تطبيق الدراسة الدولية (PIRLS 2016) في جميع محافظات السلطنة متضمنًا المدارس الحكومية والخاصة والمدارس الدولية.

برنامج المعلمين الجدد غير العمانيين

يستهدف جميع المعلمين الجدد غير العمانيين، حيث يُدرَّبون في مراكز التدريب بالمحافظات التعليمية باستعمال طريقة التدريب المباشرة وجهًا لوجه في جلستين منفصلتين (كل مرحلة مكونة من خمسة أيام تدريبية).

برامج تدريبية إستراتيجية مستقبلية، وتتضمن التالي (دليل المركز التخصصي، 2016):

برنامج خبراء اللغة الإنجليزية

يستهدف البرنامج معلمي اللغة الإنجليزية، ويستمر لمدة عامين ونصف، وقد بدأ تنفيذه في العام الدراسي 2016 / 2017، ويتكون من جزأين: الأول إتقان مهارات اللغة الإنجليزية، والذي ينفذ بمراكز

التدريب في المحافظات التعليمية، بينما يكون التدريب على الجزء الآخر - وهو إستراتيجيات اللغة الإنجليزية وطرائق تدريسها - في مقر المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

برنامج خبراء الرياضيات والعلوم - المجال الثاني

يستهدف البرنامج معلمات المجال الثاني (العلوم والرياضيات)، ويستمر لمدة عامين ونصف، وقد بدأ تنفيذه في العام الدراسي 2016 / 2017، ويهدف إلى تحسين المعرفة بالمادة التخصصية في التدريب المباشر مدعماً بالتعلم عن طريق التدريب الإلكتروني والتطبيق العملي في بيئة العمل، ويركز على تطوير طرائق التدريس والتعلم في منصة التعلم الإلكترونية والتعلم في بيئة العمل.

الأساليب المتبعة في التدريب بالمعهد

التدريب المباشر

ويكون التدريب فيه مباشراً بالحضور في المعهد لمدة (20 - 30) يوماً تدريبياً بواقع (4-6) مراحل تدريبية بواقع خمسة أيام تدريبية لكل مرحلة وفق الخطط الموضوعية، ويكون التركيز فيه على تطوير مهارات المتدرب واتجاهاته باستعمال أفضل طرائق التعلم الدولية الفاعلة، وبسبب جائحة كوفيد 19 فقد استحدث التدريب عن بُعد في العام الدراسي 2020/2021م باستعمال منصة مايكروسوفت تيمز (MICROSOFT TEAMS).

التعلم الإلكتروني

يتلقى المشارك فيه تدريباً عن بُعد يُعرّف باسم "تدريب غير متزامن" عن طريق منصة التعلم الإلكترونية، ويكون التركيز فيه على المعرفة والفهم ودعم التعاون بين المشاركين، وكذلك تستعمل فيه مجموعة واسعة من الأساليب التفاعلية بما في ذلك استعمال المنتديات الحوارات المهنية.

التعلم في بيئة العمل

يكمل المتدرب أعماله بفضل تعلمه في بيئة عمله، مع التركيز على التطبيق العملي، وتضمن ما تعلمه من البرنامج المختلفة، ويشمل ذلك تقييم تأثير المنهجية، وتكييف الأساليب التعليمية للبيئة المحلية، والبحوث الإجرائية، ومشاركة الممارسات التأملية مع الزملاء، والتنمية المهنية التعاونية مع الزملاء.

المحور الثالث . برنامج المعلمين الأوائل:

التعريف بالبرنامج

البرنامج مدته عامان، ويستهدف البرنامج المعلمين الأوائل في المدارس الحكومية، ويتكون من أربع مراحل تدريبية، ويهدف إلى تطوير قدرات المعلمين الأوائل؛ ليصبحوا قادة للتعلم والتغيير والتطوير في مدارسهم، ويركز في السنة الأولى على تعلم أفضل الممارسات العالمية واكتسابها، وفي السنة الأخرى يركز على عمل المعلمين الأوائل الذي يجب أن يقوموا به مع زملائهم لتحسين التدريس ومخرجات التعلم، والمشارك في البرنامج يُعدّ مرجعاً في مدرسته لدعم تطوير المادة الدراسية كل حسب تخصصه (دليل المركز التخصصي، 2016).

المراحل التدريبية

المرحلة الأولى (أفضل الممارسات العالمية)

تُمكن هذه المرحلة المتدرب من تقييم النظام التعليمي في سلطنة عُمان من حيث مراحل التطور وتحليل الخطوات الرئيسية التي يمكن اتخاذها لتحسين مخرجات التعلم، فيُعَرَّف المتدرب مجموعة من الإستراتيجيات الجديدة للتعليم والتعلم، ويقوم بعد ذلك بتنفيذ ما تعلمه في مدارس، ويقيم أثرها.

المرحلة الثانية (تنفيذ أفضل الممارسات العالمية)

يستمر المتدرب في تنمية معارفه وخبراته بالإستراتيجيات الجديدة، ويكون التركيز في هذه المرحلة على النظام المستعمل في التقويم التكويني، فيعمل المتدرب مع مجموعة صغيرة من الزملاء في مدارسهم على تنفيذ التقويم التكويني وتطويره وتقييم أثره.

المرحلة الثالثة (المعايير والسلوكيات المهنية)

في هذه المرحلة يركز على تحليل فاعلية التعليم والتعلم، ويكون التركيز بصفة خاصة على الخطوات التي يحتاجها المعلمون لتحسين مخرجات التعلم، كتحليل المعايير المهنية للمعلمين ومهارات التفكير العليا ومهارات القرن الحادي والعشرين وتوضيح أهمية هذه المهارات ومدى فاعليتها، وكذلك يستعمل المتدرب المعايير المهنية في مدارس لتعريف زملائه بمجالات التطوير.

المرحلة الرابعة (قيادة التطوير المهني)

هذه المرحلة تركز على ما يجب أن يقوم به المعلمون الأوائل من عمل مع زملائهم لتحسين مخرجات التعلم، حيث يقوم المتدرب بتنمية معارفه وخبراته بعملية التطوير المهني كتحليل الاحتياجات والمتابعة والتقييم، وطرائق تكوّن مجتمعات التعلم مهنية التي تدعم التطوير المستدام، وبذلك يكون قد أتمّ البرنامج.

تقييم البرنامج

يُقيّم البرنامج حسب المرحلة التدريبية عن طريق تقديم ملف إنجاز يحتوي على نماذج من أعمال المعلم وعلى تقرير شامل لجميع عناصر المرحلة، وهو عبارة عن ملف يضمّ المواد المحفوظة كالخطط الدراسية والمصادر التعليمية، وأنشطة الإنماء المهني والأفلام التعليمية التي استعملها المعلم لتقييم الطلبة و الزملاء والتغذية الراجعة التي استعملها، وأما التقرير، فيتألف من (5000) كلمة يركز فيه على كل ما تعلمه في المرحلة التدريبية، ويجب على المشاركين أن يثبتوا مهاراتهم في التحليل والتقييم، وأن يربطوا أعمالهم بأمثلة محلية وبراهين بحثية (دليل المركز التخصصي، 2016).

المحور الرابع . تقويم البرامج التدريبية:

مفهوم التقويم

التقويم (Evaluation) في اللغة جاء من قوّم الشيء أي جعله يستقيم ويتعدّل وأزال اعوجاجه (ابن منظور، 1985)، وجاء أيضًا: قوّم الشيء وزنه، وقوّم المتاع جعل له قيمة معلومة، وقوّم الشيء إي

أزال الاعوجاج، وأقام المائل أو المعوج أي عدله، ويقال: قَوَّم الشيء أي عدله، وقوام الأمر وقيامه أي نظامه وعماده وما يقوم به (جخدم، 2021).

وعرّفه جرونلند (Gronland) "بأنه عملية منهجية تحدّد مدى ما تحقق من الأهداف، وأنه يتضمن وصفاً كمياً وكيفياً بالإضافة إلى إصدار الحكم على القيمة"، وأما بن يامين بلوم (K(Bloom) فعرفه بأنه "إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار والأعمال والحلول والطرائق والمواد" (جخدم، 2021)، وهو عملية منهجية لتخطيط البرنامج وتوثيقه وتقييم تنفيذه وإظهار النتائج، وغالبًا ما تركز هذه التقويمات على بعض الأسئلة مثل: هل البرنامج فعال؟ وهل يمكن تحسين البرنامج؟ (Stewart, et al., 2021)، وهو العملية التي تستعمل نتائج القياس الكمي والكيفي، أو أي معلومات يمكن يُحصَل عليها بوسائل أخرى مناسبة تساعد على إصدار حكم على جانب محدد من جوانب شخصية المعلم ومهاراته أو المنهج، وتساعد على اتخاذ قرارات بقصد التطوير أو التحسين (عيد، ٢٠١٣م)، وهو منهج لجمع التقارير، وتحليلها، وتقديمها، وذلك بجمع معلومات وصفية لإصدار الأحكام للوقوف على إمكانية تحسينه أو خضوعه للمساءلة أو لزيادة فهم الظواهر المتعلقة بالبرنامج (Stufflebeam, 2000).

أهمية التقويم

يُعَدّ التقويم ركناً أساسياً من أركان العملية التدريبية، فهو عملية منهجية، ووسيلة تطوير وتجديد تسعى إلى توفير معلومات تساعد على إصدار أحكام عن البرامج التدريبية، ومدى تحقيقها الأهداف الموضوعية لها، والاحتكام إلى نتائج هذه العملية في تطوير ما يظهر قصوره وتحسينه للارتقاء إلى الأفضل، وتعزيز ما يظهر أنه بالمستوى المطلوب (المحيميد، 2020)، ويتضح من ذلك أن التقويم أصبح عاملاً حاسماً في الإصلاح التربوي، واستقطب اهتمام الكثير من المختصين في المجال التربوي.

والتقويم أحد المقومات الأساسية للعملية التعليمية أو التدريبية، حيث يمكن بواسطته تعرّف ما أمكن تحقيقه فعليًا للمتدرب من برامج ومواد تعليمية تدريبية، ويمكن بواسطته إصدار حكم دقيق وموضوعي على أي مؤسسة، مما يؤدي إلى تحديد مدى نجاحها في تحقيق أهدافها المحددة سابقًا، بهدف تعديل ما يُكشَف عنه من قصور أو خلل وإصلاحه (مرار، ٢٠١٦)، والتقويم يشمل كل مكونات العملية التعليمية والتدريبية وعناصرها، ويساعد على الحكم عليها وتطويرها، وقد تشمل عملية التقويم مرحلة التقويم نفسه كأحد المكونات المهمة للعملية التعليمية أو كأحد عناصر المنهج، ولكن لكي تحقق عملية التقويم التربوي أهدافها فإنه ينبغي توافر مجموعة من الشروط في هذه العملية، مثل: ربط الأهداف والصدق والثبات والتميز (السعيد، 2019).

مفهوم تقويم البرامج التدريبية

تقويم البرامج التدريبية (Evaluation of Training Programs) عملية شاملة تستهدف تشخيص الواقع المراد تقويمه لتعرّف نقاط الضعف والتخطيط لعلاجها، ونقاط القوة من أجل تعزيزها مع تأكيدها، وهو يكشف أيضًا عن العوامل التي تؤثر سلبًا في البرنامج التدريبي، ومحاولة تفاديها (أبو الوفاء، 2013)، وهو قياس مستوى التغيير الذي يحدثه البرنامج التدريبي للجوانب المعرفية لدى المتدربين عن طريق قياس التباين قبل التدريب وبعده (الصبي، 2018)، أما مايك ويلز (Mike Wills)، فإنه يعرفه بأنه "سلسلة من الاختبارات والتقييمات والتحريات المصممة للتأكد من أن التدريب قد حقق التأثير المطلوب" (أبو النصر، 2008م)، ومعرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي أهدافه المحددة، وإبراز نواحي القوة والضعف، والعمل على تلافي الأخطاء وتطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة (رشدي، 2013)، وعرفه كيركباتريك وآخرون بأنه: عملية هادفة لقياس فاعلية الخطة التدريبية

وكفاءتها ومقدار تحقيقها الأهداف المقررة وبيان القوة والضعف فيها (طوهرى، 2018)، والخلاصة أنه عملية الإجراءات التي تقاس بها كفاية البرامج، ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المرسومة، وكذلك تقاس به كفاية المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه البرنامج فيهم، وتقاس كفاية المدربين الذين قاموا بتنفيذ البرنامج.

يشير مصطلح تقويم التدريب إلى تصحيح الأخطاء وإصلاحها وتعديلها، والتغلب على نقاط الضعف المختلفة، وهو يُعدّ جزءًا من عملية التقييم، حيث تُحدّد جميع الأخطاء التي ارتكبت خلال العمل بدقة، ويأتي التقويم كحلّ لجميع الانحرافات، ويتولّى هذا النشاط اتخاذ الإجراءات التصحيحية والتقويمية اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة بدقة وللحصول على نتائج عمل مناسبة وفقًا للمواصفات المطلوبة، فتقويم التدريب يتعلق بكفاءة العمل التدريبي، والذي يتوقف على كفاءة كل من: البرامج التدريبية المنفذة والمدربين الذين قاموا بالتدريب، وكذلك استعداد المتدربين (سلام، 2015)، فتقويم التدريب ليس مجرد وسيلة لقياس النقص، بل هو أداة قوية لتحسين الأداء وتحقيق النتائج المرجوة والتدريب الذي يُقيّم بشكل فعال ينتج عنه تطوير مهارات وتحسين في الأداء المهني.

أهمية تقويم البرامج التدريبية

يُعدّ التدريب من الأدوات الأساسية والمهمة في التنمية والتطوير، فهو الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها مكّنت من تحسين الأداء والإنتاج، وهو أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري (الحارثية، 2023)؛ فلذا يُعدّ تقويم البرامج التدريبية أمرًا ضروريًا، حيث تُقوّم فيه كفاءة البرامج التدريبية وفعاليتها، وكذلك التحقق من تنفيذ الأهداف بفاعلية، وهو يساعد في المستقبل من حيث اختصار الوقت والتكاليف، ويساعد على تحديد الإستراتيجيات الجديدة وصياغتها، ويؤدي إلى تطوير في المؤسسة التي

نُفِّذَ البرنامج فيها، ويساعد على تقويم البرامج التدريبية على تحقيق المساءلة، ويساعد أيضًا على توفير الاعتماد الأكاديمي لهذه البرامج وفق معايير العالمية، ويضمن الجودة لها، ويحدد مدى قدرة تلك البرامج على المساعدة في تحقيق تقدم في الحياة المهنية للموظف، وتهتم بعض المؤسسات بتقويم برامجها مثلًا لتحقيق الميزة التنافسية ورفع مستوى تصنيفها على المستوى العالمي، ولضمان جودة البرنامج وللحفاظ على المعايير الأكاديمية وتحسينها، وكذلك تهتم المؤسسات التربوية بتقويم برامجها لضمان جودة التعليم والتطوير (Finch , et al, 2021).

إن مرحلة تقويم البرامج تُعدّ من أهم مراحل العملية التدريبية، بل أكثرها صعوبة وتعقيدًا، فتقويم التدريب يمثل الشغل الشاغل للمديرين والمسؤولين عن تنمية الموارد البشرية في جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، فهو يهدف إلى تحديد مدى نجاح التدريب في تحقيق الأهداف التي صُمِّمَ من أجلها، وطرائقه، وقياسه، وتقويمه (الحارثية، 2023)، ويمثل تقويم البرامج التدريبية أهمية لكل من:

المؤسسة: وذلك لأجل حصر الجوانب الإيجابية للعمل من أجل تعزيزها، وحصر الجوانب السلبية والشروع في تذليلها من أجل ضمان تحقيق الأهداف في المستقبل، والعمل على تحسين البرنامج التدريبي وتطويره (المحيميد، 2020)، والتأكد من سير الأهداف المرسومة للمؤسسة وما تحقق منها، فهو يساعد على اكتشاف نقاط القوة والضعف في برامجها، ويحدد مدى جودة المواد المقدمة ومدى ملاءمتها للمتدربين، ويختصر الجهد والوقت والمال، وهو عامل مهم للتطوير والتقدم، ولأجل إصدار قرار استمرار البرنامج أو إيقافه.

البرنامج: وذلك لأجل التحقق من مدى إنجاز البرامج للنتائج المرجوة، والعمل على انتقاء أفضل الأنشطة التي سَتُسْتَعْمَلُ في التدريب، والعمل على انتقاء أفضل الوسائل المستعملة في التدريب، ومعرفة

مدى فاعلية البرنامج التدريبي (المحيميد، 2020)، والتأكد من مدى ملائمة البرنامج للمتدربين ومدى تحقيقه أهدافه المرسومة، ويوضح الأثر الذي تركه وأهميته والإقبال عليه لدى المتدربين، ومعرفة مدى جودة الأساليب المستعملة وطرائق القياس والمشكلات التي يواجهونها.

المتدرب: وذلك لأجل تعرّف مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي، وتعرّف الفروق الفردية بين الأفراد وإظهارها (المحيميد، 2020)، ومعرفة ردود أفعاله على البرامج والسلوك الذي اكتسبه، والأثر الذي تركه والنتائج التي حققها المتدرب بعد البرنامج، ومدى الرضا عن البرنامج.

المدرّب: فالتقويم يعمل على قياس أداء المدرّب ومستوى كفاءته، ومعرفة هل حقق الأهداف المرسومة، والتحقق من قدرته على توصيل المحتوى بطريقة سهلة تتناسب مع مخطط البرنامج والإستراتيجيات التي يطبقها، والتحقق من مستوى رضا المتدربين عنه.

أهداف تقويم البرامج التدريبية

تهدف عملية تقويم البرامج التدريبية إلى التحقق من تحقيق هذه البرامج للأهداف الخاصة بها والمخطط لها، وتقويم مدى ما تحقق من النتائج المتوقعة، واختيار أفضل الوسائل والأنشطة المستعملة في التدريب، واختيار أفضل الأساليب التدريبية وتحديد الجوانب الإيجابية وتعزيزها، وتحديد الجوانب السلبية التي واجهت عملية تنفيذ البرنامج (أبو الوفا وحسين، 2013)، ولقد حصر (المحيميد، 2020) الأهداف في الآتي:

- التحقق من الإنتاج.

- التحقق من أن ما تُحصَل عليه كان بأقل تكلفة.

- إعانة القياديين والإداريين على اتخاذ القرارات الضرورية من أجل تطوير والتحديث.

وأما (الحارثية، 2023)، فقد حصرتها في الآتي:

- الوقوف على نجاح الإدارة في تطبيق مبادئ التدريب الصحيحة.

- تحديد مقدار ما أُنجَزَ من الخطة التدريبية.

- تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.

- تحديد الفوائد التي تعود على المؤسسة من تنفيذ البرنامج التدريبي.

- معرفة مدى إسهام الموظفين المتدربين في تطبيق ما اكتسبوه.

- دراسة وتحليل للجهود التدريبية المختلفة ومدى تناسبها مع أهداف المؤسسة.

المحور الخامس . إستراتيجيات التقويم ونماذج:

ظهور إستراتيجيات التقويم ونماذج

إن معرفة فاعلية البرنامج التدريبي وأثره في العاملين ومدى قدرته على الوصول إلى أهدافه والتأكد من استطاعته معالجة نواحي الضعف، هو مطلب تسعى إليه كل المؤسسات المهمة بتدريب العاملين فيها، ولذا تحتاج هذه المؤسسات إلى تقويم واضح ذي جودة عالية وقائمة على مقاييس ومعايير عالمية معتمدة، ولها ارتباط بالأهداف التي وضعتها المؤسسة المشرفة على البرنامج التدريبي، ولتسهيل مهمة التقويم فإن هذه المؤسسات تحتاج إلى نموذج معتمد في تقويم البرامج التدريبية، وتتنوع نماذج التقويم تبعًا للفلسفات والمعتقدات الخاصة بمطوريها، وكذلك تبعًا للغرض من القيام بإجراء التقويم

(الحارثية، 2023)، ولقد شهد التقييم بشتى أنواعه تطوراً ملحوظاً تمثل في إدخال إستراتيجيات ونماذج تساعد على عملية التقييم، وتحسّن من النتائج، وتساعد على تطور البرامج التدريبية والمناهج المقدمة، وتساعد على تلافي أخطاء التقييم، وتحسّن من نتائج الدراسات العلمية بتخصصاتها المختلفة.

ولقد شهدت العقود الماضية مجموعة من الحركات التربوية في تقييم البرامج أثرت في ممارسات الباحثين في عملية التقييم، فتعددت اتجاهاتها، وتحددت طرائق إجراءاتها والغرض منها، وتنوعت نماذج تقييمها وإستراتيجيات ذلك التقييم، وأصبحت مرجعيات نظرية للدراسات التقييمية يستند إليها المقومون في الممارسات الميدانية (الشعبي والتبالي، 2021).

مفهوم إستراتيجيات التقييم ونماذج التقييم

إستراتيجيات التقييم (Evaluation Strategy) هي الطريقة التي تتبع عند البدء في عملية تقييمية وتنفيذها، ويقصد بها الأسلوب الذي يمكن أن يتبع للوصول إلى قرارات مبنية على معلومات صادقة ومنسقة تتعلق بالشئ المراد تقييمه (سعادة وفهد، 2020)، وهي كل ما تستعمله المؤسسات ويستعمله الأفراد من أساليب وخطط لتحقيق أهداف معينة، كإدارة الوقت وتحديد المواعيد، وتحديد الأولويات، وتحديد الجدول الزمني للأعمال، واستعمال الأدوات المحددة والتنبيهات المعينة لإجراء مهمة معينة.

وأما نماذج التقييم (Evaluation Model)، فيعرّفها سعادة والعميري (2020) بأنها تصورات فكرية أو نظرية للخطوات والإجراءات اللازمة للتوصل إلى قرار بشئ يراد تقييمه، ويمثل عادة بأشكال تخطيطية انسيابية لتوضيح تتابع هذه الخطوات وتفاعلها، وأما علام (2007)، فيعرّفها بأنها تمثيل مجرد لظاهرة أو تصور فكري مجرد لأهم العلاقات أو تصور نظري للخطوات اللازمة للتوصل إلى قرار لشئ

يراد تقويمه، وأما السرايا(2007)، فعرفها بأنها تمثيل تخطيطي يراد به فهم الأحداث والعمليات والإجراءات بصورة منطقية قابلة للفهم والتفسير، ويعرفها الباحث بأنها خطة العمل التي إن اتبعت، فهي كفيلة بإنتاج تقويم فعال، وهي إطار تصوري يصف رؤية معدة للوصول إلى أحكام وتوصيات يمكن تبريرها عن برنامج تدريبي أو منهج تعليمي.

أهم إستراتيجيات التقويم ونماذجه

لقد ظهرت مجموعة من الإستراتيجيات والنماذج التقويمية تبعًا للفلسفات والمعتقدات الخاصة لواقعها ومطوريها، ورؤيتهم حول قضايا التقويم الأساسية، والغرض من إجراء التقويم، ونتيجة لدعوات الإصلاح التربوي وللمساعدة في تطوير البحوث التقويمية، وإيجاد لغة علمية مشتركة تساعد على تبادل الخبرات (الشكيرية، 2020)، ومن أشهر الإستراتيجيات والنماذج المستعملة في التقويم والتي أكدتها أدبيات التقويم وشاع استعمالها في تقويم البرامج والمناهج ما يأتي:

أولاً. الإستراتيجيات المعتمدة على الأهداف:

وتسمى أيضًا بالنماذج الهدفية، وتهتم هذه الإستراتيجيات والنماذج بالربط بين الأهداف وخطة العمل عن طريق جعلها أهدافًا قياسية والتقويم وفق هذا الإستراتيجيات هو تقرير مدى التوافق بين الأهداف والنواتج، أي قياس مدى تحقق أهداف البرنامج (الشكيرية وآخرون، 2020)، ومن أهم هذه النماذج المعتمدة على هذه الإستراتيجية: نموذج تايلور (Tyler) - ونموذج هاموند (Hammond) - ونموذج متفصيل ومايكل (Matvessel and Michael) - ونموذج بروفيس (Profs)، ومن النماذج العربية المعتمدة على الأهداف نموذج رشدي لبيب، فتبدأ النماذج عملية التقويم بتحديد الأهداف، ثم

اختيار الخبرات اللازمة لتنفيذ البرنامج وتحقيق أهدافه، ثم يختار محتوى البرنامج، وتنظيم خبراته ومحتواه بصورة متكاملة، وفي النهاية تُنجز عملية التقييم (السعيد، 2019).

ثانيًا. الإستراتيجيات المستندة إلى الأحكام:

وتسمى أيضًا بنموذج التقييم غير المتقيد بالأهداف، ويرى أتباع هذه الإستراتيجية أن الغرض من التقييم مساعدة المستفيد على تكوين رؤية شاملة عن موضوع التقييم، ويؤكد ضرورة تجنب إصدار المقوم أحكامًا نهائية حول موضوع التقييم، بل يجمع آراء الآخرين وأحكامهم بالإضافة إلى رؤيته، ويكون تركيزه على النتائج، ففي هذا التقييم يتجنب المقوم أن يكون على علم بأهداف البرنامج (سعادة والعميري، 2020، والشكيرية، 2020)، ومن أمثلة هذه النماذج نموذج ستيك (Stake)، ونموذج سكرين (Scriven).

ثالثًا. إستراتيجيات اتخاذ القرارات:

وتسمى أيضًا بالتقييم الشامل، وتركز على عمليات صنع القرار التي ينبغي أن تظهر في كل مستويات تطبيق البرنامج، وتهتم بمدى تحقق الأهداف غير أنها تضيف عليها أهمية تقديم العون لصناع القرار وتيسير مهامهم (سعادة والعميري، 2020)، وهي كذلك تهدف إلى التأكد مما إذا كانت الأهداف قد تحققت وما درجة تحققها، وتمر عملية التقييم وفق هذا النماذج بخطوات متسلسلة تساعد المقومين على إجراء عملية التقييم بطريقة منظمة، وهي كالتعرف: تعرّف الفئة المستهدفة ومعرفة الاحتياجات الحقيقية، وتحديد المعلومات لبناء المحتوى والإستراتيجيات التي تستجيب لهذه الاحتياجات وبناءها وتقييم البرنامج، وتقديم مقترحات لتطبيقات فاعلة وتقييم جدوى البرنامج وأثره في المستفيدين (الشكيرية،

(2020)، ومن أشهر النماذج تطبيقًا لهذه الإستراتيجية نموذج ستفلبيم (Stuffelbeam Model CIPP)، ونموذج ألكين (Alkin)، ويُعدّ نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) أحد النماذج المستندة إلى اتخاذ القرارات.

رابعًا. إستراتيجيات التقويم النوعي:

تعتمد هذه النماذج على السياق العام الذي يُنجز فيه التقويم، ويكون المقوم مسؤولًا عن أدواره التي يجب أن يتحلّى فيها بالجوانب الأخلاقية والمعنوية التي تشترط الموضوعية في نقل حقائق الملاحظة رغم الاعتماد على التأويل والتفسير للأفراد ذوي العلاقة بالبرنامج المراد تقويمه (سعادة والعميري، 2020)، ومن الأمثلة على هذه النماذج نموذج التقويم التنويري (Illuminativ Evaluation Model)، ونموذج التقويم الطبيعي (Naturalistic Evaluation Model)، ونموذج التقويم التفاعلي (Transactional Evaluation Model).

المحور السادس . نماذج تقويم البرامج التدريبية:

أهم نماذج تقويم البرامج التدريبية

هي نماذج اشتهرت بتقويم البرامج التدريبية بجميع نواحيها المتعلقة بعملية التدريب، كقياس مدى ردود أفعال المتدربين على البرنامج والمادة التعليمية المقدمة والمدرّب والمكان والوقت المخصّص للتدريب، ومعرفة مستوى التعلم من البرنامج، والسلوك الذي اكتسبه المتدربون، ونتائج هذا البرنامج على المتدربين والمؤسسة المشرفة على التدريب، وما تحقق من أهداف والتكلفة المادية والإيجابيات والسلبيات للبرنامج، ومدى ملاءمته للمتدربين وفرص أن يطبق في المستقبل.

وهناك مجموعة من النماذج التي تستعمل في تقييم البرامج التدريبية، كنموذج كورب (KORB) ، ونموذج هامبلين (Hamblin) ، ونموذج باركر (Parker) ، ونموذج جاك فيليبس (Jack Phillips)، ونموذج كوفمان (Kaufman's)، ونموذج سيرو (CIRO)، ومن أهم هذه النماذج وأشهرها نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، وهو النموذج المستعمل في هذه الدراسة، والذي نتحدث عنه بالتفصيل (الحارثية، 2023؛ طوهرى، 2018).

نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

يُعدّ دونالد كيركباتريك (Donald Kirkpatrick) مؤسس فكرة تقييم البرامج التدريبية، وهو أستاذ جامعي في جامعة ويسكونسن الأمريكية (Wisconsin)، ونشرت أفكاره لأول مرة في عام (1959) في سلسلة من المقالات في مجلة التدريب والتطوير الأمريكية، وعمل دونالد كيركباتريك رئيسًا للجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير في عام (1975)، وقد ألّف مجموعة من الكتب المهمة حول التدريب والتقييم، وقدم أعمالاً متعددة أهمها كتابه المسمى "تقييم برامج التدريب"، وقد شرح فيه أفكاره المنشورة عام (1959)، وأصبح نموذج كيركباتريك أكثر النماذج شهرة وأوسعها انتشارًا، وقد انبثقت عنه نماذج التقييم الأخرى، وكذلك فإنه يعدّ معيارًا مهنيًا احترافيًا في جميع أنحاء مجتمعات إدارة الموارد (كوته، 2021)، ولقد قام كيركباتريك لاحقًا بإعادة تعريف المستويات الأربعة للتدريب وتحديثها في كتابه الصادر عام (1998) بعنوان تقييم برامج التدريب: المستويات الأربعة (Evaluating Training Programs: The Four Levels) (البرعمي والخوالدة، 2022).

مستويات نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

يرى كيركباتريك (Kirkpatrick) أنه يمكن أن يتحول التقويم من مفهوم معقد جدًا يصعب تحديد معالمه الى مفهوم واضح جدًا يمكن تحقيق غاياته إذا ما حولناه إلى الخطوات المنطقية التي حددها في الخطوات التالية (كيركباتريك وحلمي، 1987):

الخطوة الأولى: رد الفعل، ماهي درجة إعجاب المشاركين بالبرنامج؟

الخطوة الثانية: مستوى التعلم، ماهي الحقائق والمبادئ والأساليب التي قد أمكن تعلمها؟

الخطوة الثالثة: السلوك أو التطبيق، ما هي التغيرات التي طرأت على سلوك العمل نتيجة للتدريب؟

الخطوة الرابعة: النتائج، ماهي النتائج الملموسة للبرنامج التدريبي في مجالات تخفيض التكلفة... وتحسين النوعية والإنتاجية ... الخ؟

مستوى ردود الأفعال (Reaction)

يرى كيركباتريك (Kirkpatrick) أن عملية التقويم يجب أن تبدأ بقياس رد فعل المتدربين وانطباعاتهم حول التدريب، وإحساسهم تجاه محتوى البرنامج وطريقة تنفيذه، ومدى استحسان المتدربين للبرنامج التدريبي الذي شاركوا فيه، ومدى رضاهم عنه واقتناعهم بموضوعاته وبوسائله التدريبية (كوته، 2021)، ويركز على مشاعر المتدربين تجاه البرامج التي تلقوها ومدى كفاءة المدربين للبرامج وطرائق التدريب التي استعملت فيها، ومدى انجذابهم وتفاعلهم مع هذه البرامج، وأهم ما يميز تقويم هذا المستوى هو سهولة قياسه (كشروود وعبدالقادر، 2020).

ويجب مراعاة بعض النقاط عند تقييم مستوى ردود الأفعال، وأهمها تحديد الأهداف المراد تقييمها، ويستعمل في ذلك استمارة خاصة تتضمن كل الجوانب المراد تقييمها والتي حُدِّثت سابقاً، وكذلك فمن أجل الحصول على تقييم واقعي فإنه لا يطلب من المشاركين كتابة أسمائهم أو أي شيء يشير إلى شخصياتهم، وكذاك يعطى المشاركون فرصة لكتابة تعليقات لم تشملها الاستمارة (كيركباتريك وحلمي، 1987).

مستوى التعلم (Learning)

يرى كيركباتريك (Kirkpatrick) أن هذا المستوى أصعب من حيث القياس ومن حيث إعداد الآليات الخاصة بالتقويم، والطريقة المثلى لتقويمه تكون عن طريق الاختبارات المركزة، ويراعى في تصميمها مناهج وأسس علمية، وتكون هذه الاختبارات بعد البرنامج مباشرة، ويقاس عن طريقها الاستيعاب العام بعد رجوع المتدرب إلى مزاولة عمله (البرعمي والخوالدة، 2022)، والمقصود منه هو قياس العلم الذي حصل عليه المتدرب خلال حضوره البرنامج، والذي يتمثل في المعارف أو المهارات أو السلوكيات التي حصل عليها المتدرب من البرنامج، والمبادئ والحقائق التي فهمها واستوعبها المشاركون من البرنامج. ويجب مراعات عدة نقاط عند تقييم هذا المستوى، وأولها أنه يجب أن يكون التقويم موضوعياً مع تبني أسلوب التعلم القبلي والبعدي؛ حتى نفسر كل تعليم جديد يعزى إلى البرنامج، وكذلك يجب معالجة النتائج إحصائياً؛ لنبرهن على مقدار التعلم عن طريق معاملات الارتباط ومستوى الثقة (كيركباتريك وحلمي، 1987).

مستوى السلوك (Behaviour)

ويسمى أيضًا مستوى التطبيق، وهو مقدار السلوك الذي يطبقه المتدرب بعد تلقيه التدريب، حيث تُقاس التغييرات التي حدثت في سلوك المتدرب وطريقة أدائه لمهام وظيفته (الشعلان والدوسري، 2022)، ويرى كيركباتريك (Kirkpatrick) أن تقويم هذا المستوى يكون بأدوات وطرائق عدة مثل استعمال الاستبانات التي تقيس السلوك والمقابلات الشخصية مع المتدربين أو المتأثرين بالبرنامج في نطاق عمل المتدرب كـ (الرؤساء - العملاء - الزملاء)، وتكون هذه العملية بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي؛ حتى يتسنى للمتدرب تطبيق ما تعلمه (البرعمي والحوالدة، 2022).

مستوى النتائج (Results)

يرى كيركباتريك (Kirkpatrick) أن قياس النتائج يجب أن يعطى أهمية، ويُعدّ المحصلة النهائية لنجاح المستويات الثلاثة السابقة؛ ولذا فالصعوبة فيه أكبر من المستويات السابقة من حيث كيفية التقويم وعمقه، وتتأثر النتائج بنوعية التدريب وطبيعة عمل المتدربين والمستويات الوظيفية (البرعمي والحوالدة، 2022)، وهذا المستوى يُعدّ أعقد مستويات التقويم، حيث تقاس فيه فعالية التدريب عن طريق تأثيره في المؤسسة و ليس في أداء الأفراد، ويمكن تقويمه بالرجوع إلى السجلات والملفات، وإجراء مقارنة تاريخية للمتغيرات قبل البرنامج وبعده وبواسطة ملاحظة أداء العاملين (الحارثية، 2023)، وهو أيضًا قياس النجاحات التي حققها البرنامج في المؤسسات التي طبقت البرامج التدريبية.

ويمكن أن يعبر عن نجاحات البرامج التدريب عن طريق: انخفاض التكلفة، وتحسين الكفاءة، وتقليل الشكاوى وزيادة الإنتاجية، وتحسين الجودة، ورفع مستوى الروح المعنوية، وتقليل عدد المستقلين (كيركباتريك وحلمي، 1987).

ويتضح من عرض مستويات نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) أن جميعها مترابطة فيما بينها ومتسلسلة، ولا يمكن حسابان مستوى أفضل من مستوى ولا إهمال مستوى عن بقية المستويات، حيث يركز كل مستوى على جانب معين لتقويم فعالية البرامج التدريبية، ومن ثم لا يمكن الاستغناء عن أي مستوى من تلك المستويات (كشروود وعبد القادر، 2020)، لذا أصبح نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) من أكثر النماذج شهرة، وأوسعها انتشارًا، وكذلك فإنه انبثقت عنه نماذج تقويم عدة، وأصبح معيارًا مهنيًا احترافيًا في جميع أنحاء مجتمعات إدارة الموارد البشرية والتدريب (الحارثية، 2023).

الدراسات السابقة:

تُقسّم الدراسات السابقة وفق المحاور الآتية:

الدراسات التي تناولت تقويم برامج المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في

سلطنة عُمان

أنجزت الحارثية (2023) دراسة بهدف "تقويم فاعلية برنامج خبراء الرياضيات بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك : (دراسة تتبعية متعددة الجوانب)"، واستعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبِّقَت استبانة وبيانات أرشيفية، وتكونت العينة من (535) معلمًا ومعلمة، و(170) من المشرفين، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا لدى المتدربين كان عاليًا جدًا، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) تعزى إلى متغيرات الجنس والدفعة والتفاعل بينهما، وإلى وجود فروق دالة لدى المتدربين حول تقييم المشرفين وفق متغير الجنس لصالح الإناث والدفعة لصالح الدفعة الرابعة والمجموعات المتضادة لصالح المجموعة الخاضعة للتدريب، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة حول التأثير وفق متغير الجنس، وكان لصالح الإناث.

وهدفَت دراسة العميري (2023) إلى معرفة "آراء المتدربين في التدريب عن بُعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان في ظلّ جائحة كوفيد-19"، ولتحقيق أهداف الدراسة اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع الدراسة يتألف من جميع المتدربين الذين تلقوا تدريبًا عن بُعد في العام (2020 / 2021) بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وتكونت العينة من

(686) متدربًا ومتدربة منهم (246) متدربًا و(440) متدربة، وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من (35) بندًا، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى التدريب عن بُعد في المعهد مرتفع من وجهة نظر المتدربين، وأن الجوانب الإيجابية للتدريب عن بُعد تكمن في المرونة من حيث الحضور واكتساب مهارة توظيف التقنية ومهارة التعلم الذاتي.

وقام البلوشي (2021) بدراسة هدفت إلى تقييم برنامج خبراء العلوم في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك، ولقد استعمل الباحث المنهج المختلط، وكانت الأداة عبارة عن ثلاث أدوات: الأولى استبانة خصصت لقياس مستوى الرضا لدى الخريجين ممن تخرجوا من البرنامج، والثانية استبانة أخرى أيضًا خصصت لتعرف آراء الخريجين حول أثر البرنامج، والثالثة مقابلة شبة مقننة مع خمسة من المدربين وعشرة من الخريجين خصصت لقياس أثر التغيرات التي أحدثها البرنامج في أداء الخريجين وممارساتهم، وبلغ حجم العينة (363 خريجًا ، و5 مدربين)، ومن أهم نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات درجة رضا الخريجين للنوع الاجتماعي والدافعية للتدريب وسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقدير الخريجين حول أثر البرنامج التدريبي تعزى إلى النوع الاجتماعي والدافعية للتدريب.

وهدف دراسة إبراهيم (2021) إلى "تطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن: (سيناريوهات مقترحة)"، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي، واستعان بأحد أساليب الدراسات المستقبلية وهو أسلوب السيناريو، حيث يقدم هذا الأسلوب وصفًا للوضع المستقبلي أو المحتمل للمسار المطلوب، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد اختيرت ثلاثة سيناريوهات هي السيناريو المرجعي

والسيناريو التطويري والسيناريو الابتكاري، ولقد توصلت هذه الدراسة إلى ثلاث نتائج حسب السيناريوهات، فالسيناريو المرجعي يتضمن استمرار الوضع الراهن بإيجابياته وتحدياته، والسيناريو التطويري يتضمن تحويل المعهد التخصصي للتدريب المهني إلى أكاديمية مهنية للمعلمين، وتوليها الصلاحية لإصدار الترخيص لممارسة مهنة التعليم في السلطنة، والسيناريو الابتكاري يتضمن تحويل البرامج الإستراتيجية للمعهد إلى دبلومات متخصصة بالشراكة مع المؤسسات التعليمية والتدريبية المحلية والعالمية.

وأنجز العميري (2021) دراسة بهدف "تقييم برامج المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان من وجهة نظر المتدربين" ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث المنهج الكمي واتباع أسلوب الدراسات المسحية؛ وذلك بهدف الحصول على تشخيص واقعي عن المركز التخصصي للتدريب المهني، وتألف مجتمع الدراسة من جميع المعلمين المتدربين في العام الدراسي (2017 / 2018)، وقد بلغ عددهم (2024) متدربًا، وبلغ حجم العينة (595) معلمًا متدربًا منهم (223) معلمًا و(372) معلمة، وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من (40) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن تقييم برامج المركز من وجهة نظر المتدربين عالٍ، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق في تقييم البرامج المقدمة في المركز تعزى إلى متغير الجنس لصالح المتدربات، ووجود فروق في تقييم البرامج المقدمة تعزى إلى نوع البرنامج لصالح برنامج اللغة العربية وبرنامج العلوم والرياضيات، ووجود فروق في تقييم البرامج تعزى إلى سنوات الخبرة لصالح الفئة (1 - 5).

وهدف دراسة الشكيرية (2020) إلى تقييم درجة فاعلية برنامج خبراء الإشراف التربوي بالمعهد التخصصي للتدريب في سلطنة عُمان في ضوء أنموذج ستافلييم، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، ووظفت الدراسة المنحى الكمي، وتألف مجتمع الدراسة من جميع خريجي برنامج

خبراء الإشراف التربوي خلال الأعوام الدراسية (2014/ 2015 إلى 2018/2019)، والبالغ عددهم (295) خريجًا من محافظات سلطنة عُمان المختلفة، وتكوّنت الاستبانة من (48) فقرة موزعة حسب على مستويات نموذج ستافلييم، وطبقت على (103) مشرف، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية البرنامج في إعداد الخريجين لمشرفي المواد كانت متوسطة، وبدرجة كبيرة من حيث الأهمية، وحصل محور العمليات على الرتبة الأولى من حيث درجة التحقق والأهمية، ومحور المدخلات على الرتبة الثانية في التحقق وعلى الرتبة الثالثة من حيث الأهمية، وحصل محور المخرجات على الرتبة الثالثة في التحقق وعلى الرتبة الثانية من حيث الأهمية.

الدراسات التي تناولت تقويم البرامج وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

هدفت دراسة ساري ودارما (Sari & Darma (2023 إلى تقييم نموذج كيرك باتريك في برنامج ممارسة التعلم الميداني كتعزيز الاحتراف لدى طلاب تدريب المعلمين (EVALUASI MODEL KIRKPATRICK PADA PROGRAM PRAKTEK PEMBELAJARAN LAPANGAN SEBAGAI PENGUATAN PROFESSIONALISM MAHASISWA KEGURUAN)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحثان المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الكليات في إيكيب ويدا دارما سورابايا (Ikeb Widya Dharma Surabaya) الذين خضعوا لبرنامج ممارسة التعليم الميداني، حيث اختير (197) طالبًا كعينة للدراسة بطريقة عشوائية، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة كُيِّفَت مع برنامج ممارسة التعلم الميداني وفق مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، ونفذت هذه الاستبانة في الحرم الجامعي بالكليات المذكورة، ومن نتائج هذه الدراسة ارتفاع مستوى رضا المتدربين عن برنامج ممارسة التعلم الميداني، مما يعكس نجاح البرنامج، وكذلك جاءت جميع مستويات

تقييم نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) في برنامج ممارسة التعلم الميداني مرتفعة، مما يعني نجاح النموذج في تقييم البرنامج.

قدم مصطفى وآخرون (Mustofa et al. (2023) دراسة هدفت إلى "تقييم برامج التدريب على الحاسوب باستخدام نماذج كيركباتريك لزيادة كفاءة المعلمين"، "Evaluation of Computer Training Programs"، "PerGunu Teachers Using Models Kirkpatrick to Increase the Competency Capacity of"، ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحثون المنهج الوصفي والكمي، وكانت أداة الدراسة استبانة أُعدت وفق نموذج كريك باتريك بمستوياته الأربعة، وبلغ حجم العينة (250) معلمًا متدربًا من معلمي غونو (Gunu) في مقاطعة لامبونج (Lampung) الإندونيسية، وبالتحديد فهم من أربع مدارس، ومن نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا عن البرنامج (مستوى ردود الأفعال) لدى المعلمين مرتفع، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى التعلم والسلوك لدى المعلمين، مما يعني نجاح البرنامج.

هدفت دراسة البرعمي والحوالدة (2022) إلى قياس أثر نموذج كيركباتريك في قياس عائد التدريب في المسار الوظيفي في وزارة العمل في سلطنة عُمان، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي، وكان مجتمع الدراسة من موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان، وتكوّن هذا المجتمع من المديرين ورؤساء الأقسام ونوابهم ومساعدتهم البالغ عددهم (140) موظفًا، وكان اختيارهم عن طريق المسح الشامل، وكانت أداة الدراسة استبانة وُزعت لجميع المشاركين مع استبعاد (17) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) في قياس عائد التدريب عند مستوى النتائج في المسار الوظيفي، وأما مستوى ردود الأفعال والتعليم والسلوك، فليس لها أثر في المسار الوظيفي.

وأنجز داليمونتي (Dalimunthe (2022) دراسة هدفت إلى بناء مقياس تقييم وفق نموذج كيركباتريك المكون من أربعة مستويات: مقياس تقييم لبرنامج التدريب الداخلي للمعلم الحافظ (Kirkpatrick Four-level Model Evaluation: An Evaluation Scale on the Preservice Teacher's Internship Program)، ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث المنهج الكمي في البحث، وتكوّن مجتمع الدراسة من الهيئة التدريسية في جامعة نيجيري ميدان-أندونيسيا (Nigerian Maidan University) ، وأما العينة، فبلغت (212) معلّمًا متدرّبًا اختيروا بطريقة عشوائية، وكانت أداة الدراسة استبانة مكوّنة من (23) فقرة معدة حسب نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن مقياس تقييم البرنامج التدريبي جاء مرتفعًا في مستوى ردود الأفعال، وجاء في مستوى السلوك والنتائج أيضًا مرتفعًا، مما يعني نجاح المقياس في تقييم برنامج التدريب الداخلي للمعلم الحافظ باستعمال نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، أي أنه يمكن الوثوق بهذا المقياس في قياس برامج مشابهة.

قام ليانغ وآخرون (Liang et al. (2022) بدراسة هدفت إلى تعرّف طريقة تقييم كفاءة التدريس المختلطة لكلية المعلمين على أساس نموذج كيركباتريك Evaluation Method of Mixed Teaching Efficiency (Teachers Based on Kirkpatrick Model College of)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون بإنشاء نظام مؤشر لتقييم تأثير التدريس المخلوط (الدمج) من أجل تحقيق تقييم أكثر دقة وعلمية وتأثيرًا، وتكوّن من أنظمة الفهرس المختارة بشكل أساسي (التعلم الموقف، وأداء التعلم، والقدرة الأكاديمية، والقدرة على الابتكار العملي) وقد صيغت وفق نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، وكانت أداة الدراسة مقابلة واستبانة، فالمقابلة كانت للهيئة التدريسية والمدرّبين، والاستبانة كانت للطلاب، وتألّف مجتمع الدراسة من طلاب كلية هندسة المعلومات بجامعة سوتشيان (Suqian University)، حيث طبقت المقابلة على المدرّبين

والاستبانة طبقت على الطلبة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثون المنهج التجريبي، حيث أنجزت الدراسة على طلاب تعلموا عن طريق التعليم المختلط المدمج أو الذي تستعمل فيه الإنترنت والتعليم العادي، فالتعليم من دون الإنترنت هو التعليم العادي، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن تقييم كفاءة التدريس المختلطة لكلية المعلمين على أساس نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) كانت متقاربة ومرتفعة مما يعني مقدرة النموذج على تقييم البرنامج، وأن تقييم التدريس المختلط لكلية المعلمين أظهر القدرة التعليمية للطلبة، وكذلك أظهرت النتائج أن مستوى السلوك لدى الطلاب الخاضعين للتعليم المخلوط المدمج في انخفاض.

هدفت دراسة السلامة و كالينان (2021) Alsalamah &Callinan إلى تكييف نموذج التدريب المكون من أربعة مستويات لكيركباتريك ومعايير تقييم البرامج التدريبية لمديري المدارس (Adaptation of Evaluate Training Programmes for Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Head Teachers)، ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحثان المنهج المتعدد، حيث كان تقييم الدراسة قائماً على عدة عناصر حسب مستويات نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، ولتقييم مستوى (ردود الأفعال والتعلم) فقد استعملت البيانات الكمية (مسح العينة)، ومع مستوى السلوك استعملت البيانات النوعية والكمية (الأسئلة المفتوحة والمغلقة)، وكلا الطريقتين استعملت على مديري مدارس المتدربين، وأما مستوى النتائج، فكان تقييمه عن طريق المقابلات النوعية وشبه المنظمة مع المشرفين والمدرسين، وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس العاملين بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية ممن خضعوا لبرامج تدريبية، وتمثلت أداتا الدراسة في الاستبانة المكونة من (39) فقرة مخصصة لتقييم مستوى (ردود الأفعال والتعلم والسلوك)، وفي المقابلة التي استعملت لتقييم مستوى (النتائج)، ومن نتائج

هذه الدراسة أن نموذج كريك باتريك (Krikpatrick) شديد الفعالية في تقييم التدريب التربوي، وأن نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) كان قادرًا على توضيح تصورات المتدربين وعلى تحديد نقاط القوة والضعف في برامج التدريب، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم البرامج التدريبية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث.

وأجرى المحميد (2020) دراسة هدفت إلى تعرّف معوقات تقويم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس باستعمال نموذج كيركباتريك بمركز تنمية المهارات والقيادات بجامعة القصيم، واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي، وكانت الأداة استبانة من تصميم الباحثة، وكان مجتمع الدراسة يتكوّن من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم وفقًا لإحصائيات عام (1438-1439هـ) والبالغ عددهم (3335) عضوًا، ولقد اختير (300) عضو ليكونوا عينة الدراسة من الذكور والإناث، حيث كان عدد الذكور (131) بنسبة (43.7) من حجم العينة بينما كان عدد الإناث (169) بنسبة (56.3) من حجم العينة، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير نوع الكلية.

وقدمت الحرملية (2020) دراسة هدفت إلى قياس أثر البرامج التدريبية لأمناء المكتبات بجامعة السلطان قابوس في تحسين أدائهم وفقًا لنموذج كيركباتريك، واتبعت الدراسة المنهجين: الكمي والنوعي، وكانت أدوات الدراسة هي الاستبانة والملاحظة والمقابلة، فالاستبانة والملاحظة وزعت للمتدربين من أمناء المكتبات، والمقابلة كانت لرؤساء الأقسام ونواب المديرين، وتكوّنت عينة الدراسة من (106) من أمناء المكتبات الذين خضعوا للتدريب، ومن (17) من رؤساء الأقسام ممن حضر موظفهم البرامج التدريبية، ومن (2) من نواب المديرين، ولقد اعتمدت الباحثة في تحليل الاستبانة على أسلوب تحليل

البيانات الكمية وإجراء العمليات الحسابية لإيجاد العلاقات والروابط بين المتغيرات، وأما بالنسبة للملاحظة والمقابلة فقد استُعمل أسلوب التحليل الموضوعي، وهو استخراج محاور وأفكار حول مشكلة الدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة ارتفاع مستوى التعلم لدى المتدربين بعد التدريب، وارتفع مستوى الرضا عن البرنامج لدى المتدربين، وارتفاع مستوى الرضا عن التنظيم الإداري والمادة التدريبية.

وأنجز الدغيم والسلوم (2020) دراسة هدفت إلى تقييم برنامج التطور النوعي للمعلمين "خبرات" في ضوء نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) من وجهة نظر المعلمين الملتحقين به، ولتحقيق هدف هذه الدراسة استعمل الباحثان المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من كل المعلمين بتخصصاتهم المختلفة والمراحل التي يدرسونها، وهم الذين التحقوا بالبرنامج في العام (2017)، وبلغت عينة الدراسة (178) معلمًا ومعلمة من التخصصات المختلفة، وأما الأداة فكانت استبانة وضعت على أساس مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) الأربعة، ومن أهم نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الرضا عن برنامج خبرات، وجاء مستوى التعلم بدرجة عالية وخصوصًا التعلم بعد التدريب، وكان مستوى السلوك أو التطبيق بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة في تقييم المشاركين تعزى إلى متغيرات (الجنس - التخصص - المرحلة التعليمية - سنوات الخبرة)

قام طوهري (2018) بدراسة هدفت إلى الكشف عن تقويم البرامج التدريبية المقدمة من عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء كيركباتريك (Krikpatrick)، وإبراز الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متغيري سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي، ولتحقيق هدف الدراسة استعمل الباحث المنهج الوصفي، وكانت الأداة استبانة من تصميم الباحث، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع المتدربين الذين خضعوا لتدريب في قاعات عمادة خدمة المجتمع والتعميم المستمر بجامعة جازان فقط (وقت تطبيق

الدراسة)، خلال الفصل الأول من العام الدراسي (1437 - 1438هـ) والبالغ عددهم (120) متدرباً، و(27) رئيساً، وكان من نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المستويات من البرامج التدريبية المقدمة.

وتناولت دراسة ديوي وكارتواجيران (Dewi & Kartowagiran (2018) تقييم برنامج التدريب الداخلي باستعمال نموذج تقييم كيركباتريك"، "An evaluation of internship program by using Kirkpatrick evaluation model"، وهدفت هذه الدراسة إلى قياس رضا المتدربين عن برنامج التدريب الداخلي باستعمال نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) بالإضافة إلى قياس مؤشرات نجاح البرنامج حسب مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من طلبة قسم تعليم اللغة الإنجليزية دفعة (2015)، وكانت العينة تتألف من (87) طالباً من أصل (103) من الطلبة هم مجموع طلبة قسم اللغة الإنجليزية وبعض المدربين، وكانت أداتا الدراسة هي الاستبانة المكونة من (36) بنداً تقيس المستويين: الأول والثاني من مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) (ردود الأفعال والتعلم)، والمقابلة للمستويين: الثالث والرابع من مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) (السلوك والنتائج)، وقد خصصت للمدربين، ومن أهم نتائج هذه الدراسة ارتفاع الرضا عن البرنامج لدى المتدربين، وارتفاع مستوى السلوك من حيث القدرة على التغيير ونقل أثر التدريب.

هدفت دراسة وانغ وتشانغ (Wang & Chang (2017) إلى تقييم نتائج تعلم الطلاب لأحد مناهج تنظيم المعلومات على أساس إطار نموذج كيركباتريك (Student Learning Outcome Assessment for an Information Organization Curriculum Based on the Kirkpatrick Framework)، ولقد طبقت

الدراسة على جامعة تشنغتشى الوطنية (National Chengchi)، وتألف مجتمع الدراسة من (33) طالباً من طلبة الدراسات العليا من فصلين للعام (2016) كانوا قد شاركوا في برنامج تدريبي مكون من عشر وحدات ولمدة (17) أسبوعاً، ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحثان المنهج المتعدد أو المختلط، وكانت أداة الدراسة عبارة عن أسئلة تقييمية عن الدورات التدريبية واستبانة من إعداد الباحثين وضعت وفق نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، ومن أهم نتائج هذه الدراسة ارتفاع رضا المتدربين على البرامج المطبقة، وأثبتت الدراسة وجود تغيير في مستوى سلوك الطلبة.

قدم أبو شعيرة (2017) دراسة هدفت إلى تقييم التدريب وأثره في برنامج واعد لتدريب مدربي المهارات الحياتية وفق نموذج كيركباتريك بكريسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل في جامعة حائل، واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربين بكريسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل في جامعة حائل والبالغ عددهم (42) متدرباً وقد اختيروا بطريقة قصدية، وتمثلت الأداة في استبانة من إعداد الباحث مكونة من (32) فقرة موزعة على مستويات وفق نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، وخرجت هذه الدراسة بنتائج منها أن متوسط استجابات المتدربين على جميع مستويات المقياس كانت عالية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتدربين تعزى إلى متغير الجنس في جميع المجالات ما عدا متغير كفاية التدريب، فإنه يوجد فيه فروق لصالح المتدربات.

قدم يوسف ومحمد (2016) دراسة هدفت إلى تعرف تقييم برنامج تدريب المعلمين في ضوء نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، "دراسة ميدانية في محافظة المنيا"، ولتحقيق أهداف الدراسة استعملت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة استبانة من إعداد الباحثين بلغ عدد مفرداتها (78)

مفردة تغطي مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، وكانت العينة مكونة من (325) معلماً ومعلمة بمحافظة المنيا، وخرجت هذه الدراسة بنتائج منها أن جميع مستويات نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) جاءت مرتفعة في عموم المقياس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية.

المحور الثالث . التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أن تقييم البرامج التدريبية عملية مهمة ومتنوعة حسب المنهج المستعمل والمؤسسة التي يتبعها البرنامج التدريبي، فتنوعت المجتمعات التي تناولتها هذه الدراسات ما بين المؤسسات التابعة للحكومات والمؤسسات الخاصة التي تسعى إلى تقييم برامجها معتمدة على نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، فعن طريق هذا النموذج سعت هذه الدراسات إلى الوقوف على نتائج المفحوصين وتعريف ردود أفعالهم ومستوى التعلم الذي اكتسبوه والسلوك الذي أحدثته هذه البرامج، وأيضاً سعت هذه الدراسات إلى التعريف بالبرامج التي تقوم بتقييمها وإظهار اتجاهاتها ومدى تحقق أهدافها، ويلاحظ أن المنهج المستعمل في معظم الدراسات هو المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة هي أكثر أداة مستعملة في هذه الدراسات، وكانت المقابلة أقل أداة استعمالاً، وكذلك لوحظ أن تقييم ردود الأفعال وتقييم التطبيق هما أكثر أبعاد التقييم استعمالاً، بينما كان تقييم النتائج أقل أبعاد التقييم استعمالاً.

ورغم أهمية تقييم البرامج التدريبية في المؤسسات التربوية فقد لاحظ الباحث أن تقييم برامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان قليلة لا تتعدى بعض الدراسات، بل أن أكثر هذه الدراسات كانت عن تقييم أداء المعهد أو تهتم بتطويره كدراسة العميري (2023)، ودراسة إبراهيم (2021)،

ودراسة العميري(2021)، وأما الدراسات التي ركزت على برامج المعهد التخصصي، فكانت دراسة البلوشي(2021)، ودراسة الحارثية (2023)، ودراسة الشكيرية (2020)، أضيف إلى ذلك استعمال نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) في تقييم برامج المعهد، إذ لم يجد الباحث إلا دراستين هما دراسة البلوشي (2021) التي تناولت برنامج خبراء العلوم، ودراسة الحارثية (2023) التي تناولت برنامج خبراء الرياضيات، وهذا كان السبب في اختيار الباحث برنامج المعلمين الأوائل لعدم وجود دراسة قامت بتقييمه وأيضًا اختيار نموذج كيركباتريك (Krikpatrick) في تقييم الدراسة لمناسبتها في تقييم مثل هذه البرامج.

ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في وضع تصوّر حول طبيعة تقييم البرامج التدريبية وأهميتها ومراحلها، والمنهج المستعمل في البحث وفي صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها وفي اختيار الأداة المستعملة ومحاورها وطرائق اختيار العينة وأسلوب جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المناسبة وطرائق معالجتها واستخراج النتائج وتفسيرها.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- منهجية الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
- إجراءات الدراسة
- الأساليب الإحصائية

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث المنهج الوصفي، حيث إنه يتناسب مع طبيعة الدراسة ويساعد على وصف الدراسة ومتغيراتها وصفاً دقيقاً، وعلى تتبع برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان استناداً إلى نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) بمستوياته الأربعة.

مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الأوائل الذين أنهوا برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان، والبالغ عددهم (2500) معلم من بداية البرنامج عام 2016 وحتى عام 2023.

عينة الدراسة

تألفت عينة الدراسة من (310) من المعلمين الأوائل الذين تخرجوا من برنامج المعلمين الأوائل خلال المدة (2016-2023)، وقد اختيروا بالطريقة المتيسرة، ويوضح الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والتخصص وسنوات الخدمة.

الجدول (1) توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	127	41%
	أنثى	183	59%
التخصص	التربية الإسلامية	37	12%
	اللغة العربية	48	15.5%
	اللغة الإنجليزية	43	13.8%
	الرياضيات	88	28.3%
	العلوم	44	14.2%
	الدراسات الاجتماعية	50	16.2%
	10 سنوات فأقل	23	7.5%
	أكثر من 10 - 20	177	57%
سنوات الخدمة	أكثر من 20 - 30	101	32.5%
	أكثر من 30	9	3%
	المجموع	310	100%

أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في استبانة خاصة لتقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني في سلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، وقد قام الباحث بإعدادها وفق الخطوات الآتية:

أولاً: مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ورسائل الماجستير والمجلات والدوريات والشبكة المعلوماتية.

ثانيًا: بناء عدد كبير من الفقرات لتقصي آراء المعلمين الأوائل عن طريق الاستعانة بعدد من الدراسات السابقة (طوهرى، 2018؛ الحارثية، 2023؛ غبان وبالخير، 2022؛ الشكيرية، 2020؛ العميري، 2021؛ الحرملية، 2020؛ الثويني، 2021؛ Dalimunthe، Alsalamah & Callinan، 2021) وقد دُرِّجت هذه الفقرات وفق أسلوب ليكرت، وكانت الاستبانة في صورتها الأولية مكوّنة من (60) فقرة – ملحق (2) – موزعة على أربعة محاور وفق مجالات نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) الآتية:

مجال ردود الأفعال: ويركز على مشاعر المتدربين تجاه البرامج التي تلقوها ومدى كفاءة المدربين للبرامج وطرائق التدريب التي استعملت فيها، ومدى انجذابهم وتفاعلهم مع هذه البرامج، وأهم ما يميز تقويم هذا المستوى هو سهولة قياسه (كشروود وعبدالقادر، 2020).

مجال التعلم: والهدف من هذا المستوى هو قياس العلم الذي حصل عليه المتدرب خلال حضوره البرنامج، والذي يتمثل في المعارف أو المهارات أو السلوكيات التي حصل عليها المتدرب من البرنامج، والمبادئ والحقائق التي فهمها واستوعبها المشاركون من البرنامج.

مجال السلوك (التطبيق): ويهدف هذا المستوى إلى قياس مقدار السلوك الذي يطبقه المتدرب بعد تلقينه التدريب، حيث تُقاس التغييرات التي حدثت في سلوك المتدرب وطريقة أدائه لمهام وظيفته (الشعلان والدوسري، 2022).

مجال النتائج: وهو قياس النجاحات التي حققها البرنامج في المؤسسات التي طبقت البرامج التدريبية.

تصحيح الأداة

اعتمد الباحث في تصحيح الأداة على معايير تصحيح الاستبانة لمقياس ليكرت الخماسي حسب

الجدول (2):

الجدول (2) معايير تصحيح الاستبانة لمقياس ليكرت الخماسي

المستوى	فئات المتوسط الحسابي
منخفض جدًا	1.80 – 1.00
منخفض	2.60 – 1.81
متوسط	3.40 – 2.61
مرتفع	4.20 – 3.41
مرتفع جدًا	5.00 – 4.21

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولاً: صدق الاستبانة

1- الصدق الظاهري (Face Validation)

للتحقق من الصدق ظاهرياً عُرِضَت الصورة الأولية للاستبانة- وعدد فقراتها (60) فقرة- على عدد من المحكمين وعددهم (12) محكمًا من جامعة الشرقية وجامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى وجامعة صحار وبعض المختصين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الداخلية ومركز التدريب التربوي بنزوى- ملحق (3)- لإبداء آرائهم حول فقرات الاستبانة ومحاورها الأربعة وفق نموذج كيركباتريك (Krikpatrick)، ومراجعة البنود الخاصة لكل مجال من حيث دقة البنود ومدى انتمائها إلى المجال

الذي تقيسه ومدى مناسبتها للدراسة والنموذج المتبع في الدراسة، ولقد استفاد الباحث من ملاحظات المحكمين ومقترحاتهم حيث أنجز الباحث التعديلات المناسبة، فأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحكيم تتكوّن من (38) فقرة- الملحق (4) -، ويرجع سبب الحذف إلى تكرار بعض الفقرات وعدم وضوحها وإلى عدم انتمائها إلى المجال الذي تقيسه.

2- صدق البناء (Construction Validation)

طُبِّقَت الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة- ومن خارج العينة النهائية- بلغت (30) معلماً ومعلمة، للتحقق من وضوح الفقرات للمفحوصين، وعدم وجود غموض في الفقرات، وللتحقق من صدق البناء فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون المصحح (corrected Item-Total correlation) لحساب ارتباط فقرات كل مجال مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبانة، ولحساب ارتباط المجالات مع الدرجة الكلية للاستبانة فقد استعمل معامل بيرسون (Pearson correlation)، ويوضح الجدولان: (3) و(4) هذه الارتباطات.

الجدول (3) ارتباط فقرات كل مجال مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبانة

المجال	الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الاستبانة	المجال	الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الاستبانة
	1	0.62	0.61		1	0.71	0.71
	2	0.60	0.60		2	0.70	0.70
ردود	3	0.62	0.62		3	0.76	0.75
الأفعال	4	0.64	0.63	التعلم	4	0.61	0.60
	5	0.66	0.66		5	0.69	0.68
	6	0.67	0.66		6	0.75	0.75

0.73	0.73	7	0.62	0.63	7
0.76	0.76	8	0.43	0.43	8
0.75	0.75	9			
0.67	0.67	10			
0.73	0.73	1	0.71	0.72	1
0.74	0.74	2	0.72	0.73	2
0.74	0.74	3	0.75	0.75	3
0.76	0.76	4	0.74	0.75	4
0.73	0.74	5	0.68	0.68	5
0.74	0.75	6	0.74	0.74	6
0.73	0.73	7	0.76	0.77	7
0.69	0.69	8	0.77	0.77	8
0.75	0.76	9	0.81	0.81	9
0.74	0.75	10	0.77	0.78	10

يتضح من الجدول (3) أن جميع الارتباطات تراوحت بين (0.43 - 0.81)، وهي ارتباطات

جيدة ومناسبة للمعالجة الإحصائية، وتصلح لأغراض الدراسة (Ebel 1972).

الجدول (4) ارتباط المجالات مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبانة

المجال	التعلم	السلوك	النتائج	الاستبانة
ردود الأفعال	0.45	0.61	0.57	0.73
التعلم	1	0.72	0.85	0.87
السلوك		1	0.84	0.92
النتائج			1	0.95

يتضح من الجدول (4) أن جميع الارتباطات بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (0.45 – 0.95)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وتصلح للمعالجة الإحصائية، وتصلح لأغراض الدراسة (Ebel 1972).

ثانيًا. الثبات (Reliability):

للتحقق من ثبات الاستبانة ومعرفة مدى اتساق فقرات الاستبانة مع بعضها ومع الدرجة الكلية لاستبانة فقد استعمل معامل ثبات التجزئة النصفية (Split-Half)، ومعامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لمعرفة نسبة تباين الأداء على الفقرة والتباين على الاستبانة، ويوضح الجدول (5) نتائج حساب الثبات للاستبانة.

الجدول (5) حساب ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات كرونباخ ألفا
ردود الأفعال	8	0.87	0.76
التعلم	10	0.81	0.86
السلوك	10	0.94	0.93
النتائج	10	0.96	0.93
الدرجة الكلية للاستبانة	38	0.96	0.92

يتضح من الجدول (5) أن حساب معامل ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية كلها تراوحت بين (0.81 – 0.96)، وحساب معامل ثبات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.76 – 0.93)، وجميعها معاملات ثبات مناسبة وتصلح للمعالجة الإحصائية ولأغراض الدراسة (D & P, 2003).

ومن نتائج الصدق والثبات تبين أن الاستبانة تمتاز بمعدلات صدق وثبات جيدة ومناسبة لأغراض الدراسة، ويمكن تطبيقها على عينة الدراسة.

إجراءات الدراسة

للتحقق من أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

1- الاطلاع والقراءة في الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات الدراسة، والموضوعات ذات الصلة ببناء أدوات الدراسة.

2- تحديد البرنامج موضع الاهتمام، وهو برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني في سلطنة عُمان، كونه لم يقوم من قبل حسب علم الباحث.

3- اختيار النموذج المناسب لتقويم البرنامج، ولقد وقع اختيار الباحث على نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) بحسبانه من النماذج المهمة في تقويم البرامج التدريبية.

4- تحديد الأدوات المناسبة للدراسة وهي الاستبانة؛ لأنها الأنسب للدراسة وتساعد على الحصول على كم كبير من المعلومات.

5- تحديد الفئة المستهدفة من الدراسة وعينتها وهم المعلمون الأوائل.

6- بناء أداة الدراسة والتحقق من الخصائص السيكو مترية للاستبانة.

7- تطبيق أداة الدراسة ميدانيًا عن طريق عرضها إلكترونياً للفئة المستهدفة.

8- تصدير كل بيانات الأداة بعد استرجاعها إلى برنامج (SPSS).

9- معالجة البيانات إحصائيًا، واستخراج النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

10- التوصل إلى توصيات الدراسة ومقترحاتها.

الأساليب الإحصائية

تستعمل الدراسة المعالجات الإحصائية الوصفية والتحليلية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك

بتوظيف برنامج (spss) على النحو الآتي:

1- الوصفية: حساب المتوسطات الحسابية (Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation)

لمعرفة ارتفاع إجابات أفراد العينة عن المتوسطات الحسابية وانخفاضها، ومدى انحراف الاستجابات عن الوسط الحسابي.

2- اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) لفحص الفروق بين متوسط أداء المفحوصين.

3- اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لفحص الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

4- اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test) لفحص الفروق بين أكثر من مجموعتين.

5- حجم التأثير أمكن فحصه باستعمال معادلة كوهن (Cohen, 1988)، ولذا فالنتيجة بين (0.20 -

0.49) قليلة، و(0.50 - 0.79) متوسطة، و(0.80 - وأكثر) كبيرة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

- عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها.
- عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها.

• ملخص النتائج

- التوصيات والمقترحات

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي لتدريب المهني في سلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، وقد تم التوصل إلى نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

ما درجة فعالية برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟

أولاً: ما درجة رضا المشاركين عن برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)، وافترض الباحث أن متوسط أداء المفحوصين في مجال ردود الأفعال لا يختلف عن (3.00)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدولان (6 و7):

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال ردود الأفعال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1	يرتبط البرنامج التدريبي بمجال عملي.	4.29	0.68	85.8	4	مرتفع جدًا

2	ساعد البرنامج على تحقيق التعاون بيني وزملائي أثناء التدريب.	4.45	0.61	89	3	مرتفع جدًا
3	محتوى البرنامج جذاب بالنسبة لي.	4.10	0.75	82	7	مرتفع
4	الدعم والمساندة التكنولوجية من القائمين على البرنامج كافٍ.	4.24	0.70	84.8	6	مرتفع جدًا
5	يربط المُدرِّب المادة التدريبية بالواقع العملي للمُتدربين.	4.25	0.72	85	5	مرتفع جدًا
6	يلتزم المُدرِّب بموضوعات البرنامج.	4.52	0.55	90.4	2	مرتفع جدًا
7	المُدرِّب مُتمكِّن من المادة التدريبية.	4.54	0.61	90.8	1	مرتفع جدًا
8	وقت عُقد الدورات التدريبية مُلائم.	3.91	0.87	78.2	8	مرتفع
	الدرجة الكلية لمجال ردود الأفعال	4.29	0.48	85.8	–	مرتفع جدًا

الجدول (7) اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين عن المتوسط الذي افترضه الباحث لمجال ردود الأفعال

المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بن المتوسطين	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم التأثير
4.29	3.00	1.23	0.48	47.020	309	0.001	2.69

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمجال ردود الأفعال بلغ (4.29) والانحراف المعياري بلغ (0.48)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.91 – 4.54) والانحرافات المعيارية بين (0.61 – 0.87) بمستوى مرتفع جدًا، وجاءت الفقرة (7) في المرتبة الأولى، وهي التي تنص على: (المُدرِّب مُتمكِّن من المادة التدريبية) بمتوسط حسابي بلغ (4.54)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (8) التي

تتصّ على: (وقت عَقْد الدورات التدريبية مُلائم) بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، ونستنتج من الجدول (7) أن مجال ردود الأفعال لدى عينة الدراسة يختلف عن (3.00)، وكان أعلى من القيمة التي حددها الباحث بحجم تأثير بلغ (2.69)، وهو تأثير كبير (Cohen, 1988)؛ ولذا نرفض الفرضية التي تقول: إن متوسط مجال ردود الأفعال لا يختلف عن (3.00).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن المدربين يمتلكون إمكانيات عالية ومهارات متنوعة من حيث التمكن من المادة التدريبية وربط المتدربين بالواقع العملي والتقيّد بوقت البرنامج، وكذلك أن وقت عقد الدورات مناسب للمتدربين، وإلى ارتباط البرنامج بمجال عمل المتدربين، وأن البرنامج كان جذابًا لهم، ويعزو الباحث أيضًا ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم عند إنشاء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بأن يكون وفق معايير عالية، وإيجاد بيئة جاذبة للتدريب؛ لأنه يُعنى بتطوير قطاع التنمية المهنية ورفع كفاءة الهيئات الإدارية والتدريسية والإشرافية أثناء الخدمة (الحارثية 2023).

وانتفتت هذه النتيجة مع دراسة الحارثية (2023)، حيث أظهرت نتائجها أن المتوسط العام لمحور الرضا بلغ (4.34) بانحراف معياري قدره (0.57)، وبمستوى رضا عالٍ جدًا، ومع دراسة العميري (2021) التي أظهرت نتائجها مستوى مرتفع في الرضا عن برامج المعهد التخصصي، ومع دراسة البلوشي (2021) التي أظهرت نتائجها أن درجة رضا الخريجين عن البرنامج كانت ممتازة من وجهة نظرهم.

ثانيًا: ما مدى تحقيق المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان لمستويات مرتفعة من التعلّم وفق نموذج كيركباتريك

(Kirkpatrick)؟ وافترض الباحث أن متوسط أداء المفحوصين في مجال التعلم يختلف عن (3.00)،

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدولان (8 و9):

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال التعلم

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1	أُسهم البرنامج في تطوير مهامي الوظيفية.	4.36	0.60	87.2	2	مرتفع جدًا
2	أُضاف البرنامج التدريبي معارف جديدة لدي.	4.44	0.58	88.8	1	مرتفع جدًا
3	تعلّمتُ من البرنامج طرائق توظيف الأنشطة التعليمية.	4.33	0.66	86.6	3	مرتفع جدًا
4	اكتسبتُ من البرنامج طرائق توظيف التكنولوجيا في التعلّم.	4.08	0.73	81.6	8	مرتفع
5	علمني البرنامج استخدام أنماط إشرافية متنوعة.	4.28	0.67	85.6	5	مرتفع جدًا
6	اكتسبتُ من البرنامج معرفة تعليمية متنوعة.	4.31	0.61	86.2	4	مرتفع جدًا
7	تعلّمتُ من البرنامج أساليب التدريس وطرائقها المختلفة.	4.25	0.65	85	6	مرتفع جدًا
8	أُضاف البرنامج التدريبي مهارات جديدة لدي.	4.36	0.57	87.2	2	مرتفع جدًا
9	اكتسبتُ من البرنامج أساليب متعدّدة من التقويم والتقييم.	4.28	0.60	85.6	5	مرتفع جدًا
10	علمني البرنامج طرائق حلّ المشكلات التعليمية التي يعاني منها المعلّمون.	4.15	0.68	83	7	مرتفع
	الدرجة الكلية لمجال التعلم	4.28	0.49	85.6		مرتفع جدًا

الجدول (9) اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين عن المتوسط الذي افترضه الباحث لمجال التعلم.

المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بن المتوسطين	الانحراف المعياري	قيمت ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم التأثير
4.28	3.00	1.23	0.49	46.242	309	0.001	2.61

يتضح من الجدول (8) أن مستوى التعلم جاء مرتفع جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.28) والانحراف المعياري (0.49)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.08 – 4.44) والانحرافات المعيارية بين (0.58 – 0.73) بمستوى مرتفع جداً، وجاءت الفقرة (2) في المرتبة الأولى، وهي التي تنص على: (أضاف البرنامج التدريبي معارف جديدة لدي) بمتوسط حسابي بلغ (4.44)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (4) التي تنص على: (اكتسبت من البرنامج طرائق توظيف التكنولوجيا في التعلم)، ونستنتج من الجدول (9) أن مجال التعليم لدى عينة الدراسة يختلف عن (3.00)، وكان أعلى من القيمة التي حددها الباحث بحجم تأثير بلغ (2.61) وهو تأثير كبير (Cohen, 1988)؛ ولذا نقبل الفرضية التي تقول: إن مستوى التعليم يختلف عن (3.00).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن البرامج أكسب المتدربين تعلمًا يهّم المعلمين الأوائل، وينصبّ في صميم عملهم، فالبرنامج أسهم في تطوير مهاراتهم، وأضاف لهم معارف جديدة وطرائق توظيف الأنشطة التعليمية وطرائق توظيف التكنولوجيا في التعلم، وكذلك بسبب ما قدمه البرنامج للمتدربين من أنماط إشرافية متنوعة ومعرفة تعليمية متنوعة ومهارات جديدة وأساليب متعددة من التقويم والتقييم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحارثية (2023)، حيث أظهرت النتائج فيها أن المتوسط العام لمحور التعليم بلغ (4.25) بانحراف معياري قدره (0.61)، ومع دراسة العميري (2021) التي أظهرت نتائجها أن 80% من عينة الدراسة اكتسبوا تعلمًا حديثًا، ودراسة الشكيرية (2020).

ثالثًا: ما مدى استفادة المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان من تغير سلوكياتهم المهنية وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟ وافترض الباحث أن متوسط أداء المفحوصين في مجال السلوك (التطبيق) يختلف عن (3.00)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدولان (10 و 11):

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال السلوك (التطبيق)

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1	حسن البرنامج من اتجاهي نحو وظيفة المعلم الأول.	4.23	0.70	84.6	7	مرتفع جدًا
2	ساعدني البرنامج على تحسين علاقتي مع زملائي وتطويرها.	4.29	0.62	85.8	4	مرتفع جدًا
3	ساعدني البرنامج على تحسين إنجازي.	4.24	0.66	84.8	6	مرتفع جدًا
4	أسهم البرنامج في زيادة قوة الابتكار والإبداع عندي.	4.08	0.70	81.6	9	مرتفع
5	أُكسبني البرنامج مهارات التحليل.	4.17	0.72	83.4	8	مرتفع

6	ساعدني البرنامج على تطوير سلوكي القيادي.	4.30	0.64	86	3	مرتفع جدًا
7	حسن البرنامج من سلوكي الوظيفي.	4.28	0.67	85.6	5	مرتفع جدًا
8	أسهم البرنامج في تعزيز الثقة بالنفس لدي.	4.33	0.66	86.6	2	مرتفع جدًا
9	عزز البرنامج مهارات اتخاذ القرارات لدي.	4.29	0.66	85.8	4	مرتفع جدًا
10	أكسبني البرنامج القدرة على إدارة التغيير.	4.34	0.63	86.8	1	مرتفع جدًا
	الدرجة الكلية لمجال السلوك	4.26	0.53	85.2		مرتفع جدًا

الجدول (11) اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين عن المتوسط الذي افترضه الباحث لمجال السلوك (التطبيق).

المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بن	الانحراف المعياري	قيمت ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم التأثير
4.26	3.00	1.20	0.53	41.444	309	0.001	2.37

يتضح من الجدول (10) أن مستوى السلوك جاء مرتفعًا جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.26) والانحراف المعياري (0.53)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.08 - 4.34) والانحرافات المعيارية بين (0.63 - 0.70)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (10) التي نصّت على: (أكسبني البرنامج القدرة على إدارة التغيير) بمتوسط حسابي بلغ (4.34)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (8) التي نصّت على: (أسهم البرنامج في تعزيز الثقة بالنفس لدي) بمتوسط حسابي بلغ (4.33)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (4) التي نصّت على (أسهم البرنامج في زيادة قوة الابتكار والإبداع عندي)،

ونستنتج من الجدول (11) أن مجال السلوك لدى عينة الدراسة يختلف عن (3.00)، فقد كان أعلى من القيمة التي حددها الباحث بحجم تأثير بلغ (2.37)، وهو تأثير كبير (Cohen, 1988)؛ ولذا نقبل الفرضية التي تقول: إن مستوى التعليم يختلف عن (3.00).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن البرنامج أكسب المتدربين مستوى سلوك مرتفع في القدرة على إدارة التغيير وتعزيز الثقة بالنفس لديهم حسب رأيهم، وفي تطوير سلوك القيادي لدى المتدربين وتحسين علاقتهم مع زملائهم وتطويرها، وأيضًا في تحسين سلوكهم الوظيفي وتحسين إنجازهم واتجاههم نحو وظيفة المعلم الأول، ويمكن أيضًا تفسير ذلك وإرجاعه إلى حرص القائمين على البرنامج على مواكبة التطورات الحاصلة في برامج التدريب وتلبية التطلعات والاحتياجات التدريبية للمعلمين الخاضعين له، وإلى دور البرنامج في تطوير المهارات المهنية للتدريس، ومنها: مهارات القرن الحادي والعشرين كمهارة إدارة الوقت، وطرائق تعزيز عملية التعلم لدى الطلبة وتطوير إستراتيجيات التدريس الحديثة؛ وذلك نتيجة الاستعانة بمدرّبين وخبراء تدريب دوليين متخصصين أسهموا بشكل فعال في إعداد البرنامج وتطوير مهارات المعلمين الخاضعين له، مما يعني نجاح أهداف المركز التخصصي في تحقيق أهدافه.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة البلوشي (2021) ودراسة الحارثية (2023)، حيث أظهرت النتائج مستوى عاليًا في مجال السلوك.

رابعًا: ما مدى تحقيق المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان لنتائج إيجابية وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)؟ وافترض الباحث أن متوسط أداء المفحوصين في مجال النتائج يختلف عن (3.00)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدولان (12 و13):

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والرتبة والمستوى لمجال النتائج

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1	تَحَسَّنَ أدائي العملي والفني بعد التدريب.	4.31	0.65	86.2	5	مرتفع جدًا
2	تَحَسَّنَ أسلوبِي في الحوار والمناقشة.	4.35	0.65	87	3	مرتفع جدًا
3	تَحَسَّنَتْ مهارة طَرَحِ الأسئلة لدي.	4.31	0.65	86.2	5	مرتفع جدًا
4	أُطَبِّقُ بعد البرنامج أساليب تقويمية مختلفة.	4.27	0.59	85.4	6	مرتفع جدًا
5	أُطَبِّقُ بعد البرنامج المعرفة التي اكتسبْتُها.	4.33	0.59	86.6	4	مرتفع جدًا
6	أُطَبِّقُ بعد البرنامج إستراتيجيات متنوعة في التعليم والتَّعلُّم.	4.31	0.58	86.2	5	مرتفع جدًا
7	أُصمِّمُ بعد البرنامج برامج تدريبية للمعلمين.	4.20	0.61	84	8	مرتفع
8	أُصمِّمُ بعد البرنامج دروسًا نموذجية.	4.24	0.66	84.8	7	مرتفع جدًا
9	أُبَادِلُ الخبرات بين زملائي.	4.42	0.57	88.4	1	مرتفع جدًا
10	أَقُومُ بعملية تدريب زملائي.	4.40	0.57	88	2	مرتفع جدًا
	الدرجة الكلية لمجال النتائج	4.31	0.48	86.2		مرتفع جدًا

الجدول (13) اختبار ت لعينة واحدة (On Sample t Test) الفروق بين متوسط أداء المفحوصين عن المتوسط الذي افترضه الباحث لمجال النتائج.

المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بن المتوسطين	الانحراف المعياري	قيمت ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم التأثير
4.31	3.00	1.26	.48	47.593	309	0.001	2.72

يتضح من الجدول (12) أن مستوى النتائج جاء مرتفعاً جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.31) والانحراف المعياري (0.48)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.20 - 4.42) والانحرافات المعيارية بين (0.57 - 0.61) بمستوى مرتفع جداً ومرتفع، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (9) التي نصّت على: (أَبْدِلُ الخبرات بين زملائي) بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وانحراف معياري بلغ (0.57)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (10) بمتوسط حسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري بلغ (0.57)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (7) التي نصّت على: (أَصْمِّمُ بعد البرنامج برامج تدريبية للمعلمين)، ونستنتج من الجدول (13) أن مجال النتائج لدى عينة الدراسة يختلف عن (3.00)، وكان أعلى من القيمة التي حددها الباحث بحجم تأثير بلغ (2.72) وهو تأثير كبير (Cohen, 1988)؛ ولذا نقبل الفرضية التي نقول: إن مستوى التعليم يختلف عن (3.00)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن موضوعات التدريب أسهمت بشكل كبير في تحسين قدرات المتدربين ولا سيما الموضوعات العملية والفنية، وكذلك تطبيق المتدربين لما تدربوه من معارف وإستراتيجيات متنوعة وأساليب متنوعة من التعليم والتقويم وتبادل الخبرات مع زملائهم وقيامهم بعملية التدريب.

والدراسة في هذه النتيجة تتشابه مع دراسة الحارثية (2023) التي أظهرت النتائج فيها مستوى عاليًا في النتائج بانحراف معياري بلغ (0.62) ومتوسط حسابي بلغ (4.13)، وتتشابه أيضًا مع دراسة البلوشي (2021) التي أظهرت النتائج فيها درجة مرتفعة لدى المتدربين من وجهة نظرهم في مجال النتائج، واختلفت مع دراسة الشكيرية (2020).

عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

نص السؤال الثاني للدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) تعزى إلى متغيرات الجنس والتخصص وسنوات الخدمة.

وللإجابة عن هذا السؤال فإنه يجب في البداية التأكد من أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي، وكذلك تحديد الاختبارات المناسبة للإجابة عن هذا السؤال أهى الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية؟

ولتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات وُظِفَ اختبار كولموغوروف سميرونوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ لأن حجم العينة أكبر من (50)، وأظهرت النتائج أن مستوى الدلالة بلغ (0.001)، وهو أقل من (0.05)، وعليه فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وسُتَعْمَلُ الطرائق اللامعلمية للإجابة عن السؤال الثاني، وسُيُستَعْمَلُ اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) واختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test).

وينبثق من السؤال الثاني ثلاث فرضيات بحثية هي:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى التخصص.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى سنوات الخبرة.

أولاً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير الجنس؟ ولإجابة عن هذا السؤال سنستعمل اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test)، ويوضح الجدول (14) إجابة هذا السؤال:

الجدول (14) اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test)

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني (U)	قيمة Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
الذكور	127	143.48	18222	10094	1.968	0.049	0.24
الإناث	183	163.84	29983				

يلاحظ من الجدول (14) أن مستوى الدلالة بلغ (0.049) وهو مستوى أقل من (0.05)، وبناءً عليه نرفض الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان تعزى إلى متغير

الجنس، ونقبل الفرضية البديلة التي تنصّ على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان تعزى إلى متغير الجنس، وهذه الفروق لصالح الإناث بمتوسط الرتب الذي بلغ (163.84) ومجموع الرتب (29983)، وبجزم تأثير قليل بلغ (0.24) (Cohen, 1988).

ونلاحظ من الجدول (14) أن الفروق بين الجنسين كانت طفيفة بجزم تأثير قليل، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المركز يقدم خدماته لكلا الجنسين دون تحيز، وأن المتدربين يتدربون في البيئة نفسها وبالظروف نفسها وفي القاعات التدريبية نفسها، وكذلك تعزى هذه النتيجة إلى أن من أهداف المعهد تقليل الفجوة بين الطلبة الذكور والإناث في نتائج التحصيل الدراسي؛ ولذلك استُهدف المتدربون في المجموعات التدريبية نفسها، وكذلك فإن الاحتياجات التدريبية التي بني على أساسها البرنامج كانت متشابهة لدى الجنسين، وهي التي تركز على تطوير المهارات التدريسية في البيئة الصفية (الحارثية، 2023)، وأما عن الفروق القليلة بين الجنسين والتي كانت لصالح الإناث فيعزوها الباحث إلى أن اتجاه المعلومات نحو التدريب أثناء الخدمة أكثر إيجابية من المعلمين، وأنهن أكثر تطبيقاً لبرامج التدريب.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العميري، (2021) حيث أظهرت النتائج فيها وجود فروق في تقييم البرامج المقدمة في المعهد التخصصي تعزى إلى متغير الجنس لصالح المتدربات، ودراسة البلوشي (2021) حيث أظهرت النتائج فيها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس وبجزم أثر صغير، واختلفت مع دراسة الحارثية (2023)، حيث أظهرت النتائج فيها عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول فعالية الأساليب الإشرافية تعزى إلى متغير الجنس، ودراسة المحيميد (2020)، ودراسة الدغيم والسلوم (2020).

ثانيًا: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير التخصص، وللإجابة عن هذا السؤال وظّف الباحث اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)، ويوضح الجدول (15) إجابة هذا السؤال:

الجدول (15) اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)

التخصص	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال (H)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التربية الإسلامية	37	166.01	1.996	5	0.85
اللغة العربية	48	165.94			
اللغة الإنجليزية	43	144.72			
الرياضيات	88	152.09			
العلوم	44	156.65			
الدراسات الاجتماعية	50	151.97			

يلاحظ من الجدول (15) أن مستوى الدلالة بلغ (0.85)، فهو أكبر من (0.05)؛ وبذلك نقبل الفرضية التي تنصّ على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير التخصص، وأظهرت النتائج تقارب متوسطات رتب التخصصات مع بعضها، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن البرنامج لم يوجه إلى تخصص معين أو فئة معينة، بل هو يناسب جميع

التخصصات، وأيضًا إلى كون المدربين القائمين على البرنامج هم لجميع التخصصات وبالمعايير والمبادئ نفسها، وكذلك فإن البرنامج بني على أساس يتناسب مع جميع التخصصات، وتشارك جميع التخصصات في نوع التقويم والتقييم ووقت التدريب، وكذلك عمل المعهد على اختيار الكوادر التدريبية وفق معايير عالية، وقد خضعوا لدورات تدريبية مكثفة في أساليب التدريب، وتقنياتها (وزارة التربية والتعليم، 2016). وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الشكيرية (2020)، وهي تختلف مع دراسة العميري (2021)، حيث أظهرت النتائج وجود فروق في تقييم البرامج المقدمة تعزى إلى متغير التخصص لصالح برنامج اللغة العربية وبرنامج العلوم والرياضيات، وتختلف مع دراسة الحارثية (2023) التي توصلت نتائجها إلى أن المتوسطات الحسابية للتحصيل الدراسي في مادة الرياضيات للطلبة المعلمين الخاضعين للبرنامج أعلى بدلالة إحصائية من الطلبة المعلمين غير الخاضعين للبرنامج.

ثالثًا: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، وللإجابة عن هذا السؤال وظّف الباحث اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)، ويوضح الجدول (16) الإجابة عن هذا السؤال:

جدول (16) اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)

سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال (H)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
10 سنوات فأقل	23	159.43	1.527	3	0.676
أكثر من 10 – 20	177	159.64			
أكثر من 20 – 30	101	149.49			
أكثر من 30	9	131.44			

يلاحظ من الجدول (16) أن مستوى الدلالة بلغ (0.676)، فهو أكبر من (0.05)؛ وبذلك نقبل الفرضية التي تنصّ على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، حيث أظهرت النتائج تقارب متوسطات رتب التخصصات مع بعضها باستثناء الفئة (أكثر من 30)، حيث جاءت بمتوسط رتب بلغ (131.44)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن برامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي لا تُقدّم لدفعة معينة ولا لتخصص معين وأهدافها ومعاييرها ومبادئها ثابتة، فعلى الرغم من تفاوت سنوات الالتحاق بالمعهد في هذا البرنامج، فإن جميع المتدربين حصلوا على تدريب واحد وبمعايير متشابهة وكذلك فإن المقرر المحدد في البرنامج بني ليناسب اختلاف سنوات الخدمة، وإن البرامج التدريبية صممت لتنمّش مع جميع المتدربين رغم اختلاف سنوات خدمتهم. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الحارثية (2023)، حيث أظهرت نتائجها عدم وجود فروق تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، وهي قد اختلفت مع دراسة البلوشي (2021)، حيث أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، ومع دراسة العميري (2021) التي أظهرت النتائج فيها وجود فروق في تقييم البرامج المقدمة تعزى إلى متغير سنوات الخدمة لصالح الذين خبرتهم (1 - 5).

خلاصة النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى تقييم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك في مستوى (ردود الأفعال، والتعلم، والسلوك (التطبيق)، والنتائج النهائية)، وإلى تعرّف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء المشاركين بالبرنامج التي تعزى إلى متغيرات الجنس والتخصص وسنوات الخدمة، وخرجت الدراسة بالنتائج الآتية:

1- جاءت جميع مجالات نموذج كيركباتريك (ردود الأفعال، والتعلم، والسلوك (التطبيق)، والنتائج النهائية) بمستوى مرتفع جدًا.

2- وجود فروق في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.

3- لا توجد فروق في آراء المشاركين في برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك تعزى إلى متغيري التخصص، وسنوات الخدمة.

التوصيات والمقترحات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية نوصي بما يأتي:

1- إشراك المعلمين المتدربين الذين اجتازوا البرنامج في إعداد برامج تدريبية تنمي قدرات زملائهم المعلمين.

2- الاستفادة من خبرات المعلمين المتدربين الذين اجتازوا البرنامج في تقديم برامج تدريبية لزملائهم المعلمين.

3- استعمال الاستبانة التي صُمِّمت في ضوء نموذج كيركباتريك في تقييم البرامج التدريبية أخرى.

المقترحات:

- 1- إجراء دراسة تقييمية تتضمن فعالية برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج آخر من نماذج القياس.
- 2 - إجراء دراسة تقييمية تتضمن فعالية برنامج آخر من برامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان باستعمال نموذج كيركباتريك.
- 3- إجراء دراسة تقييمية تتضمن فعالية برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان وفق نموذج كيركباتريك باستعمال متغيرات أخرى.
- 4- إجراء دراسة مقارنة بين برنامج المعلمين الأوائل والبرامج الأخرى التي يقدمها المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان.

قائمة المراجع

المراجع والمصادر العربية

إبراهيم، حسام الدين السيد محمد، والمرزوقي، أحمد بن سعيد بن عبد الله، والمنوري، سعيد بن سيف بن

سعيد. (2021). تطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء

الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن: سيناريوهات

مقترحة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع. (65). 207 – 231.

أبو الوفا، جمال محمد، وحسين، سلامة عبد العظيم. (2013). تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس

الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كريك باتريك. مجلة كلية التربية مج 24، 96، 223 -

246.

أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٢١). الألعاب والمباريات التدريبية. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

القاهرة. مصر

أبو النصر، مدحت محمد. (2008). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. دار الفجر للنشر

والتوزيع. القاهرة. مصر.

أبو شعيرة، خالد محمد. (2017). تقييم التدريب وأثره في برنامج واعد لتدريب مدربي مهارات حياتية

وفق نموذج "كيركباترك" بكرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل في جامعة حائل. مجلة تبوك

للعلوم الإنسانية والاجتماعية. (1). 69 – 88.

ابن منصور، محمد بن مكرم بن علي (1985). *لسان العرب*. ج 12. ط (3). دار صادر. بيروت. لبنان.

أحمد، أحمد إبراهيم، وسالم، طه عبد الباسط، وزكي، فاطمة أحمد. (2018). *تقويم البرامج التدريبية في ضوء النماذج العالمية دراسة تحليلية*. مجلة كلية التربية. 29 (116)، 345 – 360.

إيمان، كشورد، وعبدالقادر، رياض. (2020). *تقييم فعالية البرامج التدريبية باستخدام نموذج كيركباتريك من وجهة نظر المتدربين في مؤسسة الإسمنت بتبسة*. مجلة البشائر الاقتصادية. مج 1.

البرعمي، سالم بن أحمد بن بخيت، والخالدة، خلدون حمدان. (2022). *أثر نموذج كريك باتريك في قياس عائد التدريب على المسار الوظيفي في وزارة العمل في سلطنة عُمان*. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، سلسلة البحوث الإدارية. 7(2). 358 – 381.

البلوشي، هيثم محمد (٢٠٢١) *تقويم برنامج خبراء العلوم بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباتريك [رسالة ماجستير غير منشورة]*. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

توفيق، عبد الرحمن. (2008). *التدريب الفعال بالأهداف والنتائج*. مركز الخبرات المهنية للإدارة السلسلة: موسوعة التدريب والتميز البشرية. القاهرة.

جخدم، فاطمة سعد. (2021). *التقويم التربوي: مقارنة نظرية*. مجلة حقول معرفية للعلوم الاجتماعية والإنسانية مج 2 3 223 – 236.

الحارثية، نصراء بنت علي بن سلطان (2023). *تقويم فاعلية خبراء الرياضيات بالمعهد التخصصي*

للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان في ضوء نموذج كيركباترك: دراسة تبعية متعددة

الجوانب [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة السلطان قابوس . مسقط.

الحرملية، حسناء بنت سعيد بن علي (2020). *أثر البرامج التدريبية المقدمة لأمناء المكتبات بجامعة*

السلطان قابوس على أدائهم باستخدام نموذج كيركباترك [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة

السلطان قابوس . مسقط.

الخروصي، عبد الله بن محمد. (2008). *تدريب العاملين في المجال التربوي* . مجلة التطوير التربوي.

س 7. ع 10-11. 46

الدغيم، خالد بن إبراهيم، والسلوم، تهاني إبراهيم. (2020). *تقويم برنامج التطوير النوعي للمعلمين*

"خبرات" في ضوء نموذج كيركباترك من وجهة نظر المعلمين الملتحقين به . مجلة كلية التربية.

جامعة المنصورة (110).

السبحي، عبد الحي أحمد. (2016). *التدريب التربوي أسسه ومبادئه واتجاهاته* ط.1. جامعة الملك عبد

العزیز . جدة.

سرايا، عادل. (2007). *التصميم التعليمي والتعلم ذو المعنى رؤية أبستمولوجيا تطبيقية في ضوء نظرية*

تجهيز المعلومات بالذاكرة البشرية . دار وائل.

السبر، خالد ناصر وإبراهيم، أمل محمود علي. (2023). *تقويم دور برامج التدريب الإلكتروني عن بعد*

في تطوير أداء مشرفي التربية البدنية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. مجلة جامعة

المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية، 12، 71 - 128.

سعادة، جودت أحمد صالح، والعميري، فهد بن علي بن ختيم. (2020). *تقويم المناهج بين*

الإستراتيجيات والنماذج. مجلة إبداعات تربوية، ع 15. 177 - 188.

السعيد سعيد محمد. (2019). *نماذج التقويم والمناهج دراسات في المناهج وطرق التدريس*. 16 242

- 27.

سلام، مختار. (2015م). *متابعة وتقييم التدريب*. الدولية المتكاملة للتدريب والاستشارات. القاهرة.

مصر.

السيد، صالح (٢٠١٧). *التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الكلي في صناعة*

الضيافة العالمية (الفنادق متعددة الجنسية). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. م (٨). ص

172 - 188.

شدي، عثمان فريد. (2013م). *التدريب المهني*. دار الراجية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

الشعلان، أريج بنت أحمد حمود، والدوسري، سمية محمد ماجد. (2022). *تقييم البرامج التدريبية:*

القياس والأثر. مجلة كلية التربية مج 38 ع 10. 235 - 252.

الشعبي، عبد الرحمن عبد العزيز، ومحمد ناجي محرز التبالي. (2021). واقع ممارسة الباحثين
لإستراتيجيات ونماذج التقويم في تقويم برامج التعليم والتدريب في الدراسات البحثية العربية. مجلة
مركز بابل للدراسات الإنسانية. مج ١١. ع ٢.

الشكيرية، مريم بنت عبد الله بن سالم. (2020). تقويم برنامج خبراء الإشراف التربوي بالمعهد
التخصصي في سلطنة عُمان في ضوء نموذج ستافلييم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة
السلطان قابوس. مسقط.

صديق، فاطمة عبد الله فتح الدين. (2018). أهمية التدريب في مجال العمل. المجلة الدولية للآداب
والعلوم الإنسانية.

طوهرى، علي بن أحمد عبده. (2018). تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم
المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيركباترك. جامعة أسوان. مجلة كلية التربية. 34 (2).
302 – 335.

عمر، أحمد مختار. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. ط1. عالم الكتاب. القاهرة. مج (1).
عبد الفتاح. محمود أحمد. (2015). المستقبل الوظيفي في ظل جدارات التدريب. دار الكتاب المصرية.
مصر.

العميري، عبد العزيز بن حمد بن محمد. (2023). آراء المتدربين في التدريب عن بعد في المعهد
التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عُمان في ظل جائحة كوفي-19. مجلة العلوم
التربوية. (21). 231 – 258.

العميري، عبد العزيز بن حمد. (2021) تقييم برامج المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين
بسلطنة عُمان من وجهة نظر المتدربين، المجلة التربوية. جامعة الكويت. مجلس النشر العلمي.

35. (139). 212 – 171.

علام، صلاح الدين محمود. (2007). التقويم التربوي المؤسسي أسسه ومنهجيته وتطبيقاته في تقويم
المدارس. دار الفكر العربي للطباعة والنشر. القاهرة.

عيسى، محمد أحمد. (2012). برنامج تدريبي لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية
بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية لجودة الأداء. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 13 (4).
363-404.

كيركباتريك دونالد وحلمي فارس. (1987). تقييم التدريب. المجلة العربية للتدريب. مج 1. ع 1. 144.
– 111.

كوته. منار يوسف سعيد. (2021). تقييم البرنامج التدريبي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL في
الأردن وفق نموذج كيركباتريك. المجلة الأردنية الدولية أريام للعلوم الإنسانية والاجتماعية. مج 3
96 – 76.

محمود، حمدي شاكر. (2006). مهارات التدريب. دار الأندلس للنشر والتوزيع. حائل. السعودية.

محمود، صلاح الدين عرفة. (2018). التدريب التربوي والتنمية المستدامة: تجارب عالمية المجلة
العربية لبحوث التدريب والتطوير. مج 1 2. 110.

- المحيميد، يارا عبد الرحمن محمد. (2020). معوقات تقويم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس باستخدام نموذج كيركباتريك بمركز تنمية المهارات والقيادات بجامعة القصيم. مجلة البحث العلمي في التربية. 1 (1). 41 - 1.
- مجلس التعليم بسلطنة عُمان. (2014). أبرز المشاريع التي أشرف على إعدادها مجلس التعليم، وزارة التربية والتعليم. مسقط.
- مرار، براءة هشام أحمد. (2016). استخدام نموذج ستقليم لتقويم برنامج تطوير المدرسة والمديرية في الأردن [رسالة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة الأردنية.
- معمار، صلاح صالح. (2010). التدريب الأسس والمبادئ. عمان. ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.
- المعمرية، نصرا بنت علي (2012) التدريب التربوي الأسس والمرتكزات. رسالة التربية، ع 36.
- ممد، وسيلة، وبن سماعيل، لمياء حمادي. (2024). التدريب كبعد بشري لإدارة الجودة الشاملة ودوره في دعم الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية لبعض شركات التأمين بولاية تلمسان "CAAT, CAAR SAA". مجلة البشائر الاقتصادية، مج 10، ع1. 223 - 206 .
- منصور، مصطفى يوسف. (2007). تحديات العولمة التربوية المتعلقة بالمدرسة وسبل مواجهتها. بحوث مؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. 594-644.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٤). تقييم النظام التعليمي لسلطنة عُمان والصفوف (١) - (١٢) دراسة مشتركة بين اتحاد المنظمات والتربوية النيوزلندية. سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم. (2016). دليل المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم (2019). القرار الوزاري رقم (273/2019) الخاص بتغيير مسمى المركز

التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. سلطنة

عُمان.

يوسف، داليا طه محمود، ومحمد، أمل أحمد حسن. (2016). تقييم برنامج تدريب المعلمين في ضوء

نموذج كيركباتريك "دراسة ميدانية محافظة المنيا". مجلة البحث في التربية وعلم النفس كلية التربية.

جامعة المنيا. مصر.

المراجع الأجنبية

Ebel, R. L. (1972). *Essentials of educational measurement*. Prentice - Hall
INC. Englewood Cliffs.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.

Dalimunthe, Muhammad Bukhari. (2022). *Kirkpatrick Four-level Model
Evaluation: An Evaluation Scale on the Preservice Teacher's Internship
Program*. *Journal of Educational Research and Evaluation*. 6 (2). 367-376

Dewi, Lathifa Rosiana, &, Kartowagiran, Badrun. (2018). *An evaluation of
internship program by using Kirkpatrick evaluation model*. *Research and
Evaluation in Education*. 4(2). 155-163.

- Fadhila, Muhammad Kukuh, Surantha, Nico, and, Isa, Sani M. (2018). *Web-Based Evaluation System using Kirkpatrick Model for High School Education (A Case Study for Vocational High School in Jakarta)*. University Jakarta. Indonesia. 978 (1). -5386-5821.
- Finch, M., Follmer, J. D., & Porter, H (2021). *Establishing Rigor and Quality in Doctoral Programs Through Program Assessment*. Impacting Education. Journal on Transforming Professional Practice, 6(4), 40-47
- Foreman, S. M. (2008). *Kirkpatrick model: Training evaluation practices in the pharmaceutical industry*. Capella University. Minneapolis. Minnesota. United States of America.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Liang, Feng lan, Shen, Weiwei, Shi, Hongwei, & Zhang, Bin. (2022). *Evaluation Method of Mixed Teaching Efficiency of College Teachers Based on Kirkpatrick Model*. Computational Intelligence and Neuroscience. 8609387(10).
- Mustofa Ihsan, Kuswara, Her i, mawati, Ros, & Rosmake, Enita. (2023). *Evaluation of Computer Training Programs Using Models Kirkpatrick to Increase the Competency Capacity of PerGunu Teachers*. *Nidhomul Haq*. 8 (2).
- Robert Strong, Jennifer Strong, & Bailee Miller. (2020). *Utilizing the Kirkpatrick Model to Evaluate a Collegiate High-Impact Leadership Development Program*. Texas A&M University. 137 PUBLICATIONS 617.

- Alsalamah, Aljawharah and Callinan, Carol. (2021). *Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers, School of Education, University of Lincoln. Lincoln LN6 7TS.UK. ccallinan@lincoln.ac.uk*
- Paslawski, Teresa, & Kearney, Ramona, & White, Jonathan. (2014). *Measuring the Effectiveness of Faculty Facilitation Training in Problem-Based Learning in a Medical School*. Creative Education. 5. 164-170.
<http://www.scirp.org/journal/cehttp://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.5402>.
- Sari, Vina Budiarti Mustika, & Darma, IKIP Widya. (2023). *EVALUASI MODEL KIRKPATRICK PADA PROGRAM PRAKTEK PEMBELAJARAN LAPANGAN SEBAGAI PENGUATAN PROFESSIONALISM MAHASISWA KEGURUAN*. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan* . 11 (1) 37-50
- Stewart, J., Joyce, J., Haines, M., Yanoski, D., Gagnon, D., Luke, K., ... & Germeroth, C (2021). *Program Evaluation Toolkit: Quick Start Guide*. The National Center for Education Evaluation and Regional Assistance at Institute of Education Science.
- Stufflebeam, D. L. (2000). "*The CIPP model for evaluation*. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan, (Eds.), *Evaluation models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (2nd ed., pp. 280-317)". Boston, MA: Kluwer Academic Publisher.
- Wang ,Mei Ling ,and Chang ,Ai Chi.(2017) . *Student Learning Outcome Assessment for an Information Organization Curriculum Based on the Kirkpatrick Framework*. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)* 6. 527- 544.

الملحق رقم (1)

الدراسة الاستطلاعية عن برنامج المعلمين الأوائل

إخواني المعلمين الأوائل والمشرفين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..... تحية طيبة

يقوم الباحث بإجراء دراسة استطلاعية عن: برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان (برنامج شركاء المركز سابقاً)، بهدف معرفة توجهات المشرفين والمعلمين الأوائل نحو برنامج المعلمين الأوائل (شركاء المركز سابقاً) راجياً منكم الإجابة على جميع فقراته والبالغة (5) فقرات.

تأكدوا أن إجاباتكم تساهم في دعم البحث العلمي، مع العلم أن نتائج المقياس تكون لأغراض الدراسة والبحث، شاكراً لكم حسن تعاونكم.

لتواصل: حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي / 99473738

أولاً: البيانات الديموغرافية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

الوظيفة: ☐ معلم أول ☐ مشرف

أجب بنعم أو لا

م	الفقرة	نعم	لا
1	هل تعرف برنامج المعلمين الأوائل (شركاء المركز سابقاً)		
2	في رأيك هل البرنامج يساعد في إعداد المعلمين الأوائل		
3	هل تعتقد أن البرنامج مهم		
4	هل تشجع المعلمين الأوائل على المشاركة في البرنامج		
5	هل يحتاج البرنامج إلى تقويم لمعرفة نقاط القوة والضعف فيه		

شاكراً لكم حسن تعاونكم.

الملحق رقم (2)

الصورة الأولى لفقرات المقياس قبل التحكيم

الفاضل الدكتور / المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،، تحية طيبة وبعد ،،،،

الموضوع / تحكيم مقياس دراسة علمية

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء نموذج كيركباترك، استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية: تخصص القياس والتقويم، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء مقياس للدراسة بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة، وتتكون الصورة الأولى للمقياس من (60) مفردة خماسية التدرج على مقياس ليكرت، موزعة على أربع مستويات حسب نموذج كيركباترك وهي: (ردود الأفعال، التعلم، السلوك (التطبيق)، النتائج).

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومهارة علمية ولكونكم من ذوي الاختصاص في هذا المجال، فأنه يشرفني أن أضع بين يديكم الكريمتين هذا المقياس، وأطمح أن تتفضلوا بأبداء رأيكم السديد حول صلاحية مفردات المقياس ووضوحها ومدى انتمائها للمجال الذي تندرج تحته.

ختاماً لا يسعني إلا أن أشكركم على حسن تعاونكم وجهودكم البارزة، ووقتكم الثمين الذي ستبدلونه في تحكيم هذا المقياس.

الاسم:	الدرجة العلمية:
جهة العمل:	الوظيفة:
التخصص:	التوقيع:

وتقبلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

الباحث/ حمد بن مسلم بن سعيد الخصبي

مجال ردود الأفعال

الهدف من هذا المستوى هو تقييم كيفية تفاعل الأفراد مع التدريب عن طريق طرح الأسئلة التي تثبت أفكار المتدربين. وتحديد إذا ما وجدوا أن المادة العلمية المطروحة في البرنامج مفيدة لهم في أعمالهم. يُشار عادةً إلى هذا النوع الخاص من التقييم باسم "استمارة الرضا من البرنامج". علاوة على ذلك تعد ردود المشاركين ضرورية لتحديد كيفية استثمارهم في تعلم المستوى التالي.

رقم الفقرة	الفقرات	الملائمة للبيئة العمانية		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات المقترحة
		ملائمه	غير ملائمة	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
1	أعتبر البرنامج وثيق الصلة بعملتي المهني اليومي.							
2	أهداف البرنامج التدريبي كانت واضحة ومحددة.							
3	يرتبط البرنامج التدريبي بمجال عملي							
4	محتويات البرنامج التدريبي واضحة وسهلة الاستيعاب.							
5	ساعد البرنامج على تحقيق التعاون بيني وبين زملائي أثناء التدريب.							
6	كان محتوى البرنامج جذاباً بالنسبة لي.							
7	يتناسب محتوى البرنامج التدريبي مع الوقت المخصص للمتدرب.							
8	كان الدعم والمساندة التقنية من القائمين على البرنامج كافياً.							
9	يربط المدرب المادة التدريبية بالواقع العملي للمتدربين.							
10	يتعاون المدرب ويتفاعل مع المتدربين							
11	يلتزم المدرب بمواضيع البرنامج.							
12	المدرب متمكن من المادة التدريبية.							
13	ملاءمة وقت عقد الدورات التدريبية.							
14	ملاءمة القاعات التدريبية.							
15	المدة الزمنية للبرنامج التدريبي مناسبة							

مجال التعلم

الهدف من تقييم هذا المستوى هو قياس مستوى تطور المشاركين من حيث الخبرة أو المعرفة. يعتبر الاستكشاف على هذا المستوى أكثر تحدياً واستهلاكاً للوقت مقارنة بالمستوى الأول. تختلف الأساليب من الاختبارات غير الرسمية إلى الاختبارات الرسمية والتقييم الذاتي إلى تقييم الفريق إذا كان ذلك ممكناً.

رقم الفقرة	الفقرات	الملائمة للبيئة العمانية		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات المقترحة
		ملائمه	غير ملائمة	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
1	أسهم البرنامج في تطوير مهامي الوظيفية.							
2	أسهم البرنامج التدريبي في إضافة معارف جديدة.							
3	أسهم البرنامج التدريبي في إضافة مهارات جديدة.							
4	ساعدني البرنامج على التعلم الذاتي.							
5	ساعدني البرنامج في معرفة طرق متعددة لتحديد أولويات تطوير المعلمين.							
6	أكسبني البرنامج مهارات البحث العلمي.							
7	اكتسبت طرق توظيف التكنولوجيا في التعلم.							
8	اكتسبت أساليب متعدد من التقويم والتقييم.							
9	اكتسبت من البرنامج معرفة تعليمية متنوعة.							
10	تعلمت من البرنامج مهارة التخطيط الاستراتيجي.							
11	تعلمت من البرنامج أساليب وطرق التدريس المختلفة.							
12	تعلمت من البرنامج طرق توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية.							
13	ساعدني البرنامج على إعداد برامج الإنماء المهني للمعلمين							
14	ساعدني البرنامج على استخدام أنماط إشرافية متنوعة.							
15	ساعدني البرنامج على حل المشكلات التعليمية التي يعاني منها المعلمين.							

مجال السلوك (التطبيق)

يحلل هذا المستوى الاختلافات في سلوك المشارك في العمل بعد إكمال البرنامج. إن تقييم التغيير يجعل من الممكن معرفة ما إذا كانت المعرفة أو العقلية أو المهارات التي يدرسها البرنامج تستخدم في مكان العمل. بالنسبة لغالبية الأفراد يقدم هذا المستوى التقييم الحقيقي لفائدة البرنامج.

رقم الفقرة	الفقرات	الملائمة للبيئة العمانية		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات المقترحة
		ملائمه	غير ملائمة	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
1	ساعدني البرنامج على تنظيم دوري كمعلم أول بشكل أكثر فعالية.							
2	ساعدني البرامج في تطوير سلوكي القيادي.							
3	ساعدني البرنامج في تحسين إنجازي.							
4	البرنامج ساعد في تغير سلوكي الوظيفي.							
5	البرنامج ساعد على زيادة قدرتي في الأداء.							
6	البرنامج ساعد على إثبات نفسي في عملي.							
7	أكسبني البرنامج مهارات التحليل.							
8	أكسبني البرنامج مهارات اتخاذ القرارات.							
9	أكسبني البرنامج القدرة على إدارة التغيير.							
10	اكتسبت مهارة حل مشكلات التي تواجهني في مهامي الوظيفية.							
11	اكتسبت مهارة توظيف التكنولوجيا في التعليم والتعلم.							
12	اسهم البرنامج في تحسين اتجاهي نحو وظيفة المعلم الأول.							
13	أسهم البرنامج في تحسين وتطوير علاقتي مع زملائي.							
14	ساعد البرنامج على زيادة قوة الابتكار والإبداع عندي.							
15	ساعد البرنامج على تعزيز الثقة بالنفس والاعتماد على الذات عندي.							

مجال النتائج

يعتبر الهدف الأساسي للبرنامج وهو النجاح الشامل لنموذج التدريب من خلال قياس عوامل مثل زيادة الأداء، وتحسين جودة، وانخفاض الملاحظات السلبية في مكان العمل، وزيادة الإنتاج.

رقم الفقرة	الفقرات	الملائمة للبيئة العمانية		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات المقترحة
		ملائمه	غير ملائمة	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
1	تحسن أدائي بعد التدريب.							
2	تحسن اسلوبي في الحوار و المناقشة.							
3	تحسنت مهارة التفكير لدي.							
4	تحسنت مهارة طرح الأسئلة.							
5	أطبق أساليب تقويمية مختلفة.							
6	أطبق المعرفة التي اكتسبتها.							
7	أطبق استراتيجيات متنوعة في التعليم والتعلم.							
8	أطبق المهارات التقنية في عملي.							
9	أصمم برامج تدريبية للمعلمين.							
10	أصمم وسائل تعليمية متنوعة.							
11	أصمم دروس نموذجية.							
12	اتبادل الخبرات بين زملائي.							
13	ادير جلسات نقاش بين زملائي .							
14	أقوم بعملية التدريب لزملائي.							
15	أنقل أثر التدريب لزملائي.							

ملحق رقم (3)

قائمة الأفاضل محكمين المقياس

م	اسم المحكم	الرتبة العلمية و التخصص	مكان العمل
1	حابس سعد الزبون	أستاذ في القياس والتقويم	جامعة نزوى
2	علي مهدي كاظم	أستاذ في القياس والتقويم	جامعة السلطان قابوس
3	شريف السعودي	أستاذ مشارك في القياس والتقويم	جامعة الشرقية
4	أمجد عزات جمعة	أستاذ مشارك في علم النفس التربوي	جامعة الشرقية
5	خليفة القصابي	أستاذ مشارك في القياس والتقويم	جامعة نزوى
6	أحمد محمد الفواعير	أستاذ مشارك في التربية الخاصة	جامعة نزوى
7	عبد العزيز المزروعى	أستاذ مساعد في القياس والتقويم	جامعة صحار
8	سيف الحجي	دكتوراه في الفلسفة في التربية (المناهج والتدريس)	رئيس قسم الأشراف التربوي مديرية التربية والتعليم بمحافظة الداخلية
9	سعيد السناني	دكتوراه في التربية	باحث تربوي بمركز التدريب التربوي بمحافظة الداخلية
10	عبدالله الخميسي	دكتوراه في طرق تدريس العلوم	رئيس قسم التدريب و التأهيل بمديرية التربية و التعليم بمحافظة الداخلية
11	أحمد الشقصي	ماجستير قياس وتقويم	أخصائي تقويم بمديرية التربية و التعليم بمحافظة الداخلية
12	فتحية الجابرية	ماجستير قياس وتقويم	أخصائي تقويم بمديرية التربية و التعليم بمحافظة الداخلية

الملحق رقم (4)

المقياس بعد التحكيم وفي صورته النهائية

إخواني المعلمين الأوائل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..... تحية طيبة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: **تقويم برنامج المعلمين الأوائل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء نموذج كيركباترك**، ولأجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد المقياس المائل بين أيديكم المكون من أربعة مجالات (ردود الأفعال، التعلم، السلوك، النتائج)، راجياً منكم الإجابة على جميع فقراته والبالغة (40) فقرة، وتشمل الدراسة المعلمين الأوائل الذين أنهوا برنامج المعلمين الأوائل (برنامج شركاء المركز سابقاً).

تأكدوا أن إجاباتكم تسهم في دعم البحث العلمي، مع العلم أن نتائج المقياس تكون لأغراض الدراسة والبحث، شاكرًا لكم حسن تعاونكم.

علمًا أن الاستبانة تم تعميمها رسمياً من قبل وزارة التربية والتعليم لجميع المحافظات ومدارسها برقم قيد (282410732)

لتواصل: حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي / 99473738

أولاً: البيانات الديموغرافية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

التخصص: ☐ التربية الإسلامية ☐ اللغة العربية ☐ اللغة الإنجليزية

☐ الرياضيات ☐ العلوم ☐ الدراسات الاجتماعية

سنوات الخدمة: ☐ أقل من 10 ☐ من 11-20 ☐ من 21 - 30 ☐ أكثر من 30

المجال الأول: ردود الأفعال					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
1	أهداف البرنامج التدريبي كانت واضحة.				
2	يرتبط البرنامج التدريبي بمجال عملي.				
3	ساعد البرنامج في تحقيق التعاون بيني وزملائي أثناء التدريب.				
4	محتوى البرنامج جذابًا بالنسبة لي.				
5	الدعم والمساندة التَّفْنِيَّة من القائمين على البرنامج كافيًا.				
6	يربط المُدرَّب المادة التدريبية بالواقع العملي للمُتدربين.				
7	يلتزم المُدرَّب بموضوعات البرنامج.				
8	المُدرَّب مُتَمَكِّن من المادة التدريبية.				

المجال الثاني: التعلم					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
1	أُسَهَّم البرنامج في تطوير مهائِي الوظيفة.				
2	أضف البرنامج التدريبي معارف جديدة لدي.				
3	تعلَّمتُ من البرنامج طَرائِقَ توظيف الأنشطة التعليمية.				
4	اكتسبتُ من البرنامج طَرائِقَ توظيف التكنولوجيا في التعلُّم.				
5	علمني البرنامج استخدام أنماط إشرافية متنوعة.				
6	اكتسبتُ من البرنامج معرفة تعليمية متنوعة.				
7	تعلَّمتُ من البرنامج أساليب وطرائق التدريس المختلفة.				
8	أضف البرنامج التدريبي مهارات جديدة لدي.				
9	اكتسبتُ من البرنامج أساليبَ متعدِّدةً من التقويم والتقييم.				
10	علمني البرنامج طرق حلّ المشكلات التعليمية التي يعاني منها المُعلِّمون.				

المجال الثالث: السلوك (التطبيق)						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	حسن البرنامج من اتجاهي نحو وظيفة المعلم الأول.					
2	ساعد البرنامج في تحسين وتطوير علاقتي مع زملائي.					
3	ساعدني البرنامج في تحسين إنجازي.					
4	ساهم البرنامج في زيادة قوة الابتكار والإبداع عندي.					
5	أُكسبني البرنامج مهارات التحليل.					
6	ساعد البرنامج في تطوير سلوكي القيادي.					
7	حسن البرنامج من سلوكي الوظيفي.					
8	ساهم البرنامج في تعزيز الثقة بالنفس لدي.					
9	عزز البرنامج مهارات اتخاذ القرارات لدي.					
10	أُكسبني البرنامج القدرة على إدارة التغيير.					

المجال الرابع: النتائج						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تَحَسَّنَ أدائي العملي والفني بعد التدريب.					
2	تَحَسَّنَ أسلوبي في الحوار و المناقشة.					
3	تَحَسَّنَتْ مهارة طَرْحِ الأسئلة لدي.					
4	أُطَبِّقُ بعد البرنامج أساليب تقييمية مختلفة.					
5	أُطَبِّقُ بعد البرنامج المعرفة التي اكتسبتها.					
6	أُطَبِّقُ بعد البرنامج استراتيجيات متنوعة في التعليم والتَّعلُّم.					
7	أَصمَّمُ بعد البرنامج برامج تدريبية للمعلمين.					
8	أَصمَّمُ بعد البرنامج دروسًا نموذجية.					
9	أَبَادِلُ الخبرات بين زملائي.					
10	أَقُومُ بعملية تدريب زملائي.					

ملحق رقم (5)

خطابات الموافقة وتسهيل مهمة الباحث



كلية الآداب والعلوم الإنسانية

التاريخ: 28/2/2023

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة.... وبعد

الموضوع/ تسهيل مهمة باحث

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الطالب حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي، الرقم الجامعي (2213887)، والمسجل في برنامج ماجستير في التربية: تخصص قياس وتقويم بجامعة الشرقية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، بقسم علم النفس من أجل تطبيق دراسة وصفية بعنوان: "تقويم برنامج المطاعم الأوائل بالمعهد التخصصي بسلطنة عمان في ضوء نموذج كريك باتريك" وذلك خلال العام الدراسي 2023 / 2024، ضمن متطلبات التخرج من البرنامج والحصول على درجة الماجستير.

شاكرين ومقدرين تعاونكم الدائم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير



د. محمد بن خلفان الصفري
عميد كلية الآداب والعلوم الإنسانية





استمارة طلب تسهيل مهمة بحثية

تاريخ تقديم الطلب: 2024 / 3 / 6

مقدم الطلب: حمد بن مسلم بن سعيد الخصيبي
الجامعة/الجهة المشرفة على البحث: جامعة الشرقية
البريد الإلكتروني: 2213887@asu.ed.om
الوظيفة: معلم أول جغرافيا
جهة العمل: وزارة التربية والتعليم
الهاتف: 99473738
عنوان الدراسة:

الغرض من الدراسة:

☒ متطلب للحصول على الماجستير ☐ متطلب للحصول على الدكتوراه ☐ أخرى (تذكر)

المرحلة البحثية: وصلت في دراسي / بحثي إلى مرحلة :

☐ تحديد العنوان أو المشكلة ☐ جمع البيانات أو المعلومات حول موضوع الدراسة
☐ بناء المخطط أو الأدوات البحثية ☐ تطبيق الدراسة الإستطلاعية
☐ تطبيق أدوات الدراسة ☐ استخراج النتائج وتفسيرها

حجم العينة : 300

فئة عينة الدراسة: ☐ طلاب ☒ معلمون ☐ إداريو المدارس ☐ موظفون ☐ أخرى (تذكر)

نوع الأداة: ☒ استبانة ☐ مقابلة ☐ ملاحظة ☐ أخرى

أود أن أطبق دراسي في نطاق مديرية/محافظة:

☒ مسقط ☒ ظفار ☒ الداخلية ☒ مسندم ☒ البريمي ☒ الباطنة جنوب
☒ الباطنة شمال ☒ الشرقية شمال ☒ الشرقية جنوب ☒ الظاهرة ☒ الوسطى

مديريات ديوان عام الوزارة: (تذكر)

عليه دجى التكريم ين ☒ تسهيل الحصول على بيانات ☐ الموافقة على جمع بيانات لبناء أدوات الدراسة

☐ الموافقة على تطبيق الدراسة الإستطلاعية ☒ الموافقة على تطبيق أدوات الدراسة

يرجى إرفاق: 1- رسالة الجامعة/الجهة المشرفة على البحث 2- مخطط الدراسة 3- أدوات الدراسة المحكّمة

ترسل جميع هذه الوثائق مع استمارة طلب تسهيل مهمة بحثية إلى البريد الإلكتروني: tosd@moe.om
للاستفسار يرجى التواصل على هاتف المكتب الفني للدراسات والتطوير / 24255134 – 24255303

للاستعمال الرسمي فقط

نتيجة مراجعة أدوات الدراسة:

☐ يمكن تطبيق الأدوات بأكملها وفق الإجراءات المتبعة
☐ يتطلب تعديل بعض الجوانب في أدوات الدراسة (تذكر)

☐ يتطلب أخذ ملاحظات جهات أخرى ذات علاقة (تذكر)

☐ أخرى

النتيجة النهائية: ☐ تسهيل المهمة ☐ رفض تطبيق أدوات الدراسة