

اعداد مقياس (تخطيط المناهج التدريبية) من وجهة نظر العاملين في وزارة الشباب والرياضة العراقية
كريم مهلهل كريم
أ.م.د. ميسلون زهير حسين

kareem.mohalhl@gmail.com

الملمات المفتاحية: تخطيط المناهج التدريبية.

يشير البحث الى أهمية تخطيط المناهج التدريبية كونه يُعد الأساس في وضع أي سياسة حالية او مستقبلية لأي مؤسسة رياضية وفي نفس الوقت تكون باكورة الاعمال الإدارية والفنية والتي من شأنها اعلان شأن الرياضة العراقية، وتكمن مشكلة البحث في انه هناك مؤشرات ميدانية وعملية تشير إلى عشوائية وضع المناهج التدريبية ، وعدم تطبيق اجندة لاستراتيجية واضحة وشفافة ومكتوبة للبرامج التدريبية الإدارية ، واشترك الموظفين في دورات تدريبية بعيدة عن مجال تخصصهم وعدم الاستفادة منها وذلك لانها لا تتطابق مع الأهداف الخاصة لكل قسم من الأقسام، وقد تحدد مجتمع البحث بموظفي دائرة الأقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة العراقية وقد كان عددهم والبالغ عددهم (123) موظف موزعين على اقسام الدائرة، وتم التطرق الى الجانب النظري والدراسات المشابهة في الفصل الثاني، والتحدث عن مفهوم المناهج التدريبية الإدارية في المجال الرياضي وبيان أهميتها واهداف التدريب الإداري ومدى ارتباطه بالعمل الرياضي بصورة عامة، ومدى استجابته للتدريب الإداري.

وقد تم بيان منهجية البحث واجراءاته الميدانية بحيث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة الدراسة. وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية، وكان مجتمع البحث موظفي دائرة الأقاليم والمحافظات (123) موظف موزعين على اقسام الدائرة واجراء التجربة الاستطلاعية لـ (10) افراد وقد تم تطبيق مقياسي تخطيط المناهج التدريبية المؤلف من خمسة محاور و(28) عبارة على عينة التطبيق (123) فرد. وتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها إذ عمد الباحث الى عرض نتائج تحديد اشتقاق معايير مقياس تخطيط المناهج التدريبية وتحليلها ومناقشتها ، وكانت أهم الاستنتاجات هي تم عمل معايير لتقويم درجات المقياسين تقويماً معيارياً المرجع ، إذ لا يوجد فيها معيار ضعيف جداً بتكرارات عالية ، وكانت أكثر التكرارات في معياراً مقبول و متوسطاً مقبولة إجابات العينة للمقياسين بالمستوى المقبول مع إمكانية تطوير وسائل تخطيط المناهج التدريبية واستمرارية التحديث المستمر مع الاليات الحديثة التي تنص عليها الجودة المؤسسية في دوائر الوزارة عامة. واوصى الباحث بـ (وضع الية جديدة رصينة لتقويم مناهج التدريب الإداري وجعلها تتناسب مع تطوير المهارات الإدارية. وكذلك الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية قبل الشروع بأي نشاط تدريبي وذلك عن طريق عمل استبانة خاصة لهذا الغرض.

Building a scale (planning training curricula) from the point of view of employees in the Iraqi Ministry of Youth and Sports

Kareem Mohalhl Kareem

D. Mislon Zuhair Hussein

Keywords: planning training curriculam

The research indicates the importance of planning the training curricula as it is the basis for setting any current or future policy for any sports institution and at the same time it is the first administrative and technical work that would raise the status of Iraqi sports. Training, not applying an agenda for a clear, transparent and written strategy for administrative training programs, and employees' participation in training courses far from their field of specialization and not benefiting from them because they do not match the special objectives of each of the departments, and the research community has been identified by the employees of the Department of Regions and

Provinces in the Iraqi Ministry of Youth and Sports Their number was (123) employees, distributed among the departments of the department.

The theoretical aspect and similar studies were discussed in the second chapter, and the concept of administrative training curricula in the sports field was discussed, its importance, the objectives of administrative training and how it relates to sports work in general, and the extent of its response to administrative training.

The research methodology and field procedures have been explained, so that the researcher used the descriptive approach in the survey method to suit the nature of the study. The sample was chosen in a deliberate way, and the research community was the employees of the Department of Regions and Provinces (123) employees distributed among the departments of the department, and the exploratory experiment was conducted for (10) individuals.)An individual. The results were presented, analyzed and discussed, as the researcher presented the results of determining the derivation of criteria for the training curriculum planning scale, analysis and discussion. Acceptable and average The acceptability of the sample answers for the two scales at the acceptable level with the possibility of developing means of planning training curricula and continuity of continuous updating with modern mechanisms stipulated by institutional quality in the departments of the Ministry in general. As well as relying on identifying training needs before starting any training activity, by making a special questionnaire for this purpose.

1- المقدمة وأهمية البحث

ان عملية تخطيط المناهج التدريبية الادارية في المؤسسات عملية مهمة، وذلك لما لها من حقائق كبيرة للوقوف على المستوى الحقيقي والعملي على أداء العاملين، ومن جانب ثاني نظرا لما تعطيه من مقدرة للمؤسسات الرياضية على تقييم الممارسات الحالية ومدى ارتباطها بتحقيق الاهداف الموضوعة، وانها تعتبر منهجاً استراتيجياً يهدف الى زيادة كفاءة اداء المنظمات من خلال تطوير اداء العاملين، وزيادة قدراتهم. وبالتالي يمكن ان تكون عملية تخطيط المناهج التدريبية معياراً عن مدى احتياج الموظف للمزيد من التدريب الذي يعزز نقاط القوة عنده ويدعم نقاط الضعف لديه وتصحيح اية انحرافات إدارية محتملة في ادائه مستقبلاً.

وتكمن أهمية المناهج التدريبية كونها تتولى تهيئة العاملين من الناحية العلمية والعملية ليكونوا قادرين على النهوض بالقطاع الإداري إذ ان دائرة الأقاليم والمحافظات تعتبر حجر الأساس في خدمة الرياضة العراقية في الوزارة كونها تحتضن اقسام رياضية مهمة مثل قسم الموهبة الرياضية وقسم المنشآت الرياضية و قسم شؤون المحافظات ، وكونه أحد عوامل نجاح التنمية الادارية فلا بد من مواكبة التطورات المتسارعة في مواكبة سائر دول العالم المتقدمة.

1-2 مشكلة البحث

وتكمن مشكلة البحث في انه هناك مؤشرات ميدانية وعملية تشير إلى عشوائية وضع المناهج التدريبية ، وعدم تطبيق اجندة لاستراتيجية واضحة وشفافة ومكتوبة للبرامج التدريبية الإدارية , واشترك الموظفين في دورات تدريبية بعيدة عن مجال تخصصهم وعدم الاستفادة منها وذلك لأنها لا تتطابق مع الأهداف الخاصة لكل قسم من الأقسام.

3-1 هدف البحث

(اعداد مقياس تخطيط المناهج التدريبية في وزارة الشباب والرياضة)

4-1 مجالات البحث

- 1- المجال البشري : العاملين في دائرة الأقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة.
- 2- المجال المكاني : مقر وزارة الشباب والرياضة دائرة الأقاليم والمحافظات.
- 3- المجال الزمني : من يوم الاحد الموافق 2021/11/7 إلى يوم الاثنين الموافق 2021/12/20

2 منهجية البحث وإجراءاته

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية اذ إن الدراسات المسحية "عملية جمع المعلومات التي يمكن فيما بعد تحليلها وتفسيرها ومن ثم الخروج باستنتاجات منها"

1-2 عينة البحث

تضمن مجتمع البحث وزارة الشباب والرياضة العراقية، دائرة الأقاليم والمحافظات، تم اختيارهم بالطريقة القصدية لملائمتهم مع طبيعة البحث المراد بحثه، اذ تكونوا من (123) موظف منتشرين على اقسام مديرية الأقاليم والمحافظات مركز الوزارة.

2-2 أدوات البحث:

لغرض تحقيق غرض هدف البحث عمد الباحث الى.

(تصميم استبانة صلاحية محاور وعبارات مقياس تخطيط المناهج التدريبية للخبراء).

1-2-2: تحديد الهدف من القياس وأسم المقياس :

ما يخص مقياس تخطيط المناهج التدريبية في وزارة الشباب والرياضة العراقية دائرة الأقاليم والمحافظات فقد تم اعداده وذلك على برامج التعليم في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية والذي صممه "نادر محمد محمود عواد" عام 2018 والذي يتضمن (30) فقرة والتي تمثل المحاور الأساسية للنموذج وهي (التحليل، التصميم، التطوير، التنفيذ، التقييم) ، ومن خلال اطلاع الباحث عليه وجده يلئم الدراسة أعلاه و سيتم تطبيقه على العينة بعد اخذ اراء الخبراء وكما سيأتي لاحقا.

2-2-2: إعداد محاور المقياس وتحديد صلاحيتها :

عند القيام بأي عملية تهدف الى الحصول على معلومات او بيانات يجب ان تحدد المكونات الاساسية للمقياس وهي مكونات افتراضية تتعلق بالظاهرة او الفكرة المطلوب قياسها، فعلى وفق الدراسات النظرية من مصادر ومراجع ودراسات مشابهة يتم تحديد المجالات (المحاور) المقترحة واعطاء تعريف نظري لكل مجال ومراعاة ان تعطى المجالات للظاهرة او المفهوم الذي يراد قياسه وعرضها على عدد من الخبراء والمختصين .

ومن خلال اعتماد طريقة تحليل المحتوى لبعض المصادر العلمية والدراسات الأكاديمية المتاحة والإطار المرجعي لهذه الدراسة ، ولتعدد الآراء في هذا الشأن عمد الباحث إلى انتهاز الخطوات العلمية بشكل متسلسل بدءاً من إجراء المقابلات الشخصية المباشرة الفردية مع مجموعة من المختصين في الإدارة، لعرض عليهم ما جاء به من تعدد الآراء في هذه المصادر والدراسات والمداولة معهم بغية إعداد قائمة محاور مستقلة ، وبعد هذا الإجراء تم تضمين (5) مجالات منفصلة عن بعضها باستبانة استطلاع رأي أعددها الباحث لهذا الغرض ، وتم عرضها على المختصين الأكاديمي ، وذلك بعد الاطلاع على ادبيات الموضوع قيد البحث واستخراج النسبة المؤية لاتفاق ارائهم واعتماد ما يزيد عن (85 %) من هذه المعاملات بعد معالجة الآراء إحصائياً. وكما مبين في الجدول رقم (1) .

الجدول (1)

يبين اتفاق الخبراء والمختصين على محاور مقياس تخطيط المناهج التدريبية

ت	المجالات المرشحة بصورتها الأولية	عدد المتفقون	النسبة المئوية للاتفاق	الملاحظات
1	تحديد الاحتياجات التدريبية.	17	100	مقبول
2	تصميم التدريب.	16	94.117	مقبول
3	مرحلة التقييم الذاتي وتطوير الأداء.	15	88.235	مقبول
4	-مرحلة تنفيذ البرنامج.	15	88.235	مقبول
5	تقييم المناهج التدريبية	15	88.235	مقبول

النسبة المئوية للاتفاق = عدد مرات الاتفاق \ عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف ، عدد المتخصصين (17)

2-2-3 اعداد فقرات المقياس.

كان في المقياس الأصلي ل مقياس تخطيط المناهج التدريبية (30) فقرة موزعة على المحاور الخمسة المذكورة سابقا، وكما جاءت في رسالة (نادر محمود محمد) وغلق كل فقرة بخمسة بدائل متدرجة تمثل وجهة نظر المستجيب وهي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) باتجاه إيجابي موزعة على هذه المجالات الخمسة المنفصلة لتكون بذلك الصيغة الأولية للمقياس، وبعد ذلك قام الخبراء والمختصون في مجال الإدارة الرياضية والاختبارات والقياس في المجال الرياضي بإبداء آرائهم وملاحظاتهم ، واقتروا حذف بعض الفقرات من بعض المجالات، إما لتكرارها في المعنى أو أنها لا تُعبر عن المجال الذي وضعت فيه ، كما دُمجت بعض الفقرات مع بعضها إذ تم الإبقاء على الفقرات المحذوفة هي وتم الإبقاء على 28 عبارة.

2-3-5 (الصدق الظاهري والمنطقي) تحديد صلاحية فقرات المقياس:

يُشير أمطانيوس نايف إلى أنه " بعد إعداد الفقرات وتعليمات الإجابة عنها في صورتها الأولية لا بد من مراجعتها بصورة متأنية وإخضاعها للتحليل المنطقي بهدف التحقق من ملاءمتها للأغراض الخاصة بالمقياس وتمثيلها للمجالات التي تسعى إلى تغطيتها ، ومن وضوحها وتسلسلها المنطقي ، ومن الجدير بالإشارة هنا أن التحليل المنطقي لهذه الأداة ليس عملاً متمماً لها أو لاحقاً بها بل هو عمل مستمر ومواكب لعملية تصميمها ، ويسبق ظهورها في صورتها الأولية ولكن تكون له في هذه المرحلة بالذات مكانة خاصة ، ومن الضروري بهدف المزيد من التحليل عرض الفقرات المقترحة مع تعليماتها على مجموعة من المختصين والخبراء أو المحكمين ، ممن لهم صلة بموضوع الدراسة ودراية بتطوير المقياس "

وللتحقق من هذا الإجراء عمد إلى تصميم استمارة استبيان ، وعرضها على مجموعة من المتخصصين الأكاديميين لتحديد صلاحية مضمون كل فقرة منطقياً، ونوع بدائلها ، ومفتاح تصحيحها ، وانتمائها للمجال المنفصل الذي تنتمي إليها وإلى المقياس ، بغية الحذف ، أو الدمج ، أو التعديل والإضافة عليها ، أو الإبقاء عليها كما هي لتكون صالحة بحسب محددات الصدق الظاهري في قبولها باتفاق آرائهم عليها بنسبة (80%) وأكثر، وكما مبين في الجدول (3):

الجدول (3)

يبين نتائج الصدق الظاهري والمنطقي لمقياس تخطيط المناهج التدريبية باتفاق المتخصصين الأكاديميين

ت	محاور المقياس	عدد الفقرات قبل التعديل	العبارات المعدلة		الفقرات المحذوفة		الفقرات المدمجة	
			تسلسلها	العدد	تسلسلها	العدد	تسلسلها	العدد
1	تحليل المناهج التدريبية	5		-				
2	تصميم المناهج التدريبية	8	10	1	-	-		
3	تطوير المناهج التدريبية	6		-				
4	تنفيذ المناهج التدريبية	8		-				
5	تقييم المناهج التدريبية	4			30-29	2		
المقياس الكلي		30		1		2		
المقياس بعد التعديل		28						

عدد المتخصصين الأكاديميين (17) .

يُلاحظ من نتائج الجدول (5) بأنه تم الاتفاق على تعديل فقرة واحدة، وتم حذف فقرتين، ولم تدمج أي فقرة، كما تم الاتفاق على بقاء بدائل الفقرات لتمثل انجذاب استجابات الأفراد عن تطابق مضمون محتوى كل فقرة، وتم الاتفاق على بقاء إتجاهها بالإيجابي والإتفاق أيضاً على مفتاح تصحيحها، وكما مبين في الجدول (7)، ليصبح بذلك عدد الفقرات (28) فقرة.

2-3-6 إيجاد ثبات المقياس:

"يعد مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية في المقياس ويتعين توافره في المقياس لكي يكون صالح للاستخدام" ويقصد به " أن يعطينا النتائج نفسها عند إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم". إلى قياسه .

فالمقياس الجيد هو الذي يتصف بتماسك فقراته وان تكون نتائجه متشابهة عند تطبيقه أكثر من مرة إذ يعرفه ناجي وبسطويسي " ان تكون النتائج التي نحصل عليها من الاختبار اذا ما اعيد اكثر من مرة تحت الظروف نفسها، عدم وجود فروق معنوية".

و لحساب الثبات للمقياس ككل أي بدرجة الكلية، فإنه كما هو معلوم لكل طريقة من طرائق احتساب الثبات إيجابيات وسلبيات توافرها لاسيما بكل طريقة تختلف عن الأخرى، ولغرض التخلص من هذه السلبيات تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية (Split Half Method): يتم من خلال هذه الطريقة إيجاد الثبات عن طريق تجزئة عبارات المقياس إلى جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية وآخر للعبارات الزوجية وإيجاد معامل الارتباط البسيط بيرسون بين درجات الجزئين، وعند تطبيق هذه الطريقة ظهر ان قيمة معامل الارتباط (0.824) ولكون هذا الارتباط يشير إلى نصف العدد من العبارات فلا بد من إيجاد قيمة معامل الثبات لعبارات المقياس جميعها لذا تم استخدام معامل الارتباط (سبيرمان- براون) والذي يعدل من درجة الارتباط ويجعلها درجة حقيقية وليس لنصف العبارات وكما موضح بالجدول (4).

الجدول (4)

يبين معاملات ثبات المقياس وأخطائها المعيارية لمقياس تخطيط المناهج التدريبية

ت	طرائق حساب الثبات	معاملات الثبات	درجة (Sig)	التباين المُفسر	الأخطاء المعيارية	الملاحظات
1	التجزئة النصفية	0.847	0.000	—	0.022	مقبول

4-8 إجراء الدراسة الرئيسية:

وهي تجربة البحث النهائية ، التي من خلالها يمكن الحصول على البيانات والمعلومات العلمية المناسبة في معالجة مشكلة البحث ، وتطبيق المقياس على العينة في دائرة الإقليم والمحافظات \ مركز وزارة الشباب والرياضة، وبعد استكمال إجراءات بناء المقياس عمد الباحث إلى إجراء الدراسة الرئيسية بتطبيق صورة المقياس النهائية على عينة التطبيق بغية الحصول على نتائج الدراسة ، ليتمكن الباحث فيما بعد من تقويم المقياسين بالمقارنة مع المستوى المستخلص من المعايير والوسط الفرضي التقويمي للمقياس، فضلاً عن معرفة التشخيص الدقيق من خلال تحليل انجذاب استجابات العينة، لكل مجال من المجالات ولكل فقرة من الفقرات بحسب بدائلها لتحقيق أهداف الدراسة ، إذ بدء الباحث بتطبيق الصورة النهائية للمقياس وهو يحوي خمسة مجالات مستقلة ومنفصلة عن بعضها ، موزعة عليها (28) فقرة ذات البدائل الخمس وبدرجة كلية تتراوح من (28-140) درجة للمقياس على عينة التطبيق المحددة بـ (123) فرد من يوم الأحد الموافق 2021/11/7 إلى يوم الاثنين الموافق 2021/12/20 في الآلات ، وتم جمع البيانات وتبويبها باستمارات خاصة لمعالجتها إحصائياً

3 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

4- 1 عرض النتائج

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

بعد أن تم تطبيق مقياس تخطيط المناهج التدريبية على عينة التطبيق البالغة (123) فرد ، واستكمالاً لتحقيق أهداف الدراسة ، في أدناه عرض النتائج بعد معالجتها إحصائياً بالجدول والأشكال البيانية ومن ثم مناقشتها:

4-1 : عرض نتائج تحديد اشتقاق معايير مقياس تخطيط المناهج التدريبية وتحليلها ومناقشتها

من متطلبات وصف نتائج المقياس هي عرض المعالم الإحصائية لنتائج عينة التطبيق قبل عملية اشتقاق المعايير، وكما مبين في الجدول (6)

جدول (6)

يبين المعالم الإحصائية لعينة التطبيق في نتائج المقياسين

معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ن	وحدة القياس	أسم المقياس
0.096	2.24472	105.48	123	الدرجة	تخطيط المناهج التدريبية

يُلاحظ من نتائج الجدول (6) أن قيمة معامل الالتواء محددة فيما بين (± 3) مما يدل على التوزيع الطبيعي (الاعتدالي) لعينة التطبيق على نتائج درجات المقياسين وعدم وجود قيم متطرفة وهي بذلك جاهزة للشروع باشتقاق معايير المقياس لأغراض تقويم تخطيط المناهج التدريبية إذ عمد الباحث إلى ترتيبها تصاعدياً وإيجاد الدرجة المعيارية (الزائفة) والدرجة المعيارية المعدلة وكما مبين في الجدول (6):

جدول (6)

يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة المرتبة تصاعدياً لمقياس تخطيط المناهج التدريبية

ن	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية (الزائفة)	الدرجة المعيارية المعدلة	ن	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية (الزائفة)	الدرجة المعيارية المعدلة
1	100	-2.44476	25.55	63	105	-2.1731	47.83
2	101	-1.99927	30.01	64	105	-2.1731	47.83

47.83	-.21731-	105	65	30.01	-1.99927-	101	3
52.28	0.22818	106	66	34.46	-1.55378-	102	4
52.28	0.22818	106	67	34.46	-1.55378-	102	5
52.28	0.22818	106	68	34.46	-1.55378-	102	6
52.28	0.22818	106	69	34.46	-1.55378-	102	7
52.28	0.22818	106	70	34.46	-1.55378-	102	8
52.28	0.22818	106	71	34.46	-1.55378-	102	9
52.28	0.22818	106	72	34.46	-1.55378-	102	10
52.28	0.22818	106	73	34.46	-1.55378-	102	11
52.28	0.22818	106	74	34.46	-1.55378-	102	12
52.28	0.22818	106	75	38.92	-1.10829-	103	13
52.28	0.22818	106	76	38.92	-1.10829-	103	14
52.28	0.22818	106	77	38.92	-1.10829-	103	15
52.28	0.22818	106	78	38.92	-1.10829-	103	16
52.28	0.22818	106	79	38.92	-1.10829-	103	17
52.28	0.22818	106	80	38.92	-1.10829-	103	18
52.28	0.22818	106	81	38.92	-1.10829-	103	19
52.28	0.22818	106	82	38.92	-1.10829-	103	20
52.28	0.22818	106	83	38.92	-1.10829-	103	21
52.28	0.22818	106	84	43.37	-.66280-	104	22
56.74	0.67367	107	85	43.37	-.66280-	104	23
56.74	0.67367	107	86	43.37	-.66280-	104	24
56.74	0.67367	107	87	43.37	-.66280-	104	25
56.74	0.67367	107	88	43.37	-.66280-	104	26
56.74	0.67367	107	89	43.37	-.66280-	104	27
56.74	0.67367	107	90	43.37	-.66280-	104	28
56.74	0.67367	107	91	43.37	-.66280-	104	29
56.74	0.67367	107	92	43.37	-.66280-	104	30
56.74	0.67367	107	93	43.37	-.66280-	104	31
56.74	0.67367	107	94	43.37	-.66280-	104	32
56.74	0.67367	107	95	43.37	-.66280-	104	33
56.74	0.67367	107	96	43.37	-.66280-	104	34
61.19	1.11916	108	97	43.37	-.66280-	104	35
61.19	1.11916	108	98	43.37	-.66280-	104	36
61.19	1.11916	108	99	43.37	-.66280-	104	37
61.19	1.11916	108	100	43.37	-.66280-	104	38
61.19	1.11916	108	101	43.37	-.66280-	104	39
61.19	1.11916	108	102	43.37	-.66280-	104	40
61.19	1.11916	108	103	43.37	-.66280-	104	41
61.19	1.11916	108	104	43.37	-.66280-	104	42
61.19	1.11916	108	105	43.37	-.66280-	104	43

61.19	1.11916	108	106	43.37	-.66280-	104	44
61.19	1.11916	108	107	43.37	-.66280-	104	45
61.19	1.11916	108	108	47.83	-.21731-	105	46
61.19	1.11916	108	109	47.83	-.21731-	105	47
65.65	1.56464	109	110	47.83	-.21731-	105	48
65.65	1.56464	109	111	47.83	-.21731-	105	49
65.65	1.56464	109	112	47.83	-.21731-	105	50
65.65	1.56464	109	113	47.83	-.21731-	105	51
65.65	1.56464	109	114	47.83	-.21731-	105	52
65.65	1.56464	109	115	47.83	-.21731-	105	53
65.65	1.56464	109	116	47.83	-.21731-	105	54
65.65	1.56464	109	117	47.83	-.21731-	105	55
65.65	1.56464	109	118	47.83	-.21731-	105	56
65.65	1.56464	109	119	47.83	-.21731-	105	57
65.65	1.56464	109	120	47.83	-.21731-	105	58
70.1	2.01013	110	121	47.83	-.21731-	105	59
70.1	2.01013	110	122	47.83	-.21731-	105	60
74.56	2.45562	111	123	47.83	-.21731-	105	61
				47.83	-.21731-	105	62

(س = 0) (ع ± = 1)

4-2 عرض نتائج مستوى تخطيط المناهج التدريبية وتحليلها: يعرض الباحث نتائج استجابات عينة التطبيق على المقياسين كلياً ومن ثمّ تفصيلاً لكل مجال ولكل فقرة لتحقيق أهداف الدراسة وكما مبين بالجدول (24 , 25) وموضح في الشكل (4 , 5) :

جدول (24)

يبين الوسط الحسابي لعينة التطبيق الكلية في نتائج مقياس تخطيط المناهج التدريبية كلياً بالمقارنة مع الوسط الفرضي للمقياس

الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الدرجة الكلية للمقياس	ن	وحدة المقياس	عدد الفقرات	أسم المقياس
84	105.48	140	123	الدرجة	28	تخطيط المناهج التدريبية

جدول (7)

يبين الوسط الحسابي لعينة التطبيق الكلية في نتائج مقياس تخطيط المناهج التدريبية كلياً بالمقارنة مع الوسط الفرضي للمقياس

الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الدرجة الكلية للمقياس	ن	وحدة المقياس	عدد الفقرات	أسم المقياس
123	155.03	205	123	الدرجة	41	تخطيط المناهج التدريبية

تُبين نتائج الجداول (25) أنّ عينة التطبيق في نتائج مستوى تخطيط المناهج التدريبية و تنمية المهارات الادارية قد تعدت مستوى الوسط الفرضي للمقياس وبالرجوع لنتائج جدولي (24) و(25) يُلاحظ بأن تقويم هذين المقياسين

كان بناءً على قيمة وسطهما الحسابي ضمن مستوى مقبول ومتوسط ، وبذلك فإنّ المقياسين قد حققا تقويم معياري المرجع بالمقارنة مع المستويات المعيارية التي تم اشتقاقها ، وتقويم محكي المرجع بالمقارنة مع الوسط الفرضي التقويمي ، وفي أدناه عرض نتائج مجالات المقياس تفصيلاً ، وهذا ما يؤكد على مقبولية إجابات العينة للمقياس بالمستوى المقبول مع إمكانية تطوير وسائل تخطيط المناهج التدريبية واستمرارية التحديث المستمر مع الآليات الحديثة التي تنص عليها الجودة المؤسسية في دوائر الوزارة عامة ، وإن النتائج المتوسطة تتأني من عدم اعتماد جودة الخدمات والمنتجات التدريبية المعتمدة على المواصفة المعيارية للتدريب ، وتشير الدراسات الى إمكانية الاستثمار في التدريب بحيث ان كبرى المؤسسات العالمية تزداد أرباحها بزيادة فعالية البرامج التدريبية فيها.

4-2-2: عرض نتائج مستوى مجالات مقياس تخطيط المناهج التدريبية والادارية وتحليلها :

يعرض الباحث نتائج مجالات مقياسي تخطيط المناهج التدريبية لعينة التطبيق تفصيلاً ، وكما مبين بالجدول وموضح في اشكال كل جدول :

جدول رقم (8)

يبين المعالم الإحصائية لعينة التطبيق في نتائج مجالات مقياس تخطيط المناهج التدريبية بالمقارنة مع الوسط الفرضي لكل مجال

أسماء مجالات المقياس	الدرجة الكلية للمجال	الدرجة الكلية للمجال	الدرجة الكلية للمجال	الدرجة الكلية للمجال	الدرجة الكلية للمجال	الدرجة الكلية للمجال	الدرجة الكلية للمجال
المجال الأول	5	25	15	18.764	1.18101	-0.440	3.7642
المجال الثاني	7	35	21	28.357	1.53714	-0.044	7.3577
المجال الثالث	6	30	18	23.089	1.30578	.214	5.0894
المجال الرابع	8	40	24	29.000	1.37900	.248	5
المجال الخامس	2	10	6	6.2764	.72768	.688	0.2764

عينة التطبيق الكلية = (123) وحدة القياس (الدرجة) التوزيع الطبيعي = قيمة معامل الالتواء محددة فيما بين (+3)

يبين الشكل (5) بين الأوساط الحسابية لمجالات مقياس تخطيط المناهج التدريبية بالمقارنة مع الوسط الفرضي لكل مجال وكذلك تبين نتائج الجدول (26) أن عينة التطبيق توزعت معتدلاً على درجات المجالات ولا وجود لقيم متطرفة ، والأوساط الحسابية للمجالات لم تتعد الوسط الفرضي لها بحيث جاء ترتيب المحور الرابع بالدرجة الأولى (تنفيذ المناهج التدريبية) ويعزو الباحث هذا الى ان تنفيذ البرامج التدريبية يكون فيه اتصال مباشر ما بين المتدرب والمدرّب بحيث ان وسائل الاتصال الفعال تكون مركزة بينهم وهذا ما يتيح للمتدرب الإجابة بصورة إيجابية لاسئلة البحث من حيث توزيع المحتوى ومتابعة سير العملية التدريبية من قبل القسم، وتوفير البنى التحتية في الدائرة وسهولة ووضوح المادة التدريبية، ومن جانب اخر ان المتدربون يميلون الى الجاني التنفيذي في الدورات التطويرية بعيداً عن التحليل والتخطيط، ولهذا نجد ان هذا المحور ترتيبه الأول، اما المجال الذي جاء ترتيبه اخيراً فهو (تقييم المناهج التدريبية) فقد جاءت إجابات العينة بهذا الخصوص بمرحلة متدنية ويعزو الباحث هذا لان التقييم في الدورة لا يخضع لمعايير حقيقية او يكون اسقاط فرض من قبل المعنيين، او عدم استعمال أداة تقييم ناجعة وذات محك حقيقي لهذا الغرض، او عدم وجود اختبارات للمتدربين في نهاية البرنامج التدريبي.

الاستنتاجات

1- تم عمل معايير لتقويم درجات المقياسين تقويمياً معياري المرجع ، إذ لا يوجد فيها معيار ضعيف جداً بتكرارات عالية ، وكانت أكثر التكرارات في معياراً مقبول و متوسطاً.

2- مقبولة إجابات العينة للمقياسين بالمستوى المقبول مع إمكانية تطوير وسائل تخطيط المناهج التدريبية واستمرارية التحديث المستمر مع الآليات الحديثة التي تنص عليها الجودة المؤسسية في دوائر الوزارة عامة.

التوصيات

- 1- وضع آلية جديدة رصينة لتقويم مناهج التدريب الإداري وجعلها تتناسب مع تطوير المهارات الإدارية.
- 2- الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية قبل الشروع بأي نشاط تدريبي وذلك عن طريق عمل استبانة خاصة لهذا الغرض.

المصادر

- 1- ذوقان عبيدات (وآخرون) . البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه ، عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 1996 ،
- 2- نادر محمد محمود عواد: تطبيق نموذج (ADDIE) على برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، جامعة الخليل، 2018.
- 3- صفوت فرج : القياس النفسي ، : مكتبة الإنجلو المصرية ، القاهرة ، (2012)
- 4- قيس ناجي وبسطويسي احمد ؛ الاختبارات ومبادئ الإحصاء في المجال الرياضي : (بغداد ، مطبعة التعليم العالي ، 1987) .
- 5- ابراهيم احمد سلامة؛ المدخل التطبيقي للقياس في اللياقة البدنية، (الاسكندرية، دار المعارف، 2000).
- 6- محمود أحمد عمر وآخرون : (2010) ، القياس النفسي والتربوي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان.
- 7- Graw – Nunnally , J.C. ; Psychometric Theory : 2nded : (New York , Ms hill , 1978