
<i>Received/Geliş</i> 24 /3/2018	<i>Article History</i> <i>Accepted/ Kabul</i> 30 /3/2018	<i>Available Online / Yayınlanma</i> 15 /5/2018
---	---	--

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

**Evaluating the Course of the Teaching Methods
at the University of Diyala from the Point of View the Members of the Teaching Staff**

اعداد الباحثون

أ.د. عامر محمد ابراهيم¹ م. محمد عدنان محمد² م. وسام عماد عبد الغني³

ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية الى تقويم دورة طرائق التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من خلال تشخيص جوانب القوة وجوانب الضعف، وفقاً للمحاور والفقرات التي تم تحديدها في الدراسة الحالية . بلغت عينة الدراسة (188) فرداً من اعضاء هيئة التدريس المشتركين في دورة طرائق التدريس للمدة من 2016/1/1 لغاية 2016/12/31 .

استعمل الباحثون الاستبانة كأداة للدراسة الحالية وتكونت من (55) فقرة موزعة بين (6) محاور، وتم تطبيق الأداة للعام الدراسي 2016-2017 ، وتم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة. أسفرت النتائج عن الآتي: .

- 1- تجاوز الوسط المرجح والوزن المثوي العام للمحاور ككل المعيار المتبني للدراسة الحالية ، اذ بلغ قيمة الوسط المرجح (3.7) و(61.4) وزناً "مئوياً".
- 2- بلغ عدد المحاور التي عُدت جوانب قوة اربعة محاور وهي: محور (بيئة التدريب) ومحور (الاهداف) ومحور (محتوى البرنامج التدريبي) ومحور (المدرّبون).
- 3- بلغ عدد المحاور التي عُدت جوانب ضعف محوران وهي: محور (التنمية المهنية) ومحور (التقويم).
- 4- حاز محور (بيئة التدريب) على اعلى وسط مرجح مقداره (3.54) ووزن مئوي (70.8)، وحاز محور (التقويم) على أدني وسط مرجح مقداره (2.33) ووزن مئوي (46.6).
- 5- بلغ عدد الفقرات التي عُدت جوانب قوة (32) فقرة وهي تشكل نسبة مقدارها (58.18) من المجموع الكلي للفقرات، بينما بلغت عدد الفقرات التي عُدت جوانب ضعف (23) فقرة وهي تشكل نسبة مقدارها (41.82) من المجموع الكلي للفقرات.

¹ - جامعة ديالى / رئاسة الجامعة

² - جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية

³ - جامعة ديالى / رئاسة الجامعة

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

6- حازت الفقرة تسلسل (16) ضمن محور (بيئة التدريب) والتي تنص على (توفر التقنيات التربوية الحديثة مثل (جهاز عرض البيانات Data Show- الحاسوب- شاشة ذكية) على اعلى وسط مرجح مقداره (4.3) ووزن مئوي (86)، وحازت الفقرة تسلسل (55) ضمن محور (التقويم) والتي تنص على (وضوح فقرات الاختبارات التقويمية القبليّة للمتدرب) على أدني وسط مرجح مقداره (1.35) ووزن مئوي (27).

الكلمات المفتاحية: التقويم - دورة طرائق التدريس - أعضاء هيئة التدريس

Abstract

The current study aims at evaluating the course of the teaching methods from the point of view of the members of the teaching staff at the University of Diyala by identifying the strengths and weaknesses according to axes and items identified in the current study.

The sample of the study composed of 188 persons of the teaching staff members who participated in the course of the teaching methods for the period from 1/1/2016 until 31/12/2016.

The researchers used the checklist as a tool for the current study and it consisted of (55) items distributed on (6) axes. The tool was applied for the academic year 2016-2017. The results of the study were analyzed using the appropriate statistical means.

The Results:

1. The weighted mean and the overall weight percentage of the axes as a whole exceeded the criterion adopted in the current study, with the weighted mean of (3.7) and weight percentage of (61.4).
2. The number of axes that were counted as strengths were four axes: training environment, goals, the content of the training program and the trainers.
3. The number of axes that were counted as weaknesses were two axes: occupational development and evaluation.
4. The axis of the training environment got the highest weighted average of (3.54) and weight percentage of (70.8). The axis of evaluation got the lowest weighted average of (2.33) and weight percentage of (46.6).
5. The number of items that were counted as strengths were (32) items, which constitute the proportion of (58.18) of the total number of the items, while the number of items that were counted as weaknesses were (23) items, which constitutes a proportion of (41.82) of the total number of items.
6. The item that was given number (16) within the axis of training environment, which states (the availability of modern educational techniques such as the data show - computer - smart screen) got the highest weighted average of (4.3) and weight percentage of (86). Item number (55) within the evaluation axis, which states (the clarity of the items of the pre evaluation tests of the trainee) got the lowest weighted mean of (1.35) and weight percentage of (27).

Key words: the course of the teaching methods, teaching staff members.

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

الفصل الاول

مشكلة البحث

ان تعدد الادوار الرئيسية لعضو هيئة التدريس المتمثلة بـ (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) يلقي الضوء بشكل مباشر على البيئة التعليمية التي تنتج الاستاذ الجامعي بمختلف جوانبها ومن ضمنها البرامج التدريبية ، اذ لابد من تصميم البرامج التدريبية المناسبة له حسب تلك الأدوار التي يمارسها، فعملية اختيار البرنامج التدريبي المناسب يسهم في تحقيق اهداف المؤسسة الجامعية بشكل فعال وتحقيق التنمية البشرية المتكاملة لأعضاء هيئة التدريس مما ينعكس ايجاباً على مستوى اتقانهم للأعمال الموكلة إليهم وعلى جودة ونوعية البحوث العلمية للمؤسسة الجامعية إضافة الى رفع مستوى المخرجات التعليمية .

ولاحظ الباحثون من خلال اطلاعهم على برنامج دورة طرائق التدريس في مختلف الجامعات العراقية ومنها جامعة ديالى ، ان البرامج التدريبية لم يتم تطويرها بما يتلاءم مع متطلبات المرحلة الحالية وسرعة التغيرات الحاصلة في مجال التعليم والمجال التكنولوجي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي، حيث تحتاج تلك المجالات الى تطوير وتغيير برامج الاعداد والتدريب لإنتاج افراداً قادرين على التعامل مع مختلف المواقف والأزمات في بيئة عمل تتطلب النمو المهني المستمر لمواجهة كافة المخاطر والتحديات المتوقعة داخل المؤسسة التعليمية او خارجها.

ويشير العزاوي (2016) ان المدة الزمنية لدورة طرائق التدريس لا تتعدى اسبوعان، وعند مراجعة المفاهيم والاسس التي يستند اليها التدريس ونظريات التعلم المختلفة والكفايات والمهارات الواجب توفرها في اعضاء هيئة التدريس نلاحظ انه من غير الممكن اكتساب تلك المعلومات ونقلها الى الجانب العملي في قاعة المحاضرة في ضوء مدة الدورة ومحتواها¹.

ولابد الإشارة هنا الى ان نتائج مؤشر جودة التعليم للمنتدى الاقتصادي العالمي (دافوس) للعام 2015 الذي شمل 180 دولة اشارت الى خروج العراق من مؤشر جودة التعليم على المستوى العالمي، وتأكد دراسة الشمري ان الجامعة لا تعد كوادراً كفؤة بما فيه الكفاية فالكثير من تدريسي الجامعة يعانون من تدني مستويات طلبتهم علمياً²، ويشير دريب (2009) ان من المعوقات التي تواجهها المؤسسة الجامعية هي ضعف تأهيل وتدريب الكادر الأكاديمي اضافة الى ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس³.

وبناءً على ما تقدم يرى الباحثون ان الحاجة تدعو الى اجراء دراسة تقويم دورة طرائق التدريس في جامعة ديالى، وذلك لتحديد جوانب القوة والضعف في البرنامج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن عدم توافر دراسات تشير الى تقويم دورة طرائق التدريس في جامعة ديالى.

أهمية البحث :

يُعد التعليم والعمل عنصرين متلازمين ، ولابد من التوفيق بينهما لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات ميدان العمل المستقبلية ، ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل برامج وتخصصات لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات ميدان العمل إضافة الى هدر في مجهود الموارد البشرية بدون تحقيق الأهداف المرجوة⁴.

¹ تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم ، محمد عدنان محمد ، 2016، ص532.

² معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في جامعة ديالى ، الشمري، 2012، ص2.

³ التطبيقات الاجرائية لضمان الجودة في التعليم الجامعي ، دريب محمد جبر، 2009.

⁴ معيار الجودة لمؤسسات التعليم العالي وملائمة المخرجات لسوق العمل ، الصافي ، حيدر، 2009 : ص3-4.

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

وينال التدريب اهتماماً بالغاً في معظم دول العالم، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تجد اهتماماً كبيراً ببرامج التدريب وتحديثها بشكل دائم، ويقدر مبلغ الانفاق على برامج التدريب على المستوى العالمي بـ (800) مليار دولار، وعلى مستوى الولايات المتحدة بـ (107) مليار دولار¹.

ولتصميم برنامج تدريبي فعال ينبغي مراعاة العوامل الاتية عند تخطيط وتنفيذ البرنامج:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية .
2. تحديد الأهداف.
3. تحديد محتوى الموضوع.
4. اختيار المشاركين.
5. تحديد أفضل جدول زمني.
- 6- تهيئة بيئة التدريب المناسبة.
7. اختيار المدربين المناسبين.
- 8 - اختيار وإعداد الوسائل التعليمية.
- 9- تنسيق البرنامج التدريبي .
- 10 - تقييم البرنامج التدريبي.²

ويرى الباحثون ان عملية تدريب الموارد البشرية (أعضاء هيئة التدريس) في المؤسسة الجامعية تحتاج الى تصميم برامج تدريب تتوافق مع اختصاصاتهم المختلفة وتواكب متغيرات العصر الحالي وتعمل على تزويد المشاركين في تلك البرامج بالمعارف والكفايات والمهارات اللازمة لإنجاز الاعمال الموكلة اليهم وتحقيق الأهداف باقل جهد ووقت ممكنين.

وتشير (المفرج واخرون، 2007) ان الحصول على درجة الماجستير او الدكتوراه لا تأهل صاحبها لمزاولة مهنة التدريس، فالتدريس له استراتيجياته وطرقه ومهاراته العلمية التي يجب اكتسابها والامام بها كما ان دور عضو هيئة التدريس دور متجدد مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال تصميم البرامج التدريبية لضمان جودة التعليم في تلك الجامعات واستيعاب التطورات الحديثة والمتسارعة في مجالات وادوار أعضاء هيئة التدريس³.

ولابد الإشارة هنا الى ان كثيراً من الجامعات العالمية والعربية قد استحدثت مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، واسندت تلك المراكز مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ لبرامج التطوير المهني⁴ وفي الجامعات العراقية استحدثت مراكز التعليم المستمر ومن مهامها هو اجراء الدورات التدريبية (دورة طرائق التدريس) لأعضاء هيئة التدريس لتطوير الأداء المهني لديهم .

ويأتي اهتمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بعملية تطوير وتنمية الموارد البشرية (الموظفين - أعضاء هيئة التدريس) من خلال استحداث مراكز التدريب في الجامعات والتأكيد على برامج تدريب الموظفين وبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس والعمل على تطوير تلك البرامج لتناسب مع احتياجات الموارد البشرية ومن جهة أخرى لتتوافق مع الخطط الاستراتيجية للمؤسسات الجامعية، ورغم الجهود المبذولة من قبل وزارة التعليم العالي والمؤسسات الجامعية الا ان نتائج بعض البحوث والدراسات اشارت الى وجود ضعف في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بعدم استعمالهم لاستراتيجيات التعلم الحديثة ومن هذه الدراسات دراسة (عزيز، 2012) ودراسة

¹ واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، التلاني، واخرون، 2011، ص4.

² Evaluating Training Programs(Donald and James. 2009,p.3)

³ الاتجاهات الحديثة في اعداد المعلم وتنميته مهنيًا، المفرج واخرون، 2004، ص78.

⁴ دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تاهيل وتدريب الاطر التدريسية الجامعية، جرنو، داخل، 1996، ص146.

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

(علي وعبدالله، 2013) ودراسة (العزاوي، 2016)، بينما اشارت دراسة (الاسدي، 2010) الى تدني جودة ونوعية المخرجات التعليمية وقصور برامج الاعداد عن مواكبة التطورات العالمية وخاصة في الكليات التربوية، و اشار تقرير التنمية الإنسانية العربية ان هناك عدد من الأسباب أدت الى تدني جودة التعليم الجامعي في اغلب الجامعات العربية منها ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس واستعمال طرائق وأساليب التدريس التقليدية والمناهج وسياسات التعليم وقلة الموارد المخصصة للتعليم¹.

ويرى الباحثون ان عملية تقويم البرامج التدريسية سواءً على المستوى العربي او المحلي لم تحظى بالاهتمام المناسب من قبل المؤسسات الجامعية بالرغم من كونها عملية تشخيصية وعلاجية، وبالإمكان من خلالها خفض الهدر المالي وتطوير وتنمية الموارد البشرية وتحقيق اهداف المؤسسة الجامعية بشكل فاعل وبما يتناسب مع الإمكانيات المتاحة للمؤسسة، ويرى بعض المختصين والباحثين ان عملية تقييم التدريب او برامج التدريب يعتبر الجزء الأكثر تجاهلاً من قبل المؤسسات، وان سوء التخطيط لعملية التقويم او الخوف من النتائج المتوقعة وعدم الرغبة بالأخذ بالأساليب العلمية لأجراء التقويم احد الأسباب التي جعلت المؤسسات تتجاهل اجراء عملية التقويم للبرامج التدريسية. ويؤكد (عطوي، 2001) ان عملية التقويم أساسية للبرامج التدريسية لارتباطها ارتباطاً وثيقاً بالاحتياجات التدريسية وبأهداف البرنامج التدريبي وبمراحل تخطيط وتصميم وتنفيذ البرامج التدريسية، والتقويم عملية متعددة الابعاد، ويزيد من صعوبتها ان الجهة او الشخص الذي ينفذ عملية التقويم عليه اصدار احكام تتعلق بـ (محتوى البرنامج التدريبي - المدرسين - المتدربين - الأساليب والوسائل المستعملة - النتائج المترتبة على عملية التدريب)²، ان اصدار الاحكام المتعلقة بالبرنامج التدريبي يكون على اثرها تغير او تطوير البرنامج التدريبي، تطوير قدرات وإمكانات المدرسين او استبدالهم باخرين ذو كفاءة عالية، استعمال أساليب تدريب ووسائل أكثر فاعلية، إضافة الى استعمال أساليب تقويم موضوعية ومدى ملاءمة الموقع الجغرافي لأجراء التدريب وغيرها من عناصر البرنامج التدريبي، وهذه الإجراءات ترتبط بنتائج التقويم بمعنى اخر بالإمكان الإبقاء على البرنامج التدريبي دون تغير اذا كانت نتائج عملية التقويم قد اشارت الى عدم وجود نقاط ضعف، لحين اجراء عملية تقويم أخرى للبرنامج التدريبي.

ويحدد (Donald and James. 2009) اهم الأسباب لتقييم البرامج التدريسية وهي كالآتي:

- 1- هل يستحق البرنامج التدريبي الدعم المالي المخصص له بناءً على مساهمته في تحقيق اهداف المؤسسة.
 - 2- اتخاذ قرار من قبل المسؤولين بشأن مواصلة برنامج التدريب او إيقافه.
 - 3- تطوير برامج التدريب وتحسينها في المستقبل بناءً على نتائج عملية التقييم.³
- ولتحقيق جودة اداء اعضاء هيئة التدريس يجب أن تتوفر لديهم عدة كفايات وسمات يرتبط تطورها وتنميتها ببرامج التدريب وورش العمل ومنها:

- 1- السمات الشخصية والاجتماعية.
- 2- الخبرات الموقفية.
- 3- المساهمة في خدمة المجتمع المحلي.
- 4- الرغبة في التعليم والتطوير.¹

¹ (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003).

² الادارة التعليمية والاشرف التربوي اصولها وتطبيقها، عطوي، جودت، 2001، ص 225.

³ (Donald and James. 2009,p.17)

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

5- كفايات التدريس الفعال. 6- كفايات القيام بالبحث العلمي.

7- كفايات استخدام التقنيات الحديثة. 8- القدرة على اتخاذ القرارات.²

ويؤكد (العزاوي ، 2012) ان جودة أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعدد من العوامل الرئيسية منها ضعف الدقة والموضوعية في عملية التقويم التي هي واحدة من أسس الجودة في التعليم الجامعي ونوعية الخدمات التي توفرها المؤسسة الجامعية وبرامج اعداد وتدريب اعضاء هيئة التدريس ومن جانب اخر تمثل السمات الشخصية والحالة الاجتماعية واستعداد اعضاء هيئة التدريس لإنجاز المهام الموكلة إليهم أحد الجوانب المؤثرة في جودة ادائهم اضافة الى ذلك تُأثر عملية الاتصال الفاعل بين عضو هيئة التدريس وطلبة في مستوى جودة الاداء³ ، ان الاتصال الفاعل يحتاج الى تزويد اعضاء هيئة التدريس بمبادئ واسس نظرية الاتصال التعليمي من خلال البرامج التدريبية او ورش العمل ، لذا فأن الكثير من الكفايات والمهارات التي تعمل على تحسين الاداء ترتبط بنوعية وجود البرامج التدريبية المقدمة من قبل المؤسسة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس.

وبناءً على ما تقدم يرى الباحثون ان عملية تقويم دورة طرائق التدريس تساعد على تحقيق مجموعة من الاهداف من بينها الكشف عن نواحي القوة لتعزيزها ونواحي الضعف لتعديلها وتطوير وتغيير مفردات منهاج دورة طرائق التدريس والوسائل التعليمية والاساليب التقويمية ونوع الخدمة المقدمة للمشاركين وغيرها من العناصر التي تتضمنها الدورة التدريبية.

يهدف البحث الحالي الى:

تقويم دورة طرائق التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس من خلال الاتي:

1- تشخيص جوانب القوة في دورة طرائق التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

2- تشخيص جوانب الضعف في دورة طرائق التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بأعضاء هيئة التدريس المشتركين في دورة طرائق التدريس للمدة من 2016/1/1 لغاية 2016/12/31 ، في رئاسة جامعة ديالى والكليات التابعة لها ، وسوف يتم تطبيق اداة الدراسة للعام الدراسي 2016-2017 .

تحديد المصطلحات:

اولاً : التقويم

عرفه (التميمي ، 1999) عملية تصدر فيها احكاما على قيمة الاشياء او الاشخاص أو الموضوعات في ضوء معايير ومستويات محددة لتقدير تلك القيمة وتعديلها او تحسينها او تطويرها⁴.

¹ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير، علميات، صالح، 2004، ص 185.

² إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، 2000، ص 190، مصدر سابق.

³ تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم ، 2012، مصدر سابق.

⁴ تقويم السلوك التعليمي للطالب المطبق من وجهة نظر المعلم والمدير والمشرف، التميمي، يوسف، 1999، ص 152 .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

التعريف الاجرائي: العملية التي يتم بموجبها اصدار حكم على دورة طرائق التدريس من حيث (الاهداف - محتوى البرنامج التدريبي - بيئة التدريب - المدربون - التنمية المهنية - التقويم).

ثانياً : دورة طرائق التدريس: مجموعة من الانشطة والمهارات والمعارف المخططة والمنظمة بناءً على اسس علمية يصممها مركز التعليم المستمر في رئاسة جامعة ديالى تهدف الى تحقيق التنمية المهنية للمتدربين.

ثالثاً : اعضاء هيئة التدريس

التعريف الاجرائي: هو الشخص المكلف بالتدريس والبحث العلمي والقيام بالمهام الموكلة اليه في رئاسة جامعة ديالى والكليات التابعة لها من حملة شهادة الماجستير او الدكتوراه والذي اشترك في دورة طرائق التدريس للمدة من 2015/1/1 لغاية 2016/12/31.

الفصل الثاني

دراسات سابقة

1- دراسة احمد ، 2007 بعنوان (تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات).

هدفت الدراسة الى تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أ- ما واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر المتدربين والمتدربات؟

ب- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متوسط تقويم الدورات التدريبية حسب متغير سنوات الخدمة.

ت- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متوسط تقويم الدورات التدريبية حسب متغير الجنس .

استعملت الاستبانة كأداة للدراسة وتكونت من (40) فقرة ، وبلغت عينة الدراسة (65) فرداً ، واستعمل الوسط المرجح وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي للإجابة عن أسئلة البحث، ومن اهم نتائج الدراسة ان مستوى الدورات التدريبية كان فوق المتوسط بشكل عام ، إضافة الى عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ، اما متغير الجنس فأشارت النتائج الى وجود فرق ذات دلالة إحصائية لصالح الاناث.

2- دراسة محمد واخرون ، 2014 بعنوان (دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل).

هدفت الدراسة الى تقييم أثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وتقديم رؤية مقترحة لتطوير عملية قياس أثر البرامج التدريبية بالعمادة ، واستعملت الاستبانة كأداة للدراسة وتكونت من (20) فقرة ، وبلغت عينة الدراسة (131) فرداً ، واستعمل المتوسط الحساب والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل الفا كرونباخ للإجابة عن أسئلة البحث، ومن اهم نتائج الدراسة : أن درجة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل تقع ضمن درجة القبول والرضا في كل مجال من مجالات التدريب وذلك من وجهة نظر أفراد العينة ككل ، توصلت الدراسة إلى أن أثر البرامج التدريبية على أفراد العينة من الكليات النظرية أكبر من أثر أعضاء هيئة التدريس على الكليات العملية، كما أن أثر البرامج التدريبية على الذكور أعلى من أثر البرامج التدريبية على الإناث، إضافة الى موافقة كافة أفراد العينة على أن البرامج التدريبية المقدمة لهم قد ازادت من مستوى تقدمهم في العمل.

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

3- دراسة سعية ، 2005 بعنوان (تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين). هدفت الدراسة الى تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين ، والتعرف على الفروق بحسب متغير الجنس ، المؤهل العلمي ، ومجال العمل ، وسنوات الخبرة ، والكلية ، واستعملت الاستبانة كأداة للدراسة وتكونت من (81) فقرة ، وبلغت عينة الدراسة (186) فرداً ، واستعمل المتوسط الحساب والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون والنسب المئوية والتكرارات للإجابة عن أسئلة البحث، ومن اهم نتائج الدراسة : هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف ونتائج تقييم أدائه ، وإمكانية ترقبته او نقله لوظيفة جديدة ، وجود اهتمام ضعيف من قبل إدارة الكليات بعملية تقييم البرنامج التدريبي اذ لا يتوفر لديها خطة تقييم منتظمة (قبل وأثناء وبعد) التدريب .

موازنة الدراسات السابقة:-

- 1- اهداف الدراسات السابقة : هدفت دراسة (سعية ، 2005) الى تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين ، بينما هدفت دراسة (احمد ، 2007) الى تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات اما دراسة (محمد واخرون ، 2014) فهدف الى تقييم أثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تقويم دورة طرائق التدريس من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتشخيص جوانب القوة والضعف
- 2- اماكن اجراء الدراسات السابقة: اجريت دراسة (سعية، 2005) في فلسطين ودراسة (احمد، 2007) في العراق ودراسة (محمد واخرون، 2014) في المملكة العربية السعودية، والدراسة الحالية اجريت في العراق.
- 3- منهجية الدراسة : اعتمدت جميع الدراسات في منهجيتها المنهج الوصفي، وهو منهج يعتمد على تجميع المعلومات والحقائق، ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة .
- 4- اداة البحث : اعتمدت الدراسات السابقة الاستبانة كأداة للبحث ، واتفقت الدراسة الحالية في اتخاذها الاستبانة كأداة للدراسة .
- 5- الوسائل الاحصائية : تنوعت الدراسات من حيث استخدامها الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات، لتعدد أهداف هذه الدراسات واختلاف إجراءاتها.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل منهج البحث والإجراءات المتبعة في تحديد مجتمع البحث ، واختيار العينة ، وكيفية بناء الأداة ، ووسائل التأكد من صدقها وثباتها ، والوسائل الإحصائية المعتمدة في التعامل مع البيانات ، وعلى النحو الآتي :

أولاً : منهج البحث

اختار الباحثون المنهج الوصفي ، لأنه يتلاءم وطبيعة بحثهم . إذ أن وصف المشكلة القائمة مثلما هي عليه يساعد على اتخاذ الخطوات اللازمة لعلاجها .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وتبويبها ، بل يتضمن قدراً من تفسير والمقارنة بين هذه البيانات ، وهذا يتطلب تصنيف البيانات وتحليلها تحليلاً دقيقاً وصولاً إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع البحث¹.

ثانياً : مجتمع البحث

بهدف تحديد مجتمع البحث فقد قام الباحثون بجمع المعلومات والبيانات من رئاسة جامعة ديالى / مركز التعليم المستمر، وتكون مجتمع البحث من اعضاء هيئة التدريس المشتركين في دورة طرائق التدريس والمنتسبين الى رئاسة جامعة ديالى والكليات التابعة لها للمدة من 2015/9/1 لغاية 2016/12/31 والبالغ عددهم (376) فرداً.

ثالثاً: عينة البحث

بعد أن تم تحديد مجتمع البحث تم تحديد عينة البحث، وهي أن تكون ممثلة لمجتمعها، وقد تم احتساب نسبة (50%) من مجتمع البحث بواقع (188) فرداً .

رابعاً: أداة البحث:

بما أن البحث الحالي يهدف إلى تقويم دورة طرائق التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ، وهذا يتطلب استبانة تكون أداة لتقويم دورة طرائق التدريس ، ولعدم توافر استبانة لهذا الغرض، تتضمن محاور و فقرات تكون أداة للبحث، أعدّ الباحثون قائمة بالمحاور والفقرات اللازمة لذلك، وفق الإجراءات الآتية:

1. تم تطبيق استبيان استطلاعي مفتوح على عينة بلغت (30) فرداً ومن الاختصاصات العلمية والإنسانية، وقد تم اختيارهم بشكل عشوائي وتضمن الاستبيان السؤال الآتي: ما وجهة نظركم في دورة طرائق التدريس من حيث جوانب القوة، وجوانب الضعف؟ وفقاً للمحاور الآتية:

(الاهداف - محتوى البرنامج التدريبي - بيئة التدريب - المدربون - التنمية المهنية - التقويم).

2. الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث المحلية والعربية والاجنبية السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ولمختلف مستويات التعلم، وضم قسم منها في الجزء الخاص بالدراسات السابقة (الفصل الثاني) في الدراسة الحالية.

3. مراجعة عدد من الادبيات المحلية والعربية والاجنبية التي تناولت موضوع تقويم البرامج والدورات التدريبية. وبناءً على ما تقدم تحديد المحاور الرئيسية وعدد من الفقرات بلغت (57) فقرة ضمن ستة محاور رئيسية.

خامساً : صدق الأداة

يعد الصدق من الشروط الأساسية الواجب توافرها في أداة البحث ، وتكون الأداة صادقة إذا حققت الغرض الذي أعدت من اجله . والأداة الصادقة هي التي تستطيع قياس ما وضعت لقياسه² .

وقد عرض الباحثون فقرات الاستمارة التي تم إعدادها أداة لبحثهم على عدد من المحكمين لمعرفة صلاحية كل فقرة من فقرات الاستمارة أو عدم صلاحيتها، وبعد ان حصل الباحثون على ملاحظات الخبراء وآرائهم عدلت بعض الفقرات لأنها لم تحصل على نسبة الموافقة التي حددها الخبراء والبالغة (80%) وحذفت فقرتان حسب آراء الخبراء.

¹ طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، عبد الحفيظ وناهي ، 2000 ، ص 83.

² القياس والتجريب في التربية وعلم النفس (عيسوي، عبد الرحمن، 1974 ، ص 27 .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

سادساً: ثبات الأداة

لغرض التحقق من ثبات أداة البحث الحالي، اعتمد الباحثون اسلوب الاتساق يعني الثبات الداخلي للفقرات والذي يعتمد على إيجاد العلاقة بين كل فقرة والفقرات الأخرى ولجميع فقرات الأداة، ونستعمل لهذا الغرض معادلة الفاكرونباخ . وبناء على ما تقدم فإن معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ والتي بلغت (0.82) تعد نسبة مقبولة، إذ إن النسبة المقبولة في مثل هذه البحوث هي (0,70) فما فوق¹ . وبذلك أصبحت الفقرات التي ستعتمد في الاستبانة النهائية (55) فقرة ضمن ستة محاور.

سابعاً: تطبيق الأداة

قام الباحثون بتوزيع الاستبانة على عينة البحث في رئاسة جامعة ديالى والكليات التابعة لها، وتم توزيع (188) استبانة على عينة البحث ، وبعد ذلك تم استرجاع استمارات الاستبانة من أفراد العينة بعد أن تم إعطاء المستجيبين الوقت الكافي للإجابة لمدة أكثر من أسبوعين، وبلغت نسبة الإرجاع للاستبانة (91.48%) وهو ما مجموعه (172) استبانة صالحة للتحليل ، علماً بأن مدة التوزيع والاسترجاع استمرت نحو (50) يوماً لمجموع أفراد العينة . وقد اعتمد الباحثون مقياساً خماسياً لإجابة فقرات الاستبانة الذي يطلب فيه من المستجيبين اختيار المستوى الذي يرونه مناسباً للإجابة، وهذا المدرج مكون من خمس مستويات، وقد كتمت هذه الاختيارات بإعطاء الأرقام (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي ليكون المجموع هو (15) درجة، وبهذا فإن درجة الحدة هي (3) درجات.

ثامناً: الوسائل الإحصائية

- 1- مربع كاي (Chi – square) لاختبار صلاحية الفقرات من استجابات المحكمين عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1)
- 2- معادلة ألفا كرونباخ استخدمت لحساب الثبات بمعنى الاستقرار للمعايير والأداة ككل.
- 3- معادلة الوسط المرجح لترتيب المحاور والفقرات بحسب اجابات عينة البحث ، وتشخيص جوانب القوة والضعف بحسب المعيار المتبنى في الدراسة الحالية.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها :-

يهدف البحث الحالي الى (تقويم دورة طرائق التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس) ولتحقيق هدف البحث استخرجت الأوساط المرجحة والأوزان المتقوية لتقديرات أفراد عينة البحث عن كل فقرة من كل محور، ثم استخرج الوسط المرجح والوزن المتقوي لكل محور، وأيضاً جرى استخراج الوسط المرجح والوزن المتقوي للمحاور ككل² ، وذلك لتحديد جوانب القوة وجوانب الضعف في دورة طرائق التدريس، ويبين جدول (1) ان قيمة الوسط المرجح والوزن المتقوي العام بلغ (3.7) ووسط مرجح و (61.4) وزناً متقوياً.

¹ الاحصاء للباحثين في التربية والعلوم النفسية، عودة، احمد، 1988، ص166.

² اعتمد الباحثون متوسط المقياس البالغ (60) درجة ووسط مرجح قيمته (3) محكاً للفصل بين جوانب القوة وجوانب الضعف.

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

جدول (1) يبين معدل الوسط المرجح والوزن المئوي لكل محور من محاور دورة طرائق التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً وحسب التسلسل الجديد لكل محور

الوزن المئوي	الوسط المرجح	المحاور	التسلسل السابق	التسلسل الجديد
70.8	3.54	بيئة التدريب	3	1
69	3.45	الأهداف	1	2
63.4	3.17	محتوى البرنامج التدريبي	2	3
62	3.10	المدرسون	4	4
56.8	2.84	التنمية المهنية	5	5
46.6	2.33	التقويم	6	6
61.4	3.7	المعدل العام		

ويلاحظ من جدول (1) ان اربعة محاور قد تجاوزت المعيار المتبني في الدراسة الحالية وهي محور (بيئة التدريب) ومحور (الاهداف) ومحور (محتوى البرنامج التدريبي) ومحور (المدرسون) ، وان محوران لم يتجاوزا المعيار المتبني وهما محور (التنمية المهنية) ومحور (التقويم) ، وحاز محور (بيئة التدريب) على اعلى وسط مرجح مقداره (3.54) ووزن مئوي مقداره (70.8) ، وحاز محور (التقويم) على ادنى وسط مرجح مقداره (2.33) ووزن مئوي مقداره (46.6).

اما فيما يتعلق بجوانب القوة والضعف لكل فقرة من فقرات محاور تقويم دورة طرائق التدريس فكانت كالآتي:

اولاً: محور (الاهداف)¹: يتضمن (7) فقرات، عدد الفقرات التي تجاوزت المعيار المتبني² (5)، وهي تشكل نسبة (71.42%) من فقرات هذا المحور، أما الفقرتان (6-7) لم تتجاوزا المستوى المقبول بموجب المحور المحدد، والتي تمثل نسبة (28.57%) من فقرات هذا المحور حسب جدول (2):

¹ تم اعتماد التسلسل السابق للمحاور في عرض نتائج الفقرات.

² المعيار المتبني (60) .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

جدول (2) يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات محور الاهداف مرتبة تنازلياً

الوزن المئوي	الوسط المرجح	المحور الاول / الأهداف	ت
80	4	وضوح اهداف الدورة التدريبية للمتدربين	1.
79.2	3.96	اهداف الدورة التدريبية قابلة للتحقيق	2.
72.2	3.61	تنسجم موضوعات البرنامج التدريبي مع أهدافه	3.
68.8	3.44	اهداف الدورة التدريبية قابلة للملاحظة والقياس	4.
68	3.4	شاملة لمجالات التعلم المختلفة (المعرفية-الوجدانية-المهارية)	5.
59	2.95	ترتبط اهداف الدورة التدريبية بحاجات المتدربين الفعلية	6.
57	2.85	اهداف الدورة التدريبية تنسجم مع تخصصات المتدربين المختلفة (العلوم الطبيعية-العلوم الهندسية-العلوم الطبية - العلوم الاجتماعية-العلوم الزراعية- العلوم الانسانية)	7.

يتضح من جدول (2) ما يأتي :

الفقرة تسلسل 6 (ترتبط اهداف الدورة التدريبية بحاجات المتدربين الفعلية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.95) ووزنا مئويا مقداره (59). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى تعدد التخصصات العلمية والإنسانية للمشاركين في الدورة والذي نتج عنه اختلاف الاحتياجات الفعلية للمتدربين فضلاً عن ذلك ان منهاج دورة طرائق التدريس يقدم للمتدربين بشكل عام ولا يراعي الفصل بين التخصصات المختلفة للمتدربين.

الفقرة تسلسل 7 (اهداف الدورة التدريبية تنسجم مع تخصصات المتدربين المختلفة (العلوم الطبيعية-العلوم الهندسية-العلوم الطبية - العلوم الاجتماعية-العلوم الزراعية-العلوم الانسانية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.85) ووزنا مئويا مقداره (57). وقد يرجع سبب هذا الضعف كما اشرنا سابقاً في الفقرة رقم (6) ان منهاج دورة طرائق التدريس يُقدم للمتدربين بشكل عام ولا يراعي الفصل بين التخصصات العلمية المختلفة للمتدربين والذي ينعكس سلباً على مصممي اهداف الدورة التدريبية لتصميم اهداف لا تنسجم مع التخصصات العلمية للمتدربين سواءً على مستوى التخصص العام او الدقيق ، فضلاً عن ذلك ان تصميم اهداف تنسجم مع جميع التخصصات يحتاج الى زيادة الوقت المخصص للدورة لتحقيق تلك الأهداف او استحداث دورات طرائق تدريس حسب التخصص العلمي للمتدربين ، وهذا بدوره يحتاج الى قاعات إضافية وغيرها من المستلزمات الأساسية لدورة طرائق التدريس.

ثانياً: محور (محتوى البرنامج التدريبي): يتضمن (8) فقرات، عدد الفقرات التي تجاوزت المعيار المتبني (4)، وهي تشكل نسبة (50%) من فقرات هذا المحور، أما الفقرات (12-13-14-15) لم تتجاوز المعيار المتبني في الدراسة الحالية، والتي تمثل نسبة (50%) من فقرات هذا المحور حسب جدول (3):

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

جدول (3) يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات محور محتوى البرنامج التدريبي مرتبة تنازلياً

ت	المحور الثاني / محتوى البرنامج التدريبي	وسط مرجح	وزن مئوي
8.	يتم الاعداد للبرنامج التدريبي للدورة بشكل جيد	3.9	78
9.	اتسمت موضوعات البرنامج التدريبي بالوضوح	3.77	75.4
10.	يوجد تواصل منطقي واضح في تسلسل موضوعات البرنامج التدريبي	3.65	73
11.	الاساليب المستعملة في التدريب ملائمة لمحتوى البرنامج التدريبي	3	60
12.	ساعدت مفردات البرنامج التدريبي على التفكير الابداعي والتحليل العلمي	2.94	58.8
13.	غطت مفردات البرنامج التدريبي مختلف احتياجاتي التدريبية	2.9	58
14.	استراتيجيات التعلم المستعملة في التدريب فعالة في اىصال المعلومات للمتدربين	2.75	55
15.	عدد الساعات المخصصة لتغطية مفردات البرنامج التدريبي تعد كافية	2.5	50

يتضح من جدول (3) ما يأتي:

الفقرة تسلسل 12 (ساعدت مفردات البرنامج التدريبي على التفكير الابداعي والتحليل العلمي) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.94) ووزنا مئويا مقداره (58.8). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى ان المفردات المحددة في منهاج دورة طرائق التدريس تفتقر الى تنمية التفكير الإبداعي والتحليل العلمي¹ ، فضلاً عن ذلك فإن تنمية التفكير الإبداعي والتحليل العلمي تتطلب استعمال استراتيجيات تعلم حديثة والتي بدورها تحتاج ساعات إضافية للمحاضرة الواحدة ، وهذا لا يمكن تحقيقه في ضوء المدة الزمنية المخصصة لدورة طرائق التدريس في الوقت الحالي .

الفقرة تسلسل 13 (غطت مفردات البرنامج التدريبي مختلف احتياجاتي التدريبية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.9) ووزنا مئويا مقداره (58). وقد يرجع سبب هذا الضعف عدم وجود استبانة توزع للمتدربين للاطلاع على احتياجاتهم واهتمامهم التدريبية قبل البدء بالبرنامج التدريبي ، وتحديد مفردات منهاج الدورة وفق احتياجات المتدربين ، فضلاً عن ذلك اختلاف تخصصات المتدربين في الدورة الواحدة يؤدي الى صعوبة اختيار مفردات تلي احتياجات جميع المتدربين بمختلف اختصاصاتهم واهتماماتهم .

الفقرة تسلسل 14 (استراتيجيات التعلم المستعملة في التدريب فعالة في اىصال المعلومات للمتدربين) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.75) ووزنا مئويا مقداره (55). وقد يرجع سبب هذا الضعف استعمال بعض المدرسون أسلوب اللقاء مصحوباً بالاستجواب وذلك لاعتقادهم ان استراتيجيات التعلم الحديثة تحتاج الى وقت أطول وجهد أكبر مقارنة مع الطريقة التقليدية وتتطلب تلك الاستراتيجيات تصميم أنشطة تعليمية مختلفة لضمان تحقيق أهدافها.

¹ اطلاع الباحثون على مفردات منهاج دورة طرائق التدريس .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

الفقرة تسلسل 15 (عدد الساعات المخصصة لتغطية مفردات البرنامج التدريبي تعد كافية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.5) ووزنا مئويا مقداره (50). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى المدة الزمنية المخصصة لدورة طرائق التدريس والتي لا تتعدى (14 يوماً) ووفق هذه المدة يجب ان يزود المتدربون بالمفاهيم والاسس التي يستند اليها التدريس ونظريات التعلم المختلفة والكفايات والمهارات الواجب توفرها في اعضاء هيئة التدريس وغيرها من المستلزمات الضرورية الواجب توافرها بمن يزاول مهنة التدريس الجامعي ، ويعتقد الباحثون ان هذه المدة غير كافية لتزويد المدربين بهذه الكفايات والمهارات ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العزاوي ، 2016، ص7).
ثالثاً: محور (بيئة التدريب): يتضمن (10) فقرات، عدد الفقرات التي تجاوزت المعيار المتبني (8)، وهي تشكل نسبة (80%) من فقرات هذا المحور، أما الفقرات (24-25) لم تتجاوزا المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (20%) من فقرات هذا المحور حسب جدول (4):

جدول (4) يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات محور بيئة التدريب مرتبة تنازلياً

ت	المحور الثالث / بيئة التدريب	وسط مرجح	وزن مئوي
16.	توفر التقنيات التربوية الحديثة مثل (جهاز عرض البيانات Data Show – الحاسوب – شاشة ذكية)	4.3	86
17.	توفر التهوية الصحية والاضاءة الجيدة في قاعة التدريب	4.1	82
18.	مساحة قاعة التدريب مناسبة لعدد المتدربين المشتركين	4.015	80.3
19.	سهولة الوصول الى موقع انعقاد الدورة التدريبية	3.96	79.2
20.	ابلاغ المتدربين بموعد انعقاد الدورة التدريبية قبل وقت مناسب	3.9	78
21.	تجهيز قاعة التدريب بالأثاث المناسب	3.77	75.4
22.	توفر الطاقة الكهربائية البديلة في حال انقطاع التيار الكهربائي	3.3	66
23.	مناسبة اوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية	3.15	63
24.	يسمح تصميم قاعة التدريب بتقسيم المتدربين الى عدة مجموعات تدريبية	2.85	57
25.	توفر مكتبة علمية داخل مركز التدريب لمساعدة المتدرب على فهم المفردات الخاصة بالدورة التدريبية	2.15	43

يتضح من جدول (4) ما يأتي :

الفقرة تسلسل 24 (يسمح تصميم قاعة التدريب بتقسيم المتدربين الى عدة مجموعات تدريبية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.85) ووزنا مئويا مقداره (57). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى تصميم قاعة التدريب ، فالقاعة تحتوي على مقاعد ثابتة لا يمكن من خلالها بتقسيم المتدربين الى مجموعات تدريبية منفصلة .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

الفقرة تسلسل 25 (توفر مكتبة علمية داخل مركز التدريب لمساعدة المتدرب على فهم المفردات الخاصة بالدورة التدريبية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.15) ووزنا مئويا مقداره (43). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى عدم وجود مكتبة علمية متخصصة بمنهاج دورة طرائق التدريس لمساعدة المتدربين على استيعاب المفردات التدريبية المقدمة لهم.

رابعاً: محور (المدرّبون) : يتضمن (8 فقرات، عدد الفقرات التي تجاوزت المعيار المتبني (5 فقرات، وهي تشكل نسبة (62.5%) من فقرات هذا المحور، أما الفقرات (31-32-33) لم تتجاوز المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (37.5%) من فقرات هذا المحور حسب جدول (5):

جدول (5) يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات محور المدرّبون مرتبة تنازلياً

ت	المحور الرابع / المدرّبون	وسط مرجح	وزن مئوي
26.	التخصص العلمي للمدرّب ينعكس بشكل إيجابي على مستوى اداءه اثناء التدريب	3.7	74
27.	يتمتع المدرّبون بقدرة عالية على ادارة الوقت	3.65	73
28.	عدد المدرّبين يتناسب مع عدد المشتركين والموضوع المخصص لكل جلسة تدريبية	3.4	68
29.	يملك المدرّبون كفايات ومهارات تتناسب مع اهداف البرنامج التدريبي	3.2	64
30.	أُستعملت الوسائل التعليمية من قبل المدرّب بشكل فاعل	3.012	60.24
31.	اظهر المدرّبون قدرات عالية في اثاره مشاركة المتدربين والرد على اسئلتهم	2.95	59
32.	اظهر المدرّبون قدرات عالية في استعمال طرائق واساليب التدريب الفاعلة	2.8	56
33.	يراعي المدرّبون الفروق الفردية بين المتدربين	2.15	43

يتضح من جدول (5) ما يأتي:

الفقرة تسلسل 31 (اظهر المدرّبون قدرات عالية في اثاره مشاركة المتدربين والرد على اسئلتهم) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.95) ووزنا مئويا مقداره (59). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى اعتماد بعض المدرّبون سرد المادة من خلال اسلوب اللقاء، وهذا النوع من الأساليب يفتقر الى اثاره دافعية المتدربين نحو المشاركة الفاعلة داخل قاعة التدريب، فضلاً عن ذلك اعتماد المسؤولين عن دورة طرائق التدريس الاختبار النهائي (النظري - العملي) لتحديد مستوى المتدرب، وذلك يؤدي الى ضعف اهتمام بعض المتدربون والمدرّبون بالمشاركة اثناء تقديم المادة التدريبية.

الفقرة تسلسل 32 (اظهر المدرّبون قدرات عالية في استعمال طرائق واساليب التدريب الفاعلة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.8) ووزنا مئويا مقداره (56). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى استعمال بعض المدرّبون طريقة التدريس التقليدية والتي تؤدي الى صعوبة

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

اظهار الكفايات والمهارات والقدرات الحقيقية لبعض المدرسين ، ويعتقد الباحثون ان ضعف استعمال استراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة من قبل بعض المدرسون هو ما تتطلبه تلك الاستراتيجيات والطرائق من إجراءات أساسية ، فبعضها يتطلب تقسيم المتدربين الى مجموعات منفصلة وبعضها يتطلب وقت أطول مما هو محدد في منهاج دورة طرائق التدريس

الفقرة تسلسل 33 (يراعي المدرسون الفروق الفردية بين المتدربين) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.15) ووزنا مئويا مقداره (43). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى اعتقاد بعض المدرسون ان المرحلة العمرية والمستوى العلمي للمتدربين يعملان على تحجيم الفروق الفردية بينهم ، فضلاً عن ذلك يعتقد الباحثون ان تعدد الاختصاصات العلمية والإنسانية واختلاف الاحتياجات التدريبية للمشاركين في دورة طرائق التدريس ينعكس سلباً على أداء المدرسون في مراعاة الفروق الفردية .

رابعاً: محور (التنمية المهنية) : يتضمن (11) فقرة، عدد الفقرات التي تجاوزت المعيار المتبني (6) فقرات، وهي تشكل نسبة (54.55%) من فقرات هذا المحور، أما الفقرات (40-41-42-43-44) لم تتجاوز المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (45.45%) من فقرات هذا المحور حسب جدول (6):

جدول (6) يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات محور التنمية المهنية مرتبة تنازلياً

ت	المحور الخامس / التنمية المهنية	وسط مرجح	وزن مئوي
34.	فاعلية الدورة التدريبية في تنمية مهارة المتدربين لإدارة قاعة المحاضرة	3.6	72
35.	فاعلية الدورة التدريبية في تنمية مهارة المتدربين لتنفيذ المحاضرة	3.4	68
36.	فاعلية الدورة التدريبية في تنمية مهارة المتدربين للأعداد والتخطيط للمحاضرة	3.2	64
37.	فاعلية الدورة التدريبية في تنمية مهارة المتدربين لصياغة الاهداف السلوكية	3.15	63
38.	تزويد المتدربين بآليات بناء الاسئلة المقالية	3	60
39.	تزويد المتدربين بآليات تحليل الفقرات الاختبارية	3	60
40.	فاعلية الدورة التدريبية في تنمية مهارة المتدربين لأثارة دافعية الطلبة نحو التعلم	2.85	57
41.	تزويد المتدربين بآليات بناء الاسئلة الموضوعية	2.8	56
42.	تزويد المتدربين بآليات تصميم الخارطة الاختبارية	2.15	43
43.	فاعلية الدورة التدريبية على تنمية مهارة المتدربين في استعمال الوسائل التعليمية الحديثة	2.05	41
44.	تزويد المتدربين بالأساليب المناسبة لتقويم الطلبة	2.05	41

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

يتضح من جدول (6) ما يأتي:

الفقرة تسلسل 40 (فاعلية الدورة التدريبية في تنمية مهارة المتدربين لأثارة دافعية الطلبة نحو التعلم) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.85) ووزنا مئويا مقداره (57).

الفقرة تسلسل 41 (تزويد المتدربين بآليات بناء الاسئلة الموضوعية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.8) ووزنا مئويا مقداره (56).

الفقرة تسلسل 42 (تزويد المتدربين بآليات تصميم الخارطة الاختبارية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.15) ووزنا مئويا مقداره (43).

الفقرة تسلسل 43 (فاعلية الدورة التدريبية على تنمية مهارة المتدربين في استعمال الوسائل التعليمية الحديثة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.05) ووزنا مئويا مقداره (41).

الفقرة تسلسل 44 (تزويد المتدربين بالأساليب المناسبة لتقويم الطلبة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.05) ووزنا مئويا مقداره (41).

وقد يرجع سبب هذا الضعف الى مدة دورة طرائق التدريس التي لا تتعدى (14) يوماً ، ومن خلال اطلاع الباحثون على ما تتطلبه تلك المهارات والآليات المحددة في الفقرات (40-41-42-43-44) يعتقد الباحثون ان مدة الدورة غير كافية لتزويد المتدربين بتلك المهارات والآليات ، علماً ان طلبة الاختصاصات العلوم التربوية (طرائق التدريس - علم النفس التربوي - القياس والتقويم التربوي) في مرحلة الدراسات العليا يتم تحديد كورس دراسي مدته () يوماً لتزويدهم بالمهارات والآليات والأساليب المبنية في الفقرات أعلاه ، وتتوافق هذه النتيجة مع نتيجة الفقرة (15) من المحور الثاني (محتوى البرنامج التدريبي) ، فضلاً عن ذلك ضعف استعمال بعض أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة التي تؤدي الى اثارة دافعية الطلبة نحو التعلم ، وهذا ما أكدته دراسة (علي وعبدالله، 2013) ودراسة (الاسدي، 2010) في ضعف استعمال بعض أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة ، من جانب آخر نلاحظ افتقار جامعة ديالى الى تخصص تكنولوجيا التعليم (التقنيات التربوية) و تخصص القياس والتقويم التربوي ، والذي انعكس بصورة سلبية على تنمية مهارة المتدربين في استعمال الوسائل التعليمية الحديثة ، وتزويد المتدربين بالأساليب المناسبة لتقويم الطلبة .

رابعاً: محور (التقويم) : يتضمن (11) فقرة، عدد الفقرات التي تجاوزت المعيار المتبني (4) فقرات، وهي تشكل نسبة (36.37%) من فقرات هذا المحور، أما الفقرات (49-50-51-52-53-54-55) لم تتجاوز المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (63.63%) من فقرات هذا المحور حسب جدول (7):

جدول (7) يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات محور التقويم مرتبة تنازلياً

ت	المحور السادس / التقويم	وسط مرجح	وزن مئوي
45.	يتم استعمال اختبارات متنوعة لعملية التقويم مثل (الموضوعية والمقالية والشفوية والعملية)	3.7	74
46.	اساليب التقويم المتبعة تتناسب مع اهداف الدورة التدريبية	3.2	64
47.	وضوح فقرات الاختبارات التقويمية البعدية للمتدرب	3.15	63
48.	شمولية فقرات الاختبارات التقويمية البعدية	3.15	63

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

49.	يشترك في عملية التقويم الاقسام ذات العلاقة (ضمان الجودة والاداء الجامعي -قسم البحث والتطوير)	2.5	50
50.	يتم استعمال التقويم القبلي للمتدربين قبل البدء بالدورة التدريبية	2	40
51.	يشارك المتدربون في تقويم عملية التدريب	1.8	36
52.	يشترك في عملية التقويم خبراء متخصصون في مجال القياس والتقويم التربوي	1.7	34
53.	توفر استمارة تقويم يومية حسب الجلسات التدريبية	1.65	33
54.	شمولية فقرات الاختبارات التقويمية القبليّة	1.45	29
55.	وضوح فقرات الاختبارات التقويمية القبليّة للمتدرب	1.35	27

يتضح من جدول (7) ما يأتي:

الفقرة تسلسل 49 (يشترك في عملية التقويم الاقسام ذات العلاقة "ضمان الجودة والاداء الجامعي -قسم البحث والتطوير") اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2.5) ووزنا مئويا مقداره (50). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجامعية والذي يعتمد المركزية بدلاً من اللامركزية في اتخاذ القرار والاتصال والتنسيق سواءً على مستوى القسم الواحد او بين الأقسام الأخرى ، فمشاركة قسمي البحث والتطوير وضمان الجودة والأداء الجامعي في عملية التقويم تحتاج الى اتخاذ قرار من قبل القيادات العليا في المؤسسة مروراً بالإجراءات الروتينية واستحصال الموافقات الرسمية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2012) ودراسة (المنديل ، 2004) اللتان اشارتا بأن اللامركزية الإدارية تسمح باتخاذ القرارات وحل المشكلات بأسرع وقت ممكن والتقليل من خطوات الإجراءات الروتينية فضلاً عن الابداع والابتكار المستمر من قبل العاملين.

الفقرة تسلسل 50 (يتم استعمال التقويم القبلي للمتدربين قبل البدء بالدورة التدريبية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (2) ووزنا مئويا مقداره (40). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى اعتقاد المسؤولين عن دورة طرائق التدريس بأن التقويم النهائي كافٍ لتحديد نجاح او فشل المتدربون في اجتياز دورة طرائق التدريس ، فضلاً عن ذلك ضعف الامام بأساليب التقويم وادواته المختلفة .

الفقرة تسلسل 51 (يشارك المتدربون في تقويم عملية التدريب) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (1.8) ووزنا مئويا مقداره (36). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى افتقار البرنامج التدريبي لصحائف التقويم او دليل لتقويم دورة طرائق التدريس من وجهة نظر المتدربين ، فضلاً عن ذلك ضعف الاهتمام بأراء المتدربين في تقويم عملية التدريب .

الفقرة تسلسل 52 (يشترك في عملية التقويم خبراء متخصصون في مجال القياس والتقويم التربوي) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (1.7) ووزنا مئويا مقداره (34). وقد يرجع سبب هذا الضعف الى افتقار جامعة ديالى الى تخصص القياس والتقويم التربوي .

الفقرة تسلسل 53 (توفر استمارة تقويم يومية حسب الجلسات التدريبية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (1.65) ووزنا مئويا مقداره (33).

الفقرة تسلسل 54 (شمولية فقرات الاختبارات التقويمية القبليّة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (1.45) ووزنا مئويا مقداره (29).

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

الفقرة تسلسل 55 (وضوح فقرات الاختبارات التقويمية القبلي للمتدرب) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (1.35) ووزنا مئويا مقداره (27).

تتوافق نتائج الفقرات (53-54-55) مع نتائج الفقرات (50-51-52) من حيث الاعتماد على التقويم النهائي فقط (النظري - العملي) وافتقار المؤسسة الجامعية الى تخصص القياس والتقويم التربوي وضعف الامام بوسائل التقويم وادواته، فضلاً عن ذلك ضعف الاهتمام بأراء المتدربين في تقويم عملية التدريب.

الاستنتاجات

- 1- اعتماد جامعة ديالى على نخبة من الكفاءات العلمية لتصميم الأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي.
- 2- تصميم المنهاج التدريبي يسمح لغالبية المدربين بعرض المادة العلمية بطريقة موضوعية من السهل الى الصعب ومن البسيط الى المعقد.
- 3- اهتمام رئاسة جامعة ديالى بتوفير قاعة تدريب مناسبة من حيث (الوسائل التعليمية - مساحة القاعة - موقع القاعة - التهوية الصحية والاضاءة الجيدة).
- 4- افتقار مركز التعليم المستمر الى مسح حقيقي لحاجات المتدربين الفعلية.
- 5- مدة دورة طرائق التدريس لا تتناسب مع نوعية ومستوى الاعداد المهني الذي يجب ان يكتسبه المتدربين.
- 6- عجز الموازنة المالية لا يسمح باستحداث قاعات تدريب إضافية وتزويدها بكافة المستلزمات الأساسية.
- 7- افتقار جامعة ديالى الى تخصص تكنولوجيا التعليم (التقنيات التربوية) و تخصص القياس والتقويم التربوي.
- 8- ضعف أداء بعض المدربين في استعمال استراتيجيات التعلم الحديثة مثل (التعلم التعاوني - حل المشكلات - التعلم المستند الى المشكلة) وغيرها.

التوصيات

- 1- تشكيل لجان متخصصة لأجراء مسح حقيقي لحاجات المتدربين .
- 2- استحداث دورات طرائق التدريس حسب التخصص العام للمشاركين (العلوم الطبيعية-العلوم الهندسية-العلوم الطبية - العلوم الاجتماعية-العلوم الزراعية-العلوم الانسانية).
- 3- العمل على تطوير منهاج دورة طرائق التدريس بشكل دوري بما يتلاءم مع متغيرات المرحلة الحالية ووفقاً لاحتياجات المتدربين.
- 4- ضرورة مشاركة المتدربين في تقويم عملية التدريب .
- 5- العمل على مشاركة الأقسام ذات العلاقة بعملية تقويم البرنامج التدريبي.
- 6- ضرورة تطبيق استراتيجيات التعلم الحديثة من قبل المدربين.
- 7- العمل على زيادة مدة الدورة الى (45) يوماً ، لتزويد المتدربين بالكفايات اللازمة بشكل فعال.
- 8- العمل على استحداث دورات وورش عمل لتدريب المدربين على اهمية عملية التقويم وآلية استعمال ادواته المتنوعة لقياس نواتج التعلم وتحديد الجوانب التي تحتاج الى التحسين والتطوير.

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

9- ضرورة توفير اختصاص تقنيات تربوية (تكنولوجيا تعليم) واختصاص (القياس والتقويم التربوي) لارتباطهما بشكل مباشر بعمل دورة طرائق التدريس.

المقترحات

- 1- اجراء دراسة لتقويم مخرجات دورة طرائق التدريس في جامعة ديالى.
- 2- اجراء دراسة مقارنة بين البرنامج التدريبي في جامعة ديالى والجامعات العربية والأجنبية .
- 3- اجراء دراسة لمعرفة فاعلية (دورة طرائق التدريس) في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

المصادر

- 1- الاتجاهات الحديثة في اعداد المعلم وتنميته مهنيًا، المفرج، واخرون، 2007، بحث منشور، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، الكويت.
- 2- الاحصاء للباحثين في التربية والعلوم النفسية ، عودة، أحمد سليمان والخليلي، خليل يوسف (1988)، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان- الاردن.
- 3- الادارة التعليمية والاشراف التربوي اصولها وتطبيقاتها ، عطوي ، جودت عزت ، 2001، الدار العلمية الدولية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان -الاردن.
- 4- إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير، عليمات، صالح ناصر(2004)، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن - عمان.
- 5- إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أبو نبعة، عبد العزيز ومسعد، فوزية (2000)، مجلة المنامة، المجلد 5، العدد 1، جامعة آل البيت، الأردن - عمان.
- 6- التطبيقات الاجرائية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، دريب ، محمد جبر ، 2009، بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الثاني لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي للفترة من 26-27/12/2010 في جامعة الكوفة .
- 7- تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي .
- 8- تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم ، محمد ، عدنان محمد ، 2016، بحث منشور ، مجلة الفتح ، العدد 70.
- 9- تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدرجات ، احمد ، زياد عبد الغني ، 2007 ، بحث منشور ، مجلة التربية والعلم ، المجلد (14) العدد (2).
- 10- تقويم السلوك التعليمي للطلاب المطبق من وجهة نظر المعلم والمدير والمشرف ، التميمي ، يوسف فاضل ، 1999، بحث منشور ، مجلة كلية المعلمين ، العدد (19) ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- 11- تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ،سعدية ، منصور محمد ، 2005، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية.
- 12- جودة الاداء الاكاديمي في ضوء مهارات التدريس لدى اساتذة الجامعة ،علي، اسماعيل ابراهيم ، عبد الله ، كفاح محسن ، بحث منشور، المؤتمر الرابع لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي المنعقد في جامعة الكوفة للمدة من 2-3/4/2013 .
- 13- دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل، محمد ، هيثم عبد المجيد ، واخرون، 2014، دراسة مقدمة الى وزارة التعليم العالي - جامعة الحائل - عمادة الجودة والتطوير.
- 14- دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تاهيل وتدريب الاطر التدريسية الجامعية ، جرنو ، داخل ، وصالح ، مهدي، 1996، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، ع31، الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية ، عمان .
- 15- طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، عبد الحفيظ، إخلاص محمد وناهي ، مصطفى حسين ، 2000 ، مركز الكتاب للنشر ، مصر، القاهرة .

تقويم دورة طرائق التدريس

في جامعة ديالى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

أ.د. عامر محمد ابراهيم م. محمد عدنان محمد م. وسام عماد عبد الغني

- 16- القياس والتجريب في التربية وعلم النفس، عيسوي ، عبد الرحمن محمد ،1974، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
- 17- معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في جامعة ديالى، الشمري، وسام عماد ،2012، رسالة ماجستير، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى.
- 18- معيار الجودة لمؤسسات التعليم العالي وملائمة المخرجات لسوق العمل ، الصافي ، حيدر شامان ، 2009 : جامعة ذي قار .
- 19- واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، التلواني ، نهاية عبد الهادي ، واخرون ، 2011، بحث منشور ، مجلة جامعة الازهر ، المجلد (13) العدد (1) .
- 20- Evaluating Training Programs,Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick,2009, Published by Berrett-Koehler Publishers.