



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Evaluating the teaching performance of trainers in the Department of Preparation and Training in Basra Education from the trainees' point of view

mandoob Makki Aati ¹  

University of Baghdad / College of Physical Education and Sports Sciences¹

Article information

Article history:

Received 12/2/2025

Accepted 20/6/2025

Available online 15, July ,2025

Keywords:

Performance evaluation, Preparation and Training Department, Trainees, Management and Organization

Abstract

The aim of the research was to evaluate the training courses held in the Preparation and Training Department in Basra Education. The researcher used the descriptive approach using the survey method to suit the nature of the research. The research sample was the male and female teachers newly appointed in the General Directorate of Education in Basra. The researcher relied on applying a scale that measures (quality of training performance) within a set of axes. The researcher concluded from the results the quality of training performance and the efficiency of those in charge of the training process, in terms of methods and the impact of training, The researcher recommends the necessity of taking the results of the research into account, and opening a continuous communication window between the Preparation and Training Department and faculty members, to provide them with everything new from the gains of modern science.





مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



تقييم الاداء التدريبي للمدربين في قسم الاعداد والتدريب في تربية البصرة من وجهة نظر المتدربين

منلوب مكي عاتي¹

جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة¹

الملخص

هدف البحث الى تقييم الدورات التدريبية التي تقام في قسم الاعداد والتدريب في تربية البصرة، استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية لما يتناسب مع طبيعة البحث، وكانت عينة البحث هم المدرسين والمدرسات المتعنين حديثاً في المديرية العامة للتربية في البصرة واعتمد الباحث تطبيق مقياس يقيس (جودة الاداء التدريبي) ضمن مجموعة من المحاور، استنتج الباحث من خلال النتائج جودة الاداء التدريبي وكفاءة القائمين على عملية التدريب، من حيث طرق واثر التدريب. يوصي الباحث بضرورة الاخذ بنتائج البحث، وفتح نافذة اتصال مستمرة بين قسم الاعداد والتدريب واعضاء الهيئات التدريسية، لتزويدهم بكل ما هو جديد من مكتسبات العلم الحديث

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: 2025/2/12

القبول: 2025/6/20

التوفر على الانترنت: 15 يوليو، 2025

الكلمات المفتاحية:

تقييم الأداء، قسم الاعداد والتدريب، المتدربين، الإدارة والتنظيم

1. التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث

يعد تقويم برامج التدريب خطوة مكملة لعملية التدريب، ويقصد به تلك الاجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق اهدافها الى جانب قياس كفاءة المدربين الذين نفذوا البرامج التدريبية، خصوصاً وان الفئة المستهدفة في التدريب هم اعضاء الهيئة التدريسية الذين يمثلون اهم ركيزة من ركائز المجتمع، لما لهم من دور كبير في بناء جيل جديد، لذا فهم بحاجة الى نمو مستمر، يتم من خلال احتكاكهم بالمشكلات الواقعية، وتدريبهم على تخطيها، من خلال خلق شخصية تدريسية متجددة ومتطورة مهنيًا، ومتوافقة مع مجموعة من التغيرات المحيطة به.

ان وزارة التربية والتعليم تولي الاهمية الكبرى لعملية التدريب، ومراكزها المتعددة والبرامج التي تقدم مختلف المستويات في منظومة التعليم، إلا ان التأمل لهذه البرامج التدريبية والانشطة يكشف شكلية العديد منها وعدم تعمقها، وانها توضع في الغالب بعيد عن الاحتياجات الواقعية للمُدرّس، إذ تتضمن بعض جوانب القصور، وهذا ما لا يتطابق مع طبيعة العصر وتحديات العولمة التي تشير الى نوعية جديدة من المُدرّسين يتمتعون بكفاءة عالية من المستوى الاكاديمي والمهني والثقافي. (Atiya & Moseekh, 2023)

تكمن اهمية البحث في قياس الاداء والتنظيم التدريبي لتشخيص الدورات التدريبية التي يقيمها قسم الاعداد والتدريب التابع للمديرية العامة للتربية في البصرة، وذلك من وجهة نظر المتدربين، إذ يعد المتدرب مصدر رئيسي للحكم على مدى كفاءة نظام التدريب، ولذلك يجب الحصول على ردة فعله كاملاً وبصفة مستمرة من خلال استخدام الاستبيان او المقابلة او الملاحظة، وهذا ما اتبعه الباحث إذ استخدم اداة التقييم (استبيان) لإحدى الدراسات السابقة وتكيفه بما يتناسب مع طبيعة وعينة بحثه.

1-2 مشكلة البحث:

يرى الباحث إن إقامة الدورات التدريبية يجب ان تعكس فاعليتها، ومدى تأثيرها في نفوس وشخصية المتدربين من المدرسين والمدرسات خصوصاً المتعنيين الجُدد كنموذج مهم من الموارد البشرية العاملة في العملية التعليمية، فضلاً عن مدى انعكاس تلك الدورات على انسيابية العمل الوظيفي في مدارس تربية البصرة، لذا يجد الباحث من الضروري قياس وتقييم الإداء التدريبي لتلك الدورات، وإبراز مكامن القوة لدعمها وتشخيص مكامن الضعف للتغلب عليها او معالجتها.

1-3 اهداف البحث:

- يهدف البحث الى قياس وتقييم المهارات التدريبية التي يتميز بها المتدربين في قسم الإعداد والتدريب التابع للمديرية العامة للتربية في البصرة، وذلك من وجهة نظر المُدرّسين والمُدرّسات.

1-4 مجالات البحث:

- المجال البشري: المُدرّسين والمُدرّسات المُتعنيين حديثاً في المديرية العامة للتربية في البصرة.
- المجال الزمني: 2024 /9/3 لغاية 2024 /12 /25
- المجال المكاني: قسم الاعداد والتدريب في البصرة.

2- منهجية البحث واجراءته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية لما يتناسب مع طبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث:

حدد الباحث مجتمع بحثه ، المُدرّسين والمُدرّسات، اللذين تعينوا وثبتوا حديثاً، في العام الدراسي (2023)، واللذين اكملوا

دورتهم التدريبية ، البالغ عددهم (1300) مُدرّس ومُدرّسة، إذ تم سحب عينتين من المجتمع الاصلي وعلى النحو الآتي:

- عينة الإعداد والضبط الإحصائي: 350 متدرب.
- عينة التطبيق وتفسير النتائج: 950 متدرب.

2-3 الابوات والوسائل المستخدمة في البحث:

- المصادر العربية السابقة، استبانة، المقابلة والملاحظة.

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 اداة التقييم:

اطلع الباحث على العديد من الابحات والدراسات السابقة والمشابهة لطبيعة بحثه، بغية الاستفادة منها في جمع الفقرات وكيفية صياغتها او تكييفها بما يتناسب مع طبيعة ومجتمع بحثه، ومن ابرز تلك الدراسات هي دراسة (F.AL-Abbassi & M.AL, 2014) التي تناولوا فيها تقييم الاداء الوظيفي في المركز الدولي للبحوث الزراعية، والتي افادت الباحث في التعرف على ابرز المحاور الخاصة بتقييم الاداء الوظيفي للمدربين، فضلا عن بحوث اخرى. قام الباحث بما يلي للوصول الى الصورة النهائية لأداة التقييم:

- ليتسنى للباحث تقنين استبيانته، عليه الاخذ بأراء الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم التربوية والانسانية، للاستفادة من إضافة او حذف بعض المحاور او الفقرات، إذ قام الباحث بتوزيع الاستبيان على (20) خبيراً، وتم تحديد نسبة (75%) كحد أدنى للقبول حسب تصنيف بلوم.
- تحديد نظام الاستجابة الخماسي المتكون من خمس بدائل هي: (بنسبة عالية جداً، بنسبة عالية، بنسبة متوسطة، بنسبة منخفضة، بنسبة منخفضة جداً)، ولغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من المجتمع نعطي أوزاناً مناسبة لبدايل فقرات المقياس تبلغ (5- 4- 3- 2- 1) على التوالي، ومن خلال جمع درجات المستجيب.
- قام الباحث بإعداد التعليمات وكيفية الإجابة على الفقرات، فقد بينت إن إجابة العينة ستحظى بالسرية التامة، ويكون استخدامها لغرض البحث العلمي فقط.
- تم تطبيق اداة التقييم على عينة استطلاعية صغيرة مكونة من (20) متدرب من المدرسين والمُدريسات، والتي من خلالها تم التأكد من مدى مفهومية المستجيب لتعليمات الاداة ومفرداتها.

2-4-2 التطبيق الاولي (عينة التحليل الإحصائي):

تم تنفيذ التطبيق الاولي لأداة التقييم بصورتها الاولية على عينة التحليل الإحصائي البالغة (330) متدرباً، (150) من المدرسين الذكور، (180) من المدرسات الاناث، وذلك بتاريخ (2024/10/20).

استخدم الباحث (معادلة الفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات الاستبانة، إذ بلغت قيمة الحد الأدنى للثبات في محور كفاءة المتدربين بنسبة (0.745)، إذ تم قبول جميع معامل الثبات لمحاور البحث، بحسب مقياس نانلي والذي اعتمد (0.070) كحد أدنى للثبات تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين المحور و الدرجة الكلية لأداة التقييم، والذي بلغ الحد الأدنى لمعامل ارتباط بيرسون في محور طرق التدريب بقيمة (**0.789) تحت مستوى دلالة (0.01)، و بين الفقرة و المحور الذي تنتمي اليه، والذي بلغ الحد الأدنى لمعامل ارتباط بيرسون في فقرة (يلتزم المتدربين بالأوقات المحددة لهم) بقيمة (**0.493)، تحت مستوى دلالة (0.01).

وظهرت النتائج بمجملها أن جميع فقرات المحاور متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي اليه، وبالتالي اكتملت الصورة النهائية للاستبانة.

3-4-2 التطبيق النهائي (عينة القياس والتقييم):

تم تنفيذ التطبيق النهائي لأداة التقييم بصورتها النهائية، على عينة التطبيق البالغة (9500) متدرجاً، (350) من المدرسين الذكور ، و (600) من المدرسات الاناث. وذلك بتاريخ (2024/11/10).

5-2 اداة التقييم:

بعد اكتمال الصورة النهائية لأداة التقييم، تم وضع ميزان تقديري لكل محور بحسب عدد الفقرات المكونة له، وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفقرة (الفئة)} = \text{اعلى رقم} - \text{ادنى رقم} \div \text{عدد المستويات.}$$

بعد تطبيق المعادلة تظهر قيمة طول الفئة بحسب كل محور، والجدول رقم (4) يبين ذلك.

جدول رقم (1) يبين المستويات التقديرية لإجابات المختبرين.

المستويات			طول الفئة	عدد الفقرات	المحاور
مرتفع	متوسط	منخفض			
40 - 30	29 - 19	18 - 7	11	8	محتوى التدريب
20 - 15	14 - 10	9 - 5	5	4	طرق التدريب
25 - 19	18 - 12	11 - 4	7	5	اثر التدريب
50 - 38	37 - 25	24 - 11	13	10	كفاءة المدرسين
30 - 23	22 - 15	14 - 6	8	6	مستلزمات تنفيذ التدريب

6-2 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث هذه المجموعة من الاساليب الاحصائية (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، المدى، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا كرونباخ، معادلة تحديد طول الفئة)، وذلك داخل أيقونة برنامج (Spss) اصدار 23.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

1-3 عرض النتائج:

جدول رقم (2) يبين الاوساط الحسابية ومستوى التقدير لها.

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور
مرتفع	0.445	38.13	محتوى التدريب
مرتفع	0.333	16.91	طرق التدريب
متوسط	0.045	14.33	اثر التدريب
مرتفع	0.281	34.55	كفاءة المدرسين
منخفض	0.637	11.32	مستلزمات تنفيذ التدريب

2-3 مناقشة النتائج:

تشير نتائج جدول رقم (2) الى المستويات التي تقع فيها محاور البحث، تظهر النتائج الواقع الحقيقي الذي يمارسه قسم الاعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية في المثنى، وما يتضمنه من موارد بشرية تدريبية، ومستلزمات وإمكانات لإحتضان أو إقامة الدورات التدريبية.

إذ ظهرت محور (محتوى التدريب) أعلى قيمة للأوساط الحسابية، كانت ان تكون إجابة المختبرين متطابقة 100%، وهو امر ليس بجديد على تربية البصرة وما تتضمنه من موارد بشرية تدريبية يعكس واقعها الاكاديمي المميز، وقامات علمية من شأنها رقد المتعنين بالمعلومات الداعمة والساندة لشخصية التدريسي داخل العملية التعليمية وحيثياتها.

تتعرض نتيجة محتوى التدريب من خلال المستوى الذي وقع فيه محور (كفاءة المتدربين)، فهم القائمين على إعداد منهج الدورة، وما يتضمنه او يحتويه من مفردات ومفاهيم يجدها ضرورية ومهمة لصقل شخصية المُدرّس، خصوصاً وان التدريب: "يشير الى الجهود المقدمة لتطوير وتنمية العاملين اثناء قيامهم بالعمل، وتتضمن تلك الجهود التخطيط والتنظيم وتزويدهم بالمهارات والمعارف والاتجاهات ليصبحوا اكثر فاعلية في اداء مهامهم الوظيفية ويأخذوا بأيديهم الى مكتسبات العصر الحديث من الابداع والابتكار وسلوك حل المشكلات (Mahmoud, 2019) لذا ظهرت نتيجة محور الكفاءة ثاني أعلى وسط حسابي. ويليه بعد ذلك المحور الخاص بـ (طرق التدريب، و اثر التدريب)، على التوالي.

يرى الباحث في ضوء المحور الخامس الذي يتضمن (مستلزمات تنفيذ التدريب)، والذي ظهر بمستوى تقدير منخفض جداً، فهي نتيجة تحاكي الواقع الذي يعيشه المتدربين من المدرسين والمدرّسات، فعملية نقل المُتدرب من البيت الى قسم الإعداد والتدريب، تكاد تكون عملية متعبة ومكلفة مادياً، وهو امر يجعله يتردد في الحضور المستمر ومتابعة الدورة بتركيز عالي، خصوصاً وأن عينة البحث من حديثي التعيين، كذلك موعد إقامة الدورات غير مناسب، والذي تزامن مع موعد الاستعداد لامتحانات، الامر الذي يتطلب تواجد جميع المُدرّسين والمدرّسات داخل المدرّسة للإشراف على عملية الامتحان، وهي نتيجة تتطابق مع نتيجة الدراسة التي اجرتها الباحثة (منار) في دراستها التي طبقت في قسم الاعداد والتدريب في المثنى، إذ ما زالت مشكلة النقل وموعد إقامة الدورات تشكل عاملاً معرقلاً للمتدربين (Manar, 2024)، إذ كان من الاجدر تنفيذها في العطلة الصيفية، مع تفادي الايام ذات درجة الحرارة العالية، كذلك كان من المستحسن تقليل، العدد المتواجد في الدورة الواحدة، او القاعة الواحدة، ليتسنى للمتدربين الاشتراك في النقاشات وطرح الافكار.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

استنتج الباحث جودة الأداء التدريبي من قبل المُدرّبين، وما تتضمنه الدورة التدريبية من إمكانات واستعدادات، تعكس جودة إدارة قسم الإعداد والتدريب في البصرة، وإن ما اشارت اليه النتائج من معوقات تتمثل في مستلزمات تنفيذ التدريب، وهي معوقات ازلية تنقل كاهل المُدرّس، كباقي المعوقات الاخرى، من حيث قلة تجهيز المدرّسة، بالسبورات واقلام الكتابة وما شابه ذلك.

4-2 التوصيات:

يوصي الباحث: بضرورة الأخذ بنتائج هذا البحث و وضعها في متناول إدارة قسم الاعداد والتدريب في البصرة ، وفي المديرية الاخرى في بغداد والمحافظات الوسطى والجنوبية، و إعادة النظر في موعد إقامة الدورات، وعلى قسم الإعداد والتدريب في تربية البصرة، ان يقوم بنقل الصورة الكاملة لما يعانيه المتدربين من معوقات النقل.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في المُدرّسين والمدرّسات المُتعنين حديثاً في المديرية العامة للتربية في البصرة

تضارب المصالح

يعلن المؤلف انه ليس هناك تضارب في المصالح

مندوب مكي عاتي <https://orcid.org/0009-0002-1690-4226>

References

- Atiya, A. A.–S. H., & Moseekh, L. Z. (2023). The role of the organizational climate for workers in volleyball sports federations in Iraq. *Kufa Journal Physical Education Sciences*, 2(6).
- F.AL–Abbassi, A., & M.AL–Galabey, R. (2014). Evaluating Functional Training at the International Center for Agricultural Research in The Dry Areas (Icarda) from The Trainees Viewpoint. *Alexandria Science Exchange Journal*, 35(2), 119–132.
<https://doi.org/10.21608/asejaiqjsae.2014.155616>
- Mahmoud, F. H. H. (2019). Developing employee training programs in Egypt in light of knowledge management requirements. *Ournal of the Faculty of Education, Beni Suef University*, 16(84), 94–112.
- Manar, J. (2024). Measuring and evaluating performance and training organization in the Training and Preparation Department from the trainees' perspective. In *An evaluation study in the General Directorate of Education in Muthanna from the employees' perspective*.