



Evaluation of the International Computer Driving License (ICDL) training program in Jordan according to the Kirkpatrick model

Dr. Manar Youssef Saeed Kuta

Faculty of Arts – Mu'tah University – Jordan

Received: 5/6/2021
Revised: 11/7/2021
Accepted: 16/8/2021
Published online: 20/9/2021

This study evaluated the International Computer Driving License (ICDL) program in Al-Qweismeh schools using the Kirkpatrick model. It examined teachers' satisfaction and how much they apply the skills learned in their work. The study involved 256 teachers and 15 principals selected randomly from teachers who obtained the ICDL between 2011–2016. Results showed that teachers primarily pursued the certificate for salary increase and career advancement. Best performance was in Introduction to IT and Computer Use & File Management, while lowest marks were in Spreadsheets. Some principals noted a gap between training expectations and school infrastructure. The study recommends evaluating all training programs for practical benefit and aligning them with teachers' needs and technological advancements.

Keywords: Evaluation, Kirkpatrick Model, Training Program, ICDL.

تقييم البرنامج التدريسي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في الأردن وفق نموذج كيركباتريك د. منار يوسف سيد كوتا



©2021 The Author (s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تقييم برنامج الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في مدارس قيسمة باستخدام نموذج كيركباتريك، لدراسة رضا المعلمين ومدى تطبيقهم للمهارات المكتسبة في العمل. شملت الدراسة (٢٥٦) معلماً و(١٥) مديرًا من المعلمين الذين حصلوا على الشهادة بين ٢٠١١-٢٠١٦. أظهرت النتائج أن الهدف الأساسي للمعلمين كان زيادة الراتب والترقى الوظيفي. كانت أفضل النتائج في مقدمة تكنولوجيا المعلومات واستخدام الحاسوب وإدارة الملفات، وأدنى النتائج في الجداول البيانية. وأشار بعض المدراء إلى فجوة بين توقعات التدريب والواقع الفعلي للبنية التحتية في المدارس. توصي الدراسة بتقييم جميع برامج التدريب لضمان الفائدة العملية ومواءمتها لاحتياجات المعلمين والتطور التكنولوجي.

الكلمات الدالة: التقييم، نموذج كيركباتريك، برنامج تدريسي، ICDL.

International Jordanian journal
Aryam for humanities and social
sciences: [Issn Online 2706-8455](https://doi.org/10.65811/335)

Abstract

وتعٰد شهادة الرّخصة الدوليّة معياراً عالٰميّاً لقياس مهارات استخدام الحاسوب، بحيث تم تصميم الشهادة لتغطية المفاهيم الأساسيّة والتطبيقات العمليّة في تكنولوجيا المعلومات، والقدرة على استخدام الحاسوب بشكل مبدع وخلّاق ومساعدة المعلم في نقل الخبرات إلى طلابه لتحقيق أهداف العملية التعليميّة. ويتم الحصول على الشهادة من خلال تسجيل المتدرب للبرنامج في مركز تدريسي معتمد ثم حصوله على الحقيبة التعليميّة التدريبيّة، وبعد ذلك يخضع المتدرب لامتحانات إلكترونيّة لقياس المهارات المكتسبة، وأخيراً بعد اجتياز المتدرب لسبعة امتحانات بنجاح يحصل على الشهادة (السليمان، ٢٠٠٧).

اهتمت وزارة التربية والتعليم في التكنولوجيا بحيث أدخلت منهاج الحاسوب في المدارس من الصف السابع في المدارس الحكومية، واهتمت كذلك في استخدامه كوسيلة مساندة في العملية التعليمية في كافة المراحل والمواد الدراسية، بالإضافة إلى تطوير المناهج لجعلها مواكبة لعصر العولمة والتطور التكنولوجي، وقد أصبح الحاسوب وسيلة أساسية لعملية التعلم والتعليم بما يشتمل على برامج تعليمية هادفة وتطبيقات متنوعة تساعد على خلق التفاعلية بين المعلم والطالب من جانب وتسهيل مهام المعلم من جانب آخر، كما أضحت استخدام الإنترن特 في العملية التعليمية أساسية من خلال التواصل مع المعلم بأي وقت وأي مكان والحصول على المعلومات المتنوعة. بالإضافة إلى تغيير دور المعلم من ملقن ومزود للمعرفة والمسؤول عنها إلى مشرف ومحرّج للعملية التعليمية بحيث أصبح الطالب محور هذه العملية وبسبب تنوع أدواره حيث أصبح من مستقبل للمعرفة والمهارة إلى متعلم ذاتي يبحث ويكتشف بنفسه و بتوجيه من المعلم (أبو جاموس والهرش، ٢٠٠٤). وبالتحديد تحاول هذه الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) وفق نموذج كيركباتريك حسب المستويات (رد الفعل، التعلم، السلوك)؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية

ما تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات؟

ما تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة تعلم المتدربين؟

ما تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوكيات المتدربين؟

وهدفت الدراسة الحالية التعرف على تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب من ردود أفعال المعلمين والمعلمات. وتقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة علامات المعلمين والمعلمات المتدربات في امتحانات الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب. إضافة إلى تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوك المتدربين من المعلمين والمعلمات. والتعرف إلى مواطن القوة والضعف للبرنامج التدريسي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

- التدريب: عرف أبو النصر (٢٠١٢) التدريب بأنه عملية تأهيل وإعداد الفرد حتى يصبح قادرًا على أداء الخدمة المطلوبة منه بالشكل المطلوب. وأضاف عبد الملك (٢٠١٠) بأنه العملية التي تزود المتدرب بالمعرفة وتعمل على صقل مهاراته واحداث تغير إيجابي في أدائه. وتعرف الباحثة اجرائياً بأنه عملية مستمرة وهادفة ونشاط مخطط له من أجل التأثير إيجابياً على المتدربين من نواحي سلوكهم ومعارفهم واتجاهاتهم ومهاراتهم لتطوير أنفسهم والحصول على مستوى أفضل للأداء.
- تقييم التدريب: عرف السالم (٢٠٠٩) تقييم التدريب بأنه إجراءات تستخدمها جهة معينة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريسي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم. وتعرف الباحثة اجرائياً بأنه عملية مخطط لها ومستمرة تهدف إلى الكشف عن رد فعل المعلم وعن عملية تعلمه وسلوكه بعد الانتهاء من البرنامج التدريسي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بهدف الوصول إلى مدى فاعلية البرنامج التدريسي وتأثيره في سلوك المعلم في أداء وظيفته. ولقياس مستوى رد الفعل من خلال استبيانه صممتها الباحثة لهذا الغرض، أما مستوى التعلم يقاس من خلال معدلات أفراد العينة على أجزاء امتحان الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، التي حصلت عليها الباحثة من مديرية التربية والتعليم التي يتبع لها أفراد العينة ومن كلية طلال أبو غزالة، أما مستوى السلوك تم قياسه من خلال مقابلات مع مدراء المدارس ومعلمي ومعلمات المدارس التي يتبع لها أفراد عينة الدراسة.
- برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL): هي شهادة دولية معترف بها في جميع أنحاء العالم تستخدم لضمان جودة مستخدمي تكنولوجيا المعلومات في أداء عملهم (ICDL، ٢٠١٦). ويعرف أيضًا بأنه برنامج تدريسي يعني بالتكوينات الأساسية للحاسوب الشخصي وعرض لأهم مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والتدريب على بعض البرامج التطبيقية (المنهل، ٢٠١٦).
- نموذج كيركباتريك: أشار توفيق (١٩٩٨) بأنه نموذج أميركي تقييمي للبرامج التدريبية والأنشطة التدريبية من خلال تقييم أربعة مستويات (رد الفعل - التعلم - السلوك - النتائج)، ويعد من أشهر نماذج التقييم وأكثرها انتشاراً.

لقد كان التدريب موجود منذ أوائل الخليقة، وقد جاء الإسلام واهتم به، فقد أوصى الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - بتدريب العاملين وتنمية قدراتهم حتى يصلوا إلى درجة الإتقان في العمل، فقد قال الرسول - صلى الله عليه وسلم - (إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ مِنْكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَقَنَّهُ). ويأتي الإتقان عند الممارسة والتدريب الجيد للعمل، بالإضافة إلى الإحاطة به من حيث المعرف والمهارات والسلوكيات، كما لا بدّ من وجود الأدوات والوسائل الالزمة لأداء العمل بإتقان (السالم، ٢٠٠٩). لذلك أصبح التدريب يولي اهتماماً كبيراً في معظم المؤسسات والمنظمات، لأنّه يعدّ من أهمّ محاور تطوير العمل والأداء كونه يزوّد الموظفين بالمهارات والمعرف المطلوبة والالزمة التي تعمل على تحسين أدائهم وبالتالي تطوير المؤسسات والبقاء على استمراريتها في سوق العمل، ولجعلها قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في عصرنا الحاضر (اللبدى، ٢٠١٥).

أشار المغربي (٢٠١٢) أن التدريب عمليّة منظمة تعمل على تغيير السلوكيات والمعرف والداعية للموظفين العاملين لتحسين عملية التوافق بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة، ويعدّ أيّضاً الجهود المخططة التي يتم تصميمها وإعدادها بواسطة المؤسسة لتسهيل عملية تعلم المعرف واكتساب المهارات والاتجاهات المختلفة بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستوى الفردي والجماعي، ولموازنة متطلبات الوظيفة وصقل مهارات وتنمية قدرات الموظف، لأنّه من خلال التدريب يتم تطوير سلوك الأفراد الوظيفي ورسم مسارهم المهني. ويرى رضوان (٢٠١٣) أنّ عمليّة التدريب والتطوير تشتّركان بهدف واحد، وهو أنّ التدريب يعمل على إكساب المهارات والمعرف للعاملين فيما يخصّ وظيفتهم الحالّية، بينما التطوير يعمل على إكساب الأفراد المهارات والمعرف لمستقبل وظيفي محفز.

أهمية تقييم التدريب

إنّ للتقييم أهمية قصوى في مجال التدريب، وتنمية الموارد البشرية حتى يتم معرفة العائد من الاستثمار في التدريب، حيث يعمل على تحديد فعالية البرنامج التدريسي بالإضافة إلى تحسين برامج التدريب في المستقبل ولأجل الاستغناء عن البراج غير المفيدة (حلمي). وأضاف الطحاب (٢٠١٧) أنّ عملية التقييم عملية مهمة في العملية التعليمية والتدريسيّة، حتى يتسمى للمدرب والمتدربين معرفة مدى تحقق الأهداف. ورغم ذلك فإنّ عملية التقييم عملية صعبة؛ لأنّها تقع في مشكلة افتقار الرأي السديد والرؤية الثاقبة بالإضافة إلى افتقار

الموارد والإمكانيات التي تؤهل الإدارات للقيام بدراسة عن تقييم العائد من التدريب (توفيق، ١٩٩٨).

ويتعلق التقييم بتحديد التغير في سلوك الأفراد، وتقييم أي برنامج تدريسي يجب أن يبلغ المسؤولين إذا كان التدريب قد تمكّن من تحقيق الأهداف والغايات من حيث التكاليف المتکبدة (Farjad، ٢٠١٢). يعني التقييم كما أشار مركز البحوث المالية والمصرفية (٢٠١٠) له هو عملية اصدار حكم على شيء ما بناء على معلومات تفصيلية . وذكره المغربي (٢٠١٢) بأنه وصف منظم لنواحي القوة والضعف المرتبط بأمر ما. وأضاف عبوi (٢٠١٥) أنه العملية التي تتم من خلالها قياس مدى كفاءة البرنامج التدريسي ورصد مواطن القوة والضعف من أجل تطوير العملية التعليمية وتحسين البرنامج التدريسي وتطويره.

أوضحت سعد (٢٠١٢) أنّ للتقييم أهمية تتجسد في مجموعة من الأغراض و تُقسم إلى مجموعتين:

١. تحسين وتطوير عملية تنمية الموارد البشرية: وهذا يتم من خلال تحديد ما إذا كان البرنامج التدريسي قد حقق أهدافه، حيث أنّ أهداف أي برنامج تدريسي لا بدّ وأن تكون قابلة للقياس، و البحث في علاقة التكلفة والعائد للبرنامج من خلال معرفة إذا كان البرنامج يبرر التكاليف التي تصرف عليه، وتحديد الأعضاء الذين ينبغي اشتراكهم في البرامج التي ستعقد مستقبلاً من خلال تحديد الفائدة من البرنامج وإذا كانوا بحاجة إليه أم لا، و تجميع البيانات الخاصة بالبرنامج من حيث التفاصيل، ومدى الاستفادة منه حتى يتم تسويقه وترويجه في المستقبل، كما ويمكن من خلال التقييم اتخاذ قرار بشأن البرنامج وبناء قاعدة بيانات كاملة تساعد على اتخاذ القرار، ويتم من خلاله أيضًا التحقق إذا كان البرنامج مناسباً فعلاً، ويتم ذلك من خلال تحديد المشكلة هل هي قصور في الأداء، أو أخطاء أخرى، فالتقييم يعطي صورة واضحة إذا كان هناك حاجة إلى التدريب أم لا.

٢. تحديد الاستمرار في العملية من عدمها: لتحديد ما إذا كان البرنامج قد حقق أهدافه وتحديد مدى فعالية البرنامج ، وتحديد إذا كان البرنامج مناسباً أم لا.

إن دونالد كيركباتريك المؤسس في مجال تقييم التدريب وهو أستاذ جامعي في جامعة ويسكونسن الأمريكية، حاصل على شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال وماجستير في إدارة الأعمال بالإضافة إلى شهادة دكتوراه. نشرت أفكاره لأول مرة في عام ١٩٥٩، في سلسلة من المقالات في مجلة التدريب والتطوير الأمريكية لمدراء التدريب و أدرجت المواد لاحقا في كتاب كيركباتريك لتقييم برامج التدريب. كان دونالد كيركباتريك رئيس الجمعية الأمريكية للتدرير والتطوير في عام ١٩٧٥)، وقد كتب العديد من الكتب المهمة الأخرى حول "التدرير والتقييم و قدم أعمال عديدة في هذا المجال، ثم قدم كيركباتريك كتاباً مسماً "تقييم برامج التدريب" تفصيلاً لأفكاره المنشورة عام ١٩٥٩، وأصبح نموذج كيركباتريك أكثر النماذج شهرة وأوسعها انتشاراً وقد انبثقت عنه نماذج التقييم الأخرى، كما ويعدّ معياراً مهنياً احترافياً في جميع أنحاء مجتمعات إدارة الموارد البشرية والتدرير (Chapman، ٢٠١٤).

ويعدّ نموذج كيركباتريك مفهوماً لهيكلة العمل للمساعدة في تحديد نوعية البيانات التي يجدر بالمقوم جمعها وفيما يأتي تفصيلاً للمستويات الأربع لنموذج كيركباتريك:

- المستوى الأول رد الفعل (Reaction): يرى كيركباتريك أنّ عملية التقييم يجب أن تبدأ أولاً بقياس رد فعل المتدربين وانطباعاتهم حول التدرير، وإحساسهم تجاه محتوى البرنامج وطريقة تنفيذه، وقد ذكر أبو سلطان (٢٠٠٤) أنه إذا قوبل التدرير بالإستجابة من قبلهم وشعروا بالمتعة والفائدة، فهذه إشارة أنّ التدرير يسير بالطريق الصحيح، ويمكن إبراز مفهوم رد الفعل بأنه مدى استحسان المتدربين للبرنامج التدريبي الذي شاركوا فيه، ومدى رضاهم عنه واقتناعهم بموضوعاته ووسائل التدرير، ويتم ذلك من خلال الإجابة عن هذا السؤال (هل كان المشاركون سعداء في البرنامج؟)

أن تقييم البرنامج التدريبي بهذه الخطوة يتقدم بخطى بطيئة، لوجود عدة عوامل توجد صعوبة في اجرائها ، منها أنه يجب عزل جميع الظروف والظواهر والأسباب الأخرى عدا البرنامج التدريبي الذي يمكن أن تكون المؤسسة قد تطورت بسببه. ويتم من خلال هذه الخطوة الكشف عن التغيرات التي حدثت في المؤسسة نتيجة البرنامج التدريبي الذي التحق به الموظفون، وتعدّ هذه الخطوة من أدق خطوات نموذج كيركباتريك لأنّها تتم وفق معايير

مبنية على أساس سليمة محددة مسبقاً. ويمكن قياس هذا المستوى من خلال الإجابة عن السؤال التالي هل أثر التغيير في السلوك على المؤسسة بشكل ايجابي؟ بحيث يهدف هذا المستوى لمعرفة أثر التدريب على أداء المشاركين في موقع عملهم الحقيقة وتحديد أثر التدريب على المؤسسات، ومدى التطور والتحسين الحاصل لنشاط وأداء المؤسسة وأن يعزى فقط لنشاط التدريبي، لذلك يجب مراعاة عزل المتغيرات الأخرى التي تكمن وراء التطور للمؤسسة. وهذا المستوى يستغرق أكثر وقتاً وأكثر كلفة. ويمكن قياس هذا المستوى من خلال الروح المعنوية للموظفين، ومدى التحسن في أداء وانتاجية الموظفين.

المحور الثالث: برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)

يتأثر الأردن كغيره من الدول بالتطورات التكنولوجية الهائلة في العالم، لذلك أعدّت وزارة التربية والتعليم مجموعة من البرامج التدريبية لتدريب المعلمين والمعلمات الملتحقين بالوزارة لاكتسابهم مهارات الحاسوب والاتصالات ولرفع الكفاءة في العمل والتقديم والرقي بالانتاجية، حيث كان من أهداف تدريب المعلمين والمعلمات على الحاسوب، تزويدهم بالثقة والقوة والخبرة، وتحسين العمل التعليمي ونشر المعلوماتية والوعي بها، وتحسين المجالات المتوقعة للتوظيف والتقليل إلى الحد الأدنى من الفجوة الحاصلة بين المجتمعات المتقدمة ودول العالم الثالث. كما يُعد الحاسوب أحد الدعائم الرئيسية للثورة التكنولوجية التي سيطرت وهيمنة على العالم الحالي وأقحمت نفسها في جميع المجالات ومنها المجال التعليمي، لذا يرى المسؤولون التربويون تعدد في استخدامات الحاسوب في جميع المجالات وخاصة في العملية التعليمية، فممكن أن يستخدم كأداة إنتاجية من خلال استخدام برمجياته المتعددة كبرنامج معالج النصوص، ويمكن أن يستخدم الحاسوب كموضوع للدراسة أي مادة تعليمية عن الحاسوب ومكوناته، بالإضافة إلى وسيلة تعليمية من خلال جعل الحاسوب آلة مساعدة ومساندة للطالب والمعلم (الحميدي، ٢٠١٥).

التعريف ببرنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب

إن (ICDL) هو اختصار ل (International Computer Driving License) وهي شهادة معترف بها دولياً وترعاها منظمة اليونسكو (عربياً منظمة اليونسكو بالقاهرة) تثبت مقدرة حاملها على استخدام التطبيقات الأساسية للحاسوب الشخصي، تشرف على هذه الشهادة دولياً مؤسسة (European Computer Drive License Foundation) هي

هيئة أوروبية غير ربحية مقرها في مدينة دبلن - ايرلندا، وقد تم تعریب امتحان ومنهاج هذه الشهادة بالكامل (بركة وعبد السالم و الحامضة و مزحة و كريم و عرابي ، ٢٠١١).

ويتيح هذا البرنامج للحاصل عليه تعزيز مهاراته التي تلزم في المجال العلمي والمهني فهو تدريب على تكنولوجيا المعلومات، كما يمنح شهادات معترف بها دولياً يتيح للحاصل عليها استخدام التطبيقات الأساسية للحاسوب الشخصي. أشار الخوالد التميمي (٢٠١٤) بأنه برنامج تدريسي على تكنولوجيا المعلومات، ينتمي إليه الأفراد حول العالم، ويساهم مشتركيها في المهن الأساسية في استخدام الحاسوب.

● نشأتها: بدأت شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب في فنلندا عام ١٩٩٤، ثم في ايرلندا عام ١٩٩٧ وبعد توالي النجاحات توسيع خارج أوروبا، حيث تبنتها منظمة اليونسكو العالمية، وتم اعتماد (٣٠) مركزاً تدريبياً حول العالم منها مركز الشرق الأوسط بالقاهرة. بدأ اعتماد هذا البرنامج في الأردن عام ٢٠٠١ بقرار وزيري بحيث يشمل جميع الكوادر الفنية والإدارية، وشهد اقبالاً من المعلمين والمعلمات لأنّه يضيف درجة في سلم الدرجات الوظيفي إلى جانب علامة على الراتب الأساسي (الحميدى، ٢٠١٥؛ خوالد والتميمي، ٢٠١٤؛ العوامله، ٢٠١٢؛ حماده، ٢٠٠٤).

● أهميتها: تم تصميم هذا البرنامج للقضاء على الأمية الحاسوبية والمعلوماتية، بحيث صممت لفهم أساسيات الأجهزة الحاسوبية والنظم بحيث تغطي المفاهيم الأساسية والتطبيقات العملية في عالم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات (Csapo، ٢٠٠٢). كما يمكن هذا البرنامج للمتعلم استخدام التكنولوجيا لتحسين حياته من خلال البرامج المطروحة فيها، بالإضافة إلى زيادة التفاعل والتواصل مع الأصدقاء والعائلة وربط المجتمعات من خلال تصفح الإنترنت والبريد الإلكتروني واستخدام تقنيات الإنترنت من أجل الحصول على المعلومات وللتعليم والترفيه (Specto، ٢٠١٦).

وتضيف للمعلم والطالب مهارات التعلم وتطوير بيئات التعلم، حيث تتيح برنامج الرخصة الدولية تقديم الدعم للطلبة في مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعلم بطريقة شيقّة وممتعة باستخدام برنامج العروض التقديمية ومعالج النصوص ورسم الجداول، كما إنّها تُسهم في القدرة على استخدام الحاسوب في العملية التعليمية والتي تضيّف التفاعلية وكسر الحواجز بين المعلم والطلبة من خلال التواصل في أي مكان وأيّ زمان وعدم اقتصار

المعرفة والتعلم في جدران الصفوف الدراسية، وإلى جانب خلق جيل واعي مبدع قادر على مواكبة التطورات المختلفة في العصر الحالي، ويمكن المعلم من مراعاة الفروق الفردية وخصائص الطلبة الاجتماعية والاقتصادية والمكانية (Specto، ٢٠١٦).

وبسبب ادخال الحاسوب كوسيلة مساندة في العملية التعليمية لكافه المواد الدراسية إلى جانب وجوده كمادة دراسية منفصلة عن المواد الأخرى، فيستخدم الحاسوب كوسيلة مساندة من خلال الوسائل المتعددة، منتديات الحوار، الأفلام التعليمية، البريد الإلكتروني وملفات الصوت والدردشات النصية. فأصبح للحاسوب دور فاعل في اختصار الوقت والجهد وتسريع عملية التعلم بالإضافة إلى تزويد الطلبة بالخبرات المباشرة (الحميدي، ٢٠١٥).

- فوائدها: تعد شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب معياراً لقياس مهارات الحاسوب ولها فوائد عديدة على مستوى الفرد فإنّها تعمل على رفع مستوى الوعي بالثقافة الحاسوبية وتميز الأفراد الحاصلين عليها بتأهيل دولي موثوق، وتتضمن له مستوى أداء

وظيفي عالي، وتفيد المؤسسات بإذنها توفر معيار قياسي لترقية الموظفين وتعمل على رفع مستوى الجودة والإنتاجية للموظفين، كما تحسن من معدلات الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما إنّها تفید المجتمع من خلال خلق فرص عمل جديدة للأفراد وترفع من مستويات خدمات التدريب، وتقلل من فجوة التخلف التقني، وتعمل على جذب الاستثمارات الداخلية في مجال المعلوماتية، وتساهم في اندماج وخرط الأفراد في المجتمع التقني المعلوماتي (جامعة مؤتة، ٢٠١٧).

الدراسات التي تناولت تقييم البرامج التدريبية

أجرت مازور و وودلاند (Mazur & Woodland، ٢٠١٧) دراسة حول تقييم برنامج التدريب بين ثقافات المعلمين الباكستانيين، حيث شاركت الباحثتان في تقييم برنامج التطوير المهني لتدريب الكبار ومقرها الولايات المتحدة للمعلمين الباكستانيين في المدرسة الثانوية. وأعدت الباحثتان أطر لتقدير التنمية المهنية والتدريب والتصميم التعليمي، كما وقارنت بين وارد البرنامج التدريسي والأنشطة والمخرجات والنتائج، وقياس معرفة المشاركين والمهارات التي تم تحقيقها من قبل البرنامج (المعرفة المهنية)، وتقدير الأداء وفقاً للمعايير بالإضافة إلى قياس نتائج البرنامج على المدى القصير. كما جمعت الباحثتان البيانات حول محددات البرنامج وحللتها من خلال الأداء القبلي والبعدي، وشملت أهم نتائج التقييم اكتساب المشاركين مهارات تعليمية جديدة وزيادة الكفاءة الذاتية.

بحث كلٌ من مورينا وكاربالو (Carballo, Morina، ٢٠١٧) عن تصميم وتنفيذ وتقييم برنامج تدريسي لأعضاء هيئة التدريس بعد مشاركتهم فيه، الذي يهدف إلى تدريبيهم للاستجابة لاحتياجات الطلاب ذوي الإعاقة. اشتملت عينة الدراسة على (٢٠) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة في إسبانيا، وأجرى الباحثان تقييم نوعي أولي، وتم جمع المعلومات عن طريق اسبرتانس مفتوحة الإجابة والملحوظات ومقابلات جماعية وفردية، وأشارت الوصول إلى مستوى الرضا في طرح مثل هذه البرامج التدريبية من قبل المتدربين، كما شعروا بالرضا عن مستوى التدريب وعن المدربين. كما ساهم البرنامج التدريسي في تحسين الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو الطلاب ذوي الإعاقة وأصبحوا أكثر وعيًا لاحتياجات الطلاب.

وأعد حزام (٢٠١٦) دراسة حول تقييم البرامج التدريبية في تحسين أداء العاملين في مدينة

الملك فهد الطبية. أجبت دراسته عن إلى أي مدى ساهمت البرامج التدريبية في فاعلية أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية ومدى استفادتهم من هذه البرامج. كما بحث عن وجود علاقة بين البرامج التدريبية وتحسين أداء العاملين. شملت دراسته على (٨٩٧) من الإداريين في مدينة الملك فهد الطبية واستخدم استبانة لأغراض البحث، وتوصل إلى أن العاملين أشادوا في البرامج التدريبية وأهميتها لما لها علاقة في فهم إجراءات العمل وحاجة العاملين لها. وأضافت النتائج كذلك إلى أن البرامج التدريبية تعاني من التخطيط لعملية التدريب وشمول البرامج التدريبية على أعداد كبيرة.

وبحث كلٌ من محمد وشلي والفلاح وبكر وعبد الله (٢٠١٣) في تقييم أثر البرامج التدريبية في جامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وصمم الباحثون استبانة لجمع البيانات وفق نموذج باركر لقياس أثر البرامج التدريبية واشتملت عينة الدراسة على (١٣١) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة حائل وقد أظهرت الدراسة أنَّ أثر البرامج التدريبية على الذكور أعلى منها على الإناث وأنَّ البرامج التدريبية قد زادت من مستوى تقدم أعضاء هيئة التدريس في العمل ووجود تباين بين أثر البرامج التدريبية على أعضاء الكليات النظرية والكليات العملية.

وأشار جاسم (٢٠١٢) في دراسته إلى تقديم إطار نظري عن عملية تقييم البرامج التدريبية ومدى فاعليته في تحقيق أهدافه المرسومة على مستوى المنظمة والعاملين فيها وقد استنتج الباحث أنَّ عملية التدريب تتسم بالشمولية وأنَّ لها وسائل وطرائق متعددة يتم من خلالها توصيل المعلومة المتعلقة بمهارة أو المعرفة المطلوبة إلى المتدربين بالإضافة أنَّ عملية التدريب تؤدي دوراً مهماً في نجاح أو فشل المنظمات الإدارية وعملية تقييم البرامج التدريبية تعتبر من أهم وأصعب مراحل التدريب لأنَّها تتطلب قياس مدى نجاح برامج التدريب والتي ستعكس نتائجها على تحقيق أهداف المنظمة.

● الدراسات التي تناولت برامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)

بحث كل من كاريمدين و نونيس (Careemdeen & Nonis، ٢٠١٥) عن كيفية تطبيق المعلمين للخبرات والمهارات والمعلومات التي تم اكتسابها من دورة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) والبحث عن علاقة بين التدريب على دورة (ICDL) ومهارات المعلمين المهنية والمهارات التربوية بالإضافة إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومدى

تطبيقاتهم في العملية التعليمية، كما بحثت الدراسة عن نتائج التدريب على برنامج (ICDL) للمعلمين ومدى استخدامهم برامج جديدة في الفصول الدراسية وما العوامل التي تؤثر على استخدام المعلم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في غرفة الصف بعد التدريب على برنامج (ICDL). تكونت عينة الدراسة من (٨٥) معلم من حي بادولا، واستخدم الباحثان المنهج المدمج حيث كانت أدوات الدراسة استبانة ومقابلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن ٥١٪ ذكرت أن التدريب على برنامج (ICDL) أدى إلى استخدام تطبيقات برمجية جديدة في الفصول الدراسية، ومعظم المعلمين يطبقوا ما تعلموه في وحدة العروض التقديمية في الغرفة الصفية ولا يطبقوا برنامج الجداول الإلكترونية في عملية التعلم. كما أظهرت النتائج عدم وجود اختلاف في أداء المعلم بمهارات الحاسوب بين الحاصل على شهادة الرخصة الدولية وغير الحاصل عليها. أوصى الباحثان إلى ضرورة زيادة الفترة الزمنية للتدريب على برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب وتحسين التدريب بالإضافة إلى تدريب اضافي بعد الانتهاء من البرنامج والحصول على الشهادة.

هدفت دراسة الحميدي (٢٠١٥) لمعرفة درجة إتقان معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الإعدادية في دولة قطر لمهارات شهادة الحاسوب الآلي (ICDL) بالإضافة إلى معرفة مدى تطبيق المعلمين لتقنيات المعلومات كوسيلة وأداة للتعليم لمادة التربية الإسلامية والمعيقات التي تحدّ من استخدام التكنولوجيا لشرح مادة التربية الإسلامية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على التحليل وصمم استبانة لأغراض الدراسة وشمل مجتمع الدراسة جميع معلمي ومعلمات التربية الإسلامية للمرحلة الإعدادية في دولة قطر. أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ درجة اتقان معلمي التربية الإسلامية لمهارات الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب كانت مرتفعة، ولا يوجد تغيير في اتقان المهارات تُعزى للخبرة أو الجنس، في حين كانت هناك فروق في اتقان المهارات تُعزى للتدريب والمؤهل العملي، وأوصى الباحث بالتركيز على التطبيقات الحاسوبية التي لها علاقة بالعملية التعليمية، والتوسيع في دراسة أثر شهادة الحاسوب الآلي في عملية التعلم داخل الغرف الصفية.

الدراسات التي تناولت التقييم وفق نموذج كيركباتريك:

هدفت دراسة مولاهسيني وفرجد (Mollahoseini, Farjad، ٢٠١٢) إلى الكشف عن فعالية التدريب والتطوير في قطاع التعليم العالي باستخدام نموذج كيركباتريك، واستخدم

الباحثان استبانت لغرض جمع المعلومات، تم توزيعها على المعلمين والموظفين والمدراء في جامعة آزاد الإسلامية، فرع تاكسستان. أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه يتم تقييم البرامج التدريبية بمستويات كيركباتريك الأربع (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج)، وكانت نتائج قياس مستوى رد الفعل هو أن معظم المتدربين راضيين عن البرنامج التدريبي، ونتائج قياس مستوى التعلم ظهرت النتائج بأن غالبية المتدربين تعلموا المهارات التي تم تدريسيها في البرنامج التدريبي وتم الكشف عنها من خلال اختبار المعرفة والمهارات والمواقف المكتسبة، وفي المستوى الثالث (السلوك) أفادت النتائج بأن المتدربين يستخدمون المهارات الجديدة في الوظيفة، حيث ظهر تغيير في السلوك بعد التدريب وفي المستوى الرابع (النتائج). وكشفت النتائج كذلك أن برامج التدريب كانت إنتاجية وفعالة من حيث التكلفة، وأضافوا أن العوامل التي يمكن أن تؤثر على فعالية التدريب هي عدم وجود الدعم من الإدارة العليا والأقران بالإضافة إلى المواقف الفردية للموظفين والعوامل المتعلقة بالعمل، وكذلك أوجه القصور في ممارسة التدريب.

وأجرى فارجد (Farjad، ٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تقييم الدورات التدريبية في جامعة إسلامشهر وفق نموذج كيركباتريك، والتي أجرتها على المدراء والمعلمين في الجامعة الذين التحقوا بدورات تدريبية، استخدم الباحث استبانت لجمع المعلومات لأغراض الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن فعالية الدورات التدريبية أقل من المستوى القياسي كما أظهرت ضعف في تصميم التدريب وأنه يجب أن يكون هناك تفاعل في مستويات التقييم الأربع وهي رد الفعل، التعلم، السلوك وأخيراً النتائج التنظيمية، كما أوصى الباحث أنه يجب إعادة تحديد أدوار التدريب وتوفير ما يلزم من الميزانية لتغطية جميع تكاليف التدريب وأنه لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية الوظيفية للأفراد المستهدفة بالإضافة إلى تحفيز الأفراد للالتحاق بدورات التدريبية.

منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج المدمج الوصفي والنوعي لدراسة تقييم البرنامج التدريبي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب من خلال جمع معلومات وبيانات عن البرنامج التدريبي بهدف تقييمه للتعرف على نقاط القوة والضعف فيه، ولائي مدى كان تقبل المعلمين والمعلمات لبرنامج ICDL ومدى رضاهن عن طريقة طرحة، ومهارات المدرب، والوسائل

التي تم استخدامها والمدة الزمنية للتدريب، ولأي درجة تم تغيير سلوك المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة (ICDL) ولأي مدى وظفوه في العملية التعليمية.

مجتمع الدراسة

تَكُون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات البالغ عددهم (١٢٤٥) والمديرين والمديرات البالغ عددهم (١٠٠) الحاصلين على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب في المدارس الحكومية في مديرية لواء القويسنة للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ وذلك وفقاً لِإحصائيات قسم التخطيط في تربية لواء القويسنة.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من خلال الطريقة العشوائية من مديرية تربية (لواء القويسنة) بحيث تم توزيع الأدوات على أفراد عينة الدراسة المعلمين والمعلمات الذين حصلوا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) خلال الفترة (٢٠١٦-٢٠١١) في هذه المديرية والبالغ عددهم (٢٩٤) معلماً ومعلمة، حيث تم استرجاع ما مجموعه (٢٥٦) والتي تم اعتمادها لغايات التحليل الاحصائي. وكذلك تم اجراء مقابلة شخصية مع (١٥) ومديراً ومديرةً من مديري ومديرات المدارس التابعة لمديرية تربية لواء القويسنة؛ حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أدوات الدراسة

أولاً: أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)

من خلال الاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة ولتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير استبانة وجهت للمعلمين والمعلمات في مدارس لواء القويسنة الذين حصلوا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب للكشف عن ردود أفعال أفراد العينة (المعلمين والمعلمات)، واشتملت الاستبانة على جزئين؛ الأول: اشتمل على البيانات الأولية لعينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة التدريسية، الدرجة العلمية الأولى، التخصص، أما الجزء الثاني؛ اشتمل على بنود تقييم ردود أفعال العينة حيث استخدم مقياس ليكرت الخماسي، وذلك وفقاً للتوزيع التالي: موافق

بشدة، موافق، محайд، غير موافق، غير موافق بشدة، وتمثل رقمياً بالترتيب (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي. بحيث يهدف إلى قياس ردود الأفعال والآراء المطلوبة عن طريق إعطاء الفرصة للمستجيب (المعلم الذي يقوم بتبعة الاستبانة) بالإجابة على فقرات مجالات الاستبانة والتي تتضمن البرنامج التدريسي، ومهارات المدرب، وتنفيذ البرنامج التدريسي، وأخيراً رد فعل المتدرب، وذلك حسب مقياس أعد خصيصاً لهذه الغاية.

صدق أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)

للتأكد من ملائمة الاستبانة للهدف الذي صممت لأجله، وللتتأكد من سلامة صياغتها اللغوية، ووضوح الفقرات، ولذكر أي تعديلات مقترحة وحذف فقرات غير ضرورية، قامت الباحثة بإعداد خطاب موجه للممكين يتضمن الهدف من الدراسة، وفقرات الاستبانة، وما يرجى منهم انجازه بخصوص طلب ابداء رأيهم بمدى ملائمة الاستبانة من كافة الجوانب التي تم ذكرها سابقاً، وذلك بهدف التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحكمين بالنسبة للاستبانة.

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في المناهج والتدريس وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم وبلغ عددهم (٤) محكمين كما هو موضح في الملحق رقم (٣). وبناء على ما ورد من اقتراحات للممكين، أجرت الباحثة التعديلات المقترحة وذلك بحذف بعض الفقرات وتعديل بعضها حتى ظهرت بصورتها النهائية، حيث تكونت الاستبانة من (٣٤) فقرة.

ثبات أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار- **Test- Retest**، إذ تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) فرد من خارج عينة الدراسة بفواصل زمني مدتة أسبوعين ثم اعادة التطبيق وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، للدرجة الكلية ولكل مجال، كما تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بحسب معادلة كرونباخ الفا والجدول (١) يبين معاملات ثبات الاستبانة على النحو الآتي:

الجدول (١) معاملات ثبات أداة الدراسة

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون	كرونباخ الفا
1	البرنامج التدريسي	0.83	0.79
2	مهارات المدرب	0.85	0.81
3	تنفيذ البرنامج التدريسي	0.79	0.85
4	رد فعل المتدرب	0.83	0.84
	الدرجة الكلية	0.87	0.88

وتم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وباستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach 's Alpha (α)) لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة، ووجد ان معامل الثبات الكلية يساوي (0.88).

ثانياً: أداة الدراسة الثانية (المقابلة)

تعدّ أداة المقابلة من أهم وأصدق أدوات جمع البيانات؛ لأنّها تتيح للباحث التعرف على اتجاهات وميول وانفعالات ومشاعر الشخص الذي تم مقابلته. وتم اعداد جدول المقابلات لجمع بيانات من قبل المديرين والمديرات للكشف عن مدى تغيير سلوك المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)، كما تم مقابلة بعض المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب للتعرف على مدى تأثير سلوكهم وتحسينه في ميدان العمل، وللتعرف على آرائهم الشخصية حول محتويات برنامج (ICDL) وعلى أهم برامج (ICDL) التي استفادوا منها، وأي نصائح وتوجهات لهذا البرنامج.

صدق أداة الدراسة الثانية (المقابلة)

قامت الباحثة بالتأكد من الصدق الظاهري لأسئلة المقابلة من خلال عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في المناهج والتدريس وتكنولوجيا

التعليم، وذلك لإجراء الإضافات والتعديلات التي يرونها مناسبة وتعديل الصياغات اللغوية. وتم التعديل وأخذ كافة الملاحظات بعين الاعتبار ويوضح ملحق (٢) أسئلة المقابلة بصورةها النهائية للمدراء والمعلمين والمعلمات.

ثبات أداة الدراسة الثانية (المقابلة)

للحقيق من ثبات أداة المقابلة، قامت الباحثة بإعادة عدد من المقابلات وعددها (٥) مع المدراء الذين تمت مقابلتهم ومع بعض المعلمين والمعلمات، وذلك للتأكد من آرائهم بخصوص برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، وأن المقابلات عبرت حقاً عن آرائهم. واعتمد معيار (٨٠%) كنسبة الاتفاق بين المحكمين على كل سؤال من أسئلة جدول المقابلة، وفي ضوء هذا المعيار لم يتم حذف أي سؤال من أسئلة جدول المقابلة، في حين جرى تعديل بعض الأسئلة من حيث الصياغة اللغوية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول للدراسة

ينص سؤال الدراسة الأول على: ما واقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (٢) ذلك.

الجدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
1	البرنامج التدريسي	3.40	0.74	1	متوسط
4	رد فعل المتدرب	3.21	0.74	2	متوسط
2	مهارات المدرب	3.08	0.82	3	متوسط
3	تنفيذ البرنامج التدريسي	3.03	0.75	4	متوسط
	الدرجة الكلية	3.18	0.56		متوسط

يلاحظ من الجدول (٢) أن واقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٨) وانحراف معياري (٥٦,٠)، وجاءت المجالات جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٤٠ - ٣,٠٣) وجاء في الرتبة الأولى "مجال البرنامج التدريسي"، بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وانحراف معياري (٧٤,٠) وبواقع متوسط، وجاء في الرتبة الثانية "مجال رد فعل المتدرب" بمتوسط حسابي (٣,٢١) وانحراف معياري (٧٤,٠) وبواقع متوسط، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة "مجال مهارات المدرب" بمتوسط حسابي (٣,٠٨) وانحراف معياري (٨٢,٠) وبواقع متوسط، في الرتبة الأخيرة "مجال تنفيذ البرنامج التدريسي" بمتوسط حسابي (٣,٠٣) وانحراف معياري (٧٥,٠) وبواقع متوسط مجال تنفيذ البرنامج التدريسي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (٣) ذلك.

الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات مجال تنفيذ البرنامج التدريسي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
18	يتصف المحتوى بالوضوح	3.26	1.31	1	متوسط
26	التوقيت مناسب للمتدربين	3.22	1.22	2	متوسط
19	يتم تحقيق أهداف البرنامج أولاً بأول	3.14	1.30	3	متوسط
20	يتوفر مناخ مناسب أثناء ورش العمل	3.05	1.35	4	متوسط
21	تناسب النشاطات التدريبية مع المحتوى التدريسي للبرنامج	2.97	1.33	5	متوسط
23	يتم توظيف أساليب تدريبية متنوعة	2.97	1.40	5	متوسط
24	تستخدم الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية	2.93	1.35	7	متوسط
22	تتسلسل النشاطات التدريبية وتناغم في تحقيق الأهداف	2.91	1.37	8	متوسط

متوسط	9	1.28	2.87	جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية	25
متوسط			3.03	الكلي	

يلاحظ من الجدول (٣) أن واقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب لفقرات مجال تنفيذ البرنامج التدريبي بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٠٣) والانحراف المعياري (٠,٧٥)، وجاءت الفقرات جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٨٧ - ٣,٢٦)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (١٨) التي تنص على "يتصف المحتوى بالوضوح"، بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وانحراف معياري (١,٣١) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (٢٦) التي تنص على "التوقيت مناسب للمتدربين"، بمتوسط حسابي (٣,٢٢) وانحراف معياري (١,٢٢) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الثالثة الفقرة (١٩) التي تنص على " يتم تحقيق أهداف البرنامج أولاً بأول " بمتوسط حسابي (٣,١٤) وانحراف معياري (١,٣٠) وبواقع متوسط، وحصلت الفقرة (٢٠) على الرتبة

الرابعة والتي تنص على "يتوفر مناخ مناسب أثناء ورش العمل " بمتوسط حسابي (٣,٠٥) وانحراف معياري (١,٣٥) وبواقع متوسط، بينما حصلت الفقرتان (٢١) و (٢٣) على الرتبة الخامسة والتي تنصان على "تناسب النشاطات التدريبية مع المحتوى التدريجي للبرنامج " و " يتم توظيف أساليب تدريبية متنوعة " وبمتوسط حسابي (٢,٩٧) وانحرافات معيارية (١,٣٣) و (١,٤٠) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة السادسة الفقرة (٢٤) التي تنص على " تستخدم الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية " بمتوسط حسابي (٢,٩٣) وانحراف معياري (١,٣٥) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (٢٢) التي تنص على " تتسلسل النشاطات التدريبية وتناغم في تحقيق الأهداف" بمتوسط حسابي (٢,٩١) وانحراف معياري (١,٣٧)، وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (٢٥) التي تنص على " جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية" بمتوسط حسابي (٢,٨٧) وانحراف معياري (١,٢٨) وبواقع متوسط."

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني للدراسة

ينص سؤال الدراسة الثاني على: ما تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة أداء المتدربين (المعلمين والمعلمات)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لنتائج المتدربين في اختبارات برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، ويظهر الجدول (٤) ذلك.

الجدول (٤) التكرارات والنسب المئوية لنتائج المتدربين في اختبارات برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب

النتيجة				الاختبار	
ناجح		راسب			
النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع		
55.1%	162	44.9%	132	برنامج العروض التقديمية	
63.9%	188	36.1%	106	المعلومات والاتصالات	
71.1%	210	28.9%	84	استخدام الحاسوب ومعالجة الملفات	
79.6%	234	20.4%	60	المفاهيم الأساسية لتقنولوجيا المعلومات	
62.9%	185	37.1%	109	برنامج معالج النصوص والكلمات	
45.9%	135	54.1%	159	برنامج قواعد البيانات	
35.7%	105	64.3%	189	برنامج الجداول الإلكترونية	

يلاحظ من الجدول (٤) أن أعلى نسبة نجاح للمتدربين في برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب كان لموضوع "مقدمة في تكنولوجيا المعلومات" إذ بلغت (٧٩,٦%)، وجاء في المرتبة الثانية موضوع استخدام الحاسوب وإدارة الملفات بنسبة نجاح بلغت (٧١,١%)، وجاء في المرتبة الثالثة موضوع "المعلومات والاتصالات" بنسبة نجاح بلغت (٦٣,٩%)، أما في المرتبة الرابعة فجاء برنامج "معالج النصوص" بنسبة نجاح بلغت (٦٢,٩%)، وجاء في المرتبة الخامسة موضوع العرض التقديمي بنسبة نجاح بلغت (٥٥,١%)، وفي المرتبة السادسة جاء موضوع "قواعد البيانات" بنسبة نجاح بلغت (٤٥,٩%)، وأخيراً جاء موضوع "جدائل البيانات" "الاكسل" بنسبة نجاح بلغت (٣٥,٧%).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث للدراسة

ينص سؤال الدراسة الثالث على: ما واقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوكيات المتدربين؟ تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال المقابلات التي تمت مع المعلمين المتدربين ومديريهم ويتم عرض نتائج تلك المقابلات على النحو الآتي:

أولاً: نتائج مقابلات المعلمين المتدربين: وقد تم عرض النتائج لعدد (١٥) مقابلة مع

المعلمين المتدربين بناء على أسئلة المقابلة كالتالي:

أي البرامج في الدورة التدريبية التي لها علاقة وثيقة بوظيفتك من وجهة نظرك؟ تنوّع الإجابة عن هذا السؤال فقد جاء برنامج معالجة النصوص (Word) في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (١١) متدرب، ثم يليه برنامج جداول البيانات (Spread Sheets) بتكرار بلغ (١٠) متدربين، يليه برنامج العرض التقديمي، والإنترنت بـ (٤) تكرارات لكلٍّ منهما، فيما اشار الى جميع البرامج اثنين من المتدربين، وأشار متدرب واحد لكل من الويندوز، وبرنامج (انتل).

أي البرامج التي تدرّبت عليها في الدورة التدريبية ليس لها علاقة وروابط بوظيفتك من وجهة نظرك؟ كانت أغلب الإجابات تشير الى برنامج قواعد البيانات بتكرار (٨) متدربين بنسبة (٥٥%) من المتدربين يرون بان لا علاقة له بوظائفهم، يليه نسبة المتدربين الذين يرون ان لا يوجد برنامج ليس له علاقة بوظائفهم بتكرار (٥) وبنسبة (٣٣%) فيما أجاب اثنان من المتدربين بأن موضوع تكنولوجيا المعلومات ليس له علاقة بوظائفهما.

ما الامور الجديدة التي اصبحت تفعّلها في وظيفتك بسبب هذه الدورة؟ تطبيق الدروس من برنامج العرض التقديمي وبتكرار بلغ (٩) من المتدربين، ثم طباعة الاختبارات بتكرار (٧) متدربين ، اوراق العمل (٤) متدربين ، والتحضير الإلكتروني ، واستخدام معادلات الاكسل بتكرار (٢) ، ومن الإجابات ربط الطلبة بمصادر تعلم ومعرفة جديدة، وتدريب الطلبة على البرامج التي تدرّبت عليها، والاحتفاظ بالاعمال والسجلات الكترونياً، والبحث عن المعلومات عبر الإنترت.

هل تنصح زملاءك بالالتحاق بهذه الدورة؟ ولماذا؟ اتفقت الإجابات على نعم أنسح بها وبنسبة (١٠٠%) من المعلمين المتدربين ، لكن اختلفوا في الاسباب التي جعلتهم ينصحوا زملاءهم بذلك فقد أشار البعض إنّها تساعد المعلم في حوسبة التعليم لخلق تشوّيق ومتّعة في الحصة المحسوبة مقارنة بالحصة العادية، وسرعة في إنجاز اوراق العمل، كما تساعد على تطوير المهارات المتنوعة وتعطي المعلم رتبة في سلم الرتب الوظيفي وعلاوة مادية على الراتب وبرر البعض إنّها مهمة لأنّ لها صلة بالتعليم وهي مهارة العصر وتفيد في كافة المجالات.

ما نقاط القوة في الدورة التدريبية من وجهة نظرك؟ انحصرت اجابات المتدربين على هذا السؤال بنقاط متنوعة فقد أشار البعض بتنوع الاساليب والوسائل واختبار البرامج الداعمة للعملية التعليمية، كما تعلم على ابقاء الموظف مواكباً لآخر البرامج والتطبيقات، وتحسن مهارة المعلم في استخدام الحاسوب، كما تمكنه من ترتيب العمل الكترونيا، ووافق البعض على أن البرمجيات التي تحتويها الدورة تعد من نقاط القوة المهمة للدورة وأشار البعض على مهارة المدرب.

ما نقاط الضعف في الدورة التدريبية من وجهة نظرك؟ انحصرت اجابات المتدربين على هذا السؤال بأسباب مختلفة فمنهم من أشار إلى أن بعض المدربين غير مؤهلين، وتكررت هذه الإجابة (٥) مرات، ومنهم من أوزع بعدم وجود اجهزة حاسوب كافية للمتدربين وتكررت هذه الإجابة (٥) مرات، كما شكا البعض من طول فترة الدورة التدريبية و عدم مناسبة وقت التدريب للمتدربين وأن اللغة المستخدمة في التدريب تقتصر على اللغة العربية، بالإضافة إلى البنية التحتية السيئة لمكان التدريب، عدم اعطاء المتدربين الوقت والاهتمام الكافي للتطبيق العملي.

ثانياً: نتائج مقابلات المديرين والمديرات: وقد تم عرض النتائج لعدد (١٥) مقابلة مع المديرين والمديرات بناء على أسئلة المقابلة كالتالي:

كم عدد المعلمين والمعلمات الذين حصلوا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب خلال العام الدراسي؟ تنوّعت الإجابة عن هذا السؤال فقد ذكر بعضهم (٣٩) معلمين وبعضهم (٧) معلمين وبعضهم (٩) معلمين وبعضهم قال نسبة (٥٠٪) من المعلمين، وبعض ذكر بعدم وجود أي معلم حصل على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب خلال العام الدراسي.

برأيك، هل كان هناك رغبة لدى المعلم / المعلمة للالتحاق بالبرنامج؟ أجاب (١١) مدير و مدورة وبنسبة (٧٣٪) بنعم لدى المعلمين الرغبة للالتحاق بالبرنامج، فيما لم يجب مدير واحد عن هذا السؤال، وأجاب أحد المديرين بلا، وأجاب أخرى بنوعاً ما، واجابت إحدى المديرات بأن المعلمات يلتحقن بالبرنامج مجبرات على ذلك.

ما مبررات التحاق المعلمين والمعلمات بدورة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب؟ انحصرت

الإجابات على النحو الآتي: من أجل العلاوة المادية وترقية المعلم، وبتكرار بلغ (٩) مديرين والقيام بالأعمال الكتابية من اسئلة الاختبار وتجهيز الخطط بكفاءة أعلى وبتكرار بلغ (٩) مديرين، وأجاب البعض بأنّها لغة العصر وتساعد على تطوير المعلم مهنياً ولاستخدام الحاسوب في التعليم وبتكرار بلغ مديرين اثنين، وتنظيم البيانات والمعلومات والأعمال بدقة.

من وجهة نظرك، ما الأثر الذي أضافته هذه الدورة للمعلمين؟ انحصرت اجابات المدراء عن هذا السؤال بأمور متعددة منها بأنّها زادت الثقة بالنفس وقللت من اعتماد المعلم على الآخرين، وسرعة وسهولة انجاز الواجبات وبتكرار بلغ (٦) مديرين كما ساعدت على تنظيم العمل واتقاده وبتكرار بلغ (٤) مديرين، وعهدت إلى تطوير وتحسين أداء المعلم في الدروس المحسوبة والبرمجيات وبتكرار بلغ (٦) مديرين.

ماذا أضافت أو غيرت هذه الشهادة على سلوك المعلمين والمعلمات؟ أجاب البعض بأنّها لم تضف شيئاً على سلوك المعلم والبعض الآخر أشار بأنّها قللت حجم النفور عن العمل الورقي وبتكرار بلغ (٥) مديرين، وسهلت أموراً كثيرةً في العملية التعليمية وساعدت على التقليل من الأمية الحاسوبية، وأصبح يستخدم الحاسوب بمهارة وبشكلٍ أفضل وبتكرار بلغ (٥) مديرين، والسرعة في انجاز الأعمال الموكلة إليهم، وتوفير الوقت والجهد عند تنفيذ الواجبات.

هل هناك فرق في الاداء الوظيفي للمعلمين الحاصلين على هذه الشهادة وغير الحاصلين عليها؟ انحصرت الإجابات على النحو الآتي: أجاب (٩) مديرين بأنّه يوجد فرق بين المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب وغير الحاصلين عليها حيث كانت الفروق في السرعة ودقة الانجاز وتنظيم العمل، بينما أجاب مدراء بأنّه لا يوجد فرق بين المعلمين الحاصلين على الشهادة وغير الحاصلين، وأشار آخرون بأنه ليس بالضرورة وجود فرق في أداء المعلمين الحاصلين على الشهادة وغير الحاصلين عليها.

في ضوء نتائج الدراسة الحالّية توصي الباحثة بالآتي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة للمعلمين والمعلمات وما يتناسب مع وظائفهم ويساعدهم في العملية التعليمية.
- اعداد مخطط كامل عند طرح دورات تدريبية خاصة للمعلمين والمعلمات يشتمل على

تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقدير الدورات التدريبية.

- تقييم مستمر للدورات التي تعقدها وزارة التربية والتعليم حتى يتبيّن مدى الاستفادة منها إلى جانب هل حققت الأهداف المطلوبة أم لا؟.
- اجراء دراسات حول تقييم برامج أخرى تطرحها وزارة التربية والتعليم .
- اعداد ورشات تدريبية مصغرة لتعريف المعلمين والمعلمات بطريقة توظيف برامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب في العملية التعليمية.
- طرح دورات تدريبية تفيد المعلمين في العملية التعليمية ومواكبة للتطورات التكنولوجية الحاصلة في المجتمع.

المقترحات

- التنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجهة المسؤولة عن اعداد الدورات التدريبية لطرح دورات في أوقات تناسب كلا الطرفين.
- التركيز على طرح برامج حاسوبية تفيد عملية التعلم والتعليم في الغرف الصافية ومتواقة مع استراتيجيات التدريس الحديثة.
- تجهيز المدارس وتحسين البنية التحتية من أجهزة ومعدات وشبكات وطرق اتصال بالإنترنت.
- اعداد مدربين ومدربات متخصصين في مجال اعطاء الدورات التدريبية.

قائمة المراجع

أبو جمال، عبد الكريم، والحرش، عايد. (٢٠٠٤). مدى استخدام معلمي اللغة العربية الحاصلين على شهادة ICDL للمهارات الحاسوبية في تعليم اللغة العربية. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، ١٩(٢)، ٢٩٥-٣٤٤.

أبو جمال، عبد الناصر. (٢٠١١). ظروف المعلم ورضاه الوظيفي عن مهنة التعليم. *طرابلس: المكتب العربي الحديث*.

أبو جعفر، محدث. (٢٠١٢). مراحل عملية التدريب: التخطيط، التنفيذ، وتقدير البرامج التدريبية. *القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر*.

أبو سلطان، يوسف. (٢٠٠٤). تقدير برامج التدريب الإدارية الممولة من الخارج – دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

أديس، خليل، الأطرش، أسامة، وزاهدة، سوسن. (٢٠١٤). تقدير التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بوليتكنك فلسطين.

الحمدي، نصر. (٢٠١٥). درجة إتقان معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الإعدادية في دولة قطر للمهارات شهادة ICDL الدولية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

الحمدنة، شاكر. (٢٠٠٤). مدى توظيف المعلمين الحاصلين على شهادة ICDL للمهارات الحاسوبية الأساسية في العملية التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الحمض، عبد العزيز الملحي. (٢٠١٠). أساليب التدريب الحديثة وإسهامها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة التدريب الأمني بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الرياعي، علي. (٢٠٠٥). المعلم والحواسيب في التعليم: التجربة الأردنية في محافظة المفرق من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية*، ٤، ١٥٥-١٧٢.

الرادوان، محمود. (٢٠١٣). نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس. *القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر*.

الرادوان، محمود. (٢٠١٦). تصميم وتنفيذ وتقدير البرامج التدريبية. *عمان: المجموعة العربية للتعليم والتدريب*.

السالم، معايد حسين. (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية. *عمان: دار إثراء للنشر*.

السن، عادل. (٢٠٠٥). تقييم فاعلية برامج التدريب وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب. المنظمة العربية للتربية الإدارية، ورقة بحثية مقدمة في مؤتمر الاستشارات والتدريب، ٩٩-١٢٠.

السليمان، سوزان. (٢٠٠٧). أثر برنامج ICDL على تطوير مهارات المعلمين التكنولوجية من وجهة نظرهم واتجاهاتهم نحو البرنامج في منطقة الزرقاء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، عمان، الأردن.

ال Shawabka، زياد. (٢٠٠٥). اتجاهات موظفي الحكومة في الأردن نحو فاعلية برنامج التدريب ICDL. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، عمان، الأردن.

الطلحاب، سعد. (٢٠١٧). تقييم برامج التعلم والتدريب في كلية الملك فهد الأمنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الطيار، عبد الرحمن. (٢٠٠٣). تقييم برامج التدريب في الأمن العام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الكحلافيط، عصام. (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية برامج التدريب. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الكتبي، أحمد. (٢٠٠٩). موسوعة التربية والتدريب. مسترجع من : www.edutrapedia.illaf.net/arabic

بركة، أسعد، عبد السلام، سحر، الحمده، علاء الدين، جوك، عمار، كريم، فراس، وعُربى، محمد. (٢٠١١). اللائحة الداخلية لبرنامج شهادة القيادة الحاسوبية الدولية في الجمعية السورية للمعلوماتية العلمية. دليل تدريسي.

جاسم، أحمد. (٢٠١٢). تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٤(٨)، ٢٤١-٢٦٢.

حزم، موسى. (٢٠١٦). تقييم برامج التدريب لتحسين أداء الموظفين في مدينة الملك فهد الطبية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

خوالدة، ناصر، والتميمي، إيمان. (٢٠١٤). أثر حصول معلمي التربية الإسلامية على شهادة ICDL على استخدام التطبيقات الحاسوبية في المدارس الأردنية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ١٨(١)، ٣٥-٤٦.

حمزة، محمد. (٢٠١٤). دليل إعداد المواد التدريبية. الوكالة السويدية للطوارئ المدنية (MSB)

توفيق، عبد الرحمن. (١٩٩٨). تقييم التدريب. القاهرة: مركز الخبرة الإدارية المهنية.

متو الجامعية. (٢٠١٧). شهادة القيادة الحاسوبية الدولية (ICDL) مسترجم بتاريخ : <https://www.mutah.edu.jo/ar/>، ٢٠١٧/١١/٢٨ من