

**فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار
بالجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم التدريبية**

**Effectiveness of a proposed training program for managers
of literacy and elderly education departments at Republic of
Yemen**

**د. فيصل عبد الله علي العضيلى الضياني-جامعة أم درمان الإسلامية- الجمهورية
اليمنية**

**Dr.Faisal Abdullah Ali Al-Adaili Al-Dhaiany- Omdurman
Islamic University-Republic of Yemen**

ملخص: هدف البحث إلى بناء برنامج تدريبي مقترح في ضوء احتياجات مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالجمهورية اليمنية، وقياس فاعلية البرنامج التدريبي عليهم. ولتحقيق هدف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي، والمنهج شبه التجريبي للمجموعة التجريبية الواحدة. وتم جمع البيانات من (52) مديراً بإدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار (بأمانة العاصمة- صنعاء، ومحافظه عمران). وقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح على (19) مديراً بإدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة- صنعاء- من خلال تطبيق الاختبار القبلي والبعدى عليهم. واعتمد الباحث في تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الحزمة الإحصائية (spss)، وحجم الأثر بواسطة مؤشر كوهين. وقد أسفر البحث عن قائمة بالاحتياجات التدريبية تضمنت (64) فقرة موزعة على تسع مجالات تدريبية من وجهة العينة، وخلصت النتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير عينة البحث لدرجة الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس في سبع مجالات، بينما توجد فروق للإناث في مجالي: (إدارة التغيير التربوي، وإدارة الاجتماعات وكتابة التقارير)، بينما لا توجد فروق لدرجة الاحتياجات تبعاً لمتغير (المؤهل) في ثمان مجالات، ماعدا مجال (استراتيجيات إدارية حديثة) توجد فيه فروق لصالح التربويين. وقد تم بناء برنامج تدريبي مقترح في تسع وحدات تدريبية، وخلصت نتيجة تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة البحث في التطبيق القبلي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدى للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدى، مما يدل أن

فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار د. فيصل عبد الله علي العضيبي الضبائي
البرنامج التدريبي المقترح له حجم تأثير كبير وذو فاعلية في تنمية أداء مديري إدارات عينة
البحث في الجانب الإداري.

الكلمات المفتاحية: محو الأمية وتعليم الكبار، الاحتياجات التدريبية.

Abstract: The goal of the research is to build a proposed training program in terms of the needs of managers' literacy and elderly education departments in the Republic of Yemen, and to measure the effectiveness of the training program on them. To achieve the goal of the research, the researcher used the descriptive approach and the experimental method for each experimental group. Data were collected from (52) managers in the departments of the Literacy and elderly in Education Office (Capital Secretariat, Sana'a - and Amran Governorate). And measure the effectiveness of the proposed training program on (19) managers of the departments of the Literacy and elderly Education Office in the Capital Secretariat - Sana'a - through the application of pre and post exams on them. The researcher adopted in analyzing the data obtained by the statistical package (SPSS), and the effect size by the Cohen index. The research resulted in a list of training needs that included (64) items distributed into nine training areas from the sample point of view, and the result concluded that there are no statistically significant differences between the research sample's estimate of the degree of training needs according to the gender variable in seven areas, while there are differences for females in the two fields: (Educational change management, meeting management and report writing) while there are no differences in the degree of needs depending on the (qualification) variable in eight areas, except for the field (modern management strategies) in which there are differences in favor for educators. A proposed training program was built in nine training units, and the result of the proposed training program implementation concluded that there are statistically significant differences between the average scores of the research sample in the pre-application and their average scores in the post-application of the achievement test in favor for the post-application, which indicates that the proposed training program has a magnitude of

impact. Large and effective in developing the performance of managers of departments of the research sample in the administrative aspect.

Key words: Literacy and elderly Education, training needs.

مقدمة:

الإدارة تقوم على أسس التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والهدف المباشر للإدارة وخاصة في إدارة المؤسسات التي تعمل في مجال محو الأمية وتعليم الكبار هو استخدام الموارد المتاحة بأكبر قدر من الكفاءة وبأقل قدر من النفقات والمحافظة على الأشخاص والموارد والاستخدام الفعال لها وحماية مصالح الأفراد العاملين فيها ورعايتهم. فمن الضروري أن تكون الإدارة والإداريون مؤهلين ومعدّين إعداداً يتناسب مع طبيعة وخصائص برامج وأهداف هذه المؤسسات، لما يتطلب لهذا النوع من التعليم من قدرات إدارية خاصة تؤدي إلى تمكن إدارة مؤسسات تعليم الكبار من تحقيق أهدافها التربوية، والحد من انتشار الأمية في المجتمع، وتجعلها قادرة على القيام بالعمليات الإدارية المتصلة بهذه الإدارات بفاعلية وبما يتناسب مع طبيعة عمل هذه الإدارات. ولن يتحقق إلا من خلال التدريب وفقاً لخطة شاملة ونوعية تلبي متطلبات العمل في هذا القطاع. حيث أصبح التدريب أثناء الخدمة مصدرًا من مصادر تنمية الموارد البشرية، وقد أيقنت القيادات الكبرى في المؤسسات الخدمية أو الإنتاجية أن الإنفاق على التدريب وتطوير الموارد البشرية لا يعد إسرافاً أو ترفاً فكرياً أو حتى تفاخراً إعلامياً، وإنما هو صمام الأمان نحو تحسين مستويات الأداء، ومواكبة العصر، وزيادة العائد والمردود من العملية التربوية. (الطعاني، 2007، ص 21). وتتبع أهميته من عدة اعتبارات أهمها التطور المعرفي والتغيرات الاجتماعية، وأدوار المدير ومتطلبات مهنته، لذا يجب أن يراعى عند بناء برنامج تدريبي تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمشاركين لمساعدتهم على اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف والخبرات وصقل مهاراتهم، وتحسين سلوكهم، وتزويدهم بالأساليب الجديدة لممارسة أدوارهم الوظيفية بكفاءة واقتدار.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تمثلت مشكلة البحث في حاجة مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالجمهورية اليمنية إلى تنمية معارفهم ومهاراتهم الإدارية وإكسابهم الخبرات اللازمة لحل المشكلات المهنية التي يواجهونها. وكون الباحث ملامساً هذا الواقع باعتباره مديراً لإدارة محو الأمية وتعليم الكبار بمحافظة عمران، ومدرّباً بجهاز محو الأمية وتعليم الكبار، فقد لاحظ قصور برامج التدريب أثناء الخدمة لرفع مستوى أداء مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار، وعدم ارتباطها بالاحتياجات التدريبية المطلوبة، كما أنها لا تتلاءم مع المتغيرات الإدارية الحديثة. فضلاً عن تباين مؤهلات مديري الإدارات، وغياب الوعي الإداري لديهم باعتبارهم معلمين في الحقل التعليمي تم تعيينهم لممارسة العمل الإداري. الأمر الذي استوجب اقتراح برنامج تدريبي لهؤلاء المديرين في ضوء

احتياجاتهم التدريبية، ودراسة فاعلية البرنامج في تنمية المهارات والخبرات الإدارية باستخدام مجموعة من الوحدات التدريبية التي تبين احتياجات المديرين للتدريب عليها أثناء الخدمة. ويتطلب معالجة مشكلة البحث الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟

ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

-ما الاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل)؟

-ما البرنامج التدريبي المقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالجمهورية اليمنية؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة صنعاء في التطبيق القبلي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي؟

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

-يقدم قائمة بالاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار؛ لكي تكون أساساً عند إعداد برامج تدريب الإداريين العاملين بمحو الأمية وتعليم الكبار.

-قد يساهم في تطوير وتحسين كفاءة مديري الإدارات، هذا من جهة ومن الجهة الأخرى قد يساهم البحث في حل مشكلات المديرين غير المدربين.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

-تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة - صنعاء -، ومحافظة عمران بالجمهورية اليمنية، ومعرفة فروق إجابات العينة تبعاً لمتغير (الجنس - المؤهل).

-اقتراح برنامج تدريبي لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وقياس فاعلية البرنامج التدريبي من خلال تدريب مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة - صنعاء - عاصمة الجمهورية اليمنية بتطبيق الاختبار القبلي والبعدي عليهم.

حدود البحث:

اقتصر البحث موضوعياً: تحديد الاحتياجات التدريبية، وبناء برنامج تدريبي يلبي الاحتياجات، وبشرطاً: مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة- صنعاء-، ومحافظة عمران بالجمهورية اليمنية لتحديد الاحتياجات، وقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح على مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة صنعاء، وزمانياً: طبق خلال العام الدراسي 2012/2013.

مصطلحات البحث:

البرنامج التدريبي: يعرفه (الناقعة، 1997، ص14) بأنه: البرنامج الذي يحدد مسبقاً للأداء المطلوب وعلى الدارس أن يبدي في نهايته سلوكاً يدل على أنه قد اكتسب المهارات التي تمكنه من الأداء المطلوب. **ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه:** نظام يتضمن مجموعة من الإجراءات والأنشطة التي يتفاعل معها مدير إدارة محو الأمية وتعليم الكبار، وتزويده بمعلومات ومعارف ومهارات معينة لتطوير مهاراته، وأساليبه، ومعارفه في ضوء احتياجاته التدريبية.

الاحتياجات التدريبية: يعرفها (حسنين، 2005، ص136) بأنها: وجود فجوة بين أداءين في وظيفة: أداء واقعي وأداء مرغوب فيه، وتحدث تلك الفجوة نتيجة نقص في معارف، أو مهارات، أو اتجاهات الفرد.

ويعرف الباحث الاحتياجات التدريبية بأنها: تلك المعارف والخبرات والمهارات التي تلزم لإدارة مكتب محو الأمية وتعليم الكبار، ويفتقر إليها المدير خلال ممارسته للعمل الإداري، وتقاس بالدرجة التي يضعها المدير لنفسه على الأداة المعدة لذلك الغرض.

الإطار النظري:

أولاً: مهام إدارة محو الأمية وتعليم الكبار:

إن نجاح الإدارة في مؤسسات محو الأمية، يستدعي تضافر الجهود الرسمية والشعبية، وتكاملها في الجوانب المختلفة، بدءاً من تحديد الأهداف، ومروراً بتوزيع الأدوار والإجراءات وتنفيذ المهام، وانتهاءً بالتقويم، ولا يمكن أن يتم ذلك التكامل إلا بتوافر عملية التنظيم والتنسيق بين هذه الجهات، من خلال مجموعة من الجوانب من أهمها: تحديد عدد الأمين المستهدفين من الخطة العامة، وتوزيعهم كمياً على الأجهزة الرسمية والجهات غير الرسمية والجهود الشعبية التي ستقوم بمحو أميتهم، مع تحديد الأدوار والمسؤوليات بين المنظمات بالنسبة لجميع المنظمات والهيئات المسؤولة التي تشارك في محو الأمية، وذلك في كل مرحلة من مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة، ثم توفير آلية للتعرف على مدى نجاح الجهود المبذولة، والوقوف على مدى ما يوجد من تنسيق وتكامل بين تلك الجهود. (بشور، 1997، ص38).

ثانياً: أهمية تدريب مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار:

يمكن القول بأن موضوع التدريب وقع بسلم أولويات المؤسسات الإدارية الحديثة. (الخطيب، 2006، ص 302). وعلى الرغم من الأهمية والمكانة التي يتحلى بها التدريب في جميع المؤسسات والمنظمات الإدارية، إلا أنه يزداد أهمية عندما ما يكون التدريب متوجهاً نحو القطاع التربوي، والذي يعد الأمل بالنسبة للمجتمعات التي ترجو إصلاحاً على جميع الأصعدة. ونظراً لتطور مفهوم تعليم الكبار وتنوع مجالاته، وتعدد وظائفه وأهدافه والاتجاه السريع نحو التخصص، وما يتصف به هذا العنصر من تغير وتقدم سريع في المجالات والمهن كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد هذا التطور المتسارع، لأن التطور المتسارع يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة، ومهام كثيرة، وأعباء متنوعة لا بد من الوفاء بها، حتى يكون عضواً صالحاً منتجاً في مجتمعه، يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية. (الطعاني، 2007، ص 14). كل هذا وغيره يزيد من أهمية تدريب مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار في العالم العربي بصفة عامة والجمهورية اليمنية بصفة خاصة باعتبار أن الوضع الحالي للعاملين بالجمهورية اليمنية لم يتلقوا إعداداً مسبقاً قبل الالتحاق بالعمل الإداري لأول مرة مما يستلزم تدريبهم أثناء الخدمة لما يهيئه التدريب لتزويدهم بالمعارف والمهارات الجديدة التي تتطلبها مهنتهم، من خلال تعرفهم على الحلول للمشكلات التي تواجههم أثناء ممارستهم لمهنتهم مما يزيدهم تمكناً من أداء عملهم ويساعدهم على تجنب الأخطاء، ليصلوا بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح إليه أي جهة تسعى للرفق والتقدم.

ثالثاً: احتياجات التدريب:

يعتبر التدريب حجر الزاوية في مجال النهوض بكفاءة العاملين، ويعتمد نجاحه على نشاط مخطط يهدف إلى معرفة احتياجات العاملين للوصول إلى مستوى الكفاءة المطلوبة في أعمالهم. (محسن، 2010، ص 59). كما أن تحديد هذه الاحتياجات وحصرها تمثل الأساس في صناعة التدريب، وتقوم عليها جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية التي من خلالها يتم التطوير والتنمية للأفراد، ولكي يكتسب التدريب الفاعلية المنشودة، يتحتم أن يسبق بنشاط علمي هادف، يعتمد الدراسة العلمية، والعملية من أجل الكشف الدقيق عن الاحتياجات التدريبية بغرض تصميم البرامج التدريبية اللاحقة (الأعرجي، والبطانية، 2004، ص 95-96).

الدراسات السابقة:

دراسة الخرايشة (1994): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية الحكومية في محافظة الكرك، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مديري المدارس أبدوا احتياجاً كبيراً للتدريب على المهارات في المجالات (التخطيط، الشؤون المالية، التقويم، المجال الإداري)، كما أبدوا احتياجاً متوسطاً للتدريب على مهارات مجالي التواصل مع الزملاء وأولياء الأمور، وإثراء المناهج، فضلاً عن عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الاحتياج التدريبي للمديرين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي) في جميع المجالات.

دراسة الهذلول (2009): هدفت الدراسة إلى التوصل إلى أهم الحاجات التدريبية لمديري مكاتب التربية والتعليم في مدينة الرياض في المجالات التدريبية (المعارف، والمهارات، والاتجاهات)، وذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري مكاتب التربية والتعليم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أهم حاجة تدريبية في مجال المعارف (العلم بالأسلوب العلمي في حل المشكلات)، وفي مجال المهارات الإدارية (ممارسة أساليب التشجيع والتحفيز)، وفي مجال الاتجاهات (الاهتمام بتطبيق الجودة الشاملة في مكاتب التربية والتعليم)، ومن أبرز توصيات الدراسة العناية بشأن تدريب القيادات التربوية على المفاهيم والمهارات التي تعينهم على أداء أدوارهم ومهامهم بطريقة علمية صحيحة.

دراسة القباطي (2011): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية، ومعرفة الفروق في الاحتياجات التدريبية وفق متغيرات الجنس (ذكور، وإناث)، المؤهل العلمي (تربوي، غير تربوي)، الوظيفة (مدير، وكيل)، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: هناك احتياجات تدريبية لمديري المدارس على مجالات الاستبانة (التخطيط- التنظيم- الإشراف- العلاقات الإنسانية- الاتصال- اتخاذ القرار - علاقة المدرسة بالمجتمع- التقويم) بدرجة فوق المتوسط، كما دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل، والوظيفة.

دراسة عمير (2011): استهدفت هذه الدراسة التعرف على صورة البرنامج التدريبي المقترح لتنمية أداء معلمي المواد العلمية بالمرحلة الثانوية بمديرية خنفر محافظة أبين في ضوء احتياجاتهم التدريبية الفعلية، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي وقد اعتمد الباحث تصميم المجموعة التجريبية الواحدة ذات القياس القبلي والبعدي، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من العينة، والاختبار التحصيلي لقياس المعرفة، والملاحظة لقياس المهارات التدريبية، ومن نتائج الدراسة تحديد الاحتياجات الفعلية من قائمة الكفايات التعليمية المقترحة، والتي تضمنت (86) كفاية فرعية تمثل كل منها حاجة تدريبية مهنية، اندرجت تحت مجالات (تخطيط الدرس- تنفيذ الدرس- تقويم الدرس)، وتصميم برنامج تدريبي في صورة موديلات تعليمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي، وللبرنامج التدريب أثر كبير على مستوى تحسين أداء المعلم، وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير آلية التدريب، وكذلك توافر دراسات وأبحاث مستمرة ودعمها مادياً ومعنوياً لتحديد الاحتياجات التدريبية.

ما استفاده الباحث من الدراسات السابقة: ساهمت الدراسات السابقة في تدعيم الإطار العام والإطار النظري للبحث الحالي، وبناء أدواته، وكيفية إجراءاته. والتعرف على مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية الأولية من مصادر مختلفة، وإعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار، وكذلك في بناء البرنامج التدريبي المقترح، ومناقشة النتائج وتفسيرها، وتقديم التوصيات والمقترحات.

إجراءات البحث الميدانية

أولاً: منهج البحث: يمكن وصف المنهج المستخدم في هذا البحث بأنه منهج (وصفي، وشبه تجريبي لمجموعة واحدة)، فالجانب الوصفي فيه يتمثل في جمع البيانات عن الاحتياجات التدريبية، وتحليلها، وبناء برنامج مقترح لمديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار، والمنهج التجريبي التصميم القبلي- البعدي للتجربة حيث يصمم على مجموعة واحدة حيث تختبر قبل إدخال المتغير المستقل، وبعد إدخال المتغير المستقل يتم تحديد الأثر (العريقي، 2009، ص10).

ثانياً: مجتمع البحث وعينته: يتكون مجتمع البحث من جميع مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار في (أمانة العاصمة - صنعاء-)، ومحافظة عمران) للعام الدراسي 2012م/2013م حيث بلغ عدد المديرين (52) مديراً. ونظراً لصغر حجم المجتمع الأصلي من المديرين والمديرات تم أخذه بالكامل في تطبيق أداة البحث؛ من أجل الحصول على بيانات واقعية ودقيقة تؤدي إلى نتائج أكثر علمية وشمولية في الاستفادة من آراء المجتمع الأصلي، والجدول التالي يوضح مجتمع، وعينة البحث:

جدول رقم (1) يبين مجتمع وعينة البحث التي تم تطبيق الاستبيان عليها

م	الإدارات بمكتب محو الأمية	المحافظة		المجموع
		أمانة العاصمة	عمران	
1	الإدارة العامة	11	11	22
2	المديرية	10	20	30
	المجموع	21	31	52

ثالثاً: أداة البحث: استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية

قياس صدق القائمة: تم عرض القائمة في صورتها الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة في الإدارة والتخطيط التربوي، والتدريب، وعلم النفس، وقد بلغ عددهم (21) خبيراً. وبعد أن أشار المحكمون إلى مناسبة القائمة، وأدلو بأرائهم وملاحظاتهم على مكوناتها صمم الباحث استمارة خاصة بغرض تفريغ هذه الملاحظات العلمية اللازمة لصدق القائمة، وقد أسفرت هذه الخطوة تعديل عنوان المجال السابع الذي على (إدارة التغيير والتطوير التربوي)، والذي يصبح (إدارة

فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار د. فيصل عبد الله علي العضيبي الضياني

التغيير التربوي)، وأيضاً تعديل أو حذف أو دمج بعض الفقرات ببعض، أو إضافة بعض الفقرات.

الثبات: لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث بتطبيقها استطلاعياً على (7) من مديري إدارات مكتب (محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة ومحافظة عمران)، ومن ثم أعاد الباحث التطبيق بعد أسبوعين على نفس العينة الاستطلاعية، وبعد استخراج درجات التطبيق الأول والثاني قام الباحث باستخراج معامل الارتباط بتطبيق معادلة بيرسون وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.89)، وهذا يشير أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الثبات.

رابعاً: الأساليب الإحصائية: تمت المعالجة لبيانات الاستبانة بواسطة الحاسب الآلي، باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS)، وقد تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وذلك لحساب الفروق بين أفراد العينة من حيث وجهة نظرهم حول درجة الاحتياج التدريبي للمعرفة أو المهارة، كما تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن المؤني، وذلك لتحديد الاحتياج التدريبي من وجهة نظر أفراد عينة البحث، وقد تم تحديد نسبة 50% فأكثر كحد أدنى يعبر عن حاجة المدير للتدريب.

البرنامج التدريبي: بناءً على ما توصلت إليه نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية والمتمثلة في قائمة الاحتياجات التدريبية لمديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار التي تتضمن (64) حاجةً تدريبيةً، قام الباحث بتحويل صياغة فقرات قائمة الاحتياجات التدريبية على شكل أهداف للبرنامج التدريبي، وقد حرص الباحث على تغطية جميع مجالات الأهداف (المعرفية، الوجدانية، المهارية). وبناءً على ذلك تم تحديد محتوى البرنامج التدريبي، وتنظيمه في صورة وحدات تدريبية هي: (مدخل مفاهيمي وقانوني، وإدارة حملة التوعية والدعوة لفتح فصول محو الأمية وتعليم الكبار، والإدارة التربوية، وإدارة الجودة الشاملة في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، والقيادة التربوية الفاعلة، والاتصال والتواصل والتعامل مع الآخرين، وإدارة التغيير التربوي، والمشاركة المجتمعية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، وإدارة الاجتماعات وكتابة التقارير). وبعد إعداد محتوى البرنامج تم عرضه على عدد من المحكمين وقد بلغ عدد المحكمين (6) محكمين، وقد قام الباحث بإجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون. حيث أصبح محتوى البرنامج في صورته النهائية في تسع وحدات تدريبية.

الاختبار التحصيلي: اشتمل الاختبار التحصيلي على ثلاثة أنواع من الأسئلة هي: أسئلة الصواب والخطأ، والتي بلغ عددها (40) سؤالاً، وأسئلة الاختيار من متعدد، والتي بلغ عددها (28) سؤالاً، وأسئلة التكميل، والتي بلغ عددها (16) سؤالاً. وقد شملت الصورة الأولية للاختبار (100) مفردة غطت المحتوى النظري للبرنامج التدريبي، والأهداف الإجرائية بها.

الصدق الظاهري: تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على مجموعة من الخبراء المحكمين، بهدف استطلاع آرائهم حول صحة صياغة مفردات الاختبار، ومدى دقتها ووضوحها

من الناحية العلمية، ومدى وضوح التعليمات، ومدى مناسبة مفردات الاختبار. وقد تم الأخذ بأراء الخبراء المحكمين في إجراء بعض التعديلات اللازمة للوصول إلى الصورة النهائية للاختبار التحصيلي.

صدق الاتساق البنائي: ولإيجاد صدق الاتساق البنائي تم قياس مدى ارتباط أقسام الاختبار بالنتيجة الكلية للأداة، وكانت جميع الأقسام في المستوى المقبول وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاختبار وجميع فقراته.

حساب ثبات الاختبار: يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه عن طريق حصول الفرد نفسه على الدرجة نفسها أو درجة قريبة منها في الاختبار نفسه عند تطبيقه أكثر من مرة. (أبوعلام، 2004، ص429). تم تطبيق الاختبار التحصيلي على (3) أفراد كعينة استطلاعية من مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة صنعاء، وبعد (10) أيام، تم تطبيق الاختبار للمرة الثانية على نفس العينة الاستطلاعية. وتم استخدام معادلة بيرسون ووجد أن معامل الثبات (92.0%) وهي مرتفعة مما يؤكد الوثوق بالاختبار وصلاحيته للاستخدام.

الصورة النهائية للاختبار: بعد التأكد من الصدق والثبات أصبح الاختبار التحصيلي في صورته النهائية يحتوي على (84) سؤالاً معداً لاستخدامه في القياس التحصيلي للبرنامج التدريبي المقترح لدى مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة.

تجربة البحث

أ- **اختيار عينة البحث:** اقتصر إجراء تجربة البحث على إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة، بالطريقة العشوائية، عن طريق إجراء القرعة بين مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار (بأمانة العاصمة- صنعاء-، ومحافظة عمران)، فتم اختيار عينة مديري إدارات محو الأمية بأمانة العاصمة، لأن حضور البرنامج التدريبي يتطلب استعداداً وتفاعلاً لدى العينة، وميزانية لتنفيذه.

جدول رقم (2) يوضح عينة البحث التي تم تطبيق البرنامج التدريبي عليها

المتغير	مستوياته	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	11	57.9%
	أنثى	8	42.1%
المجموع		19	100%
المؤهل	تربوي	12	63.2%
	غير تربوي	7	36.8%

المجموع	19	100%
الوظيفة	مديراً بالإدارة العامة	52.6%
	مديراً بالمديرية	47.4%
المجموع	19	100%

ب- **تطبيق الاختبار القبلي:** اشتمل الاختبار التحصيلي على ثلاثة أنواع من الأسئلة هي: (الصح أو الخطأ، والاختيار من متعدد، والتكميل) أعدت في جداول يسهل لأفراد العينة تنظيم الإجابة، وللباحث التصحيح، وبعد إجراء الترتيبات اللازمة لتطبيق تجربة البحث، تم تطبيق الاختبار القبلي على عينة البحث.

ج- **تنفيذ البرنامج التدريبي:** تم تنفيذ البرنامج التدريبي على عينة البحث خلال الفترة من (2013/3/30م إلى 2013/4/9م)، وقد استغرق تنفيذه عشرة أيام بواقع ثلاث جلسات تدريبية، مدة كل جلسة (ساعة ونصف)، يتخلل اليوم التدريبي استراحة (للتناول طعام الإفطار - لأداء صلاة الظهر)، بهذا يصبح اليوم التدريبي مكون من (خمس ساعات) تدريبية.

د- **تطبيق الاختبار البعدي:** تم في الجلسة الثالثة من اليوم العاشر لتنفيذ البرنامج التدريبي، إعادة تطبيق الاختبار التحصيلي، تطبيقاً بعدياً على عينة البحث نفسه؛ بغرض المقارنة بين درجات التطبيقين القبلي والبعدي، وذلك بغرض التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي لمديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة- صنعاء- في تلبية احتياجاتهم التدريبية.

هـ- **الأساليب الإحصائية:** لتحقيق أهداف البحث، وللتحقق من فرضياته، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: التوزيع التكراري للإجابات، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والارتباط بين المجموعتين ومعنويته، واختبار (t) للفرق بين متوسطي عينتين مترابطتين، وحجم الأثر بمؤشر كوهين لفحص الفرضيات. وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences.

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول

ما الاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار، اشتقت من مصادر عدة، وقد اشتملت في صورتها النهائية على (69) فقرة موزعة على (تسعة) مجالات، وفيما يلي عرض لهذه الاحتياجات بحسب المتوسطات الحسابية والوزن المنوي.

حسب المتوسط والانحرافات المعيارية والوزن المنوي

الوزن المنوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نص الفقرة	الترتيب
85.6	0.747	3.43	يمتلك معارف متنوعة حول المتابعة	16
83.1	0.694	3.33	يوظف أنواع التغيير التربوي	53
81.3	0.742	3.25	يعد خطة تنفيذية لإدارته	13
80.6	0.862	3.23	يلم بمعارف متنوعة حول التنظيم	14
80.6	0.768	3.23	يمتلك معارف متنوعة حول القيادة الفاعلة	26
80.6	0.768	3.23	يميز بين الأنماط القيادية	27
80.6	0.698	3.23	يطبق أساليب القيادة الفاعلة	28
80.0	0.853	3.20	يدير اجتماع بنجاح	65
79.4	0.903	3.18	يوظف مهارة التحذير لإنجاح عملية الاتصال	46
79.4	0.813	3.18	يضع خطوات عملية لحل المشكلات الإدارية	37
79.4	0.813	3.18	يمتلك معارف متنوعة حول صناعة القرار	39
78.8	0.802	3.15	يتزود بمعارف متنوعة حول التخطيط التربوي	12
78.8	0.921	3.15	يحدد أهم المشكلات التي تواجه إدارة محو الأمية	36
78.8	0.802	3.15	يحاوّل الآخرين باقتدار	47
78.8	0.834	3.15	ينمي ثقة العاملين بأنفسهم ومشاركتهم في إحداث التغيير	54
78.8	0.802	3.15	يقترح الحلول المناسبة لل صعوبات التي تعيق التغيير	56
78.8	0.802	3.15	يلم بمعارف متنوعة حول إدارة الاجتماعات	64
78.1	0.791	3.13	يعرف المشاركة المجتمعية	57
78.1	0.883	3.13	يطبق قواعد اتخاذ القرار	40
78.1	0.939	3.13	يحدد معايير جودة العملية التعليمية	25
78.1	0.853	3.13	يشارك في تنفيذ خطة حملة التوعية	9
77.5	0.591	3.10	يوظف خطوات عملية التنظيم في أعماله	15
76.9	0.829	3.08	يوظف معايير جودة الإدارة في مراكز وفصول محو الأمية	24
76.9	0.829	3.08	يحدد أهم المعلومات والبيانات التي يحتاجها في تصميم استمارة لحصر احتياجات المجتمع لفتح فصل محو الأمية	6
76.9	0.917	3.08	يمتلك معارف متنوعة حول كتابة التقارير	68
76.3	0.846	3.05	يوظف نتائج حملة التوعية للاستفادة منها في الحاق أكبر عدد ممكن من الأميين إلى فصول محو الأمية	10
76.3	0.932	3.05	يلم بمعارف متنوعة في علم الإدارة التربوية	11
76.3	0.749	3.05	يشارك في حل مشكلات إدارة محو الأمية وتعليم الكبار	38
76.3	1.037	3.05	يلم بمعارف متنوعة حول الاتصال والتواصل	43
76.3	0.876	3.05	يميز بين الاجتماعات الفاعلة وغير الفاعلة	66
75.6	0.862	3.03	يوظف التشريعات القانونية لمحو الأمية في عمله الإداري	3
75.6	0.862	3.03	يرصد الصعوبات التي تواجه إدارة محو الأمية لتنفيذ التغيير	55
75.0	0.877	3.00	يوظف وسائل متنوعة في المتابعة	17

75.0	0.784	3.00	يطبق معايير إدارة الجودة في مختلف جوانب الإدارة	23
75.0	0.961	3.00	يشرك العاملين لديه في عملية إصدار القرار	41
74.4	0.768	2.98	يوظف أدوات متنوعة للدعوة لفتح فصل محو الأمية	7
74.4	0.768	2.98	يوضح المفاهيم المتعلقة بحملات التوعية	8
74.4	0.891	2.98	يميز بين مستويات الاتصال	44
74.4	0.891	2.98	ينصت إلى المتحدث بشكل جيد	48
74.4	0.891	2.98	يقارن بين مفهوم (التغيير - التغيير)	50
74.4	0.974	2.98	يكتب محضراً حول اجتماع معين	67
73.1	1.228	2.93	يوضح مفهوم حل المشكلات	35
73.1	0.859	2.93	يفعل نور مؤسسات المجتمع المدني في مجال محو الأمية	61
72.5	0.982	2.90	يقيم عمل العاملين بالإدارة بدقة	18
72.5	0.928	2.90	يحدد العناصر الرئيسية لعملية التفويض	30
72.5	0.709	2.90	يوضح أهمية المشاركة المجتمعية	58
71.9	0.791	2.88	يناقش أساليب التعامل مع مقاومة التغيير التربوي	52
71.9	0.853	2.88	يحدد أهداف المشاركة المجتمعية	59
71.9	0.723	2.88	يميز بين أنماط المشاركة المجتمعية	60
71.3	0.975	2.85	يلم بمعارف متنوعة حول تفويض الصلاحيات	29
71.3	0.921	2.85	يفوض بعض مهامه الإدارية	31
71.3	1.027	2.85	يحدد أنواع الاتصال	45
70.6	1.083	2.83	يوظف مهامه كما وردت في مشروع اللائحة التنظيمية لجهاز محو الأمية في عمله الإداري	4
70.6	1.152	2.83	يطبق مبدأ الثواب والعقاب بفاعلية	33
70.6	1.152	2.83	يبتعد عن تطبيق القرارات الخاطئة	42
70.6	0.844	2.83	يوضح أهمية التغيير التربوي	51
70.6	0.931	2.83	يكتب تقريراً حول نشاط معين	69
70.0	1.018	2.80	يوضح المفاهيم المتصلة بتعليم الكبار	1
70.0	0.966	2.80	يحدد أهداف برامج محو الأمية وتعليم الكبار	2
68.8	0.840	2.75	يوضح مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم	22
68.1	0.933	2.73	يوظف النماذج المختلفة للتحفيز في عمله بحسب الحاجة	34
66.9	0.971	2.68	يقدم تغذية راجعة للعاملين	19
66.3	1.189	2.65	يوضح مفهوم التحفيز	32
63.1	0.960	2.53	يتعرف على الهيكل التنظيمي لجهاز محو الأمية	4
39.4	0.844	1.58	يتعامل باقتدار مع أنماط السلوك البشري	49
33.1	0.616	1.33	يبين مفهوم التطوع	62
30.6	0.530	1.23	يوظف الإدارة بالأهداف في مجال عمله	21
30.0	0.516	1.20	يحدد أساليب تفعيل العمل الطوعي	63
29.4	0.636	1.18	يلم بمعارف متنوعة حول الإدارة بالأهداف	20

يتضح من الجدول السابق أن درجة الاحتياج التدريبي للفقرات في قائمة الاحتياجات التدريبية تراوحت ما بين (كبيرة جداً، وكبيرة، وقليلة) حيث بلغ عدد فقرات درجة الاحتياج كبيرة جداً (8) فقرات، ونسبة (11.59%) من إجمالي فقرات القائمة أعلاها الفقرة (يمتلك معارف متنوعة حول المتابعة) بمتوسط حسابي (3.43)، ووزن مؤوي (85.6)، وأدناها الفقرة (يدير اجتماع بنجاح) بمتوسط حسابي (3.20)، ووزن مؤوي (80.0)، وحصلت (56) فقرة على درجة احتياج كبيرة بنسبة (81.16%) أعلاها الفقرة (يوظف مهارة التحدث لانجاح عملية الاتصال)، والفقرة (يضع خطوات عملية لحل المشكلات الإدارية)، وأيضاً الفقرة (يمتلك معارف متنوعة حول صناعة القرار) متوسطاتها (3.18)، ووزن مؤوي (79.4)، وأدناها الفقرة (يتعرف على الهيكل التنظيمي لجهاز محو الأمية وتعليم الكبار) بمتوسط حسابي (2.53)، ووزن مؤوي (63.1)، وحصلت (5) فقرات على درجة احتياج قليلة بنسبة (7.25%) أعلاها الفقرة (يتعامل باقتدار مع أنماط السلوك البشري) بمتوسط حسابي (1.58)، ووزن مؤوي (39.4)، وأدناها الفقرة (يلم بمعارف متنوعة حول الإدارة بالأهداف) بمتوسط حسابي (1.18)، ووزن مؤوي (29.4).

ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار وفقاً لمتغير (الجنس - المؤهل)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات الاحتياجات التدريبية، وتم حساب قيمة الاختبار (T-test) تبعاً لمتغير الجنس، والمؤهل، وفيما يلي توضيح لذلك حسب الجنس (ذكر - أنثى).

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتيجة اختبار T-test لمجالات الأداة ككل - درجة الاحتياج تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	درجة الحرية df	مستوى الدلالة sig	الدلالة اللفظية
مدخل مفاهيمي وقانوني	ذكور	28	2.8929	0.99403	0.849	2.248	38	0.142	غير دالة
	إناث	12	2.6250	0.67840			30.155		
إدارة حملة التوعية	ذكور	28	3.0179	0.65943	- 0.637	0.000	38	0.988	غير دالة
	إناث	12	3.1667	0.71774			19.366		
الإدارة التربوية	ذكور	28	2.9643	0.79266	1.322	1.232	38	0.274	غير دالة
	إناث	12	2.6250	0.60772			27.033		

غير دالة	0.130	38	2.390	2.297	0.61507	2.2857	28	ذكور	إدارة الجودة الشاملة في محو الأمية
		28.653			0.44381	1.8333	12	إناث	
غير دالة	0.917	38	0.011	0.834	0.74602	3.0893	28	ذكور	القيادة التربوية الفاعلة
		20.980			0.74239	2.8750	12	إناث	
غير دالة	0.963	38	0.002	0.108	0.79599	2.3214	28	ذكور	الإتصال والتواصل مع الآخرين
		20.539			0.81068	2.2917	12	إناث	
دالة	0.034	38	4.855	- 0.371	0.76894	3.0357	28	ذكور	إدارة التغيير التربوي
		32.351			0.48265	3.1250	12	إناث	
غير دالة	0.839	38	0.042	1.265	0.39508	2.2143	28	ذكور	المشاركة المجتمعية
		20.818			0.39648	2.0417	12	إناث	
دالة	0.039	38	4.562	- 0.939	0.83946	2.9107	28	ذكور	إدارة الاجتماعات وكتابة التقارير
		26.719			0.65134	3.1667	12	إناث	
غير دالة	0.479	38	0.511	0.672	0.65060	2.8571	28	ذكور	الأداة ككل
		21.848			0.62006	2.7083	12	إناث	

من الجدول رقم (4) يتضح الآتي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين (الذكور) والمديرات (الإناث) في جميع المجالات ككل، وأيضاً في (7) مجالات من مجالات الاحتياجات التدريبية هي: (مدخل مفاهيمي وقانوني- إدارة حملة التوعية والدعوة لفتح فصول محو الأمية وتعليم الكبار- الإدارة التربوية- استراتيجيات إدارية حديثة- القيادة التربوية الفاعلة- الإتصال والتواصل والتعامل مع الآخرين- المشاركة المجتمعية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار). مما يوضح تطابق وجهات النظر فيما بينهم بالنسبة لاحتياجاتهم التدريبية للمجالات السبعة. بناء على ذلك تقبل الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة للاحتياجات أفراد العينة للاحتياجات التدريبية لمديري إدارات محو الأمية في (أمانة العاصمة- صنعاء- محافظة عمران) تعزى لمتغير الجنس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القباطي، 2011). يمكن تفسير ذلك بأن الاحتياجات التدريبية تمثل احتياجات مهنية بحتة، وليس لها علاقة بجنس المدير ذكراً كان أو أنثى، حيث أن المهنة تتطلب الاحتياج. بينما مجالين من مجالات الاحتياجات هما: (إدارة التغيير التربوي- إدارة الاجتماعات وكتابة التقارير) توجد فروق ذات دلالة إحصائية

فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار د. فيصل عبد الله علي العضيلي الضبائي

وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث). ربما يعود ذلك إلى أن عينة البحث (المديرات) بحاجة إلى تدريب في مجال (إدارة التغيير التربوي - إدارة الاجتماعات وكتابة التقارير). ويعزى ذلك إلى شعور الإناث أن الذكور هم المسيطرين على المناصب الإدارية بحكم طبيعة وعادات المجتمع اليمني التي لا يزال الرجل هو صاحب الأمر والنهي فلديها طموح في اكتساب معارف وخبرات ومهارات في إدارة التغيير، والاجتماعات، من أجل إثبات الذات، ومحاولة إقناع أخيها الرجل بأهميتها، وتطبيقها في الواقع العملي.

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتيجة اختبار T-test

المجال	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة F	درجة الحرية df	مستوى الدلالة sig	الدلالة اللفظية
مدخل مفاهيمي وقانوني	تربوي	31	2.7419	0.97358	-0.907	1.327	38	0.257	غير دالة
	غير تربوي	9	3.0556	0.63465			20.157		
إدارة حملة التوعية	تربوي	31	2.9355	0.65501	-2.344	0.357	38	0.554	غير دالة
	غير تربوي	9	3.5000	0.55902			15.012		
الإدارة التربوية	تربوي	31	2.8710	0.75242	0.131	0.005	38	0.942	غير دالة
	غير تربوي	9	2.8333	0.79057			12.530		
إدارة الجودة الشاملة في مجال محو الأمية	تربوي	31	2.1935	0.62819	0.847	5.900	38	0.020	دالة
	غير تربوي	9	2.0000	0.50000			16.110		
القيادة التربوية الفاعلة	تربوي	31	3.0161	0.74704	-0.139	0.249	38	0.620	غير دالة
	غير تربوي	9	3.0556	0.76830			12.738		
الإتصال والتواصل والتعامل مع الآخرين	تربوي	31	2.3226	0.81187	0.148	0.720	38	0.401	غير دالة
	غير تربوي	9	2.2778	0.75462			13.863		

غير دالة	0.476	38	0.517	1.424	0.64799	3.1452	31	تربوي	إدارة التغيير التربوي
		11.272			0.79495	2.7778	9	غير تربوي	
غير دالة	0.811	38	0.058	1.407	0.35996	2.2097	31	تربوي	المشاركة المجتمعية في مجال محو الأمية
		10.525			0.50000	2.0000	9	غير تربوي	
غير دالة	0.318	38	1.026	0.662	0.74089	3.0323	31	تربوي	إدارة الاجتماعات وكتابة التقارير
		10.867			0.96825	2.8333	9	غير تربوي	
غير دالة	0.477	38	0.516	-0.404	0.60241	2.7903	31	تربوي	الأداة ككل
		10.910			0.78174	2.8889	9	غير تربوي	

لمجالات الأداة ككل – درجة الاحتياج تبعا لمتغير المؤهل

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين (التربويين، وغير التربويين) في جميع المجالات ككل، وأيضاً في (8) مجالات من مجالات قائمة الاحتياجات التدريبية هي: (مدخل مفاهيمي وقانوني، وإدارة حملة التوعية والدعوة لفتح فصول محو الأمية وتعليم الكبار، والإدارة التربوية، والقيادة التربوية الفاعلة، والاتصال والتواصل والتعامل مع الآخرين، وإدارة التغيير التربوي، والمشاركة المجتمعية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، وإدارة الاجتماعات وكتابة التقارير). مما يوضح تطابق وجهات النظر فيما بينهم بالنسبة للاحتياجات التدريبية للمجالات الثمانية. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن التربويين لم يتلقوا معلومات وتدريباً في مجالات الاحتياجات التدريبية خلال فترة تأهيلهم العلمي، مما جعل معلوماتهم ومهاراتهم في العمل الإداري تتفق مع معلومات ومهارات غير التربويين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الخرابشة، 1994) بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتقديراتهم لدرجة الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل في مجال إدارة الجودة الشاملة في مجال محو الأمية وتعليم الكبار لصالح التربويين.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث

ما البرنامج التدريبي المقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالجمهورية اليمنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم بناء برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة صنعاء في تسع وحدات تدريبية هي: (مدخل مفاهيمي وقانوني، وإدارة حملة التوعية والدعوة لفتح فصول محو الأمية وتعليم الكبار، والإدارة التربوية، وإدارة الجودة الشاملة

في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، والقيادة التربوية الفاعلة، والاتصال والتواصل والتعامل مع الآخرين، وإدارة التغيير التربوي، والمشاركة المجتمعية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، وإدارة الاجتماعات وكتابة التقارير).

رابعاً: نتائج الإجابة عن السؤال الرابع

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة صنعاء في التطبيق القبلي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات مديري إدارات عينة البحث في التطبيق القبلي، والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي، وتم حساب قيمة الاختبار (T-test)، وفيما يلي توضيح لذلك:

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة عينة البحث في التطبيق القبلي والبعدي

الاختبار	عدد الأسئلة	المتوسط	الانحراف المعياري
القبلي	84	8.1905	3.9377
البعدي	84	16.142	5.5431

يتضح من الجدول السابق أن متوسط درجات عينة البحث في الاختبار البعدي أعلى من متوسط درجات الاختبار القبلي.

جدول رقم (7) يوضح اختبار معامل الارتباط بين المجموعتين

المجموعة الأولى والثانية	عدد الأسئلة	متوسط الدرجات	القيمة الاحتمالية
	84	0.61	0.000

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المجموعتين مستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$). أي أن العلاقة معنوية بين المجموعتين، حيث أن قيمة معامل الارتباط هي (0.61) مما يدل على وجود الارتباط بين المجموعتين.

جدول رقم (8) استخدام اختبار t للفرق بين متوسط (الاختبار البعدي)

الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig. 2-tailed)
القبلي – البعدي	7.9515	4.7404	18.07	83	0.000

يتضح من الجدول أن قيمة اختبار t المحسوبة لدلالة الفروق بين نتيجة الامتحان القبلي والبعدي (18.07) بقيمة احتمالية بلغت (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05%) واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) بين متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي. مما يشير إلى أن متوسط درجات العينة قد ازدادت وارتفعت بشكل ملحوظ في التطبيق البعدي عنه في التطبيق القبلي للاختبار التحصيلي.

خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الرئيس

ما فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟

لإجابة السؤال تم حساب حجم التأثير للبرنامج التدريبي المقترح بإيجاد متوسط الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي، والانحراف المعياري للفروق.

معايير الحكم على قيمة مؤشر حجم الأثر:

وقد أشار كوهين (1988) إلى معايير للحكم على قيمة حجم الأثر المستخرجة بواسطة مؤشر d حيث اعتبره صغيراً عند قيمة (0.20) وأعتبره متوسطاً عند القيمة (0.50) وأعتبره كبيراً عند القيمة (0.80). (نصار، 2002، ص 19-20).

والآن يمكن حساب مؤشر حجم الأثر من خلال الصيغة التالية:

$$d = \frac{\mu_f}{\sigma_f}$$
$$\mu_f = \frac{16.1429 - 8.1905}{2} = 3.9758 \quad \text{حيث نجد أن:}$$

$$\sigma_f = 4.7404$$

$$d = \frac{3.9758}{4.7404} = 0.838 \quad \text{وعليه فإن مؤشر حجم الأثر هو:}$$

بما أن حجم الأثر (0.838) أكبر من (0.80) هذا يدل على أن البرنامج التدريبي المقترح له حجم تأثير كبير وذو فاعلية في تنمية أداء مديري إدارات عينة البحث في الجانب الإداري. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عمير، 2011) التي أجمعت على فاعلية البرامج التدريبية.

نتائج البحث: يمكن استخلاص أهم نتائج البحث:

1- قائمة الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار مرتبة تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي والوزن المئوي، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الأول للبحث وهي كما يأتي:

-الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر عينة البحث قد تراوحت بين درجة احتياج (كبيرة جداً، وكبيرة، وقليلة)، تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.43، 1.18)، ووزن مئوي (85.6، 4.29) حيث بلغ عدد فقرات درجة الاحتياج كبيرة جداً (8 فقرات، وحصلت (56) فقرة على درجة احتياج كبيرة، وحصلت (5) فقرات على درجة احتياج قليلة، حيث بلغ عدد فقرات قائمة الاحتياجات (69) حاجة تدريبية.

-توجد احتياجات تدريبية لدى مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار في كافة مجالات الاستبانة المستخدمة في البحث وبدرجة كبيرة حصلت متوسطات درجات أفراد العينة عن المجالات التسع (2.8125)، ووزن مئوي (1.0).

2- لا توجد فروق بين تقدير أفراد العينة لدرجة الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير (الجنس- المؤهل) في المجالات الآتية: (مدخل مفاهيمي وقانوني- إدارة حملة التوعية والدعوة لفتح فصول محو الأمية وتعليم الكبار- الإدارة التربوية- القيادة التربوية الفاعلة- الاتصال والتواصل والتعامل مع الآخرين- المشاركة المجتمعية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار)، بينما لا توجد فروق تبعاً لمتغير (الجنس) في مجال: (استراتيجيات إدارية حديثة)، ولا توجد فروق تبعاً لمتغير (المؤهل) في مجال: (إدارة التغيير التربوي- إدارة الاجتماعات وكتابة التقارير).

3- توجد فروق بين تقدير أفراد عينة البحث لدرجة الاحتياجات التدريبية للإناث في مجال: (إدارة التغيير التربوي، وإدارة الاجتماعات وكتابة التقارير)، وتوجد فروق بين تقدير أفراد عينة البحث لدرجة الاحتياجات التدريبية لصالح التربويين في مجال: (استراتيجيات إدارية حديثة).

4- بناء برنامج تدريبي مقترح في تسع وحدات تدريبية.

5- توجد فروق بين متوسط درجات مديري إدارات مكتب محو الأمية وتعليم الكبار بأمانة العاصمة صنعاء في التطبيق القبلي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي.

6- البرنامج التدريبي المقترح له حجم تأثير كبير وذو فاعلية في تنمية أداء مديري إدارات عينة البحث في الجانب الإداري.

توصيات ومقترحات البحث: في ضوء نتائج البحث يمكن الخروج بالتوصيات والمقترحات الآتية:

1- تطبيق البرنامج التدريبي المعد من قبل الباحث، وتطبيقه على مديري إدارات محو الأمية وتعليم الكبار بالمحافظات الأخرى.

2- عقد دورات تدريبية بصورة مستمرة، وربط الترقية الوظيفية بالمشاركة في التدريب.

قائمة المراجع:

- 1- أبو علام، رجا (2004)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- 2- الأعرجي، عاصم، والبطانة، محمد (2004)، تحديد الاحتياجات التدريبية في منظمات تكنولوجيا المعلومات، أربد للدراسات.
- 3- الخطيب، أحمد، رداح (2006)، التدريب الفعال، عمان، عالم الكتب الحديثة.
- 4- الخرابشة، طه (1994)، الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية الحكومية في محافظة الكرك"، كلية التربية، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 5- العريقي، منصور (2009)، طرق البحث للباحثين في العلوم الإدارية والتسويقية والمالية والمصرفية، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء.
- 6- الطعاني، حسن (2007)، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- القباطي، عثمان (2011)، الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجه نظرهم ونظر وكلائهم، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27.
- 8- الناقة، محمود (1997)، البرنامج التعليمي القائم على الكفاءات (أسسه وإجرائته)، سعد سمك للنسخ والطباعة، القاهرة.
- 9- الهذلول، عبد الرحمن (2010)، الحاجات التدريبية لمديري مكاتب التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المكاتب والمشرفين التربويين، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- 10- بشور، منير (1997)، أفكار وملاحظات على هوامش بعض محاولات التخطيط ووضع الاستراتيجيات التربوية في البلاد العربية، المجلة العربية للتربية، المجلد 17، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- 11- حسنين، حسن (2005)، تحديد الاحتياجات التدريبية (موارد وأدوات)، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.
- 12- عمير، عبد الله (2011)، فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية أداء معلمي المواد العلمية بالمرحلة الثانوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة، كلية التربية، جامعة عدن، عدن.
- 13- محسن، محمد (2010)، الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مدارس التعليم الثانوي العام في محافظة عدن، كلية التربية، جامعة عدن، عدن.
- 14- نصار يحيى (2002)، حجم الأثر كأسلوب إحصائي مكمل لفحص الفرضيات الإحصائية، مركز البحوث التربوية، الرياض.