



مجلة
كلية البنات الأزهرية بالعاشر
من رمضان



تقوم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها:

برامج العربية للجميع

أ نموذجاً

إعداد الدكتور :

أمل محمد العوفي

العدد العاشر يونيو ٢٠٢٥ م

الترقيم الدولي (٣٦٠٧-٢٦٣٦)

الترقيم الدولي الإلكتروني (٣٦١٥-٢٦٣٦)

رقم الإيداع بدار الكتب (٢٠٢٥/٢٤٣٢٩)

الملخص

تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها

برامج العربية للجميع أنموذجا

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم البرامج التدريبية المتعلقة بتدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها، واختارت الباحثة برامج شركة العربية للجميع أنموذجا لهذه الدراسة، وجاء تقويم تلك البرامج التدريبية وفق رؤية علمية ممنهجة بالاستناد إلى معايير علمية محددة، واستخلاص النتائج والفرضيات المتوصل إليها، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المعتمد على دراسة الظاهرة وتحليلها وتفسيرها، والتعبير عنها بطرق كمية وكيفية، واستعانت بأداة بحثية متمثلة في استمارة تحليل لتقويم هذه البرامج التدريبية، وتبلورت مشكلة الدراسة في السؤال عن الدور الذي قامت به هذه البرامج التدريبية في الرفع من مستوى معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها، وما مدى تحقق أهداف هذه البرامج لدى المتدربين، وذلك بالاستناد إلى العديد من المراجع، منها الدليل الإجرائي للمدرسة نحو تحسين جودة التدريب، المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، الإدارة العامة لتقويم التدريب، المملكة العربية السعودية، صالح اليحيى وآخرون (٢٠٠٨م)، وواقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي. كلية التربية جامعة حائل، سليمان ناصر الثويني (٢٠٢١م)، دراسة تقويمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين.

بحث منشور في مجلة عالم المعرفة. كلية التربية جامعة بنها. مصر.

وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات لتحقيق أهدافها، أهمها:

ضرورة تحديد معايير معتمدة لتقويم أعمال المؤسسات اللغوية، حيث لم تجد الباحثة - في حد علمها - هيئة عربية معتمدة وضعت معايير تقويمية لما يخص البرامج التي تقدمها هذه المؤسسات، وضرورة وضع معايير معتمدة لتقويم الأعمال الخاصة بالمؤسسات والمراكز العلمية والبرامج التدريبية، إضافة إلى ضرورة إنشاء مراكز معتمدة في الدولة مختصة في رسم السياسات اللغوية، ووضع أطر التخطيط اللغوي في البلاد ومتابعة كافة الجهات المعنية بالتنفيذ.

ويخلص البحث إلى توقّر معايير جودة برامج التدريب في البرامج التدريبية التي يقدمها برنامج: العربية للجميع بنسبة كبيرة، حيث بلغت الدرجة الكلية للمقياس ٢,٦٤ للمتوسط الحسابي، وانحراف معياري بدرجة ٠,١٣، وهذه النتيجة تشير إلى جودة البرامج التدريبية التي تقوم بها الشركة.

كما أن البرنامج يحقق معايير الجودة بدرجة مرتفعة وفقا لعينة البحث، وتشير نتائج البحث إلى أن برامج "العربية للجميع" تحقق معايير تدريبية جيدة وفقا للمقياس المستخدم في هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: جهود، المؤسسات، اللغوية، السعودية، تقويمية.

Evaluation of Training Programs for Arabic Language Teachers of Non-Native Speakers: “Arabic for All Programs” as a Model

Abstract

This study aims to evaluate training programs designed for Arabic language teachers of non-native speakers, selecting the “Arabic for All” programs as a case study. The evaluation follows a systematic scientific approach based on specific academic criteria, deriving findings and hypotheses accordingly. The researcher employs the descriptive-analytic method, which involves studying, analyzing, and interpreting the phenomenon using both quantitative and qualitative approaches. A research tool in the form of an analysis form is utilized to assess these training programs.

The study’s central question examines the role of these training programs in enhancing the proficiency of Arabic language teachers for non-native speakers and the extent to which the program’s objectives are achieved among trainees. The evaluation is grounded in several references, including the **Procedural Guide**

for Trainers on Improving Training Quality

(General Organization for Vocational and Technical Training, General Administration for Training Evaluation, Saudi Arabia), as well as works by **Saleh Al-Yahya et al.** (٢٠٠٨) on evaluating training programs at the Deanship of Community Service and Continuing Education at the University of Hail from trainees' perspectives. Other references include **Sulaiman Nasser Al-Thuwaini** (٢٠٢١), which presents an evaluative study of training programs at the Training and Community Service Center at King Saud University, published in *The Journal of Educational Technology and Digital Learning* (College of Education, University of Hail), and an additional study published in *The Journal of Knowledge World* (College of Education, Benha University, Egypt).

The study proposes several recommendations to achieve its objectives, the most notable of which is the necessity of establishing standardized evaluation criteria for linguistic institutions. The researcher found no accredited Arab body that has set specific evaluation

standards for programs provided by such institutions. In addition, there must be an urgent need for standardized criteria to assess the work of scientific institutions, research centers, and training programs. Furthermore, the study emphasizes the importance of creating accredited national centers dedicated to language policy-making, outlining linguistic planning frameworks, and overseeing relevant implementation authorities.

The findings indicate that the “Arabic for All” training programs meet quality standards to a significant degree, with an overall scale mean of ٢,٦٤ and a standard deviation of ٠,١٣, reflecting the high quality of the training programs provided by the company. The program also achieves high-quality training standards, according to the research sample, demonstrating that “Arabic for All” offers effective training programs based on the evaluation criteria adopted in this study.

Keywords: Efforts, Institutions, Linguistic, Saudi Arabia, Evaluation

مدخل

يعتبر التقويم ركيزة الدراسة التطبيقية التي قدمتها الباحثة في دراستها، حيث اعتمدت على دراسة عينة من البرامج التدريبية التي قدمتها شركة العربية للجميع التي تخصّ تدريب معلمي العربية لغة ثانية، وتعدّ العملية التقييمية مهمة علمية ضرورية لأي عمل أو مشروع أو جهود مقدّمة، وهي حجر الأساس في عملية التطوير والتحديث لما تشكّله من قيمة علمية وفنّية كبيرة تُسهم في تحسين وتطوير العمل المقوم، ومعرفة جوانب القوة والضعف فيه، كما لا يمكن الاستغناء عن عملية التقويم في شتى مجالات الحياة (الهويدي، ٢٠١٥م).

وقد استدعى ذلك في بادئ الأمر التطرّق لمفهوم مصطلح التقويم وأدبياته في الدراسات التطبيقية، ومحاوره الرئيسة ومجالاته وأنواعه وأدواته.

مفهوم التقويم:

هناك تعريفات عدّة لمصطلح التقويم Evaluation، فقد عرّفه عبد العال (١٩٩٩م) بأنه: العملية التي تستهدف قياس مدى تقدم البرنامج ونقاط القوة والضعف، وتأثير وفعالية البرنامج وهو ما يساعد في صنع القرارات وتحسين الأداء (ص٦٦).

وذكر علاّم (٢٠٠٠م) بأنّ التقويم: "عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات قياس متنوعة في ضوء أهداف

محددة بغرض التوصل إلى تقديرات كمية وأدلة كيفية يستند إليها في إصدار أحكام، أو اتخاذ قرارات مناسبة، وذلك لتحسين عملية الأداء ورفع درجة الكفاءة، بما يساعد في تحقيق هذه المستويات أو الأهداف" (ص ٣١)، في حين ركّز الزيود وعليان (٢٠٠٥م) على أهمية الاستناد إلى معايير محكمة في عملية التقويم، فذكروا أن التقويم: عملية منظمة تنتج عنها معلومات تفيد في اتخاذ قرار أو إصدار حكم على قيمة معينة، اعتمادا على معايير أو محكمات معينة (ص ١٣)، وذكر ذلك أيضا الهويدي (٢٠١٥) بأن التقويم: "إصدار حكم قيمى على الظاهرة المدروسة أو المقاسة في ضوء مقياس أو معيار محدد" (ص ٧)، بينما عرّفه اللقاني (١٩٨٩، ٢٧٢) بأنه: عملية التشخيص التي يتم من خلالها رصد الإيجابيات والسلبيات، والبحث عن الأسباب الكامنة وراء كل قصور وضعف والتفكير في سبل العلاج، ووافق مفهوم اللقاني ما طرحه الدماغ (١٤٣٣هـ) حيث يرى أنه: "مفهوم يشير إلى إجراء تعديلات للتطوير وتحسين الأداء بقصد تحقق الأهداف المرسومة" (ص ١٣٠).

والتقويم يمدّ متخذي القرار بمعلومات عن المدخلات والعمليات والمخرجات بتفاصيلها الدقيقة، ليتم اتخاذ قرار بالتعديل أو التغيير أو التطوير أو غيرها من القرارات، مع مراعاة تنوع الأساليب وتعدد الأدوات التماساً للدقة والعدل، والاحتكام إلى معايير مناسبة. (عالم، ٢٠١١م، ١٢٧).

وقد صنّفه بلوم (Bloom, ٢٠١٥) بكونه أعلى المستويات المعرفية، حيث إن إعطاء أحكام قيمية بناء على معايير ومحكّات معينة يعدّ نضجاً معرفياً مهماً (ص ١٠١)

وتعتبر عملية التقويم عملية شاملة تتناول نواحي متعددة، وذلك باستخدام جميع وسائل القياس الممكنة، كطرق التقدير الموضوعية والذاتية مع محاولة استبعاد عيوب التقدير الذاتي بقدر الإمكان، مع أهمية مراعاة الصدق والثبات. (السيد، ١٩٥٨م، ١٥).

تستنج الباحثة من خلال الطرح السابق ما يلي:

- عملية التقويم عملية ممنهجة قائمة على أسس ومعايير علمية معتمدة ومتّبعة.
 - التقويم عملية مستمرة باستمرار العملية المقوّمة.
 - عملية التقويم عملية شمولية واسعة تتناول الموضوع بكافة عناصره ومكوناته.
- وذكرت الجريوي (٢٠١٥م، ص ٢٤٧) أهمية التقويم في كونه يسهم في التعرف على مدى تحقق الأهداف المنشودة، ويشخص الصعوبات التي تواجه سير العملية ويضع حلولاً مقترحة لحلّ مشكلاتها، والحصول على معلومات وإحصائيات تتعلق بمدى تحقق الإنجازات، إضافة إلى ما يسهم به من تطوير وتحسين لكافة جوانب العملية، لا سيّما إذا اتّسم التقويم بالشمولية والاستمرارية.

تدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها:

يُعرّف التدريب بأنه: " عملية صقل وتنمية للمهارات في سياق معرفي ومنهجي وعلمي " (عبد المعطي، ٢٠٠٨م، ٣٥) كما أنه: " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم " (صلاح الدين، ٢٠٠٦م، ٨٨)، ويشير الطعاني (٢٠٠٧م) إلى أنه: الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاءة أدائهم (ص ١٠).

وتعني جودة التدريب: "تقديم تدريب يحقق للمتدرب الوصول إلى درجة من الامتياز أو الاستحقاق في إتقان المهارات المطلوبة في سوق العمل " (اليحيى وآخرون، ٢٠٠٨م، ٣)، كما يُعرّف الأيوبي (٢٠٠٨) مفهوم جودة التدريب بأنها: " تقديم خدمة تدريبية ذات جودة عالية من خلال الاهتمام بجودة أداء كافة عناصر العملية التدريبية من أولى مدخلاتها مروراً بجميع عملياتها حتى مخرجاتها النهائية، التي تسهم بشكل فعال في كفاءة الأداء وتحقيق رضى المستفيدين وتحقيق رغباتهم " (ص ٢٥).

ويُعرّف **تقويم البرامج التدريبية** بأنه: " عملية مخططة لجميع المعلومات المنظمة في ضوء معايير علمية محددة بهدف إصدار حكم موضوعي على قيمة الأشياء مثل البرامج، أو ممارسات الأشخاص، أو ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات واتجاهات من أجل التحسين والتطوير ". (موسى، ١٤١٨هـ، ٩٢)، وعرفه الطعاني (٢٠٠٢م، ١٤٧) بأنه:

" عملية إصدار قرار علمي بشأن عمليات التدريب في ضوء الأدلة التي كشفت عنها الممارسات الميدانية"، أما معمار (١٤٣٠هـ، ٣٢) يؤكد أنه: " مجموعة من العمليات المخططة والمنظمة لدراسة البرامج التدريبية لإصدار الحكم على مدى تحقيق هذه البرامج للأهداف التدريبية سعياً إلى تحسينها وتعزيز جوانب القوة فيها وتلافي جوانب القصور".

وانطلاقاً من المفاهيم السابقة يمكن القول بأنه:

- يوجد اتفاق وتناسب بين الرؤى التي تناولت مفاهيم التدريب من حيث كونه عملية تنمية تطويرية لزيادة مهارات المتدربين وجودة أدائهم.
- يعتبر موضوع جودة التدريب أحد المحاور الأساسية لنجاح أي برنامج تدريبي، باعتبار الجودة ركيزة من ركائز تحقيق الأهداف.
- يعدّ تقويم البرامج التدريبية المرحلة الأهمّ للعملية التدريبية، باعتبارها تسهم في الكشف عن مدى تحقق أهداف العملية التدريبية، ومعرفة جودتها وقيمتها الحقيقية، إضافة إلى الاستفادة من الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ العملية التدريبية، وتلافيها وتطويرها.

وفي هذه الدراسة عرضت الباحثة الإجراءات التي اتبعتها في دراستها والتي جاءت لتقويم البرامج التدريبية الخاصة ببرامج العربية للجميع.

العربية للجميع:

شركة رائدة في مجال نشر اللغة العربية للناطقين بغيرها، تهدف إلى تأصيل تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، وتسخير التقنية الحديثة لخدمة تعليم اللغة العربية، ودعم ومساندة المؤسسات التي تعلّم اللغة العربية في العالم وتهتم بالكتاب المنهجي وتدريب معلمي اللغة العربية، إضافة إلى إنتاج الوسائل التعليمية المتنوعة.

رؤيتها:

المرجعية الأولى في العالم في تسهيل تعليم اللغة العربية وإيصالها إلى من يريدونها.

رسالتها:

الاستفادة من الإمكانيات الأكاديمية المتخصصة لتسهيل تعليم اللغة العربية، وتوظيف التقنية والإعلام لإيصال العربية لمن يريدونها.

أهدافها:

- تأليف مناهج عالمية شاملة تسدّ الحاجة القائمة اليوم.
- عقد دورات تدريبية لمعلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها.
- إنتاج البرامج التلفازية والإذاعية.
- إنتاج البرامج الحاسوبية على الشبكة الدولية.
- التعاون مع مؤسسات تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها في كل مكان، ودعمها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

وضحت الباحثة منهج الدراسة المتبع ومجتمع الدراسة والعينة المبحوثة، والأدوات المستخدمة في تحليل البيانات، إضافة إلى توضيح الإجراءات التي تمّت لتطبيق هذه الدراسة، وذلك على النحو التالي:

منهج الدراسة:

سعيًا للإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لمناسبته للإجابة عن أسئلة الدراسة، ويذكر المشوخي (٢٠٠٢م) تعريفًا شاملاً للمنهج الوصفي التحليلي فيقول: "يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها كميًا أو كميًا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفًا رقميًا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (ص١٧٧).

ويرى الفتلي (٢٠١٤م): أن المنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة، وإنما يذهب إلى أبعد من ذلك، حيث يحلل ويفسر ويقارن ويقيم، بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى بقصد التبصّر بتلك الظواهر. (ص١٤٣)، ويؤكد عدس، وآخرون (١٤١٦م) أهمية الأسلوب الوصفي في كونه الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات الإنسانية؛ لأنه أسلوب لا يقتصر على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها، بل لا بدّ من تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفيًا بحيث يؤدي ذلك للوصول إلى فهم علاقات هذه الظاهرة مع الظواهر الأخرى، كما تساعد الباحث على الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع الذي يدرسه. (ص٢٤٧-٢٤٨).

مجتمع الدراسة:

يشكل مجتمع البحث جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة (اللامبي، ٢٠٢٠، ١)، وهو كما تشير (مداسي، ٢٠١٩م): المجموع الكلي من المفردات المحدودة وغير المحدودة، وهي مفردات البحث

التي تُعرف لدى الباحثين بعناصر البحث أو وحدات البحث، فهي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث. (ص ٨)، ويرى البكر أن مجتمع البحث هو المجموعة الأساسية التي نأخذ منها عينة الدراسة. (البكر، ٢٠١١م، ٨٧).

واستناداً لما سبق تكوّن مجتمع الدراسة من مجموع الدورات التدريبية التي قدمتها شركة العربية للجميع، والتي تخصّ برامج تدريب معلمي العربية للناطقين بغيرها، منذ بدئها انتهاءً إلى وقت هذه الدراسة، وقد اختارت الباحثة هذه البرامج التدريبية؛ لإسهامها في رفع مستوى المتدربين، وتنمية مهاراتهم، إضافة إلى تحسين المستوى الوظيفي للفرد، وتوسيع قاعدة المعرفة لدى المتدربين، وتحديث معلوماتهم ومهاراتهم.

عينة البحث:

" تعتبر عينة البحث وحدة التحليل التي تمّ اختيارها من الوثيقة أو الوثائق التي تشكل وحدة الملاحظة التي تجمع بيانات البحث عنه " (الهباللي، ١٩٨٩م، ٦١)، كما توضح فوزية البكر (٢٠١١م) أن العينة هي جزء من مجموعة: أي نموذج ممثل لمجموعة سواء كانت هذه النماذج بشرية أم مادية، يأخذها الباحث حتى يجري عليها اختباراً أو تجربته أو يطبق عليها استبانته أو يقوم بمقابلتها، أو أنه يقوم فقط بملاحظة سلوكها بغرض دراسته (ص ٨٨).

وبناء على مجتمع البحث استخدمت الباحثة في دراستها عينة قصدية مكونة من ثلاث دورات تدريبية لتقويم الدورات التدريبية التي قدّمتها العربية للجميع في ميدان تدريب معلمي اللغة العربية لغة ثانية، وقد تمثلت هذه الدورات فيما يلي:

- ١- دورة تدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها
- ٢- بين تعليم اللغة لأهلها وتعليمها لغير أهلها.
- ٣- طرائق تدريس اللغات للناطقين بغيرها.

أسباب اختيار عينة البحث:

اختارت الباحثة العينة القصدية التي سبق ذكرها من الدورات التدريبية للأسباب التالية:

- ١- توفر تسجيلات مرئية كاملة لهذه الدورات في موقع يوتيوب.
- ٢- اشتمال مفردات العينة على العناصر المطلوبة في الأداة البحثية التي صممتها الباحثة لتقويم الدورات التدريبية.
- ٣- سهولة الوصول إليها، وإمكانية تطبيق عناصر الأداة عليها.

إجراءات البحث:

مرّ إجراء هذا البحث بعدد من الخطوات التي تهدف إلى الوصول لنتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها، هي:

- ١- قامت الباحثة بإجراء بحث استطلاعي حول البرامج التدريبية التي قدّمتها شركة: العربية للجميع؛ للحصول على عينة البحث التي ستجرى عليها الدراسة.
- ٢- اختارت الباحثة عينة الدراسة وفقاً للأسباب السابق ذكرها، وقد اختارت عينة قصدية وتحديدها بمقدار ثلاث عينات من مجتمع الدراسة.
- ٣- جمعت الباحثة مفردات كل عينة من خلال ما توصلت إليه من وثائق مطبوعة ومواد مرئية ومسموعة.
- ٤- صممت الباحثة أداة الدراسة، وأعدّت استمارة تحليل تحتوي على عناصر ومعايير لتقويم العينة المبحوثة.

- ٥- التأكد من إمكانية تطبيق عناصر استمارة التحليل على مفردات العينة المختارة، من خلال الاطلاع على الوثائق، وتفرغ التسجيلات المرئية، والاستماع إليها لمعرفة نسبة تحقق كل عنصر من عناصر الاستمارة في كل مفردة من مفردات العينة.
- ٦- التحقق من مدى توفر العناصر المحددة في أداة الدراسة في العينة التي تم اختيارها، وتحديد مدى توفرها بنسبة كبيرة أو متوسطة أو أقل، ووضعت الباحثة مستوى للقياس من ١ إلى ٣.
- ٧- التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال التقدم بطلب تحكيم أدوات البحث من قبل الخبراء والمختصين في المجال، وإرسال استمارة التحليل عن طريق البريد الإلكتروني وبرنامج (واتس اب).
- ٨- قامت الباحثة بالأخذ بتوجيهات المحكمين والاستفادة من ملحوظاتهم وتعديل أداة البحث وفقا لهذه الملحوظات.
- ٩- التأكد من ثبات أدوات البحث من خلال إعادة تحليل مفردة من كل عينة بعد مرور شهرين على التحليل الأول.
- ١٠- قامت الباحثة بتحليل بيانات الوثائق والوسائط المختارة في العينة، ومعالجتها إحصائيا، ومن ثم استخراج النتائج المتوصل إليها، وعرضها ومناقشتها، والخروج بتوصيات ملائمة.

أداة البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة والوصول لنتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها، قامت الباحثة بتصميم استمارة تحليل بيانات لتقويم الدورات التدريبية لمعلمي اللغة العربية للناطقين

بغيرها، والتي قدّمها برنامج: العربية للجميع، وذلك بناء على معايير تناسب البرامج التدريبية، معتمدة في كل ذلك على تحديد معايير دقيقة للجودة مشتملة على جوانب لغوية ومعرفية وفنية وتعليمية، وتمّ إعداد هذه الاستمارة وفقاً للخطوات التالية:

- ١- التعرف على مفاهيم البرامج التدريبية، ومحاولة الوقوف على كنه التدريب اللغوي ومكوناته الرئيسية.
- ٢- الاطلاع على أهداف برامج التدريب اللغوي وأهميته ومبادئه.
- ٣- الاستفادة من بعض الدراسات المتعلقة بتقويم برامج التدريب اللغوي.
- ٤- الاطلاع على الأسس والمعايير المعتمدة في بعض المؤسسات والمراكز المختصة بتقويم التدريب في المملكة.
- ٥- الاستفادة من أدبيات الدراسة الحالية.
- ٦- الوقوف على العلاقة المشتركة بين برامج التدريب اللغوي، وأهداف التخطيط اللغوي؛ لاستنباط نتائج تُسهم في تحقيق أهداف الدراسة.
- ٧- الرجوع للمعايير المعتمدة في بعض المراكز التدريبية في الجامعات والجهات المعتمدة للتدريب.
- ٨- استطلاع آراء بعض المتخصصين وأصحاب الخبرات في ميدان التدريب اللغوي.
- ٩- صياغة عبارات تحتوي على معايير تقويمية للدورات التدريبية، ثم البناء عليها وتطويرها.

- ١٠ - عرض الاستمارة على أساتذة متخصصين لهم علاقة وطيدة بميدان التدريب اللغوي، وتحكيمها.
- ١١ - إضافة المقترحات المطلوبة من قبل الأساتذة المحكمين، وحذف ما ارتأوه غير مناسب فيها.
- ١٢ - صياغة العبارات النهائية للاستمارة.
- ١٣ - تكونت الاستمارة في صورتها النهائية من (٤) محاور رئيسة، مشتملة على (٤١) عنصر.

الجدول رقم (١) محاور الاستبانة وعدد عبارات قياس كل محور

م	المحور	عدد الفقرات
١	المدرّب	١٥
٢	المحتوى التدريبي	١١
٣	المتدربون	١٠
٤	البيئة التدريبية	٥

وقد حاولت الباحثة في اختيار هذه المحاور الارتكاز على المكونات والعناصر التي تشكّل مرتكزات الدورات التدريبية وما تؤثر فيها، حيث إن هذه العناصر الأربعة هي أهم عناصر الدورة التدريبية، وهذه المعايير التي اختارتها الباحثة لتقويم الدورات التدريبية وردت في عدد من المراكز والهيئات المختصة بتقويم برامج التدريب، فاستفادت الباحثة

من هذه الأسس والمعايير المعتمدة في بعض المؤسسات والمراكز المختصة بتقويم برامج التدريب، حيث صممت الأداة باتخاذ ما سبق ذكره من إجراءات.

صدق استمارة تحليل الدورات التدريبية:

عرضت الباحثة (استمارة تقويم الدورات التدريبية) على مجموعة من المحكمين المتخصصين وعددهم (٦)، واستجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة.

ثبات استمارة تحليل الدورات التدريبية:

يقصد بالثبات: "الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الأداة في نفس الظروف" (الأغا، ١٩٩٧م، صفحة ١٢).

وللتأكد من ثبات التحليل قامت الباحثة بحساب معامل الثبات، وذلك من خلال: ثبات التحليل عبر الزمن: حيث قامت بتحليل دورة (طرائق تدريس اللغة العربية للناطقين بغيرها) ثم إعادة التحليل بفارق زمني: شهرين، ولحساب معامل الثبات استخدمت معادلة ارتباط بيرسون بين التحليلين الأول والثاني، وقد دلت النتائج على تمتع الأداة عامة بمعامل ثبات يفوي بالفرض حيث بلغ للمقاس العام (٨٤,٢٪) الموضح في جدول (٢) فمعامل الثبات يمكن الوثوق به إذا كان ٠,٧٥ فأكثر (سمارة وآخرون، ١٩٨٩م، ص ١٢٠)، وفي الغرض إذا كان ٠,٧٠ فأكثر (Sharma, ٢٠١٦).

جدول رقم (٢) معامل الثبات لاستمارة تحليل المحتوى خلال التحليل عبر الزمن باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlations)

م	عناصر التقييم	عدد المعايير الرئيسة	عدد المعايير الفرعية	معامل ارتباط بيرسون (%)
١	<u>العنصر الأول: المدرب.</u>	٦	١٥	٧٠,٩
٢	<u>العنصر الثاني: المحتوى التدريبي.</u>	٤	١١	١٠٠
٣	<u>المحور الثالث : المتدربون.</u>	٤	١٠	٨٣,٦
٤	<u>المحور الرابع: البيئة التدريبية.</u>	٢	٥	١٠٠
	المقياس العام	١٦	٤١	٨٤,٢

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الثبات للمقياس العام تراوحت من (٧٠,٩٪) إلى (١٠٠٪)، بلغت للمحور الأول (٧٠,٩٪)، وللمحور الثاني (١٠٠٪)، وللمحور الثالث بلغت (٨٣,٦٪)، وللمحور الرابع (١٠٠٪) وجميعها معاملات ثبات جيدة تفي بأغراض الدراسة.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقد اعتمدت الباحثة في تفسير نتائج الدراسة على حدود الأرقام، فقد استخدمت المقياس الثلاثي في الإجابة على درجة توافر معايير التقييم في الدورات التدريبية، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي تم حساب المدى ($3 - 1 = 2$) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($2 \div 3 = 0,67$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي واحد صحيح؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا الآتي:

- أولاً- تكون درجة توافر المعايير (قليلة) عندما يكون المتوسط الحسابي أقل من ($0,67$) درجة.
- ثانياً- تكون درجة توافر المعايير (متوسطة) عندما يكون المتوسط الحسابي من ($0,67$) إلى أقل من ($2,34$) درجة.
- ثالثاً- تكون درجة توافر المعايير (كبيرة) عندما يكون المتوسط الحسابي من ($2,34$) إلى (3) درجة.

جدول (٣) الحدود الدنيا والعليا للمقياس الثلاثي

الوسط الحسابي (طول الخلية)	درجة توافر المعايير
أقل من $0,67$ درجة.	قليلة
من ($0,67$) إلى أقل من ($2,34$)	متوسطة
من ($2,34$) إلى أقل من (3) درجة.	كبيرة

درجة توافر المعايير في الدورات التدريبية:

تم تحديد المعايير في الدورات التدريبية التي تم اختيارها كعينة على النحو التالي:
أولاً- المدربون

جدول رقم (٤) معايير التقييم المتعلقة بالمدرّب

المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	التنبيه
عرض المادة التدريبية بصورة واضحة	اختيار العبارات المباشرة	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
	التدرج في عرض المادة التدريبية	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
	استعمال الأمثلة التوضيحية والاستشهادات	٢,٦٧	٠,٥٨	كبيرة	٣
الالتزام بالموضوعات الخاصة بالمحتوى التدريبي	إعطاء كل جلسة الزمن المناسب لها	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	—
إدارة المداخلات والمناقشات	الرد على الاستفسارات والأسئلة	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١

الترتيب	درجة توافر المعيار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المعايير الفرعية	المعايير الرئيسية
١ مكرر	كبيرة	٠,٠٠	٣,٠٠	إتاحة فرصة النقاش للمتدربين	
٣	كبيرة	٠,٥٨	٢,٦٧	تشجيع المتدربين للتعبير عن آرائهم	
١	كبيرة	٠,٠٠	٣,٠٠	إتاحة الفرصة للتعليقات	حسن تعامله مع المتدربين
١ مكرر	كبيرة	٠,٠٠	٣,٠٠	التلطف في الطلب أو الرفض	
٢	متوسطة	٠,٥٨	٢,٣٣	استخدام الوسائل التدريبية: (السموعة-عرض- فيديو- مقاطع صوتية	التنوع في الأنشطة والتمارين والأساليب التدريبية
١	كبيرة	٠,٥٨	٢,٦٧	استعمال تدريبات العصف الذهني والعمل الجماعي التعاوني	
٢ مكرر	متوسطة	٠,٥٨	٢,٣٣	استخدام التقنية الحديثة	

المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	الترتيب
إدارة الوقت	البدا في الوقت المحدد	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
	الانتهاء في الوقت المحدد	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
	الموازنة بين الموضوعات والمداخلات والوقت المحد لها	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
الكلي		٢,٨٤	٠,١٧	كبيرة	—

ثانيا- المحتوى التدريبي

جدول رقم (٥) معايير التقييم المتعلقة بالمحتوى التدريبي

المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	الترتيب
مناسبة المحتوى لأهداف البرنامج التدريبي	تحقيق المحتوى بعمومه لأهداف البرنامج	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
	تحقيق كل موضوع في الدورة لأهدافه الخاصة	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
	إعادة تقييم المحتوى في ضوء الأهداف بعد الدورة التدريبية	١,٦٧	٠,٥٨	قليلة	٣
حدثا المادة التدريبية	مراعاة المادة التدريبية للمستجدات في هذا الميدان	٢,٣٣	٠,٥٨	متوسطة	٢
	إمكانية التطبيق العملي للمادة التدريبية	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
تنظيم المحتوى ووضوحه	تنظيم المحتوى حسب جدول العرض	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١

المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	الترتيب
	تنظيم المحتوى حسب شرائح العرض	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
مناسبة المحتوى التدريبي للوقت المخصص للدورة	مناسبة المحتوى مع وقت البرنامج	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
	مناسبة محتوى كل جلسة مع الوقت المخصص لها	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
	مناسبة وقت التدريبات والأنشطة مع الوقت المخصص لها	٢,٦٧	٠,٥٨	كبيرة	٣
الكلي		٢,٧٩	٠,١٠	كبيرة	

ثالثا- المتدربون

جدول رقم (٦) معايير التقييم المتعلقة بالمتدربين

المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة تقدير المعيار	الترتيب
العدد	مناسبة العدد لمحتوى الدورة	٢,٣٣	٠,٥٨	متوسطة	١
	مناسبة العدد للوقت المحدد للدورة	٢,٣٣	٠,٥٨	متوسطة	١ مكرر
	مناسبة العدد للأنشطة والتمرينات المطلوبة	٢,٣٣	٠,٥٨	متوسطة	١ مكرر
التفاعل مع المدرب	النقاش والحوار	٢,٠٠	٠,٠٠	متوسطة	٢ مكرر
	طرح الأسئلة	٢,٣٣	٠,٥٨	متوسطة	١
	سرد الخبرات	٢,٠٠	٠,٠٠	متوسطة	٢
التفاعل مع المتدربين	تبادل الخبرات والمعلومات فيما بينهم	٢,٠٠	٠,٠٠	متوسطة	٢
	التعاون في مجموعات تفاعلية	٢,٦٧	٠,٥٨	كبيرة	١

المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	الترتيب
تقارب المستوى العلمي والوظيفي	أن يكون المتدربون من المتخصصين المعنيين بهذه الموضوعات	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
	أن يكون المتدربون ممن سيستفيد من التدريب في الميدان التعليمي	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١ مكرر
الكلية		٢,٤٠	٠,١٧	كبيرة	— —

رابعاً- البيئة التدريبية

جدول رقم (٧) معايير التقييم المتعلقة بالبيئة التدريبية

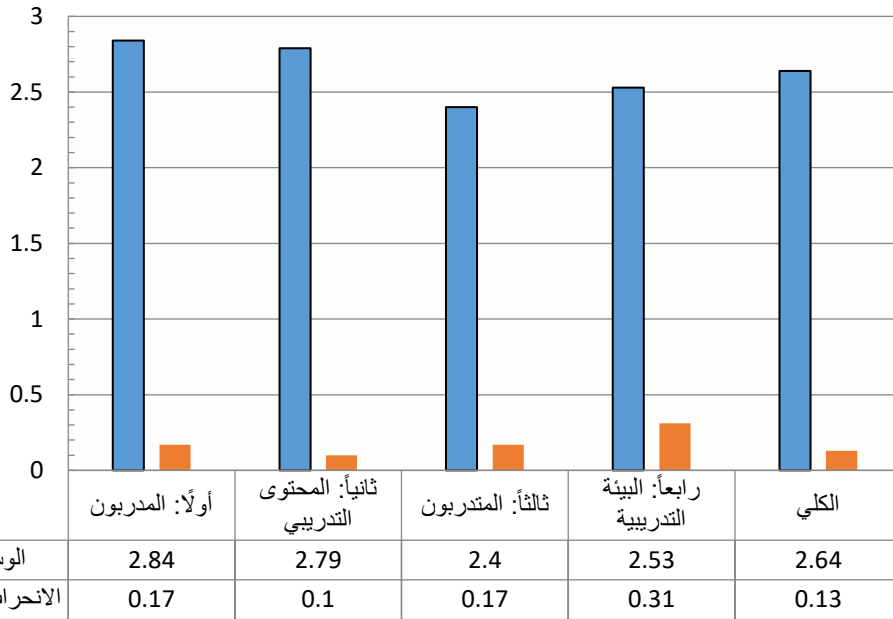
المعايير الرئيسية	المعايير الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	الترتيب
الصوت	وضوح صوت المدرب	٢,٠٠	٠,٠٠	متوسطة	١
	وضوح أصوات المتدربين	٢,٣٣	٠,٥٨	متوسطة	٢
مستوى التنظيم	التجهيزات والوسائل المستخدمة	٢,٦٧	٠,٥٨	كبيرة	٢ مكرر
	مناسبة مدة البرنامج	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
	مناسبة مكان البرنامج	٢,٦٧	٠,٥٨	كبيرة	٢ مكرر
	الكلي	٢,٥٣	٠,٣١	كبيرة	—

خامسا- مقارنة بين عناصر التقييم في الدورات التدريبية من حيث درجة توافر معايير التقييم:

جدول رقم (٨) مقارنة بين عناصر التقييم في مبحث الدورات التدريبية من حيث درجة توافر معايير التقييم

عناصر التقييم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر المعيار	الترتيب
أولاً- المدربون	٢,٨٤	٠,١٧	كبيرة	١
ثانياً- المحتوى التدريبي	٢,٧٩	٠,١٠	كبيرة	٢
ثالثاً- المتدربون	٢,٤٠	٠,١٧	كبيرة	٤
رابعاً- البيئة التدريبية	٢,٥٣	٠,٣١	كبيرة	٣
الكلي	٢,٦٤	٠,١٣	كبيرة	—

الشكل رقم (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عناصر التقييم في مبحث الدورات التدريبية من حيث درجة توافر معايير التقييم



مناقشة النتائج وتفسيرها:

تطبيقاً لأهداف الدراسة وما يختص بتقويم برامج تدريب معلمي اللغة العربية الخاصة ببرامج: العربية للجميع، تمّ تطبيق أداة تقويم الدورات التدريبية على العينة القصدية المكونة من ثلاث دورات تدريبية تمّ اختيارها قصدياً من مجتمع الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات، تمت معالجتها إحصائياً، وتمّ تناول كل محور من محاور تقويم الدورات التدريبية بالتفصيل، بحيث تمّ تحليل توفر كل عبارة في كل محور من المحاور، حيث إن لكل محور من محاور الاستمارة ثلاث درجات: (3=كبيرة)، (2=متوسطة)، (1=ضعيفة، أو غير موجودة)، ثم قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لترتيب كل عنصر من عناصر الأداة حسب درجة التوفر، وقد بلغت الدرجة الكلية لمقياس الوسط الحسابي لمجموع المعايير الخاصة بتقويم الدورات التدريبية 2,64،

و٠,١٣ للانحراف المعياري، والدرجة الكلية لتوافر المعايير (كبيرة)، وخلصت النتائج إلى ما يلي:

المحور الأول: (تقويم المدرب):

يتضح من الجدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي الكلي لمعايير التقييم المتعلقة بالمدرسين: ٢,٨٤، والانحراف المعياري الكلي ٠,١٧ وكانت درجة توافر المعايير (كبيرة)، وجاء عنصر المدرسين في الترتيب الأول من حيث توفر المعايير الخاصة به في الدورات التدريبية، وقد اشتمل هذا المحور على ستة معايير رئيسية، وخمسة عشر معياراً فرعياً، وجاءت مرتبة على النحو التالي:

- لدى المدرب قدرة ممتازة على إدارة الوقت من حيث البدء والانهاء في الوقت المحدد، والموازنة بين الموضوعات والمداخلات، وذلك بدرجة توفر كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعيار إدارة الوقت ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول، وترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:
- ١- بلغ متوسط معيار البدء في الوقت المحدد ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
- ٢- بلغ متوسط معيار الانتهاء في الوقت المحدد ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).
- ٣- بلغ متوسط معيار الموازنة بين الموضوعات والمداخلات في الوقت المحدد لهما ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).

- يتعامل المدرب مع المتدربين بطريقة لائقة، وذلك بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المعيار ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠، وجاء في الترتيب الأول (مكرر)، وترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:
 - ١- بلغ متوسط إتاحة المدرب الفرصة لتعليقات المتدربين ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
 - ٢- بلغ متوسط تلطف المدرب في الطلب والرفض ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).
- يلتزم المدرب بالموضوعات الخاصة بالمحتوى التدريبي، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة.
- يدير المدرب المداخلات والمناقشات بشكل جيد، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المعيار ٢,٩٢ والانحراف المعياري الكلي ٠,١٥ ودرجة توفر كبيرة، وجاء ترتيبه الثالث من حيث درجة التوفر، وجاء ترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:
 - ١- بلغ متوسط ردّ المدرب على الاستفسارات ٣,٠٠، والانحراف المعياري ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
 - ٢- بلغ متوسط إتاحة المدرب فرصة النقاش للمتدربين ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).

٣- بلغ متوسط تشجيع المدرب للمتدربين للتعبير عن آرائهم ٢,٦٧، وانحراف معياري ٠,٥٨، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثالث.

● يعرض المدرب المادة التدريبية بصورة واضحة، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا العنصر: ٢,٨٩، والانحراف المعياري الكلي: ٠,١٩، وجاء ترتيبه الرابع من حيث درجة التوفر، وجاء ترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:

١- بلغ متوسط اختيار العبارات المباشرة ٣,٠٠، وانحراف معياري ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول من حيث درجة توفر المعايير في عنصر عرض المادة التدريبية بصورة واضحة.

٢- بلغ متوسط التدرج في عرض المادة التدريبية ٣,٠٠ وانحراف ٠,٠٠، ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).

٣- بلغ متوسط استعمال الأمثلة التوضيحية والاستشهادات ٢,٦٧، وانحراف معياري بلغ ٠,٥٨، وذلك بدرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثالث.

● ينوّع المدرب في استخدام الأنشطة والتمارين والأساليب التدريبية الملائمة للموضوع التدريبي بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المعيار ٢,٥، وانحراف معياري ٠,٥٨، وجاء في الترتيب الخامس، وترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:

- ١- بلغ متوسط استعمال المدرب لتدريبات العصف الذهني والعمل الجماعي والتعاوني ٢,٦٧، وانحراف معياري ٠,٥٨، ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
- ٢- بلغ متوسط استخدام المدرب للوسائل التدريبية (السبورة، عرض مرئي، فيديو، مقاطع صوتية) ٢,٣٣، وانحراف معياري ٠,٥٨، ودرجة التوفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني.
- ٣- بلغ متوسط استخدام المدرب للتقنية الحديثة ٢,٣٣ وانحراف معياري ٠,٥٨، ودرجة التوفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني (مكرر).
أظهرت نتائج التحليل أن المدربين يتمتعون بمهارات جيدة في إدارة الوقت والتفاعل مع المتدربين، وفقا لتقييماتهم من خلال استمارة البحث.

المحور الثاني: تقويم المحتوى التدريبي:

يتضح من الجدول رقم (٥) أن المتوسط الكلي لمعايير التقييم المتعلقة بالمحتوى التدريبي: ٢,٧٩، والانحراف المعياري الكلي ٠,١٠ وكانت درجة توافر المعيار (كبيرة)، وجاء محور المحتوى التدريبي في الترتيب الثاني من حيث توفر المعايير الخاصة به في الدورات التدريبية، وقد اشتمل هذا المحور على أربعة معايير رئيسية، وتسعة معايير فرعية، وجاء الترتيب على النحو التالي:

- المحتوى منظم وواضح، حيث توفرت عناصر التنظيم بدرجة كبيرة، فقد بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار: ٣,٠٠ ، والانحراف المعياري الكلي: ٠,٠٠، وجاء ترتيبه الأول، وجاء ترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:

- ١- بلغ متوسط معيار تنظيم المحتوى حسب جدول العرض ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
- ٢- بلغ متوسط معيار تنظيم المحتوى حسب شرائح العرض ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).
- يتناسب المحتوى التدريبي مع الوقت المخصص للدورة بدرجة كبيرة، فقد بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار ٢,٩٢ والانحراف المعياري ٠,١٥ ، وترتيبه الثاني، وجاء ترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:
- ١- بلغ متوسط معيار مناسبة المحتوى مع وقت البرنامج ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
- ٢- بلغ متوسط معيار مناسبة محتوى كل جلسة مع الوقت المخصص لها ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).
- ٣- بلغ متوسط معيار مناسبة وقت التدريبات والأنشطة مع الوقت المخصص للدورة ٢,٦٧ وانحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثالث.
- يتميز المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي بالحدثة، وذلك بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار ٢,٦٧ وانحراف معياري ٠,٢٩ وترتيبه الثالث، وجاء ترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:

١- بلغ متوسط معيار إمكانية التطبيق العملي للمادة التدريبية ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.

٢- بلغ متوسط معيار مراعاة المادة التدريبية للمستجدات في هذا الميدان ٢,٣٣ وانحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة التوفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني.

• يتناسب المحتوى مع أهداف البرنامج التدريبي، من حيث تحقيق المحتوى بعمومه لأهداف البرنامج، وتحقيق كل موضوع في الدورة لأهدافه الخاصة، وإعادة تقييم المحتوى في ضوء الأهداف، حيث توفرت هذه العناصر بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار ٢,٥٦ والانحراف المعياري ٠,١٩ وجاء في الترتيب الرابع، وجاء ترتيب المعايير الفرعية على النحو التالي:

١- بلغ متوسط معيار تحقيق المحتوى بعمومه لأهداف البرنامج ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.

٢- بلغ متوسط معيار تحقيق كل موضوع في الدورة لأهدافه الخاصة ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة التوفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).

٣- بلغ متوسط معيار إعادة تقييم المحتوى في ضوء الأهداف بعد انتهاء الدورة التدريبية ١,٦٧ وانحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة التوفر قليلة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثالث.

تشير النتائج إلى أن المحتوى التدريبي الخاص بالبرامج التدريبية الخاصة بشركة العربية للجميع، يتم تصميمه وفقا للمعايير المعتمدة والمتعارف عليها في الجهات التدريبية، بما يضمن تحقيق مستويات جيدة في التدريب؛ وذلك تحقيقا لأهداف البرنامج، حيث يتسم المحتوى التدريبي بالتنظيم والوضوح ومراعاته الوقت المخصص للدورة، وتناسبه مع أهداف البرنامج التدريبي، إضافة إلى تميزه بالحدثة وإمكانية التطبيق العملي ومراعاته المستجدات الحديثة في ميدان التدريب ومواكبة التقنية الحديثة، لكن يحتاج المحتوى التدريبي إلى إعادة تقييم بعد انتهاء الدورة في ظل الأهداف المطروحة للبرنامج.

المحور الثالث: تقويم المتدربين:

يتضح من الجدول رقم (٦) أن المتوسط الكلي لمعايير التقييم المتعلقة بالمتدربين: ٢,٤٠، والانحراف المعياري بدرجة ٠,١٧، وكانت درجة توافر المعيار (كبيرة)، وجاء محور المتدربين في الترتيب الرابع من حيث توفر المعايير الخاصة به في الدورات التدريبية، وقد اشتمل هذا المحور على أربعة معايير رئيسة، وعشرة معايير فرعية وجاء الترتيب على النحو التالي:

- المستوى العلمي والوظيفي بين المتدربين متقارب من حيث كونهم متخصصين في المجال الذي تطرحه الدورة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الكلي للمعيار ٣,٠٠ ودرجة انحراف معياري ٠,٠٠ وجاء في الترتيب الأول، والمعايير الفرعية المندرجة تحته جاءت كالتالي:

- ١- بلغ متوسط معيار كون المتدربين من المتخصصين والمعنيين في هذا المجال درجة ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.

٢- بلغ متوسط معيار كون المتدربين من المستفيدين من هذا التدريب في الميدان التعليمي درجة ٣,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول مكرر.

• يتفاعل المتدربون مع بعضهم بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الكلي للمعيار ٢,٣٤ ودرجة انحراف معياري ٠,٢٩ وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني من حيث درجة التوفر، وتحت معياران فرعيان مرتبان كالآتي:

١- بلغ متوسط معيار تفاعل المتدربين مع بعضهم البعض في مجموعات تفاعلية ٢,٦٧ ودرجة انحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.

٢- بلغ متوسط معيار تبادل الخبرات والمعلومات فيما بين المتدربين مع بعضهم البعض ٢,٠٠ ودرجة انحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني.

• يتناسب عدد المتدربين مع المحتوى والوقت المخصص للدورة، وكذلك مع الأنشطة والتمارين المطلوبة للدورة بدرجة توفر متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار ٢,٣٣ والانحراف المعياري ٠,٥٨ وجاء في الترتيب الثالث من حيث درجة التوفر في العينة، وجاء ترتيب المعايير الفرعية المندرجة تحته على النحو التالي:

١- بلغ متوسط معيار مناسبة عدد المتدربين مع المحتوى الخاص بالدورة التدريبية ٢,٣٣ وانحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة التوفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.

٢- بلغ متوسط معيار تناسب عدد المتدربين مع الوقت المحدد للدورة التدريبية ٢,٣٣ وانحراف معياري بدرجة ٠,٥٨ ودرجة التوفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).

٣- بلغ متوسط معيار تناسب عدد المتدربين مع الأنشطة والتدريبات المطلوبة للدورة التدريبية ٢,٣٣ وانحراف معياري بدرجة ٠,٥٨ ودرجة التوفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول (مكرر).

• يتفاعل المتدربون مع المدرب بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المعيار ٢,١١ ودرجة انحراف معياري ٠,١٩ وجاء هذا المعيار في الترتيب الرابع من حيث درجة التوفر في العينة، ويندرج تحته معياران مرتبان كما يلي:

١- بلغ متوسط طرح الأسئلة من قبل المتدربين على المدرب ٢,٣٣ ودرجة انحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة توفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.

٢- بلغ متوسط سرد الخبرات من قبل المتدربين على المدرب ٢,٠٠ ودرجة انحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني.

٣- بلغ متوسط النقاش والحوار من قبل المتدربين مع المدرب ٢,٠٠ ودرجة انحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر متوسطة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني (مكرر).

تشير النتائج إلى أن المتدربين الملتحقين بالبرامج التدريبية التي تقدمها شركة: العربية للجميع من المتخصصين المعنيين بهذا المجال، ومن يمكن استفادتهم من هذه الدورات في

الميدان التعليمي، إضافة إلى مناسبة أعدادهم مع محتوى البرامج التدريبية، وتفاعلهم مع المدرب ومع بعضهم البعض للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم في هذا الميدان، وهذا مما يترتب عليه تطوير مهاراتهم وطرق تدريسهم وأساليب التعليم المعتمدة لديهم، مما يُسهم في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي التي يطمح لها المركز.

المحور الرابع: تقويم البيئة التدريبية:

يتضح من الجدول رقم (٧) أن المتوسط الكلي لمعايير التقييم المتعلقة بالبيئة التدريبية: ٢,٥٣، ودرجة انحراف معياري ٠,٣١ وكانت درجة توافر المعيار في العينة كبيرة، وجاء محور البيئة التدريبية في الترتيب الثالث من حيث توفر المعايير الخاصة به في الدورات التدريبية، وقد اشتمل هذا المحور على معيارين رئيسيين، وخمسة معايير فرعية وجاءت مرتبة على النحو التالي:

- بلغ المتوسط الكلي لوضوح الصوت ٢,١٧ ودرجة انحراف معياري ٠,٢٩ ودرجة توفر متوسطة، وجاء هذا المحور في الترتيب الثاني، واندرج تحته عنصران:
 - ١- بلغ متوسط وضوح صوت المدرب ٢,٠٠ وانحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر متوسطة وجاء في الترتيب الأول.
 - ٢- بلغ متوسط وضوح أصوات المتدربين ٢,٣٣ ودرجة انحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة توفر متوسطة، وجاء في الترتيب الثاني.
- بلغ المتوسط الكلي لمستوى التنظيم في البيئة التدريبية ٢,٧٨ ودرجة انحراف معياري ٠,٣٩ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول، واندرجت تحته ثلاثة معايير مرتبة كالتالي:

- ١- بلغ متوسط مناسبة مدة البرنامج ٣,٠٠ درجة انحراف معياري ٠,٠٠ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الأول.
 - ٢- بلغ متوسط مناسبة مكان البرنامج ٢,٦٧ ودرجة انحراف معياري ٠,٥٨ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني.
 - ٣- بلغ متوسط توفر الأدوات والوسائل المساعدة والتجهيزات المستخدمة في البرامج التدريبية ٢,٦٧ وانحراف معياري بدرجة ٠,٥٨ ودرجة توفر كبيرة، وجاء هذا المعيار في الترتيب الثاني مكرر.
- أظهرت نتائج التقييم أن البيئة التدريبية، والتي تشمل وضوح الصوت وتنظيم المكان، ومدى توفر الوسائل التدريبية، كانت مناسبة لتحقيق أهداف البرامج بنسبة ٢,٥٣ من ٣ وفقاً لمقياس الدراسة.



الخاتمة والاستنتاجات

استنادا إلى ما تمّ استخلاصه من الدراسة النظرية والدراسة التطبيقية والأداة المستخدمة في البحث، وفي حدود عينة البحث وتساؤلاته وأهدافه والمنهج المستخدم، وكذلك بالاستناد إلى الإجراءات العلمية المتبعة في التحليل والمعالجة الإحصائية لعينة البحث، توصّلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية:

- تشير تلك النتائج إلى تحقق هدف الدراسة المتعلق بالتعرف على الدور الرئيس وما يتفرع عنه من أهداف فرعية لبرامج تدريب معلمي العربية لغة ثانية، وذلك من خلال الاهتمام بالبرامج التدريبية الخاصة بتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها وتطوير مهارات معلّميها.
- أظهرت نتائج التحليل أن هناك مؤشرات دالة على تأثير البرامج التدريبية على المتدربين، وفقاً للمقاييس المستخدمة في الدراسة.
- أوضحت نتائج البحث توفر معايير جودة برامج التدريب في البرامج التدريبية التي يقدمها برنامج: العربية للجميع بنسبة كبيرة، حيث بلغت الدرجة الكلية للمقياس ٢,٦٤ للمتوسط الحسابي، وانحراف معياري بدرجة ٠,١٣، وهذه النتيجة تشير إلى جودة البرامج التدريبية التي تقوم بها الشركة.
- أوضحت نتائج البحث تباينا في جودة الأعمال التي تمّ تقييمها، مما يعكس تفاوتاً طبيعياً بين مستويات التدريب.
- أظهرت نتائج التقييم أن البرنامج يحقق معايير الجودة بدرجة مرتفعة وفقاً لعينة البحث.

- تشير نتائج البحث إلى أن برامج "العربية للجميع" تحقق معايير تدريبية جيدة وفقا للمقياس المستخدم في هذه الدراسة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

- انطلاقاً مما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، تقدّم الباحثة جملة من التوصيات ترى فائدتها في مجال تقييم البرامج التدريبية لتدريب معلمي اللغة العربية لغة ثانية، وهي:
- ضرورة تحديد معايير علمية معتمدة لتقييم الدورات التدريبية لمعلمي اللغة العربية لغة ثانية.
- ضرورة وضع معايير معتمدة لتقييم الأعمال الخاصة بالمؤسسات والمراكز العلمية والبرامج التدريبية.

فهرس المراجع

- صالح اليحيى وآخرون (٢٠٠٨م). الدليل الإجرائي للمدرسة نحو تحسين جودة التدريب، المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، الإدارة العامة لتقويم التدريب، المملكة العربية السعودية.
- الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٢م). التدريب مفهومه وفعاليته - بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق، عمان.
- معمار، صلاح صالح. (١٤٣٠هـ). مدى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي من وجهة نظر مشرفي التدريب والمشرفين المتعاونين بمنطقة المدينة المنورة. رسالة دكتوراه. جامعة كولومبوس الأمريكية. ولاية كولومبوس.
- موسى، هاني محمد. (٢٠١٦م). دراسة تقويمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. بحث منشور في مجلة عالم المعرفة. كلية التربية جامعة بنها. مصر.
- الثويني، سليمان ناصر. (٢٠٢١م). واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي. كلية التربية جامعة حائل.
- سمارة، النمر، إبراهيم. (١٩٨٩م). مبادئ القياس والتقويم في التربية. ط٢. دار الفكر للنشر والتوزيع. عمان.
- الجريوي، سميرة بنت سلمان بن محمد. (٢٠١٥م). تقويم جهود مدراء ومديرات مدارس التعليم العام لزيادة مصادر التمويل المدرسي. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج ٤. ع ٣. دار سمات للدراسات والأبحاث. الأردن.
- عالم، عمر إبراهيم. (٢٠١١م). معايير تقويم البحوث العلمية في الجامعات بالسودان: دراسة مقارنة. مجلة الآداب. ٢٤، جامعة إفريقيا العالمية.
- الأغا، إحسان. (١٩٩٧م). البحث التربوي: عناصره ومناهجه وأدواته. المكتبة المركزية. الجامعة الإسلامية. غزة.
- السيد، موسى. (١٩٥٨م). التقويم التربوي والقياس. مجلة التوثيق التربوي. س٢٢، ع ٨٥٩٩، وزارة التربية والتعليم العام. السودان.
- المشوخي، حمد سليمان. (٢٠٠٢م). تقنيات ومناهج البحث العلمي، ط٢. دار النهضة العربية. مصر.
- عبد العال، عبد الحليم رضا. (١٩٩٩م). البحث في الخدمة الاجتماعية. دار الثقافة للطباعة والنشر. القاهرة.
- أبو عمشة، خالد حسين وآخرون. (٢٠١٩م). التقويم اللغوي في برامج تعليم العربية للناطقين بغيرها. مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية. الرياض.

المراجع على الشبكة الإلكترونية:

- الموقع الرسمي لمجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية. (٢٠٢٣م).
- الموقع الرسمي لمركز الملك عبد الله بن عبد العزيز للتخطيط والسياسات اللغوية. (٢٠٢٣م).
- الموقع الرسمي لمجمع اللغة العربية على الشبكة العالمية. (٢٠٢٢م).
- الموقع الرسمي لهيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢٢م).
- الموقع الرسمي للمركز الوطني للدكاء الاصطناعي (NCAI). (٢٠٢١م).

فهرس المحتوى

٩٨١	 الملخص
٩٨٦	 مدخل
٩٨٩	 تدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها
٩٩١	 العربية للجميع
١٠٠١	 درجة توافر المعايير في الدورات التدريبية
١٠١٠	 مناقشة النتائج وتفسيرها
١٠٢٢	 الخاتمة
١٠٢٤	 المراجع والمصادر