

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية

قسم الإدارة التربوية والتخطيط



الكفاءة الداخلية النوعية

للبرنامج التأهيلي للأفراد

بمعهد الدفاع المدني بالرياض

كما يتصورها المدربون والمتدربون

١٤٤٥ هـ

إعداد الطالب

عبد الله جبران النفيحي

إشراف الدكتور

محمد محيى الودياني



مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى
متطلباً تكميلياً لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

الفصل الدراسي الأول

١٤١٤ هـ - ١٩٩٣ م

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة

الاسم الرباعي: عبدالله جبران لوي في النفيعي. الكلية: التربية. القسم: الإدارة التربوية والتخطيط.

الأطروحة مقدمة لنيل درجة: الماجستير التخصص: الإدارة التربوية والتخطيط.

عنوان الأطروحة:

«الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصورها المدربون والمتدربون»

=====

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين..
وبعد....

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ: ١٣ / ٩ / ١٤١٤هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة. وحيث قد تم عمل اللازم.. فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه.

والله الموفق..

أعضاء اللجنة

مناقش من خارج القسم

د. زايد عجير الحارثي

مناقش من داخل القسم

د. محمد محمود حسني

المشرف

د. محمد معيض الوذيانبي

يعتمد،،،

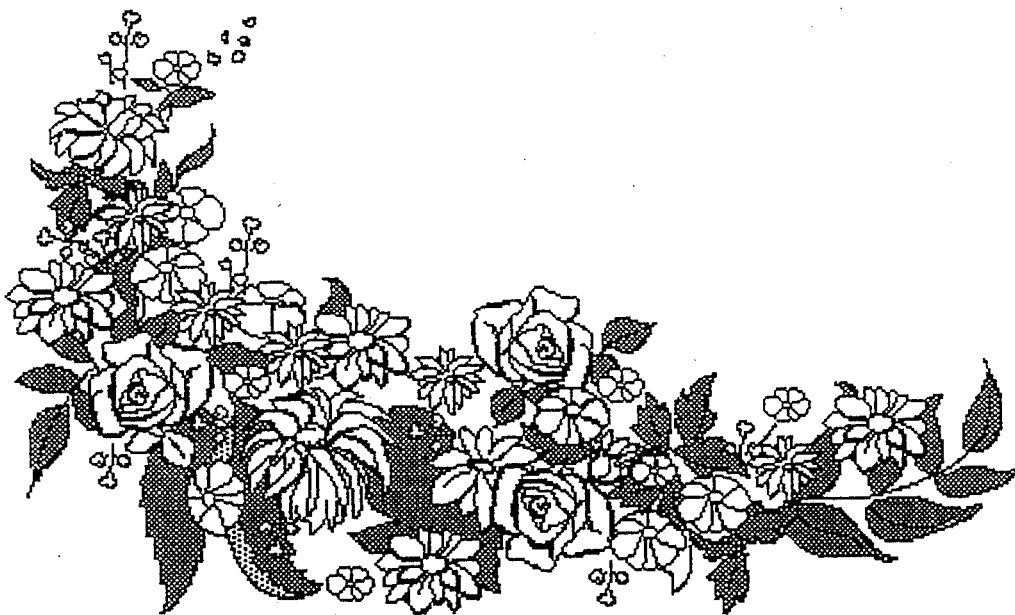
رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د. سعد بن عبدالله الزهراني

* يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الأطروحة في كل نسخة من الرسالة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



(ملخص الدراسة)

اسم الباحث : عبد الله جبران لويحيى النفيعي .

عنوان الدراسة : الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصورها المدربون والمتدربون .

أهداف الدراسة :

- ١ - التعرف على درجة الكفاءة الداخلية للبرنامج التأهيلي للأفراد من خلال العناصر التالية (الأهداف - الإشراف الإداري والفني - محتوى المناهج - الوسائل والأساليب - التقييم) .
 - ٢ - التعرف على أوجه الاختلاف بين تصورات المدربين والمتدربين لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية وفقاً للإبعاد السابقة .
 - ٣ - الخروج بتوصيات معتمدة على نتائج الدراسة تكون ذات فائدة علمية للمنظرين والمخططين لبرامج الدفاع المدني .
- تصميم الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي وصممت الدراسة على عينة تمثل مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٢٣) مدرباً وعدد (١٤٨) متدرباً يمثلون أفراد البرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض لعام ١٤١٣ هـ وتم استخدام أداة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ، ولعالجة البيانات الميدانية إحصائياً تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار [ت] .

أهم النتائج :

- ١ - أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصوره المدربون مرتفعة حيث بلغ المتوسط (٣,٤٦١) .
- ٢ - إن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصورها المتدربون مرتفعة أيضاً ولكن بدرجة أقل من تصورات المدربين حيث بلغ المتوسط (٣,١٧٦)
- ٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين حول بعدى الأهداف والتقييم .
- ٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين حول الأبعاد التالية (الإشراف الإداري والفني ، ومحتوى المناهج ، والوسائل والأساليب التدريبية) ، حيث يتصور المدربون أن درجة الكفاءة في هذه الأبعاد أكثر مما يتصوره المتدربون .
- ٥ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين بصفة عامة حول درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض ، وذلك لتصور المدربين أن درجة الكفاءة لجميع متغيرات الدراسة أكثر مما يتصوره المتدربون .

أهم التوصيات :

- ١ - تحسين المستوى الكيفي (النوعي) للمدخلات التعليمية .
- ٢ - العمل على ربط الجوانب النظرية بالواقع العملي .
- ٣ - ضرورة احتواء المنهج على مواد دينية تساعد على تأكيد الوعي الديني للمتدرب .

عميد كلية التربية بمكة

المشرف

الطالب

الاسم : د. حسن بن علي مختار

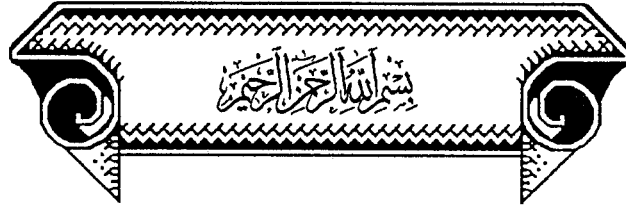
الاسم : د. محمد معيض الوذياناني

الاسم : عبد الله جبران النفيعي

التوقيع :

التوقيع :

التوقيع :



رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي
 أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ
 أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي
 بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

سورة النمل (آية: ١٩)



أهدي خلاصة جهدي وسهري في الإعداد والتحضير والبحث
لدرجة الماجستير، إلى أبوي اللذين ظللاني بحطفهما وغمراني
بحنانهما منذ نعومة أظفاري، فلهما الفضل الأكبر بعد الله
سبحانه وتعالى فيما وصلت إليه حيث غرسا في حب التعلم منذ
الصغر وكان لدمعهما المتواصل أكبر جافز لي لمواصلة دراساتي
الحاليا.

كما أهديها لإخواني الأعزاء عبدالرحمن وعبدالمالك وسلطان
الذين كان لتشجيعهم أكبر الأثر في مواصلة دراستي.
ويسعدني أن أهديها لزوجتي العزيزة التي كان لكفاحها
معي أثناء فترة إعداد الرسالة الفضل بعد الله في أن تأتي بالصورة
التي هي عليها.

ولأيفوتني في غمرة الإهداء أن أهديها لبراعمي الصغيرة
مشاعل وعهود وميحاء ومحمد اللذين أخذت من وقتهم الكثير
في سبيل إعداد الرسالة.. راجياً من الله الحلي القدير أن يوفق
الجميع لما فيه الخير والرشاد...

عبدالله

تشكر وتقدير

إله الحمد والشكر لله الواحد المنعم الذي أسدي بعونه الإتمام بعثي هذا.. فساكنه
فيه من صواب وخير من الله وحده.. وساكنه من قصور أو خلاف ولكن من
صنع يدري وأرجو له لأجر مني الله لأجر المجتهد.

ومن شكر الله شكر من أسدي إلي معروف وأحسن إلي صنيعا.. ولذا فإنني أقدم
شكري لكل من أعانني في إتمام هذا البحث المتواضع.. وأخص بالشكر

سعادة الفريق هاشم محمد عبدالرحمن مدير عام الدفام الذي

الذي أنعم لي بالفرصة الإتمام والاسني فجزاه الله كل خير.

كما أقدم بالشكر الجزيل لسعادة أستاذي الكريم الدكتور محمد معيض الوفواني
لتعبه الكريم برعايتي الفائقة وعنايته الشخصية طيلة فترة إعداده هذا البحث، وتكرمه
بالإشراف فكانه خير ناصر وخير مرشد وموجه، وليس هذا بغريب عليه فهو أهل
ذلك، ولني لأرجو الله تعالى له ينعم عليه بالثبوت ويمتعه بالأجر إنه هو الوهاب
الكريم.

كما أخص بالشكر أعضائ السعادة أستاذي الكرام أعضاء الهيئة التدريسية
بقسم الإدارة التربوية والتخطيط لرعايتهم وعنايتهم لي طيلة فترة الدراسة وافرصه لي من

مغزوه فكري . وأخص منهم سعادة الدكتور جويبر الشيبيني والدكتور محمود حسني لتفضلها
حفظها الله بمناقشة خطة هذا البحث كما كره لتوجيهاتها النيرة أو ظهر هذا
البحث بهذه الصورة فجزاها الله خيرا .

كما أقدم بالشكر والتقدير لسعادة عضوي المناقشة الأستاذ الدكتور محمد محمود
حسني، والدكتور زليخ عجير الحارثي اللذين تكرا بقبول مناقشة الرسالة وأبديا ملاحظاتهما
القيمتين كما لها الأثر الكبير في إثراء هذه الرسالة .

وأقدم خالص شكري وتقديري إلى سعادة الدكتور حسن عايل وكبير الكلية المحترمة
بجدة لما قدمه لي خلال تخليص الاستبانة فله مني الشكر والتقدير .

كما أخص بالشكر سعادة العقيد توفيق حسن جوهري الذي يسر لي بعد الله أمور
متابعة هذه الدراسة ، فأرجو من الله أن يمد بالصححة والعافية . وكذلك سعادة المحترم
فهد البركاتي مدير إدارة الدفاع المدني بجهة الذي سهل لي كثيرا من أهما في جمع
بيانات هذه الدراسة فجزاه الله توابا وأحسن إليه أجرا .

وأخير أقدم بالشكر إلى جميع الزملاء والأصدقاء ، وأخص منهم الأستاذ عبد الله
ناصر الشايع والأستاذ محمد جمال حافظ اللذين ما برحا في غرس الثقة والعزيمة في نفسي
بأرائها النيرة فكاه لبرساتها وتوجيهاتها عظيم الأثر فجزاها الله خيرا .

والحمد لله رب العالمين على ما تفضل وأنعم ،،،

الباحث

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	ملخص الدراسة
ب	إهداء
ج	شكر وتقدير
هـ	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

٢	مقدمة الدراسة
٤	تحديد مشكلة الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٥	تساؤلات الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٧	حدود الدراسة
٧	مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

١٣	الدفاع المدني فكرته ونشأته
١٥	مفهوم الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية

١٥	مراحل تطور الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية
١٦	نبذة عن معهد الدفاع المدني
١٨	خطة البرنامج التأهيلي للأفراد
٢٠	مفهوم الكفاءة
٢١	الكفاءة الإنتاجية
٢٢	الفرق بين الكفاءة والفاعلية
٢٤	الكفاءة التعليمية
٢٥	قياس الكفاءة في التعليم
٢٦	أنواع الكفاءة
٥٤	التدريب الأمني
٦٢	تصميم البرامج التدريبية
٦٤	خطوات تصميم البرامج التدريبية
٧١	ثانياً: الدراسات السابقة
٨١	خلاصة الدراسات السابقة

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

٨٤	منهج الدراسة
٨٤	مجتمع الدراسة
٨٤	أداة الدراسة
٨٥	صدق وثبات الاستبيان
٨٦	جمع المعلومات
٨٨	الأسلوب الإحصائي

الفصل الرابع تحليل البيانات

٩١	تمهيد
٩١	أولاً: وصف مجتمع الدراسة
٩٣	ثانياً: تحليل البيانات وفقاً لتساؤلات الدراسة
٩٣	* إجابة التساؤل الأول
١٠١	* إجابة التساؤل الثاني
١٠٩	* إجابة التساؤل الثالث
١١٢	مناقشة النتائج

الفصل الخامس

١١٤	أولاً: خلاصة النتائج
١١٥	ثانياً: التوصيات والمقترحات
١٢٠	ثالثاً: قائمة المراجع والمصادر
١٢٨	رابعاً: الملحقات

قائمة الجداول

الصفحة

الجدول

- ١ - الاستثمارات الموزعة والمعادة والمستبعدة ٨٧
- ٢ - التكرارات والنسب المثوية للمدرين حسب مؤهلاتهم العلمية ٩١
- ٣ - التكرارات والنسب المثوية للمدرين حسب خبراتهم ٩٢
- ٤ - التكرارات والنسب المثوية لنوع المستجيبين لمجتمع الدراسة ٩٢
- ٥ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر الأهداف في تصور المدرين ٩٤
- ٦ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر الإشراف الإداري والتدريبي في تصور المدرين ٩٥
- ٧ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر محتوى المنهج في تصور المدرين ٩٦
- ٨ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر الوسائل والأساليب في تصور المدرين ٩٧
- ٩ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر التقويم في تصور المدرين ٩٩
- ١٠ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر الأهداف في تصور المتدرين ١٠٠
- ١١ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر الإشراف الإداري والتدريبي في تصور المتدرين ١٠٢
- ١٢ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية لعنصر محتوى المنهج في تصور المتدرين ١٠٣

- ١٣ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية
لعنصر الوسائل والأساليب في تصور المتدربين ١٠٧
- ١٤ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية
لعنصر التقويم في تصور المتدربين ١٠٨
- ١٥ - اختبار « ت » (T. Test) لمعرفة الفروق بين متوسط تصورات المدربين
والمندربين حول أبعاد الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي ١٠٩

قائمة الملحق

الصفحة

الملحق

- ١ - نظام الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية (المادة الرابعة) ١٢٩
- ٢ - خطاب سعادة عميد كلية التربية بجامعة أم القرى الموجه إلى سعادة مدير
معهد الدفاع المدني بالرياض ١٣٤
- ٣ - خطاب سعادة مدير معهد الدفاع المدني بالرياض الموجه إلى سعادة عميد
كلية التربية بجامعة أم القرى ١٣٦
- ٤ - قائمة بأسماء السادة محكمي الاستبيان ١٣٨
- ٥ - الاستبيان بصورته النهائية ١٤٠

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

- * مقدمة الدراسة.
- * تحديد مشكلة الدراسة.
- * أهداف الدراسة.
- * تساؤلات الدراسة.
- * أهمية الدراسة.
- * حدود الدراسة.
- * مصطلحات الدراسة.
- * تنظيم الدراسة.

* مقدمة الدراسة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين... وبعد:

تعد خدمات الدفاع المدني بمفهومها العام الشامل، وبما تتضمنه من إجراءات رمزاً حضارياً لتطور الشعوب، والمجتمعات، وتقدم الأمم ورفقيها وقوتها ومكانتها بين دول العالم، وإن انخفاض مستوى خدمات الدفاع المدني، وتدبيره الوقائية في أي دولة دليل على تخلف اقتصادي وسياسي.

والمجتمعات البشرية تتفاوت في وعيها الحضاري ومستوياتها التنموية مثلما تتفاوت في إمكانياتها الاقتصادية، وكلما انخفض الوعي الحضاري ضعف الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية، وارتبكت إجراءات التعامل مع الطوارئ، وجاءت غير فعالة، وإذا كانت هناك قائمة لما يترجم العلاقة بين الفرد والمجتمع إلى تصرف حضاري فإن الدفاع المدني كمؤسسة منظمة يأتي على أول القائمة (العريض، ١٩٩٢، ص ٥).

لذلك أخذت دول العالم في تطوير أنظمة الدفاع المدني لتواكب ظروف ومتغيرات الحياة العصرية، وتتفاعل مع إسهامات التكنولوجيا وما تفرزه من مستجدات. فسويسرا مثلاً تعدّ دولة متقدمة في مجالات الدفاع المدني، ولديها تنظيمًا حديثًا وإجراءات فعالة في أنظمة الحماية المدنية، وأعمال السلامة الوقائية، حيث تمتلك ملاجئ محمية لكل فرد من أفرادها البالغين (ستة ملايين نسمة) وذلك بالقرب من أماكن إقامتهم، وهناك آلاف أخرى من الإنشاءات الوقائية مصممة كمواقع لإصدار الأوامر ومستشفيات للطوارئ وملاجئ أخرى لأهداف متعددة، وهذه الإنشاءات معظمها تحت الأرض. (مومتالر، ١٩٨٦ ص ٩).

ولم يعد الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية جهازاً تقتصر مهمته في إخماد الحرائق، بل أصبح تنظيمًا أساسياً وحضارياً شاملاً لكل جوانب الحياة، فظروف العصر الحديث وما يصاحبها من متغيرات متلاحقة، تتطلب السير في ركب الحضارة والتقدم العلمي،

وإن اضطلاع المملكة بأداء دور أساسي في خدمة ضيوف الرحمن مزية أخرى تتطلب دقة في الأداء وفعالية في إجراءات الأمن والسلامة لتأمين سلامة الحجاج، ولا ريب أن الوفاء بتلك المهام يتطلب أن يكون الفرد المنفذ لها مهياً فكرياً ومهنياً لتحقيق تلك الأهداف من خلال استمرارية البرامج التدريبية المبنية على معايير علمية تتوافق مع السياسات التعليمية والأمنية في المملكة العربية السعودية.

فالتدريب بشكل عام «وسيلة إدارية وفنية وعملية وعلمية من شأنها الوصول بالأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن بالشكل وبالأسلوب الأمثل الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، على مستوى المجتمع، أو على مستوى المنشأة» (شاوش، ١٩٩٠، ص ٢٣٢).

وللتدريب مكانة هامة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، حيث يؤكد ذلك ما اشتملت عليه جميع خطط التنمية التي تركز دائماً على بناء الإنسان السعودي، وتطوير قدراته كقوة عاملة يستفاد منها في زيادة الإنتاجية. (فرحات، ١٩٩١، ص ج).

والواقع أن مادفع الباحث لإجراء هذه الدراسة إحساسه بأهمية التعرف على درجة كفاءة محتوى البرنامج التأهيلي الذي يُعد الأفراد من خلاله مهنيّاً لأداء مهام الدفاع المدني التي تنطلق أهميتها من كونها مهام تتعلق بحياة الإنسان الذي كرمه الله سبحانه وتعالى، وقال في شأنه عز وجل:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً﴾

(الآية ٦٩، سورة الإسراء)

وتأكد بعض الدراسات على ضرورة التقويم المستمر للبرامج التدريبية مثل دراسة المطيري (١٤٠٩) ودراسة الغامدي (١٤٠٩)، ودراسة الجلال (١٩٨٥). وهذه الدراسة

يؤمل الباحث أن يصل من خلالها إلى توصيات ومقترحات تكون عوناً على إعداد وبناء البرامج التأهيلية التي ترمي إلى الارتقاء بمستوى إعداد العناصر البشرية، وإكسابها المعارف والمهارات اللازمة لإثراء رسالتهم الإنسانية في مجالات الدفاع المدني المتعددة.

*** تحديد مشكلة الدراسة:**

إن الاهتمام بعقد الدورات والبرامج التعليمية والتدريبية لمنسوبي قطاع الدفاع المدني تهدف إلى الرقي بمستوى أداء منسوبيه فكرياً ومهارياً، وتدريبهم على أحدث الوسائل العلمية والعملية في مجالات الدفاع المدني المختلفة، إلا أن تلك البرامج لم تلقَ التقويم العلمي وذلك لعدم وجود معايير موضوعية ثابتة تمكن المخططيين من الكشف عن جوانب القصور، لذا فإن الأمر يتطلب القيام بدراسة علمية وصفية لدرجة كفاءة البرنامج التأهيلي لمعهد الدفاع المدني بالرياض الذي يعد فيه الأفراد قبل الخدمة مهنيّاً لأداء مهام وواجبات الدفاع المدني، وذلك من خلال تصورات المدربين والمتدربين، ومدى ملائمة البرنامج لأداء المهام المطلوبة من رجال الدفاع المدني محاولاً الإجابة على التساؤل التالي:

«مادرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع

المدني بالرياض».

*** أهداف الدراسة:**

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق التالي:

١ - التعرف على درجة الكفاءة الداخلية النوعية للتدريب في معهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصورها المدربون والمتدربون.

٢ - التعرف على درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي من خلال العناصر التالية (الأهداف - الإشراف الفني والتدريبي - محتوى المناهج - الرسائل والأساليب - التقويم).

٣ - التعرف على أوجه الاختلاف بين واقع درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد كما يتصورها المدربون والمتدربون وفقاً للأبعاد السابقة.

٤ - الخروج بتوصيات معتمدة على نتائج الدراسة يؤمل أن تكون ذات فائدة علمية للمنظرين والمخططين لتحسين وتطوير برامج الدفاع المدني.

* تساؤلات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة سيحاول الباحث الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

* مازجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصوره المدربون والمتدربون.

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية:

١ - مازجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصوره المدربون؟

٢ - مازجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصوره المتدربون؟

٣ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المدربين والمتدربين حول درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض؟

* أهمية الدراسة:

لاشك أن قيمة أي دراسة علمية تنبع من مردوداتها الإيجابية ومدى انعكاس نتائجها البناءة على النطاقات الاجتماعية والتخصصية، ويتوقع الباحث أن تسهم الدراسة الحالية في تحقيق الإنجازات التالية في كل من النطاقات التربوية والأمنية والاجتماعية.

أ - على النطاق التربوي:

تعد دراسة الكفاءة بصورتها الداخلية والخارجية للنظم التعليمية عنصراً هاماً لأي مخطط تربوي، فهي وسيلة لزيادة إنتاجية التعليم وتعديل مساره، والوقوف على فعاليته، وتشخيص واقع المستوى النوعي التحصيلي في المجال الأمني دعوى لمراجعة مدخلات النظام الأمني المادية والبشرية لتحقيق مخرجات مرضية لمستوى التطلعات والآمال المعقودة على

الأنظمة الأمنية سيما تلك التي تتعلق بحياة المواطن وسلامته، وفي هذا مساهمة للحد من ظاهرتي الاستقالة والتسرب المقترنة بتدني المستويات التحصيلية للبرامج الأمنية التربوية.

ب - على مستوى النطاق الأمني:

لعل تقرير الواقع النوعي للبرنامج التأهيلي للأفراد بالدفاع المدني الذي تسعى إليه هذه الدراسة في معرفة كفاءته يحمل حوافز ودوافع وهمم المخططين في المجالات الأمنية بشكل عام، وبرامج الدفاع المدني على وجه الخصوص لإجراء وإحداث إصلاحات نوعية كفيلة بتطوير المستويات التحصيلية المعرفية للأفراد مما ينعكس أثره إيجابياً على تحسين معدلات الكفاءة الداخلية النوعية للبرامج الإعدادية بالدفاع المدني. وستفتح بإذن الله آفاقاً جديدة لدراسات تربوية في المجال الأمني تركز على معايير علمية ثابتة، وإجراء تصميم للبرامج الإعدادية وفق أسس علمية، ويؤكد أهمية ذلك فيض الدراسات التربوية التي توصي بضرورة الاهتمام بتصميم البرامج الإعدادية للأفراد في المنظمات، مثل دراسة الشقاوي (١٩٨٥)، والدراسة الحالية من شأنها أن تسهم بإذن الله في تحقيق ذلك من خلال تقييم برنامج تأهيلي يعد الأفراد مهنيًا.

ج - على مستوى النطاق الاجتماعي:

يؤكد اختصاصيو الحماية المدنية العالمية في المركز الوطني للوقاية والحماية على أهمية الدراسات التي تدور حول خدمات أجهزة الحماية والوقاية في العالم لأفراد المجتمع لإدراكهم أهمية تصدي تلك التنظيمات الأمنية للتحديات الثلاثة التي تهدد حياة الإنسان في عصرنا الحاضر والمتثلة في الحروب والظواهر الطبيعية (القدرية) الخطيرة والكوارث التكنولوجية والتي أودت بحياة ملايين البشر. فتلك الكوارث التي تحدث في العالم يمكن أن تصيب أيًا من شعوب العالم، لذا فإن الدراسة الحالية ستكون بمثابة وقفة تأمل وتقييم لكفاءة مدخلات نظام الحماية والوقاية بالمملكة المتمثل في قطاع الدفاع المدني من خلال البرامج الإعدادية للأفراد مما يؤمل الباحث معها أن تجعل هذه الدراسة المخططين لبرامج الدفاع المدني في موقف إيجابي يرقى بمستوى المخرجات البشرية لتحقيق أهداف هذا التنظيم وبالتالي آمال وتطلعات المجتمع.

* حدود الدراسة:

يقتصر البحث في هذه الدراسة على إجراء دراسة وصفية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض، وطبقت هذه الدراسة على المدربين والمتدربين في البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض ١٤١٣ هـ، كما يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على الفئة المدروسة فقط دون تجاوزها إلى فئات أخرى في برامج أخرى.

* تعريف مصطلحات الدراسة:

١ - الكفاءة: يعرفها مرسى (١٩٨٤) «بأنها الحصول على أكبر قدر من المخرجات من مجموعة معينة من المدخلات» ص ٢٧٠.

* **التعريف الإجرائي للكفاءة هو:** مدى قدرة محتوى البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض على تحقيق مهام الدفاع المدني المطلوبة.

٢ - الكفاءة الداخلية: يعرفها مرسى (١٩٨٤) «مدى قدرة النظام التعليمي الداخلي على القيام بالأدوار المتوقعة منه وتشمل كل العناصر البشرية الداخلة في التعليم والتي تتولى البرامج التعليمية والمناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة والإدارية وغيرها» ص ٢٧١.

* **الكفاءة الداخلية بمفهومها الإجرائي:** هي التكامل بين الأدوار المطلوبة من جميع العناصر البشرية المكونة العملية التدريبية بمعهد الدفاع المدني بالرياض لتحقيق الأهداف المحددة لذلك كما ونوعاً.

٣ - الكفاءة الداخلية النوعية: يعرفها سلطان (١٩٨١) بأنها «انطباق نوع الانتاج على الموضوعات الموضوعية له ويرتبط هذا النوع من الكفاءة بجودة التعليم وكفاءته» ص ١٩.

* **التعريف الإجرائي للكفاءة الداخلية النوعية:** هي مدى قدرة مدخلات البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض على تحقيق الأهداف النوعية للبرنامج.

٤ - **البرنامج:** يعرفه باثبات (١٩٧٨). هو «الأداة التي تربط الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها من البرنامج والمواد والأساليب والموضوعات التدريبية مع بعضها البعض» ص ١٩٦.

مفهوم البرنامج إجرائياً: هو المسلك الذي ينهج لربط الأهداف المطلوب تحقيقها مع المواد والأساليب والموضوعات التدريبية للبرنامج التأهيلي للأفراد.

٥ - **التدريب:** يعرفه برعي (١٩٨٣) «هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما» ص ١٩٦.

* **تعريف التدريب إجرائياً:** هو نشاط منظم يهدف إلى زيادة خبرات ومهارات أفراد البرنامج التأهيلي للدفاع المدني واستثارة سلوكهم وتوجيههم نحو مسار معين وتزويدهم بما يحتاجونه من معلومات نظرية وعملية وسلوكية تتناسب مع أهداف ومهام وواجبات الدفاع المدني.

٦ - **التدريب التأهيلي (الإعدادي):** يعرفه باثبات (١٩٧٨) «بأنه هو ذلك النوع من التدريب الذي ينظم للمتدربين الذين تنقصهم الخبرة في مجال العمل المناط بهم بهدف اكسابهم المهارات والمعارف الأساسية التي يجب أن يتمكنوا منها من أجل أداء العمل بمستوى عال من الكفاءة» ص ١٢٦.

* **المفهوم الإجرائي للتدريب التأهيلي:** هو ذلك النشاط المنظم الذي يهدف إلى تهيئة الأفراد نفسياً وجسدياً وفكرياً وسلوكياً للانخراط في العمل ضمن قوات الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية بعد تزويده بكافة الخبرات والمهارات والمعارف التي تمكنه من تحقيق أداء مهنيّاً فعالاً.

٧ - **الفرد:** جاء في نظام خدمة الأفراد في القوات المسلحة السعودية بالمرسوم الملكي رقم م/٩ وتاريخ ١٣٩٧/٣/٢٤ هـ المادة الثانية فقرة (ب) تعريف الفرد بأنه هو كل عسكري تقل رتبته عن رتبة ضابط. كما جاء في المادة الثالثة من أصل النظام ترتيب الرتب العسكرية للأفراد على النحو التالي:

١ - جندي.

٢ - جندي أول

٣ - عريف.

٤ - وكيل رقيب.

٥ - رقيب.

٦ - رقيب أول.

٧ - رئيس رقباء. (وزارة المالية والاقتصاد الوطني ١٤٠٦ ص ١٣).

٨ - **الدفاع المدني**: يعرفه نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٠ وتاريخ ١٠/٥/١٤٠٦ هـ في مادته الأولى بأنه «مجموعة الإجراءات اللازمة لحماية السكان والممتلكات العامة والخاصة من أخطار الحرائق والكوارث العامة والحروب والحوادث المختلفة وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل في المرافق العامة ومصادر الثروة الوطنية في زمن السلم وحالات الحروب والطوارئ» (وزارة الداخلية ١٤١٠ هـ).

٩ - **كفاءة التدريب**: يعرفها خطاب (١٤١٠ هـ) «بأنها اكتساب الفرد في موقف التعليم داخل قاعات التدريب المعرفة والمهارات والخبرة التي ترفع من كفاءة قيامه بمهام وعلاقات دوره الوظيفي» (ص ١٤١).

• **المفهوم الإجرائي لكفاءة التدريب**: هي حصول الفرد على الحد الأعلى من المهارات والخبرات المكتسبة خلال البرنامج التدريبي سواء كان ذلك عملياً بما في ذلك العلوم السلوكية أو نظرياً داخل قاعات التدريب وصولاً للأداء الفعال في أعمال الدفاع المدني المتعددة.

١٠ - **معهد الدفاع المدني**: هو الجهة المختصة بتنفيذ خطط البرامج التدريبية للعاملين في الدفاع المدني وفي غيره من القطاعات العسكرية والمدنية في المملكة العربية السعودية وغيرها من الدول العربية الشقيقة ومقره الرياض (معهد الدفاع المدني ١٤١١ هـ).

١١ - **المدرّب:** يعرفه بدوي (١٩٨٤)، بأنه «الفرد المسؤول عن تدريب المتدربين ومدى تقدمهم نحو تحقيق أهداف العملية التدريبية» ص ٢١٥.

* **وتعريف المدرّب إجرائياً:** هو الضابط أو الموظف أو المتعاقد الذي درس فن التدريب دراسة تمكنه من العمل في النشاط التدريبي لمعهد الدفاع المدني وهو أحد العوامل المؤثرة في انتظام العملية التدريبية.

١٢ - **المفهوم الإجرائي للمتدرب:** يقصد به في هذا البحث هو كل فرد مدني يحمل مؤهل لا يقل عن الابتدائية أو ما يعادلها أراد الالتحاق بمعهد الدفاع المدني للتخرج برتبة عسكرية والعمل ضمن قوات الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية.

١٣ - **الإشراف الفني:** مدى النجاح في التأثير الإيجابي من قبل مدير المعهد ومساعدوه في تطوير وتوجيه العملية التدريبية بمعهد الدفاع المدني وتحقيق الكفاءة للبرامج التأهيلية والتخصصية المقامة في المعهد.

١٤ - **المفهوم الإجرائي للإشراف التدريبي:** قدرة القائمين بالتدريب في معهد الدفاع المدني على استثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمتدرب لإدراك عملية التدريب إدراكاً فعالاً يكون قادراً من خلاله من المشاركة في تحقيق أهداف البرنامج.

١٥ - **محتوى المنهج:** هو جميع أوجه النشاط التربوي وفرص التعليم والمعارف المساندة وعناصر المهارة التي يتعلمها المتدربون وتعتبر أساسية لأداء العمل بشكل مرضي. (وليم، ١٩٩٠، ص ٦٥).

* **المفهوم الإجرائي لمحتوى المنهج:** هو مجموعة المهارات والخبرات والأنشطة والمعلومات والاتجاهات والقيم التي يسعى المعهد لإكسابها للأفراد من خلال محتوى المواد الدراسية بالبرنامج التأهيلي للأفراد وتتلاءم مع أهداف البرنامج.



الفصل الثاني

مراجعة أدبيات البحث

أولاً: الإطار النظري.

ثانياً: الدراسات السابقة.



أولاً : الإطار النظري :

- * الدفاع المدني فكرته ونشأته.
 - * مفهوم الدفاع المدني بالملكة العربية السعودية.
 - * مراحل تطور الدفاع المدني في المملكة.
 - * نبذة عن معهد الدفاع المدني.
 - * خطة البرنامج التأهيلي لأعداد الأفراد.
 - * مفهوم الكفاءة.
 - * الكفاءة الإنتاجية.
 - * الفرق بين الكفاءة والفاعلية.
 - * الكفاءة التعليمية.
 - * قياس الكفاءة في التعليم.
 - * أنواع الكفاءة.
 - * التدريب الأمني.
 - * تصميم البرامج التدريبية.
- ## ثانياً: الدراسات السابقة.

* الدفاع المدني فكرته ونشأته:

لقد بقي العالم أحقاباً طويلة في الماضي لا يقوى على مجابهة أخطار الطبيعة لبدائية وسائل الوقاية وعدم المعرفة الحقيقية لطبيعة تلك الظواهر والتصرف الوحيد الذي كان يقوم به الإنسان لمواجهة قوى الطبيعة هو تركه لمكان الكارثة الى مكان آخر آمن تتوفر فيه عناصر الحماية (العطار ١٤٠٩، ص ٧).

ثم لم يلبث أن تطور تفكير الإنسان للتخلص والتقليل من أخطار بعض الكوارث مثل بناء المدن فوق التلال لتكون في مأمن من مخاطر الفيضانات. (سراج الدين ١٩٧٠ م ص ٦٢)

وبتطور المدن وتمرکز السكان فيها وظهور الكثير من المخترعات والتقنيات في العصر الحديث التي لا تخلو من المخاطر في حياة الأمم والشعوب برزت الحاجة الماسة لجهاز أو تنظيم لديه القدرة على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة التي تكفل حماية الإنسان وممتلكاته بعد حماية الله عز وجل من كل ما يهدده من أخطار.

وبعد تطور وسائل القتال حيث أضحي الطيران سلاحاً فعالاً في هذا المضمار ظهرت الحاجة الماسة أيضاً إلى الوقاية من الأخطار وقت الحروب حيث أصبحت أخطارها لا تقتصر على الجيوش المقاتلة فحسب بل تتعداها إلى إحداث الضرر بالمواطنين الآمنين والمنشآت الصناعية لضعاف المعنوية مما أدى إلى وجود فكرة الدفاع المدني أو الدفاع السليبي أو الحماية المدنية وذلك حسب اختلاف مسمياتها في كل دولة (الغامدي ١٩٩١، ص ٢٧).

وقد يعود السبب الحقيقي وراء نشوء أجهزة الدفاع المدني إلى ماسيبتة الحرب العالمية الثانية من ازعاج للبشرية وتدمير لعالم الحياد وما نجم عنها من مآسي، عندها قامت الدول الكبرى بإعادة تشكيل أجهزة الدفاع المدني وتطويرها على أفضل الأسس من التقنية بشكل يساير تطور الحياة العصرية ومخترعاتها ويحقق الحماية للمواطنين ضد أخطار الحروب». (اسماعيل ١٤٠٩، ص ٤).

والمجتمعات البشرية تتفاوت في وعيها الحضاري مثلما تتفاوت في إمكانياتها الاقتصادية فكلما انخفض الوعي الحضاري ضعف الالتزام بإجراءات السلامة الوقائية للمواطن والاهتمام

بحمايته وكانت إجراءات التعامل مع الطوارئ غير فعالة. وإذا كانت هناك قائمة بما يترجم العلاقة بين الفرد والمجتمع إلى تصرف حضاري فإن وجود الدفاع المدني كمؤسسة تنظيمية يأتي على أول القائمة. (العريض ١٩٩٢، ص ٥).

ولقد أصبح مفهوم الدفاع المدني في العصر الراهن أكثر شمولية وأوسع إدراكاً بعد أن تعددت مهامه وواجباته فأصبح جهازاً حيوياً يعنى بكل جوانب الحياة العصرية المختلفة بعد أن كان في السابق جهازاً مهمته الوحيدة هي إخماد الحرائق.

وأما مصطلح الدفاع المدني فهو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Civil-Defence). وقد استخدموا هذا المصطلح إبان الحرب العالمية الثانية وبعدها. (سراج الدين ١٩٧٠)

كما تستخدم بعض الدول في العالم مسمى الحماية المدنية بدلاً من مصطلح الدفاع المدني مثل سويسرا، وبعض الدول تستخدم المصطلحين معاً مثل المملكة العربية السعودية. فالدفاع المدني المفهوم الشامل الذي حدده نظامه الصادر بالمرسوم الملكي م/١٠ في ١٠/٥/١٤٠٦ هـ، والحماية المدنية جزء من مهامه الأساسية والمتمثلة في الإطفاء والانقاذ والإسعاف والسلامة والحماية المدنية ومناطق بها أعمال الإخلاء والإيواء والإغاثة.

* مفهوم الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية:

وفي المملكة العربية السعودية يعتبر مفهوم الدفاع المدني مفهوماً حضارياً شاملاً لجميع نواحي الحياة فقد عرفه نظامه الصادر بالمرسوم الملكي (م/١٠) في ١٠/٥/١٤٠٦ هـ بمادته الأولى «بأنه مجموعة الإجراءات والأعمال اللازمة لحماية السكان والممتلكات العامة والخاصة من أخطار الحرائق والكوارث والحروب والحوادث المختلفة وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل في المرافق العامة وحماية مصادر الثروة الوطنية وذلك في زمن السلم وحالات الحروب والطوارئ».

وهذا التنظيم لا تقتصر مسؤوليته على المديرية العامة للدفاع المدني وحدها بل تشمل جميع أجهزة الدولة مدنية وعسكرية وكذلك المؤسسات الخاصة على اختلاف مسمياتها واختصاصاتها ويتم تنفيذ هذه المهام من خلال جهاز الدفاع المدني الذي يتألف من:

١ - مجلس الدفاع المدني.

٢ - لجان الدفاع المدني.

٣ - المديرية العامة للدفاع المدني. (انظر الملحق رقم ١، ص ١٣٠).

* مراحل تطوره:

المملكة العربية السعودية مثلها مثل بقية دول العالم في مجال الدفاع المدني، فلم يكن لديها ما يواجه به أخطار الحرائق سوى الوسائل البدائية إلا أنه صدر الأمر السامي في ١٣٤٦/١/١ هـ الموافق ١٩٢٧/٧/١ م والذي يعتبر البداية الحقيقية لنشاط الدفاع المدني بالمملكة حيث تضمن الأمر إحداث فرقة للدفاع المدني بمكة المكرمة ضمن جهاز البلدية وكلفت البلدية بالاضطلاع بمهام الأطفاء وبقي الإطفاء مرتبطاً بالبلدية حتى عام ١٣٧٦ هـ حيث فصلت هذه الفرقة وضمت إلى جهاز الأمن العام.

وفي عام ١٣٨٠ هـ تم تحويل مسماتها إلى المديرية العام للإطفاء واستقلت عن الأمن العام وارتبطت مباشرة بوزارة الداخلية. إلا أنه عندما ازدادت المخاطر والكوارث التي تهدد حياة المواطن وممتلكاته وحدث الكثير من الكوارث في بلدان العالم وظهور التقنيات والمخترعات

التي لا تخلو من المخاطر والتي تسببت في وفاة الآلاف من البشر. برزت الحاجة إلى تطوير مديرية الإطفاء إلى جهاز يعني بحياة المواطن وممتلكاته من كل ما يهدده من مخاطر الأمر الذي أدى إلى صدور المرسوم الملكي رقم ٦٨٥٨ وتاريخ ١٣٨٥/٣/٢٤ هـ المتضمن تحويل المديرية العامة للإطفاء إلى المديرية العامة للدفاع المدني، ولتوسع هذا المفهوم كان من الطبيعي ان تتعدد المهام والواجبات لتشمل جميع ما يتعلق بحياة الإنسان وممتلكاته في منزله وفي متجره وفي تنقلاته وفي توفير الطعام والكساء أثناء الحرب والكوارث وقد حدد ذلك نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٠) في ١٠/٥/١٤٠٦ هـ المتضمن اعتماد نظام الدفاع المدني في صيغته النهائية.

وقد أشارت (العريض ١٩٩٢): «بأن هناك نظرة بعيدة جعلت الدفاع المدني في المملكة بكل قدراته ومستوياته تنظيمياً أساسياً مهماً يلتصق بوزير الداخلية مباشرة وما ذلك إلا ليكون خطاً دفاعياً للوطن بجانب قوات الأمن والدفاع والحرس الوطني ويكمل مربع التوازن المتكامل ويدخل الجمهور ذاته في معادلة البحث عن السلامة» ص ٦.

*** نبذة تاريخية عن معهد الدفاع المدني:**

النشأة:

هو الجهة المختصة بتنفيذ خطط وبرامج الدفاع المدني التدريبية للعاملين به من الأفراد والضباط والمدنيين وفي غيره من القطاعات العسكرية والمدنية الأخرى.

وقد تأسس بموجب القرار الوزاري رقم ٩٤/١٧٦٤ في ١٩/٣/١٣٩٤ هـ ويقوم بعقد الدورات التأهيلية والتنشيطية والحتمية لمنسوبيه.

وكذلك عقد دورات خاصة لموظفي الدولة والمؤسسات والمرافق العامة والخاصة والقوات المسلحة وعلى الصعيد العربي ينظم المعهد دورات تدريبية لمنسوبي الدفاع المدني في الدول العربية الشقيقة وخاصة دول مجلس التعاون الخليجي ويتولى التدريب فيه نخبة من الضباط وضباط الصف بالدفاع المدني المؤهلين تأهيلاً علمياً وفنياً لتدريس المواد النظرية والقيام

بالتطبيقات والتدريبات العملية الميدانية وقد حصل معظمهم على شهادات علمية من كليات دولية متخصصة في علوم الدفاع المدني والحماية المدنية كما يستعين أحياناً بالخبراء المتخصصين في مجالات التدريب وقد بدأ أول دوراته عام ١٣٩٤ هـ. (معهد الدفاع المدني، ١٤١١)

أهداف المعهد:

- ١ - تدريب وتأهيل منسوبي قطاع الدفاع المدني والدوائر الحكومية والمؤسسات العامة تأهيلاً أمنياً علمياً لخدمة رسالة الأمن ومواكبة النهضة الحضارية التي شملت كافة المرافق بالمملكة لحماية الممتلكات العامة والخاصة.
- ٢ - إعداد وتخريج أفراد الدفاع المدني الفنيون وتأهيلهم تأهيلاً جيداً يمكنهم من أداء مهام وواجبات الدفاع المدني بكل كفاءة وفعالية بعد ان يتم تدريبهم على كافة أعمال الدفاع المدني.
- ٣ - اعداد ضباط وأفراد الدفاع المدني اعداداً فنياً في أعمال التدخل الفوري في الحوادث والكوارث بحيث تتوفر فيهم الكفاءة الفنية والعلمية للقيام بواجباتهم على أفضل وجه.
- ٤ - تدريب موظفي ومستخدمي الدولة والمؤسسات والمرافق العامة على أعمال الدفاع المدني الوقائية حتى يتولوا حماية مصادر الثروة الوطنية من الحوادث لا قدر الله.

شروط الالتحاق بالبرنامج:

- ١ - أن يكون سعودي الأصل والمنشأ ما عدا الذين كانوا يرافقون آباءهم خارج المملكة ممن يعملون في السلك الدبلوماسي.
- ٢ - أن يحمل المؤهل العلمي المطلوب حسب الدورة المعلن عنها.
- ٣ - أن يكون حسن السيرة والسلوك.
- ٤ - أن يجتاز الكشف الطبي.
- ٥ - ألا يقل عمره عن ١٧ عاماً ولا يزيد عن ٢٤ سنة.

٦ - اجتياز المقابلة الشخصية.

٧ - الا يقل طوله عن ١٦٠ سم.

خطة البرنامج:

تنقسم الدراسة للبرنامج التأهيلي للأفراد بالمعهد إلى قسمين القسم النظري ويتناول الدراسة النظرية في القاعات المخصصة لذلك مستعيناً بمساعدات التعليم السمعية والبصرية وأفلام الفيديو التعليمية والشرائح الشفافة. والقسم العملي وهو الأطول حيث يتم تدريب الطلبة تدريباً شاملاً على استعمال الأجهزة والمعدات والسيارات الفنية وأجهزة الاتصالات المستعملة في قطاع الدفاع المدني السعودي. ويتم التدريب وفقاً لأعماله الأساسية المتمثلة في الإطفاء والسلامة والانقاذ والحماية المدنية والإسعاف ويشمل التدريب الآتي:

١ - الإطفاء: تدريب الطلاب على الأطفاء في المباني العالية وحرائق الطائرات والحرائق البترولية وحرائق الغابات كما يتم تدريب الطلبة على جميع سيارات ومعدات الإطفاء وكيفية استخدام المواد الكيماوية والتعامل مع ظروف وطبوغرافية منطقة الحادث.

٢ - الإنقاذ: يتم تدريب الطلبة على كيفية إنقاذ الضحايا في مختلف المواقف التي تتطلب تدخل فرق الدفاع المدني مثل حوادث السيارات والآبار والانزلاقات الأرضية والانهيئات وتوقف المصاعد كما يتم تدريبهم على العمل في الأماكن المغلقة المعبأة بالدخان والغازات السامة.

٣ - السلامة: التدريب على أعمال السلامة من خلال القيام بزيارة للمصالح الحكومية والمناطق الصناعية والورش.. إلخ لتفقد معدات السلامة وربط الجانب النظري بالجانب العملي الميداني.

٤ - الحماية المدنية: ويتلقى الطالب خلال البرنامج التدريبات على تجارب وهمية لعمليات الإخلاء والإيواء والإغاثة.

٥ - الإسعافات الأولية: ويتلقى الطالب قدر كبير من المعلومات التي تمكن الطالب من القدرة على إسعاف المصابين فور وصول موقع الحادث.

٦ - المواد المساعدة: بالإضافة إلى المواد الأساسية المتمثلة في المواد التالية:

١ - الإطفاء ٢ - الإنقاذ ٣ - الإسعاف ٤ - الحماية المدنية ٥ - السلامة. هناك مواد مساعدة تهدف إلى زيادة خبرات الطالب ورفع ثقافته وهي:

١ - مادة اللغة الإنجليزية.

٢ - مادة الثقافة الإسلامية.

٣ - مادة التحقيق الفني.

٤ - مادة الأسلحة.

٥ - مادة الاتصالات السلوكية واللاسلكية.

بالإضافة إلى المواد السلوكية المتمثلة في المشاة العسكرية والتربية البدنية والواجبات العامة لرجل الدفاع المدني.

أولاً : مفهوم الكفاءة:

يشيع الخلط والخطأ في استخدام كلمة الكفاية والكفاءة، فالكفاية بمعنى (Sufficiency) وهي مصدر الفعل الثلاثي كفي يكفي كفاية، أي : استغنى به عن غيره.

أما الكفاءة فهي مفهوم يقصد بها في العمل القدرة عليه وحسن تصريفه، ويقابلها في اللغة الإنجليزية لفظ (Efficiency). (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٧٠)

وهذا يعني أن الكفاية تتعلق بالناحية الكمية، أما الكفاءة فتتعلق بالناحية الكيفية أو النوعية (المعجم الوسيط، ج ٢، ص. ص ٧٩١ - ٧٩٣) ؛ ولذلك يحسن بنا أن نقول الكفاية الكمية - الكفاءة النوعية أو الكيفية. وعبرة الكفاءة بشكل عام من أكثر المفاهيم شيوعاً وغموضاً في نفس الوقت، ويؤكد ذلك ما أشار إليه العبيدي (١٩٨٢) بأنها فكرة يصعب الاستحواذ عليها بصورة عامة.

كما وأن مفهوم الكفاءة في الإدارة من المفاهيم الغامضة ؛ لأنها كثيراً ما ترتبط بالفاعلية. (المنيف، ١٩٨٣، ص ٢٣٠).

وعبرة الكفاءة من أكثر العبارات استعمالاً، وفي نفس الوقت أكثر العبارات التي أسيء استخدامها في قاموس علم الإدارة، حيث تستخدم بمعنى الاقتصاد وخفض التكاليف أو تستخدم أحياناً بما يفيد الموافقة والاستحسان، بينما هي تعني الزيادة إلى أعلى حد ممكن بالنسبة للنتاج أو المخرجات مقارنة بالمدخلات (المنيف، ١٤٠٥، ص ١١).

ويضيف لوثر جوليك (١٩٣٧) (Lather Gulick) قائلاً: «إن الجودة تقترب بصفة أساسية بالكفاءة في علم الإدارة سواء كانت الإدارة عامة أو خاصة» ص ١٩٢.

ولم يكن هناك إجماع حول تعريف الكفاءة لاختلاف النظرة إلى استخداماتها إلا أن هناك عدد من التعاريف سيتم التعرض لبعضها على النحو التالي :

الكفاءة « تعني استقلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحدودة ». (عبد الوهاب

(١٩٨٢)

بينما يعرفها روبرت دريك (١٩٦٨) بأنها العلاقة بين المصادر المستخدمة في إجراء

عملية معينة والنتيجة المتحصلة منها، أو نتاج تلك العملية، وبعبارة أخرى أنها النسبة بين المخرجات وبين المدخلات. (العبيدي، ١٩٨٢، ص ١٢).

والكفاءة في نظر (هربرت سايمون، ١٩٣٧) «إنجاز قدر أكبر من الأهداف المحددة بنفس التكلفة أو تحقيق الأهداف المحددة بتكاليف أقل». (ص ٨).

وتعرف الكفاءة من وجهة نظر تربوية « بأنها قدرة النظام التربوي على تحقيق أهدافه التي وضعت له في ضوء إمكاناته المتاحة » (سلطان ١٩٨١، ص ١٢).

ومن ذلك يمكن القول بأن الكفاءة فكرة مفيدة إذا ما استخدمت بطريقة سليمة للنظر في كيفية أداء المصالح والأفراد لأعمالهم، ويبدو أنها مفهوم يهتم بالمدخلات كمّاً وكيفاً، ويعنى بمدى توفر الموارد البشرية والمادية للقيام بالنشاطات والعمليات اللازمة لتحقيق الأهداف.

والباحث يعرف الكفاءة على ضوء دراسته بأنها قدرة محتوى البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني على تحقيق مهام الدفاع المدني والوفاء بها.

ثانياً : الكفاءة الإنتاجية :

يذهب الباحث إلى ما أكدته معظم الأبحاث والدراسات حول الصلة الوثيقة الارتباط بين مفهوم الكفاءة الداخلية والإنتاجية، ويؤكد ذلك (مرسى، ١٩٨٤) بأنهما فكرتان بينهما قرابة وثيقة، أي أنهما يعبران شيئاً واحداً، كما يستخدمان أحياناً، ويعزو ذلك لارتباطهما بالقضية الأساسية للتعليم. وبالرغم مما يحيط بهما من غموض إلا أنهما مقيدان في التحصيل الموضوعي لفعالية النظم التعليمية » ص ٢٧٠.

والكفاءة الإنتاجية مفهوم لا يقتصر مجاله على التربية أو الصناعة بل يمتد ويتشعب في كل نواحي الحياة.

ففي كل خطوة في حياتنا يمكن تطبيق وسائل وأساليب الكفاءة الإنتاجية من تخطيط وإدارة إلى استخدام الآلات إلى مراعاة مكان وظروف العمل والاستفادة من النظريات الفسيولوجية في توفير الجهد الجسماني اللازم لأداء هذه الأعمال ؛ لذلك نجد أن في وسع الكفاءة الإنتاجية أن تلعب دوراً كبيراً في جميع الأعمال . ولقد استخدمت أساليبها في تبسيط

العمليات الإدارية في المؤسسات، وفي طرق الزراعة أسوة بالأعمال الكتابية، ففي كل خطوة، وفي كل طريقة يمكن أن تجد الكفاءة الإنتاجية مكاناً ومنفذاً تظهر فيه وسائلها وفنونها، أنها فن وحس وتصميم. (زيدان ١٩٨١، ص ٢٠).

وبالرغم مما يحيط بمفهوم الكفاءة والإنتاجية من غموض إلا أنهما مفيدان في التحصيل الموضوعي لفاعلية النظم التعليمية (مرسي، ١٩٧٧، ص ٢٢٢).

والباحث من خلال دراسته اتضح له أن الكفاءة الإنتاجية قد استخدمت بشكل كبير في المجال الاقتصادي، إلا أنها اقتحمت الميدان التربوي، وحتماً عند استخدامها وتطبيقها في المجال التربوي ستختلف بعض الشيء. هذا ما أكدته (العبيدي ١٩٨٢) بقوله: «إن المربين وخاصة أولئك الذين لهم خلفية في دراسات اقتصادية قد استخدموا مفهوم الكفاءة والإنتاجية في مجال التربية والتعليم، وميزوا بينهما بقولهم: إن الإنتاجية يقصد بها الفوائد النهائية القصوى التي يتحصل عليها التلاميذ والمجتمع من الاستثمارات التعليمية، أما الكفاءة الداخلية لأي نظام تعليمي فهي تمثل مدى قابلية النظام على الاحتفاظ بمدخلاته من الطلبة، والانتقال بهم من مرحلة إلى مرحلة أخرى» ص ٤٧.

ويخلص الباحث إلى أن الكفاءة والإنتاجية مفهومان مختلفان إلا أن هناك ارتباطاً وثيقاً بينهما بمعنى أن الإنتاجية هي محصلة الكفاءة، ومن ثم فهي دالة عليها، وأنها وعي جديد يشمل ويتشعب في كل نواحي الحياة.

ثالثاً / الفرق بين الكفاءة والفاعلية :

هناك خلط كبير في استخدام اصطلاح الكفاءة والفاعلية، فكثيراً ما يستخدمان بمعنى واحد، واعتبارهما لفظان مترادفان يعنيان شيئاً واحداً، إلا أن ذلك قد جانب الصواب فلكل منهما مفهوم له دلالة.

وقد أشار لذلك المنيف (١٤٠٥) بقوله: «إن من المفاهيم الغامضة في الإدارة مفهوم الفاعلية؛ لأنه كثيراً ما يساوى بمفهوم الكفاءة علماً بأن المفهومين مختلفان ومترابطان» ص ٢.

فالفاعلية هي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة (بدوي، ١٩٨٤، ص ١٥٦).

أما الكفاءة فتعني مدى توفير الموارد المادية والبشرية عند القيام بالعمليات والنشاطات اللازمة لتحقيق الأهداف مقارنة بالمرجعات أو النتائج التي تحققها المنظمة (مرشد، ١٤٠٨، ص ٢١٢).

ومن ذلك يبدو أن الفاعلية تعني نجاح التنظيم في تحقيق أهدافه وتقاس فاعلية المنظمة بمدى تحقيق الأهداف، وأما الكفاءة فهي نسبية تقاس بنسبة المخرجات إلى المدخلات أو المنفعة إلى التكلفة، وتعني بالأداء أثناء العمل، وتحقيق القيم المادية، ويكون جل اهتمامها بالنتائج دون النظر إلى التكلفة.

ويشير السيد (١٩٨٨) إلى أن الكفاءة تعني الزيادة في الإنتاج التي تعكس الكم أكثر من الكيف، وتعني بإنتاج السلعة بأقل تضحية ممكنة من جانب المنظمة، واختيار أفضل وأنسب طريقة للإنتاج بينما الفاعلية مصطلح يدل على مدى قدرة المنظمة على استغلال الفرص المتاحة لها في البيئة للحصول على احتياجاتها من المصادر النادرة ذات القيمة من أجل استمرار نشاطها، ويظهر من ذلك فاعلية المنظمة تكون بالقدرة التبادلية مع البيئة وحصولها على احتياجاتها الضرورية لأفرادها، ولنموها واستمرارها. (ص ١٦، ١٧).

قام الهواري (١٩٧٦) بإجراء مقارنة بين الكفاءة والفاعلية تتضمن النقاط التالية :

- ١ - أن الكفاءة تعني الاقتصاد في المدخلات، أما الفاعلية فتعني تحقيق النتائج المتوقعة.
- ٢ - الكفاءة مرتبطة بالمدخلات بينما الفاعلية مرتبطة بالنتائج.
- ٣ - الكفاءة ذاتية، بينما الفاعلية مرتبطة بالقدرة على التأثير في عناصر الموقف الإداري والتكيف معها من أجل تحقيق النتائج.

ويشير المنيف (١٤٠٥) إلى مثل ذلك عندما يجري مقارنة بين المفهومين: ويقول « إن الكفاءة تعبر عن درجة الاقتصاد في استخدام العناصر للحصول على النتائج المرغوبة، كما أنها تعبر عن كمية المنتجات ونسبتها من المدخلات، وكلما استخدمت عناصر الإنتاج استخداماً اقتصادياً كلما زادت كفاءة الإنتاج، بينما تعبر الفاعلية عن العناصر المستخدمة (مال، معدات، إنسان، أساليب) للحصول على النتائج المطلوبة، أي العلاقة بين المصادر المطلوبة وليس كميتها » ص ١١.

وباختصار يعرفها (دراكر) بأن الفاعلية تعني (ماذا نعمل *What to do*)، بينما الكفاءة تعني (كيف نعمل *How to do*). (المنيف ١٤٠٥، ص ١٠).

رابعاً :الكفاءة التعليمية

يشير نوفل (١٩٧٩) إلى أن النفقات التربوية الهائلة، والخصصات المالية التعليمية المتعاظمة في شتى بقاع المعمورة ومختلف أصقاعها تكشف عن حقيقة راسخة وثابتة فحواها تحول العملية التربوية من خدمة تثقيفية إلى حيز استثماري، مما يعني أن التعليم أصبح صناعة كبرى، وأن الأنظمة التربوية أضحت إدارات لمشاريع إنتاجية ذات عائد كبير متى ما أحسن التخطيط لها، ويؤكد ذلك فيض الدراسات المتخصصة التي أجريت حول هذا المحور مثل دراسة (بيكر *Becker*)، والذي بين فيها أثر التدريب في الإنتاجية وحساب العوائد التي تجنيها المؤسسة من جراء ذلك، ودراسة (دنسون) لقياس إسهام التعليم في النمو الاقتصادي، ودراسة (أود أكرست *ADD. Aukrust*). (مدهر، ١٤٠٦، ص ٥٣).

ومعنى ذلك أن التربية اقتحمت حلقة الربح والخسارة، وأن التعليم هو العامل الحاسم في تحقيق التنمية الاقتصادية، فزيادة كفاءة التعليم ينتج عنه زيادة في الدخل القومي، والعكس في حالة الانخفاض بمعنى أن هناك علاقة ربطية.

ويؤكد ذلك دراسة (كريفنتوش *Krevenevich*) التي تطرقت إلى اقتصاديات التعليم، ودور المدرس المهني في المدارس والمصانع . (نوفل ١٩٧٩، ص ٩٨).

والتعليم أصبح صناعة كبرى في جميع أنحاء العالم، وهو أمر يبدو من تزايد الأموال التي تنفق على التعليم، وأصبحت الكفاءة التعليمية في ارتباطها بالقيمة الاقتصادية للتعليم ذات أهمية كبرى بالنسبة للكفاءة الاقتصادية للدول المختلفة (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٦٩).

إلا أن دراسة الكفاءة الإنتاجية التربوية أمر ليس باليسير، بل هو سبيل صعب المسلك، بالغ التعقيد لما تحمله ظاهرة التدريس من عوامل لا حصر لها بجانب توقف العنصر البشري فيها على الجانب المادي، فقدرة الفرد على الإنتاج رهينة باستعداداته وتدريبه، وكفاءته الإنتاجية أسيرة رغبته في العمل (زيدان، ١٩٨٣، ص ١٠).

ومن يتدبر حال التعليم اليوم يدرك العلاقة الربطية بين التربية والجانب الاقتصادي والتعليم يعد مصدراً أساسياً من مصادر إنماء الموارد البشرية المؤهلة ؛ لأنه وثيق الصلة بالتنمية الاقتصادية والتطور الاجتماعي والتقدم الحضاري.

وتعتبر تنمية رأس المال البشري من دعائم التنمية الشاملة، وأصبح ميدان التعليم من بين ميادين الخدمة العامة التي تعتبر ذات أثر فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتباره الطريق الذي تتدفق فيه وتخرج منه القوى العاملة على اختلاف مستوياتها من المهارة والدراسة والخبرة (زيدان، ١٩٨١، ص ٢١).

وقد أدت التفاعلات بين التربية والاقتصاد إلى تطوير الفكر والنظم الحياة الاقتصادية وظهور علم جديد يحوي مفاهيم جديدة واصطلاحات تربوية اقتصادية يدرس في المجال التربوي، وهو ما يسمى (علم اقتصاديات التعليم) وهكذا أصبح للتربية أصولها الاقتصادية، واختفت تلك العوامل التي أدت إلى إغفال التعليم كعامل أساسي في التنمية الاقتصادية.

ويعتبر دراسة تكاليف الواحدات التعليمية ميداناً يافعاً ومضمراً شاباً لحدائث العلاقة الربطية التطبيقية بين التربية والحقل الاقتصادي، والتي جاء تأخرها النسبي لمعارضة التربويين إقحام الاقتصاد ساحتهم بحجة أن التعليم أسمى من التقييم المادي، إلا أن تناقص المصروفات جعلتهم يتخلون عن هذه النظرة، ويرضخون بقبول غزو المفاهيم الاقتصادية وأساليب المحاسبة لرحاب التربية (مرسي، ١٩٧٧).

خامساً / قياس الكفاءة في التعليم :

يعتبر قياس كفاءات العملية التربوية أمراً في غاية الصعوبة لما تمثله من متغيرات يصعب قياسها.

ويعزو مرسي (١٩٨٤) الصعوبة في ذلك إلى عدم تجانس المدخلات والمخرجات التعليمية، ولصعوبة إعطاء تقدير حقيقي، ولتغير القيمة الحقيقية لرأس المال والاستثمارات الداخلة في التعليم. ص ٢٧٥.

وإن من أبرز المشكلات التي تواجه صانعي القرارات والسياسات التعليمية الصعوبة في تقدير عوائد وفوائد وتكاليف التعليم فالأهداف التعليمية تعتبر من المطالب التي يصعب تحديد قيمتها الاقتصادية، وربما كان من المتعذر أيضاً تحديد أي مناهج التحليل الاقتصادي أكثر دلالة في دراسة الأهداف التربوية، فالاتجاهات الحديثة المتمثلة في استخدام منهج تحليل النظم وفاعلية التكاليف والبرمجة لم تعط دلالات ذات قيمة جيدة حول إمكانية تحليل الأهداف التعليمية تحليلاً صحيحاً (العبيدي، ١٩٨٢، ص ٤٢).

وبالرغم من صعوبة القياس تلك إلا أنه أمكن قياس عائدات التعليم، وإن كان العائد غير مادي ومحسوس، وذلك من خلال آثار التعليم على مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويؤكد ذلك فيض الدراسات التي أجريت، ومنها : دراسة (شولتز Schultz)، والتي بنيت على أنه يمكن قياس العائد التعليمي من ناحيتين، هما : ناحية الفرد وناحية المجتمع. (زيدان، ١٩٨١، ص ٢٣).

كما يقاس التعليم بطريقة مباشرة من خلال تقدير جوانب متعددة يتضح في ارتفاع مستوى الدخل كلما ارتفع مستوى التعليم، وعوامل غير مباشرة، مثل توفير المواهب القادرة على القيام بصناعة البحث وتوسيع قاعدتها، وإتاحة فرصة التطوير والجديد والاختراع (زيدان، ١٩٨١، ص ٢٤).

وعليه فإن قياس الكفاءة التعليمية يتم من خلال دراسة مدخلاتها المتمثلة في كافة العوامل اللازمة لضمان فعالية العملية التعليمية من عناصر بشرية كالطلاب والمدرسين وعناصر مادية كالمباني والمعدات والأجهزة وعناصر أخرى فنية كالأساليب وجوانب أخرى تخطيطية، ومقارنة تلك المدخلات بالمخرجات سواء كانت مادية أو غير مادية مباشرة أو غير مباشرة.

سادساً : أنواع الكفاءة

الكفاءة في المجال التعليمي تعني قدرة النظام على تحقيق الأهداف المنشودة فيه، ولهذه الكفاءة جانبان أو بعدان رئيسان هما : الكفاءة الخارجية، والذي يشير الجلال (١٩٨٥) أنها تتعلق بطبيعة المجتمع. والكفاءة الداخلية التي تتعلق بالنظام نفسه.

وهذان البعدان لهما جانبان أيضاً، أحدهما يتعلق بالناحية الكمية، والآخر بالناحية النوعية ويتعرض الباحث إلى هذه الأبعاد كما يلي :

(١) الكفاءة الخارجية :

وهي حجر الأساس في علاقة النظام التربوي بطبيعة المجتمع واحتياجاته التنموية وخاصة في مجال القوى العاملة المطلوبة المزودة بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المهيئة للاسهام في العملية المستخدمة للتنمية (الجلال - ١٩٨٥ ، ص ١٢٦).

وهذا يعني أن الكفاءة الخارجية ليست سوى العائد النهائي الذي يتحصل عليه الطلاب والمجتمع بواسطة الاستثمارات التربوية في مدخلات النظام التربوي كما وكيفاً سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

ويؤكد ذلك مرسى (١٩٨٤) بقوله : «إن الكفاءة الخارجية هي : مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع الخارجي الذي وجد النظام من أجل خدمته» ص ٢٧١.

ويطلق لفظ الكفاءة الوظيفية على الكفاءة الخارجية ؛ لأنها تعني بمدى مساهمة مخرجات النظام التعليمي لأية مرحلة تعليمية مثلاً في الحياة العامة والتنمية في المجتمع الذي يقع النظام التعليمي ضمنه، أو مدى انطباق كمية مخرجات هذا التعليم ومواصفاتها على متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (العبيدي ، ١٤٠٢ ، ص ٤٨).

بمعنى أن يتمكن النظام التعليمي من تهيئة وإعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لتسيير عجلة التقدم والرفق وتحقيق التنمية بجميع أوجهها.

ويتصور الباحث الكفاءة الخارجية في واقع الدراسة الحالية بأنها تمثل قدرة مفردات البرنامج التأهيلي للأفراد على إيجاد عناصر مهينة فكرياً وجسدياً ونفسياً ومهارياً لتحقيق آمال وتطلعات المجتمع ممثلاً في الوفاء بمهام وواجبات الدفاع المدني كما ونوعاً.

وتتفرع الكفاءة الخارجية إلى قسمين كما يشير (سلطان ، ١٩٨١) وهما :

١-١- الكفاية الكمية الخارجية :

تتجسد الكفاية الكمية الخارجية فيما يحققه النظام من وفاء متوازن في كم الخريجين اللازمين لاحتياجات سوق العمل دونما إحداث بطالة سافرة أو مقنعة في الهرم المهني للمجتمع أو وجود عجز وأزمات واختناقات فيه (سلطان، ١٩٨١، ص ٢٦).

وترتفع كفاية النظام الخارجية في جانبها الكمي كلما كان قادراً على الالتزام بالمطالب الكمية الاجتماعية من العناصر البشرية في شتى مجالات وميادين الخدمات، وبشكل متساير مع المخططات التنموية. (سلطان، ١٩٨١، ص ١٤).

مما يعني ضرورة بناء الأهداف الكمية والسياسية التعليمية لتحقيق مطالب المجتمع الذي تعيش فيه، والمجتمعات الأخرى المعاصرة، والتي تعتبر متعددة للمطالب وغير متجانسة في أهدافها وغاياتها.

لهذا ففي التربية كما في غيرها من النظم على الشخص أن يتحدث عن مجموعة من الأهداف والأغراض التربوية غير المتجانسة، فالتربية تخدم مجموعة من الأفراد والجماعات ذوي الحاجات والأهداف المختلفة وهذا يتطلب صياغة السياسة التعليمية صياغة تتميز بالتجريد والغموض أو الشبوح لاحتواء التناقضات البارزة في الأهداف.

ويتصور الباحث أن الكفاية الكمية الخارجية على ضوء الدراسة الحالية تتمثل في مدى ما يحققه البرنامج التأهيلي للأفراد من وفاء بالأهداف الكمية وضرورة بناءها ورسم خططها من منطلق جسر التكامل بين احتياجات إدارات الدفاع المدني بالمملكة من الأفراد العسكريين وبين مدخلات البرنامج مع ضرورة من إحلال تنسيق متكامل ومسبق بين الاحتياجات التي تتطلبها الجهات التنفيذية، وبين المعهد على ضوء الاعتبارات المالية والاتجاهات الإدارية والسياسية حتى لا يحدث انزلاق في مهاوي البطالة ذات التأثير السلبي على كفاءة الأداء ونوعيته.

ويمكن قياس وتقييم الكفاءة الخارجية عن طريق نماذج رياضية متعددة تربط بين مدخلات ومخرجات النظام التربوي.

ويستفاد من أساليب وطرق تحديد الكفاءة الإنتاجية الداخلية في مجالها الكمي كمعدل الاستيعاب والتدفق الطلابي في التعرف على درجة الكفاية الكمية الخارجية للنظام فتعين حسابات هذه المعدلات يقود للتوقع بعد إجراء الاسقاطات اللازمة بكمية مخرجات النظام ومقارنتها بالكم الذي خطط له من قبل فإذا ما حدث تقارب نسبي بين الوضعين دل الأمر على كفاءة عالية للنظام، أما إذا تباين الحال بينهما فإن ذلك مؤشر لتدني مستوى النظام التعليمي الخارجي في جانبه الكمي مما يكون مدعاة للبحث عن جوانب الخلل وأسبابه والتي غالباً ما تكون محصورة في ظاهرتي الرسوب والتسرب العلمي (سلطان، ١٩٨١، ص ٢١).

٢ - ٢ - الكفاءة النوعية الخارجية :

هي انعكاس العطاء التربوي لمخرجات النظام سواء في صورة خريجه أو عما يطرحه من فكريمارس في المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والإدارية، أو حتى داخل النطاق الأسري في صورة وعي ونضج مرغوبين. (سلطان، ١٩٨١، ص ١٧).

بمعنى أن الكفاءة النوعية الخارجية هي انعكاس وحصيلة للمخرجات، والباحث على ضوء دراسته يتصور أن هذا النوع من الكفاءة ماهو إلا حصيلة لمخرجات البرنامج التأهيلي للأفراد بالمعهد سواء ذلك في أيديولوجية الأفراد الذين يتم تخريجهم أو عما يطرحه من فكر أممي وقائي للمخاطر المحدقة بالمواطن في صورة وعي وإدراك ونضج للفرد والمجتمع بما في ذلك النطاق الأسري.

ويمثل قياس الكفاءة النوعية الخارجية أمراً في غاية الصعوبة كما يؤكد ذلك سلطان (١٩٨١) بقوله : « إن اللجوء للأخذ بالتقديرات الجزئية والقياس التقريبي لهذه الكفاءة، أي (النوعية الخارجية) أمر لا مفر منه بدلاً من القياس الشامل الذي لاسبيل إليه » ص ٢١.

وتظهر مؤشرات الكفاءة الخارجية النوعية عن طريق المستوى المهني للمخرج والمتمثل في مدى القدرات الأدائية للفرد أثناء أداء خدماته في مواجهة المخاطر والكوارث التي تقع، ومدى رضى الجمهور عن مستوى الأداء.

ب (الكفاءة الداخلية

هي قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار المتوقعة منه، وتشمل الكفاءة الداخلية كل العناصر البشرية الداخلية في التعليم التي تتولى البرامج التعليمية والمناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة والإدارية وغيرها. وهو ما يعرف عند (تالكوت بارسونز) بـ «التكامل»، أي : التكامل بين الأدوار الوظيفية المختلفة في داخل النظام التعليمي من أجل تحقيق توقعات هذه الأدوار. (مرسي، ١٩٨٢، ص ٢٧١). والكفاءة الداخلية تعبر عن مدى قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار التي حددها وصاغها لنفسه من الناحيتين الكمية والكيفية، والتي تمثل أهداف وطموحات وآمال المجتمع.

وبالبحث يتصور أن الكفاءة الداخلية ماهي إلا تفاعلات بين مدخلات ومخرجات العملية التدريسية للبرنامج التأهيلي للأفراد لتحقيق أهداف محددة.

ويمكن القول أن مدخلات النظام التعليمي لأية مرحلة دراسية تتضمن عدة نظم فرعية العلاقة بينها تفاعل متشابك معقد له ارتباطاته بمستويات ونسب مختلفة بحيث أن أي تغير أساسي في عمليات التفاعل هذا سينعكس على كم وكيف هذا النظام. ودراسة أي نظام تعليمي بمدخلاته ومخرجاته يقتضي وصفاً تحليلياً لمكوناته والنظر إليهما من بعدين متصلين هما : بعد الجانب الكمي، وبعد الجانب الكيفي (النوعي). (العبيدي، ١٩٨٢، ص ٤٩).

وتتفرع الكفاءة الداخلية إلى بعدين هما :

ب - ١ - الكفاية الكمية الداخلية :

وينصب اهتمامها بقياس قدرة النظام التربوي على تخريج أكبر عدد ممكن من طلابه بالنسبة للأعداد الداخلة فيه (مرسي، ١٩٧٧، ٢٢٤). بمعنى أن الاهتمام في هذا الجانب يكمن في قضية تدرج الطلبة خلال النظام مع أدنى حد ممكن من الفاقد والإهدار مما يجعلها أكثر ارتباطاً بدراسة ظاهرتي الإعادة والتسرب التي تؤدي إلى خفض الكفاية الكمية. لذلك تزايد الاهتمام بموضوع الكفاية الكمية الداخلية في المجال التعليمي.

١ - طريقة الفوج الظاهري :

وهذه الطريقة تفترض أن عدد المقيدون في سنة ما وفي الصف الأول، أي بالنظر إلى كم المجموعات الطلابية المستجدة في بداية مرحلة دراسية محددة في سنة معينة ومتابعة تدفقها من صف لآخر حتى تخرجها على أساس ظاهري، وليس حقيقي. وليس هناك تفرقة بين التلميذ المسجل أو الباقي للإعادة، وعند تدفق الطلاب إلى صفوف تالية تبعاً لسنوات زمنية قادمة يعد تعداد الفوج في أي منها عبارة عن مجموع التلاميذ في ذلك بصرف النظر عن إقامة المنقول إليه أو المحول من مدرسة أخرى. (الفاجح والجودر، ١٩٨٣، ص ٢٢٤).

وهذه الطريقة غير عملية لأنها تفتقر إلى الموضوعية فقد يرتفع نسبة الفوج بين الطلاب في وضعه النهائي في أي سنة من سنوات تدفقه عن عدد أفرادها الأصلي «الحقيقي».

ومع أن هذه الطريقة من أشهر الطرق التي استخدمت في قياس الكفاية الداخلية الكمية وذلك لسهولة استخدامها وعدم حاجتها لتوفر بيانات إحصائية إلا أنها غير دقيقة. (مرسي، ١٩٨٤، ص ٢٨٠).

٢ - طريقة الفوج الحقيقي :

هذه الطريقة تقوم على أساس تتبع تدفق الطلاب خلال الأفواج الحقيقية للطلاب عبر السنوات التالية التي تليها حتى يظهر النقص نتيجة التسرب أو الرسوب. (مرسي، ١٩٨٤، ص ٢٨٠).

ويبدو أن هذه الطريقة تعبير دقيق إلا أنها أكثر صعوبة ؛ لأنها تحتاج إلى بيانات دقيقة عن كل تلميذ سواء كان ناحجاً أو راسباً أو متسرباً.

٣ - الطريقة الشاملة :

تقوم على أساس دراسة شاملة لكل أفواج التلاميذ في المرحلة المراد دراستها عن طريق حساب الكفاية الكمية، فعلى سبيل المثال في المدرسة الابتدائية ذات الستة صفوف دراسية من

الأول إلى السادس يوجد نظرياً حوالي ١٢ فوجاً من التلاميذ على أساس أن بكل صف فوجين أحدهما جديد والآخر فوج من الأفواج السابقة، وتقوم الدراسة الشاملة على دراسة كل هذه الأفواج، في كل مدرسة ابتدائية في النظام التعليمي. (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٨٣). ويتصور الباحث أن مثل هذه الطريقة تكون سهلة التطبيق في النظم التعليم الصغيرة الحجم إلا أنها تكون أكثر صعوبة إذا ما استخدمت في النظم التعليمية الكبيرة، سيما إذا اعتمدت على طريقة الفوج الحقيقي رغم دقته.

٤ - طريقة العينات :

تعتمد هذه الطريقة على اختيار عينات من المدارس من المرحلة المراد قياسها كفايتها الداخلية الكمية تخضع للشروط العلمية للعينات سواء كانت طريقة اختيارها عشوائية أو طبقية أو ممثلة أو غير ذلك. (مرسي، ١٩٨٤، ص ٢٨٣).

وهذه الطريقة تتميز عن الطريقة الشاملة في اقتصارها على بعض المدارس، وليس كلها كما في الطريقة الشاملة وتعتبر طريقة أنسب من الطريقة الشاملة في دراستها للنظم الكبيرة الحجم.

٥ - طريقة إعادة ترتيب الفوج :

تقوم هذه الطريقة في إعادة تركيب فوج مفترض من الطلاب المتحقين بالصف الأول من مرحلة تعليمية معينة، وفي عام دراسي محدد في إيجاد مجموعة من النسب كنسب المتخرجين من الفوج في الفترة القياسية الزمنية للمرحلة، وأولئك الذين سيقضون فترة تفوقها نتيجة الرسوب والإعادة بالإضافة إلى نسب طلاب الفوج الذين يتركون الدراسة متسربين قبل إتمام المرحلة مع تحديد الصفوف الدراسية التي كان عندها التسرب (سلطان، ١٩٨١، ص ٢٣).

ويرى فهمي (١٩٨١، ص ٦١ - ٦٣) أنه يمكن حساب المعدلات بالطريقة التالية :

أ - معدل الترفيع والتنقل :

يحسب معدل الترفيع والتنقل بعدد التلاميذ الذين نقلوا أن رفعوا إلى صف تال مقيساً إلى عدد التلاميذ المقيدين في الصف الأدنى في عام سابق مضروباً في مائة.

$$\text{معدل النقل والترفيع} = \frac{\text{عدد التلاميذ بالصف الأعلى} - \text{عدد المقيدين بالصف الأعلى}}{\text{عدد التلاميذ المسجلين في عام دراسي سابق}} \times 100$$

ب - معدل الترفيع الظاهري :

ويستخدم في حالة عدم توفر بيانات توزيع المقيدين في الصفوف المختلفة بحسب توزيعهم إلى ناحج وراسب، ويقدر هذا المعدل بعدد التلاميذ المقيدين في صف ما في سنة ما إلى عدد التلاميذ المقيدين في الصف الأدنى في السنة السابقة مضروباً في مائة، ويعبر عنه بالمعادلة التالية :

$$\text{معدل الترفيع الظاهري} = \frac{\text{عدد المتسربين في صف ما في سنة ما}}{\text{عدد المقيدين في نفس الصف في نفس السنة}} \times 100$$

ج - معدل التسرب

يقصد بمعدل التسرب الطلاب الذين يتركون الدراسة خلال العام أو في نهايته، ويعبر عنه بالمعادلة التالية :

$$\text{معدل التسرب} = \frac{\text{عدد المتسربين في صف ما في سنة ما}}{\text{عدد المقيدين في نفس الصف في نفس السنة}} \times 100$$

د - معدل الإعادة

ويمثل معدل الإعادة النسبة المئوية للطلاب في صف دراسي إلى عدد المسجلين لعام سابق ويحسب كالتالي :

$$\text{معدل الإعادة} = \frac{\text{عدد الراسبين في الصف الدراسي في عام معين}}{\text{عدد المقيدين في الصف في العام السابق}} \times 100$$

ب - الكفاءة الداخلية النوعية :

يرتبط هذا النوع من الكفاءة بجودة التعليم وكفاءته، والتي تنعكس على المستوى الكيفي للنظام التعليمي من حيث انطباق مواصفاته عليهم في ضوء عناصره أو معايير المكونة له، وهي من غير شك معايير مرتبطة بأهداف التعليم وغايته بحسب كل مرحلة (سلطان ١٩٨١، ص ١٥).

ويمكن القول أن مدخلات النظام التعليمي لأية مرحلة دراسية تتضمن عدة نظم فرعية العلاقة بينها متشابكة ومتفاعلة، وأي تغير نسبي سيؤثر على كم وكيف التعليم.

والواقع أن جودة التعليم أو كفاءته ليست وصفاً عاماً أو حكماً ذاتياً يصدر من شخص دون تقدير موضوعي لأبعاد الجودة والكفاءة وعناصرها في واقع التعليم بمراحله المختلفة. (العبيدي، ١٩٨٢، ص ٤٩).

بمعنى أنه لا يمكن الحكم على جودة التعليم وكفاءته إلا وفق تقدير أبعاد الجودة، أو بمعنى آخر عناصر الكفاءة الداخلية النوعية وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمخرجات ومدخلات العملية التعليمية، وبالتالي سيصدر الحكم على كفاءة التعليم النوعية.

ومن المؤشرات المدللة والمستخدمة في الوصول إلى الكفاءة النوعية المدخلات التعليمية التالية، والتي تمثل عناصر الكفاءة الداخلية النوعية ومتغيرات الدراسة الحالية وهي على النحو التالي

أولاً - الأهداف :

هي النهايات والغايات المراد الوصول إليها ونقطة الانطلاق في عملية التخطيط لأنها تحدد الاتجاه العام، وإذا لم يكن هناك هدف أو أهداف كان الجهد الجماعي جهداً ضائعاً.

والأهداف يجب أن تكون منطلقة من الهدف الاسمي والشامل، والذي عينه الله سبحانه وتعالى لجميع البشر، والذي خلق الكون من أجله، وأوجد الإنسان ليكون خليفته في الأرض، ويحققه، ألا وهو طاعة الله سبحانه وعبوديته. قال تعالى: وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

وطلب من الإنسان أن يتأمل كل ما في الكون ليستدل به على عظمة الله فيدفعه ذلك إلى طاعته ومحبته.

ب - الكفاءة الداخلية النوعية :

يرتبط هذا النوع من الكفاءة بجودة التعليم وكفاءته، والتي تنعكس على المستوى الكيفي للنظام التعليمي من حيث انطباق مواصفاته عليهم في ضوء عناصره أو معايير المكونة له، وهي من غير شك معايير مرتبطة بأهداف التعليم وغايته بحسب كل مرحلة (سلطان ١٩٨١، ص ١٥).

ويمكن القول أن مدخلات النظام التعليمي لأية مرحلة دراسية تتضمن عدة نظم فرعية العلاقة بينها متشابكة ومتفاعلة، وأي تغير نسبي سيؤثر على كم وكيف التعليم.

والواقع أن جودة التعليم أو كفايته ليست وصفاً عاماً أو حكماً ذاتياً يصدر من شخص دون تقدير موضوعي لأبعاد الجودة والكفاءة وعناصرها في واقع التعليم بمراحله المختلفة. (العبودي، ١٩٨٢، ص ٤٩).

بمعنى أنه لا يمكن الحكم على جودة التعليم وكفاءته إلا وفق تقدير أبعاد الجودة، أو بمعنى آخر عناصر الكفاءة الداخلية النوعية وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمخرجات ومدخلات العملية التعليمية، وبالتالي سيصدر الحكم على كفاءة التعليم النوعية.

ومن المؤشرات المدللة والمستخدمة في الوصول إلى الكفاءة النوعية المدخلات التعليمية التالية، والتي تمثل عناصر الكفاءة الداخلية النوعية ومتغيرات الدراسة الحالية وهي على النحو التالي

أولاً - الأهداف :

هي النهايات والغايات المراد الوصول إليها ونقطة الانطلاق في عملية التخطيط لأنها تحدد الاتجاه العام، وإذا لم يكن هناك هدف أو أهداف كان الجهد الجماعي جهداً ضائعاً.

والأهداف يجب أن تكون منطلقة من الهدف الاسمي والشامل، والذي عينه الله سبحانه وتعالى لجميع البشر، والذي خلق الكون من أجله، وأوجد الإنسان ليكون خليفته في الأرض،

ويحققه، ألا وهو طاعة الله سبحانه وعبوديته. قال تعالى: **وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ** ﴿٥٦﴾

وطلب من الإنسان أن يتأمل كل ما في الكون ليستدل به على عظمة الله فيدفعه ذلك إلى

طاعته ومحبته.

ومن هذه النظرة الإسلامية إلى الكون يتضح الهدف الأساسي منطلق كل الأهداف والغايات، لذا فإن الأهداف التربوية يجب أن تكون مشتقة من هذا الهدف، وإذا كانت مهمة الإنسان في الحياة هي عبادة الله وخضوعه وانقياده له عز وجل، فإن تربيته وفكره وأهدافه يجب أن تنطلق من هذا الهدف (النحلاوي، ١٩٨٣، ص ١٠٨).

ولكل مجتمع أهداف، ووسيلة تحقيقها هي التربية، وعليه فإن من المنطقي أن تشتق أهداف التربية من أهداف المجتمع، وتتسق معها، ووسيلة التربية في تحقيق أهدافها هي المدارس والمعاهد والجامعات (الوكيل، ١٩٨١، ص ١٤٥).

وللأهداف مستويات قد تكون أهداف عامة بعيدة المدى كأهداف المجتمع، وقد تكون أقل عمومية كما هي الأهداف التربوية، وقد تكون أهداف خاصة ذات مدى قصير كأهداف المنهج ومواده الدراسية.

ويعتبر تحديد الأهداف من أهم العوامل التي يجب أن تعطى أولوية في أي تنظيم ولتحديد الأهداف التربوية والتعليمية على وجه الخصوص فوائد منها :

١ - تحديد الاتجاه العام للمحددات الجماعية فلا يمكن تصور جهد جماعي منتج دون الهدف.

٢ - تيسر الأهداف التنسيق بين مجهودات الأفراد والوحدات.

٣ - تساعد الأهداف في وضع خطة متكاملة متناسقة مع بعضها.

٤ - تعتبر الأهداف بمثابة مقياس للرقابة وتقييم الأداء أثناء التنفيذ وبعده عن طريق قياس الأهداف بالنتائج التي تم الوصول إليها. (مطاوع وزميله، ١٩٨٩، ص ١٣٩).

ولا يتصور أن يكون هناك أي نجاح لأي تنظيم دون تكون الأهداف تتوفر فيها بعض الشروط منها :

١ - الصراحة والوضوح والفهم لجميع أفراد التنظيم.

٢ - أن تكون عملية وواقعية وممكنة التحقيق لا مجرد أحلام يصعب الوصول إلى تحقيقها.

- ٣ - أن تكون مرتبطة بقدر الإمكان بأهداف الأفراد الذين يكونون الجهد الجماعي، وذلك ضماناً لتعاونهم وقيامهم بالأعمال المراد تحقيقها وإنجازها.
- ٤ - أن تكون قابلة للقياس ولا تتعارض مع الفلسفة العامة للمجتمع.
- ٥ - أن تكون أهداف مرنة تتلائم مع الظروف والمتغيرات.

ويتصور الباحث أن الأهداف ذات أهمية قصوى في تحقيق الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التدريسي، وهذا ما أكدته دراسة الشنبري (١٩٨٩) وبعض الكتاب، منهم مطاوع (١٩٨٤) الذي أكد على أن الأهداف تساعد على وضوح الغاية وتوجيه الجهود وكذلك تقويم أي تنظيم.

ثانياً- الإشراف الإداري والتدريسي :

إن أي تنظيم تربوي مهما كانت أهدافه يتطلب إدارة واعية تخطط وتشرف وتوجه وتنسق جميع الجهود والنشاطات المبذولة، وتهيء الجو المناسب، وتجري التعديلات اللازمة لبلوغ الأهداف المنشودة.

والعملية الإدارية بشكل عام هي نشاط توجيه الجهود البشرية لتحقيق مجموعة من الأهداف وفق أسلوب أو أساليب تشبع أغراض محددة من تحقيق الأهداف. (مطاوع، ١٩٨٠، ص ١٣٥).

لذا فإن الإدارة التعليمية تعد عنصراً هاماً وأساسياً في تحقيق الأهداف التربوية العامة للنظام التربوي، وبالتالي تحقيق أهداف السياسة التعليمية، وذلك للصلة الوثيقة بينهما والقائمة على أساس اعتماد أنظمة المجتمع المتباينة والمتنوعة على الناتج البشري التعليمي ليسهم إسهاماً فعالاً في تحقيق غايتها، والذي تتوقف درجة نجاحه في تحصيل هذا المرمى على درجة عطائه المسئول عنها في المقام الأول، ومن الناحيتين الكيفية والنوعية للنظام التعليمي والمتوقف بدوره على كفاءة طرقة التعليمية ومستوى كفاءة عناصره البشرية التخطيطية والتنفيذية. (الدويك، بدون، ص ٥٥).

والإدارة التربوية تمارس وظائف الإدارة الأساسية المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والمتابعة، وذلك بغية الوصول إلى أهداف التنظيم التربوي بأقل جهد ووقت وتكلفة ممكنة، وهذه الأدوار الخطيرة تنطلق من أهمية الإدارة كعنصر منفذ وموجه ومؤثر في نفس الوقت في تحقيق كفاءة البرامج التربوية من خلال مدخلاتها ومخرجاتها البشرية المتأثرة بها.

وهناك بعض الأدوار التي تضطلع بها الإدارة التربوية والتي أشار إليها الدويك (بدون، ص ٥٥)، ولخصها الباحث على ضوء دراسته الحالية على النحو التالي :

١ - تقوم إدارة المعهد بتقييم الأهداف للبرامج التدريبية بمعهد الدفاع المدني، لمعرفة مدى ملاءمتها للمهام والواجبات والسياسة التعليمية.

٢ - إعداد وإقرار المناهج المقررة في البرنامج ومختلف النشاطات ووسائل التدريب لتحقيق أهداف البرنامج.

٣ - انتقاء المدربين الأكفاء ذوي الخبرة والكفاءة العالية للقيام بالأدوار المطلوبة منهم في تنفيذ البرنامج.

٣ - ممارسة وظائف الإدارة المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة لزيادة فاعلية التدريب والوصول إلى كفاءة عالية في الأداء.

٥ - رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال التأكيد على العلاقات الإنسانية.

والباحث من خلال هذه الأدوار الهامة والخطيرة للإدارة التربوية يتصور أن الدور الذي يلعبه الإشراف الإداري ذو أهمية بالغة في مدخلات البرامج التدريبية وكفاءة مخرجاته من القوى البشرية، وهذا ما أكدته دراسة الغامدي (١٤٠٩) في أهمية الإشراف الإداري والتدريب في كفاءة البرنامج التأهيلي، وفاعليته، وكذلك دراسة (موضي الصغير، ١٩٨٤) التي درست أثر الخبرة الإدارية ومدى تأثيرها على التحصيل الدراسي في البيئة السعودية، وخرجت بنتيجة وجود علاقة ربطية موجبة بين كل من هذين المتغيرين والمستوى الدراسي للطلاب.

والإشراف التدريبي هو الآخر عنصر هام وفعال في تحقيق الكفاءة الداخلية لأي تنظيم ؛ لأنه يعتمد على جهود المدربين في استشارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمتدربين لإدراك عملية التدريب إدراكاً فعالاً يكون قادراً من خلاله من المشاركة في تحقيق أهداف البرامج.

وهو عامل التغيير الذي يهدف إلى تغيير الآخرين عن طريق تغيير اتجاهاتهم ومعلوماتهم وتشكيل سلوكهم وهو العمود الفقري لعملية التدريب، والعنصر الفعال في نجاحها.

والمدرّب هو الشخص المتفهم لبعض النقاط، منها نظرية تطوير التعليم ونظام المنشأة التي يعمل بها، والبيئة الصناعية لها، والمعرفة بكيفية التدريس والتدريب والمقدرة الكافية لتوصيل المعارف بأسهل الطرق ليصبح المتدربون شغوفين على التعلم في ظل وجود المدرّب المتحمس. (فرحات، ١٩٩١، ص ٣٨).

ومن البدهي أن لا تصلح العملية التربوية ولا يستقيم أمرها ولا تؤتي ثمارها بدون توافر القوى البشرية الواعية والمؤهلة والمؤمنة برسالة التربية وخطورتها في بناء المجتمع وعناصره الأساسية، والمعلم المؤهل والواعي والمعد إعداداً جيداً، والذي تكمن لديه رغبات النمو الذاتي من أهم العناصر الإنسانية التي تلهث وراءها تربية اليوم، فهو حجر الزاوية العملية التربوية، فعن طريقة تصقل النفوس وتستثار الطاقات والقدرات الطلابية فيتحقق تعليم فعال ومتطور لهم يؤدي إلى تقدمية النظام وارتقائه إلى كفاءة عالية. (المنيع، ١٤٠٠، ص ٢٤).

بمعنى أن العملية التدريسية لن تكون ذات تأثير إيجابي، ولن تؤدي ثمارها بدون توفر المدرّبين الأكفاء ذوي القدرات والخبرات العالية المؤهلة، وإن كان التدريب الأمني بشكل عام يواجه مشاكل النقص الكبير في إيجاد القدرات المميزة من المدرّبين في الوقت الراهن مما استدعى الأمر الاستعانة بالكثير من العناصر الغير مؤهلة لأداء هذا الدور التربوي الهام وتأثر من ذلك كفاءة التعليم، وهذا ما أكدته دراسة (الغامدي، ١٤٠٩) ودراسة الشنبري (١٩٨٩).

وما أشار إليه الجلال (١٩٨٥) عندما تطرق إلى الدور التربوي للمعلم في دول الخليج العربي. وهناك بعض الاعتبارات والشروط التي يجب أن تتوفر في المدرّب كما يراها فرحات (١٩٩١، ص ٣٩) وهي كالتالي :

١ - سعة الأفق.

٢ - الرغبة في المساعدة.

٣ - الشخصية المتزنة.

٤ - الخلفية التعليمية.

٥ - الحلم.

٦ - السرية.

٧ - الحماس.

٨ - المصداقية (الإخلاص).

٩ - القيادة.

والباحث يتصور أن المدرب من أهم العناصر في العملية التدريسية، وهو حجر الزاوية ومن البدهي أن لا تصلح العملية التدريسية ولا يستقيم أمرها ولا تؤتي ثمارها بدون توافر القوى البشرية الواعية والمؤهلة والمؤمنة برسالة المعلم وخطورة ذلك على المجتمع وبخاصة إذا كان من أولئك الذين يمدون المجتمع برجال الأمن وحماته. فالمعلم أو المدرب الواعي والمعد إعداداً جيداً هو الذي تؤكد عليه تربية اليوم.

وخرجت دراسات عديدة تنادي بضرورة الاهتمام بالمعلم أو المدرب، فهو ركن الزاوية وحجر الأساس في العملية التربوية، فعن طريقه تصقل النفوس وتستثار الطاقات والقدرات الطلابية، فيتحقق تعليم فعال ومتطور لهم يؤدي إلى تقدمية النظام وارتقائه إلى كفاءة عالية. (ف - كوميز، ١٩٧١، ص ٢٣).

وهناك بعض الإجراءات التي تسعى للرقى بمستوى المدرسين وتحقيق كفايتهم ذكرها فرحات (١٩٩١) ولخصها الباحث كما يلي :

١ - تحسين الظروف المادية للمدرسين :

ويقصد بذلك جميع الأمور المتعلقة بالعملية التدريسية، والتي تعمل على رفع كفاءة المدرب مثل المباني الجيدة المهيئة لعمليات التدريب وإعداد الأفراد ومساعدات التدريب ووسائل توفير الآليات والمعدات المناسبة والمتعلقة بأعمال التدريب.

٢ - استمرارية تدريبهم أثناء الخدمة :

وهذا أمر مهم وضروري لمهنة التدريب بعدة اعتبارات من أهمها : المحافظة على

المستويات العلمية والمهارية التي تمكن النظم التعليمية من الارتقاء بها إلى إحداث إصلاحات تدريبية قائمة على العديد من المتغيرات، فالتكيف مع التغير يحتاج إلى إحداث تغيير أساسيات في تفكير المدرسين وإكسابهم مهارات علمية وفكرية تقود إلى التنفيذ الصحيح.

ومن زاوية أخرى ينظر إلى تدريب العاملين أثناء الخدمة بأنه وسيلة لمعالجة قصور الإعداد قبل التأهيل.

والتدريب أثناء الخدمة تنطلق أهميته من مفهوم التدريب الذي يعتبر وسيلة إحداث تغييرات في الأفراد تجعلهم أكثر كفاءة عن طريق إكسابهم مهارات ومعارف جديدة واتجاهات وأساليب تفكير وعادات مناسبة في مضمار عملهم. (شريف ١٩٨٣).

وهذا بلا شك ضروري لمهنة التعليم بشكل عام وذلك لعدة اعتبارات، من أهمها :
المحافظة على المستويات العلمية والمهارية التي تمكن النظام التعليمي والتدريب الأمني على وجه الخصوص من الحصول على الارتقاء بها إلى مستويات متطورة تؤدي بالتالي إلى إحداث تغييرات أساسية في تفكير العاملين وتكسيبهم مهارات علمية وفكرية تقود إلى التنفيذ الصحيح.

ثالثاً - محتوى المناهج :

تمثل المناهج التعليمية بشكل عام الواقع المحسوس للمادة التعليمية التي يسعى النظام التربوي إلى تحقيق أهدافه من خلالها وتجسيدها في نتاجه البشري، لذلك يعتبر تطوير المناهج عنصراً أساسياً وفعالاً في الرقي بمستوى العملية التربوية وفي نفس الوقت عنصراً هاماً لأي إصلاح تعليمي وحل المشكلات التي تعترض سير التعليم.

إلا أن محتوى المنهج المقرر قد يخفق في إيجاد التأثير والتغير المرغوب والمأمول في المخرجات التعليمية، ويعود ذلك إلى عدة أسباب ذكرها حداد (١٩٦٩، ص ٤١ - ٤٢) منها :

١ - غموض الأهداف والسياسات التعليمية مما لا يتيح مجالاً لاختبار المحتوى المناسب لتحقيقها.

٢ - الخلط بين عملية تطوير المناهج وإعادة النظر فيها وتحديث الخطوط العريضة للموضوعات.

٣ - عدم انطواء إصلاح المناهج على إدخال تحسينات على عمليات التدريس والتعليم، مثل التأكيد على الاكتشاف والتجريب والنشاطات العملية.

٤ - عدم وجود أساليب للتغذية الراجعة وإجراءات الضبط والتقويم مما ييسر إجراءات التعديل الضرورية.

٥ - افتقار إجراءات التطوير للدول النامية لتطبيق بعض التجارب للدول المتقدمة بالرغم من اختلاف الأهداف والإمكانات والمطالب الاجتماعية.

ويرى الباحث أن فلسفة العمل الأمني تشكل دوراً مهماً في عملية اختيار محتوى المناهج المقررة لرجال الأمن بشكل عام مما يتطلب التفكير الجدي في إيجاد توازن بين التعليمات والمناهج النظرية وبين التطبيق، وكذلك بين المتطلبات العملية والعلاقات الإنسانية حتى لا يجد رجل الأمن بوناً شاسعاً بين ما تعلمه وممارسات سوق العمل. (العمل الميداني).

إلا أن هناك معايير لتنظيم محتوى المنهج يلزم مراعاتها لضمان سلامة التنظيم والوصول بالمناهج إلى مستوى من الكفاءة يحقق الأهداف المأمولة، وقد ذكرها (الوكيل، ١٩٨٢، ص ١٧٨ - ١٨١) يوردها الباحث بما يتناسب والدراسة الحالية على النحو التالي :

١ - أن تتحقق تراكمية التعليم واستمراره: بمعنى أن تتضمن كل مرحلة دراسية معارف أكثر تركيياً من المعارف التي تضمها وتتطلب تحليلاً أدق، ومثال ذلك دراسة أجهزة الانذار المبكر يجب أن يسبقها دراسة نظرية لعملية الإنذار وأنواعه وما إلى ذلك من المعلومات المبدئية قبل التعرض لتحليلات أكثر دقة.

٢ - أن يتحقق مبدأ التكامل، ويكون بالربط بين الحقائق والمفاهيم والمبادئ والخبرات التعليمية في مجال معين بتلك التي تنتهي إلى مجالات أخرى وتقدم للدارس في كل ترابط متكامل، فالتكامل يعطي صورة أشمل وفرص لعمليات التطبيق.

٣ - أن يتحقق الربط بين الفروع المختلفة بأشكاله المتعددة سواء كان ذلك الربط بين مادتين، مثل : الإطفاء والإنقاذ، وقد يكون الربط بين فرعين، مثل : أعمال السلامة وأعمال الإسعاف، فالربط أحد المعايير التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار.

٤ - أن يتحقق التوازن بين الترتيب المنطقي للمحتوى : بمعنى ترتيب المعارف والمعلومات بحيث يبنى بعضها بعضاً بصور استنباطية وبين الترتيب الفسيولوجي المبني على ربط المادة الدراسية باهتمامات وميول الأفراد.

٥ - أن يتحقق شرط الاستمرارية في تنظيم المحتوى والخبرات. وأقصد بالاستمرارية هنا تنمية المهارات والخبرات المطلوبة والتزود بمعلومات أكثر دقة كلما أخذت مدة البرنامج في المضي قدماً.

رابعاً - الأساليب والوسائل التدريسية:

الأسلوب التدريبي هو السلوك الذي ينهج لنقل مضمون أو محتوى نوع من أنواع التدريب إلى الأفراد المراد تدريبهم (باشات ١٩٨٧، ص ١٧).

والأسلوب أو الطريقة في التدريس يقصد بها الطريقة التي يستخدمها المعلم في توصيل محتوى المنهج للطلاب المتدربين أثناء قيامه بالعملية التعليمية، وبهذا فإن المعلم أو المدرب يلجأ إلى الطريقة الملائمة التي يرى في اتباعها أنها تناسب محتوى المنهج والمستوى العلمي لمجموعة الدارسين ؛ لأن تنوع الأساليب التدريسية من شأنه أن يعمل على تعديل الاتجاهات لدى الدارس، ويشعره أنه جزء من العملية التعليمية أو التدريسية، ومن هذه الأساليب ما يلي :

١ - أسلوب الإلقاء :

لقد تناول كثير من الكتاب هذا الأسلوب بالدراسة والتحليل، وأطلق عليها البعض طريقة المحاضرة، وهو عبارة عن أسلوب يكون على شكل حديث مكتوب أو غير مكتوب، يقدمه أحد المتخصصين وذوي الخبرة في موضوع معين لمجموعة من الدارسين بصورة رسمية حيث ينقل المحاضر مجموعة من المعلومات والمعارف والأفكار والخبرات إلى مجموعة من المستمعين، ويعتبر أسلوب المحاضرة (الإلقاء) عملية تعليم وإخبار. (ياغي، ١٤٠٦، ص ٩٥).

وتعتبر المحاضرة من أقدم الأساليب التدريسية وأكثرها شيوعاً، ولها العديد من المزايا، وكذلك العيوب. وسوف يستعرض الباحث ذلك بإيجاز كما هي فيما يأتي :

أولاً : مزايا طريقة الإلقاء :

- ١ - توفير الوقت، حيث إنها تسمح للمعلم بتقديم مواضع أكثر في وقت معين.
- ٢ - تسمح بتدريب عدد من الأشخاص في وقت واحد ولا يحد ذلك إلا حجم القاعة.
- ٣ - يمكن مزج هذا الأسلوب مع أساليب أخرى.
- ٤ - تمكن المحاضرة من تقديم المحتوى بشكل مناسب للمستوى التدريسي.
- ٥ - يمكن استخدام المحاضرة في التعريف وإعطاء مقدمة عن المادة وفي المراجعة والتلخيص والتوضيح في أي مرحلة من مراحل المادة أيضاً.

عيوب أسلوب المحاضرة :

- ١ - لا يتيح فرصة لتبادل الأفكار بين المدرب والمتدربين حيث يقتصر دور الدارس على الاستماع، ومن هنا تعتبر وسيلة اتصال من جانب واحد.
- ٢ - لا تتناسب مع التدريب على كثير من المهارات مثل مهارة تشغيل الأجهزة.
- ٣ - لا تراعي الفروق الفردية ولا تميز بين مواهب الدارسين.
- ٤ - تحتاج إلى تخطيط وعناية فائقة وترتيب محكم. (ياغي، ١٤٠٦، ص ١٥٦).

ويرى الباحث بأن هذه الطريقة فعالة في المواضيع التي تحتاج إلى إعطاء معلومات نظرية أو استعراض تاريخي، وهي بلا شك أضعف من صور التفاعل الحقيقي الذي يهتم بالأدوار التي يؤديها الدارسون على مسرح الحياة العملية والمشكلات التي يواجهونها.

٢ - أسلوب المناقشة :

وهذه الطريقة تعتمد على دراسة ومناقشة نقطة معينة من المادة التي يجري تدريسها، ويتم هذا الأسلوب بأحد الطريقتين الآتية :

- أ - المناقشة المنتظمة: وهي التي تستخدم بين الجماعات الصغيرة العدد والتي تجتمع على أساس تحديد مشكلة مشتركة، يتم حلها عن طريق تبادل الأفكار والآراء بوجود رئيس

للجلسة أو وجود المدرب الذي يقوم بإعداد الأسئلة لتحقيق أغراض وأهداف معينة ويمتاز هذا النوع من المناقشة بملائمته لتدريب المشرفين بصفة خاصة لقلة العدد وتحقيق الإتقان للاستجابات الفردية.

ب - المناقشة الحرة (غير المنتظمة): وهو الذي يقوم فيه المدربون بتحديد موضوع المناقشة عن طريق التداول، وهي تساعد المديرين على القيام بدور إيجابي وتساعدهم على التمرس في حل المشكلات (باشات، ١٩٨٧، ص ١٤٦).

٣ - أسلوب دراسة الحالة :

في هذا الأسلوب تكتسب الخبرة التدريسية من خلال وصف متقن للحالة واقعية أو ظروف مماثلة تقدم لمجموعة صغيرة، وتقدم من خلال دراسة حالة معقدة مطابقة لمشكلة في الحياة العملية لتصبح الحالة بدورها موضوعاً للمناقشة.

وأهم ما يميز هذا الأسلوب اعتماده على البحث العلمي أكثر من الاجتهادات الشخصية، ويتميز أيضاً بأنه ممارسة عملية للمتدربين.

وقد تم استخدام هذه الطريقة في الإدارة والعلوم الاجتماعية عام ١٩١٩، وقد استخدمت هذه الطريق لأول مرة عام ١٨٨٠ م قبل (كرستوفرد انجيدل *Chirstopher Dangdell*) في جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية كطريقة غير مباشرة لمساعدة الطلاب على التفكير (ياغي، ١٤٠٦، ص ٣٢١).

وتمتاز دراسة الحالة بأنها أسلوب يتيح الفرصة للدارسين للتعرف على مواقف ومشكلات جديدة، وكيفية مواجهتها وإيجاد الحلول لها، وتساعد الطلاب في تنمية قدراتهم على التفكير المنظم وإتاحة الفرصة في المشاركة الجماعية، وهو أسلوب فعال في تصور الباحث إذا ما استخدم من ذوي الخبرة ووفق معايير علمية لكونه يعتبر أسلوباً تطبيقياً يحاكي الواقع، ويساعد على تنمية قدرات الأفراد في البرنامج التأهيلي على التفكير المنطقي وحل المشكلات.

٣- الطريقة الاستقرائية

وهي طريقة يتم من خلالها الانتقال من الجزئيات إلى الكل أي إلى بناء قاعدة من خلال عرض بعض النماذج والأمثلة حول موضوع معين وهي ما يمثل الجزئيات.

٤- الطريقة الاستنباطية

وهذه الطريقة تلخص في إعطاء الدارس معلومات أو حقائق أو قاعدة عامة يقيس عليها أمثلة تؤدي إلى حل المشكلات، ويعبر عنها بالانتقال من الكليات إلى الجزئيات.

٥- أسلوب نهشيل الأدوار :

هذا الأسلوب يكمن في إيجاد مواقف في الحياة العادية، يحصل فيها المشترك كون على فرصة ممارسة العلاقات الإنسانية في جو معلمي أمين. (باشات، ١٩٨٨، ١٢٤).

وهذا الأسلوب يعرف قديماً باسم سيكودراما، وهو وسيلة للعلاج النفسي. وتستخدم لحل مشكلة التكيف والتوافق، ويستخدم لعدد من المواقف التدريبية، وكيفيته: يطلب المدرب من اثنين أو أكثر من المتدربين أن يلعبوا أدواراً معينة حقيقية أو افتراضية تمثل مواقف محددة حدثت في الماضي أو يتوقع حدوثها مستقبلاً. (الرفاعي، ١٤٠٧، ص ١٨).

ولكي تكون هذه الطريقة فعالة فيجب أن يعد السيناريو إعداداً جيداً يحاكي الواقع، ويستمد منه مواقف معينة أو متوقعة الحدوث دون الحاجة إلى الإفراط في الخيال. ويرى الباحث أن هذا الأسلوب أسلوب جذاب وفعال إذا ما استخدم في أعمال الدفاع المدني على شكل كارثة مثلاً أو حوادث حريق، ويقوم بعض الأفراد بتمثيل أدوار المحتجزين والآخرين يقومون بأدوار رجال الدفاع المدني، الأمر الذي يمكن معه تلمس السلبات وتلافيها ومعرفة الايجابيات.

ويتميز هذا الأسلوب بعدد من المزايا ذكرها وليم ترسي (١٩٩٠) :

١- يجعل المتدربين مدركين لما تعنيه الأدوار التي يقوم بها الآخرين.

٢ - يكشف الفرق بين التصرف الذي يدعي المتدربون بالقول أنهم سيقومون به، وبين تصرفاتهم العقلية في موقف معين، الأمر الذي ينتج عنه فهم أكبر لمشاعر الأشخاص واتجاهاتهم وقدراتهم.

٣ - إعطاء فرصة للمتدربين لاكتشاف أنماط جديدة للتصرف وتجريب مداخل عديدة له.

٤ - إعطاء فرصة للمتدربين لملاحظة وتقليد الآخرين.

٥ - يستحوذ على انتباه المدربين منذ البداية.

٦ - أسلوب التدريب الذاتي :

يعتمد هذا الأسلوب على وضع المدير أو المشرف أو المتدرب في موقف واقعي حيث يقوم بتشخيص مشكلة معينة من واقع اتصاله بالعاملين، وتجميع كافة المعلومات المرتبطة بالمشكلة وإيجاد الحلول لها.

وهذا الأسلوب يتم تنفيذه على ثلاثة مراحل :

١ - مرحلة الإعداد.

٢ - مرحلة التشخيص.

٣ - مرحلة الاختبار. (باشات، ١٩٨٨، ص ١٦٤).

وهذا الأسلوب يتميز بالفعالية في تطوير المتدرب لذاته وكسب الثقة بالنفس، ويرى الباحث أن هذا الأسلوب في تنفيذ برنامج الدورة التأهيلية لماله من تأثير كبير على سلوك أفراد البرنامج في تعميق الاحساس بأهمية أعمال الدفاع المدني وحساسيتها وإيجاد نوع من الاندماج بين الجانب النظري والتطبيقي.

٧ - أسلوب المباريات الإدارية :

هو عبارة عن تمرين تطبيقي على موقف من المواقف الإدارية يشابه إلى كبير مواقف العمل التي يعمل فيها المتدرب، ويقسم المتدربون إلى مجموعات صغيرة تمثل كل منها منظمة، ثم يعقب ذلك تقسيم المباراة إلى عدد من الجولات، ويقوم أفراد كل منظمة في تلك الجولات بمراجعة

البيانات المعطاة لهم واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة، وتحسب نتيجة كل قرار بناء أسلوب محدد مسبقاً بمعرفة هيئة المتدرب، ويمكن استخدام هذا الأسلوب في مجال الشرطة والدفاع المدني. (الرفاعي، ١٤٠٧، ص ٣٠).

ويمتاز هذا الأسلوب بمساعدة المتدربين على كيفية اتخاذ القرارات وتصحيح القرارات الخاطئة. ويثير الاهتمام بالمشاكل المبحوثة. إلا أنه يعاب عليه ارتفاع التكلفة. ويضيف شاويش (١٩٩٠) « بأنه يحتاج إلى خبرات على مستوى عال في هذا المجال وخاصة في إعداد محتوى المباراة وحساب نتائج القرارات التي تتخذها كل مجموعة. (ص ٢٤٣ - ٢٤٤).

وهذا الأسلوب قد لا يكون ذا تأثير فعال في برامج الأفراد لاحتياجه إلى خبرات وقدرات لا تتوفر في مستويات الإدارة التنفيذية، ويكون أكثر فعالية في مستوى الإدارة العليا والوسطى حيث يشير وليم (١٩٩٠) بأن هذا الأسلوب يستخدم لتنمية مهارات القيادة وتحسين الأداء الفني والقدرة على اتخاذ القرارات (ص ٣٣٥).

وترتبط الوسائل التعليمية المستخدمة في العملية التعليمية بالأساليب التي تدار بها البرامج، إذ إن الأسلوب المناسب يتطلب الوسائل المناسبة لتحقيقه، حيث يتحسن المردود الكيفي والنوعي لأداء المدرب للطريقة أو الأسلوب المستخدم بقدر كفاءة ومناسبة الوسيلة لموضوع الدرس والأهداف المراد تحقيقها.

والوسائل التعليمية مهما اختلفت تسميتها والآراء حولها، فإن أحداً لا يستطيع أن ينكر بأنها قديمة قدم التاريخ. فقصة هابيل وقايل، وكيف أرسل الله سبحانه وتعالى الغراب ليقتل

غراباً آخر، ويدفنه ليتعلم هابيل كيف يواري سوءة أخيه. قال تعالى :

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَءِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ
نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ
النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ
جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَ تَهُمُّرُسُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا
مِّنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ ﴿٣٢﴾

سورة المائدة

وفي الحديث الشريف قوله عليه الصلاة والسلام : « خذوا عني مناسككم ».

وهذا يعني أن الوسائل التعليمية لم تكن بالأمر الجديد، فقد استخدمت من القدم، وكل من حمل اسم معلم حاول أن يوصل مادته إلى الدارسين بأيسر السبل، وأقوى الحجج، وأحسن الأساليب، إلا أن الإنسان كان يستخدمها دون برمجة، وعلى بساطتها متروكة للفروق الفردية من شخص لآخر. وعندما بدأت العملية التعليمية بدأت تنتظم شيئاً فشيئاً، حتى وصلت إلى ما وصلت إليه اليوم من تقنيات.

والوسائل التعليمية تعددت مسمياتها فتطورت مسمياتها مع تطور الاختراعات. فقد أطلق عليها الوسائل السمعية، الوسائل البصرية، الوسائل التعليمية، وسائل الاتصال التعليمية، وآخر التسميات هو: «تكنولوجيا التعليم».

وقد أشار الطوبجي، (١٩٨١) إلى أن المربين منذ فترة أطلقوا اصطلاح الوسائل التعليمية على أساس أنها وسائل تعين الدارس على اكتساب المعارف والخبرات؛ لأن الوسيلة الواحدة قد تثير أكثر من حاسة واحدة في اكتساب معرفة ما، ولما كان هذا القرن ولاسيما في العشرين سنة الأخيرة منه قرن الاختراعات والعلم والتقدم التكنولوجي، فقد أثر ذلك في العملية التعليمية بما قدمته للمربين من وسائل وأجهزة، اختزلت التعليم وجعلته أكثر عمقاً، سميت بتكنولوجيا التعليم.

ويمكن تعريف الوسائل بأنها كل أداة أو مادة يستعملها المدرس لكي يحقق للعملية التعليمية جواً مناسباً يساعد على الوصول بتلاميذه إلى العلم والمعرفة الصحيحة، وهم بدورهم يستفيدون منها في عملية التعليم واكتساب الخبرات. ومدلول الوسائل يتسع ليشمل جميع الأدوات والأجهزة ابتداء من السبورة إلى الأقمار الصناعية.

ويمكن تصنيف وسائل الاتصال وفق أربعة معايير ذكرها الطوبجي (١٩٨٤) يلخصها الباحث على النحو التالي:

- طريقة الحصول عليها.

- أ - مواد جاهزة، مثل الأفلام المتحركة والثابتة، أو الاسطوانات التي تنتجها الشركات.
- ب - مواد مصنعة، مثل التي ينتجها المدرس، أو الطالب، كالشرائح والخرائط والشفافيات والرسوم المتحركة.

- إمكانية عرضها ضوئياً.

- ١ - مواد تعرض ضوئياً، مثل : الشرائح - الأفلام - الشفافيات.
- ٢ - مواد لا تعرض ضوئياً، مثل : المجسمات - الملصقات - التمثيليات.

- الحواس التي تخاطبها الوسائل :

- ١ - وسائل بصرية.
- ٢ - وسائل سمعية.
- ٣ - وسائل سمعية بصرية.

وتكمن أهمية الوسائل التعليمية في عدة أمور منها :

- ١ - معالجة اللفظية التي تردد دون إدراك للمدلول إلا بواسطة الوسيلة.
 - ٢ - إثارة الاهتمام والتشويق ومتابعة الدرس والاندماج والانسجام.
 - ٣ - التغلب على مشاكل الفروق الفردية.
 - ٤ - ترتيب وتسلسل وتماسك الأفكار.
 - ٥ - تؤدي إلى تعديل السلوك والاتجاهات الجديدة.
 - ٦ - توسيع مجال الخبرة التي يمر بها التلاميذ.
 - ٧ - تنويع الخبرات التي تهيئها المدرسة للتلاميذ.
 - ٨ - تنويع أساليب التعزيز التي تؤدي إلى تثبيت الاستجابات الصحيحة.
 - ٩ - زيادة قدرة الدارسين على التفكير المجرد.
 - ١٠ - تخاطب الوسيلة التعليمية أكثر من حاسة.
 - ١١ - تقوم بعض الوسائل بمهام أكبر من كافة الإنسان، مثل (المجهر) الميكروسكوب الذي يكتشف الخلايا والجراثيم التي لا يراها الإنسان بالعين المجردة.
- ويلزم أن يكون اختيار الوسيلة التدريسية قائماً على أساس ومعايير ولا يكون قائماً على العشوائية والنجاح السابق في برامج أخرى ومن تلك المعايير :
- توافق الوسيلة مع الأهداف، ومع ما ينفق لها من جهد ووقت ومال.

— مناسبة لأعمار التلاميذ وقدراتهم العقلية.

— أن تكون الوسيلة بحالة جيدة وذات صلة بموضوع الدرس.

ومن ذلك يرى الباحث أن الوسائل التعليمية ضرورة ملحة وعنصر هام في الرقي بمستوى التدريب وزيادة كفاءة الأفراد، والمدرّب لم تعد مهمته قاصرة على الشرح واللقاء واتباع الأساليب التعليمية في التدريس، بل أصبحت مسؤوليته الأولى هي رسم مخطط الاستراتيجية الذي تحدّد فيه طرق التدريس والوسائل المحقّقة للأهداف المحددة، سواء كانت تلك الأهداف معرفية أو سلوكية أو مهارية.

خامساً — التقويم :

التقويم جزء لا يتجزأ من الممارسات العملية السليمة للعملية التعليمية بشكل عام وللبرامج التدريبية الأمنية على وجه الخصوص والتقويم هو أسلوب علمي يتم من خلال تشخيص دقيق لواقع أي تنظيم يراد تقييمه.

والتقويم لا يخرج من كونه عملية جمع وتصنيف وتفسير بيانات أو معلومات (كمية وكيفية) عن ظاهرة أو موقف أو سلوك بقصد استخدامها في إصدار الحكم أو قرار معين (عبد الموجود وزملائه، ١٩٨١، ص ١٥٩) بمعنى أن التقويم أسلوب عملي يتم من خلاله تشخيص دقيق لواقع الكفاءة الداخلية النوعية واختبار مدى كفاءة الوسائل المستخدمة وتعديل الاتجاه التدريبي نحو تحقيق الأهداف بشكل أفضل (القرشي، ١٩٨٦، ص ٣). فهو عملية هادفة لقياس كفاءة العمل التدريبي ومقدار ما يتم تحقيقه من أهداف لخطة التدريب وإظهار لنواحي الضعف والقصور للاستفادة منها في تطوير العمل التدريبي والارتقاء به.

والباحث يرى أن التقويم عملية مهمة ومن العمليات التي تتداخل فيها العديد من العوامل التي تتوقف على اتجاهات وقدرات فئات مختلفة منها المدربين والمتدربون والمواقف التدريبية، وتكمن أهميته في كونه عملية تقدير أو وزن أو حكم على قيمة تنظيم معين.

والتقويم يعد من أهم المراحل في العملية ؛ لأنه لا يكفي أن يحاط علماً بالأهداف

التربوية وبنائها على أسس علمية صحيحة، ومحاولة تحقيقها بل لا بد من تقويم العملية التعليمية لكي تبين النتائج التي تمخضت عنها (طلبة، ١٤٠٩، ص ٣٤). بمعنى أن التقويم عملية مخططة مستندة إلى قواعد وأساليب محددة بشكل موضوعي، وتبدو أهميته في البرامج التدريبية من خلال تقدير مدى كفايتها ودقتها وفعالية مفرداتها والأثر الذي تتركه على سلوك واتجاهات الأفراد، ومن خلاله يمكن تعديل مسار التدريب وتحديد مدى التطور الحاصل في البرامج التدريبية.

ويمكن تقسيم معايير التقويم إلى مجموعتين :

الأولى : تتضمن معايير داخلية تتعلق بمحتوى البرنامج وأساليب التدريب والعمليات التي تتم أثناء التدريب.

والأخرى : معايير خارجية تتعلق بالسلوك الوظيفي، وتتمثل في آثار التدريب على مستوى الدارس بعد تخرجه (الشقاوي، ١٩٨٤) بمعنى أنه يحدد في المعيار الأول الكفاءة الداخلية، وهي التي تتعلق بقياس بمدخلات النظام التربوي. والأخرى تتعلق بالكفاءة الخارجية والتي تعنى بمخرجات النظام التربوي.

ويقوم التقويم العديد من الوظائف والمهام تتمثل فيما يلي :

أ - استثارة دوافع الدارسين للمتعلم.

من حيث تشكل الاختبارات دوافع للتعلم والتدريب مما يجعل التعليم أكثر جودة وأسرع تقدماً، وأبقى أثراً في ذهن الدارس.

ب - التشخيص :

حيث يساعد التقويم على إعطاء تقرير وضعي لنواحي القوة والضعف في تحصيل الدارسين، ومحاولة التعرف على الأسباب المؤدية لذلك. سواء كانت تتعلق بشخصيات المتدربين وظروفهم، أو كانت تتعلق بالمدرسين والإدارة، أو بالأهداف ومحتوى المناهج، أو بالأساليب والوسائل في العملية التعليمية.

ج - توجيه العملية التعليمية والتدريبية :

النظام التعليمي والتدريبي هو الذي يوثق العلاقة بين الأهداف والوسائل وطرق التقويم، وبذلك تكون الأهداف قائمة للعملية التعليمية، ويأتي دور التقويم هنا كوسيلة لتقدير مدى تحقق تلك الأهداف وتوجيه العملية التعليمية إلى الاهتمام بالأهداف وتتبع مسارها.

د - اتخاذ القرارات التعليمية :

حيث يتم تعديل كثير من المناهج والوسائل والأساليب وفروق المعلمين والطلاب على ضوء كثير من قرارات التقويم، فهو بذلك محورياً أساسياً في تلك القرارات.

هـ - تقدير الجهود للمؤسسة التعليمية :

حيث تعتبر نتائج التقويم للبرامج التدريبية أحد المعايير التي يعتمد عليها في الحكم على كفاءة المؤسسة التعليمية، وبالتالي إدراك الجهود المبذولة والخدمات التي تؤديها تلك المؤسسة.

ومما تقدم تظهر ضرورة الاهتمام بعملية التقويم العلمي الدقيق للبرامج الإعدادية وقياس كفاءتها، وزيادة الاهتمام بها، كما وإن التقويم يعطي مؤشرات بكفاءة منخفضة ويؤكد على ذلك العديد من الكتاب التربويون مثل الجلال (١٩٨٥) والشقاوي (١٩٨٥) وبعض الدراسات التربوية مثل دراسة الشنبري (١٤٠٩).

التدريب الآن مني

أولاً: طبيعة التدريب الآن مني :

يعتبر التدريب في العصر الحاضر موضوعاً أساسياً من الموضوعات ذات الأهمية الخاصة نظراً لما له من ارتباط مباشر بالكفاءة الانتاجية كمّاً وكيفاً وتنمية الموارد البشرية.

والتدريب بشكل عام هو عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية ذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية تتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير. (عبد الوهاب، ١٩٨١، ص ١٩).

فهو يهدف أساساً إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة محاولة في تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الانتاجية.

والتدريب في إطار مفهومه الشامل هو عملية تهدف إلى اكتساب الأفراد معلومات ومعارف على نحو وظيفي تتعلق بأعمالهم وما يتصل بها من أشكال الأداء الأمثل وتطوير مستويات المهارات التي يمتلكها الأفراد وتمكينهم من التعبير عن طاقاتهم ومهاراتهم التي لم تجد الفرص الكافية لممارستها إضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد من أجل إتاحة الفرص لمزيد من تطوير العمل الإنتاجي وبلوغ الأهداف الانتاجية المرغوب فيها. (السلمي، ١٩٧٧، ص ٦).

ومن ذلك يتضح أن الفرد أحد العناصر الرئيسة في إعداد وتأهيل القوى البشرية المؤهلة والمدرّبة والقادرة على مواجهة احتياجات التنمية الشاملة للمنظمة، أو للمجتمع الذي تتواجد فيه كما يجب أن يكون التدريب مواكباً لمتغيرات العصر المتميز بالتطور المستمر في مختلف المجالات.

والتدريب الأمني هو الآخر عملية مستمرة يقصد منها التطوير ورفع مستوى العاملين داخل التنظيم.

والتنظيمات العسكرية هي جزء من القطاع الحكومي، ولكن تختلف عن مثيلاتها من حيث التشكيل، فالوظائف العسكرية يغلب على مسمياتها الألقاب العسكرية، وتحدد بعض القطاعات رتب عسكرية تشغل الوظائف الأمنية حسب حجم الوحدة، وتخضع الوظائف العسكرية الأمنية لحركة التشكيلات والتنقلات وتبادل المراكز، وهي حركة مستمرة في الوظائف الأمنية العسكرية تتمشى مع المصلحة العامة وطبيعة العمل الأمني، وتهدف أيضاً إلى توزيع الخبرات لرجل الأمن؛ لذلك ركزت خطط التدريب على حشد كثير من المعارف المحتملة الاحتياج في العمل الأمني حتى يتهيأ رجل الأمن بعد إتمام تدريبه لممارسة ما يسند إليه من مهام جديدة؛ لأنه يصادف في حياته اليومية متغيرات عديدة ومهام تمس كيان الأمن وسلامة المواطن. فالإجراءات الأولية في حادث قد يصادفه رجل الأمن يتطلب منه إسعاف المصاب أو التحفظ على الآثار في مسرح الجريمة مثلاً، أو إطفاء حريق، كل ذلك واجب من واجبات رجل الأمن مهما اختلفت الواحدات والتخصصات.

ويتميز التدريب في المجال العسكري عن غيره من التنظيمات المدنية الأخرى في مرحلة التأهيل والإعداد بالتركيز على الجانب السلوكي الذي يهتم بتهيئة الفرد جسدياً ونفسياً ومعرفياً بالعلوم العسكرية، وخاصة فيما يتعلق بالضبط والربط العسكري.

والانضباط العسكري هو الحالة العقلية ومقدار التدريب التي تجعل الطاعة والسلوك السليم أموراً غريزية في جميع الظروف، وهو شيء يمكن تنميته في العقل ودعمه بالتدريب المستمر ويتجلى ذلك في الطاعة أو التصرف السليم. (فرج، ١٩٨٧، ص ٦٧).

ويعني ذلك أن يندمج الفرد داخل نظام دقيق وحازم باعتبار أن أداء الفرد لوظيفته بالشكل المقبول يمثل أحد الركائز الأساسية لتحقيق الاستراتيجيات الأمنية؛ والعمل الأمني بشكل عام وجهاز الدفاع المدني خاصة يهتم بالحفاظ على الممتلكات والأرواح، وهي مهمات لا تقبل المجازفة بأداء ضعيف أو متواضع، بل بتركيز الجهود وحشد الطاقات وتصحيح المفاهيم وتعديل سلوك أفراد التنظيمات الأمنية، وغرس العادات والمفاهيم والاتجاهات المحققة للأهداف ولو ارتفعت التكلفة.

ويعتبر التدريب الأمني جزء من التخطيط الشامل للدولة للرقى بكافة خدماتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بأبعاده الزمنية سواء كان قصير أو طويل المدى بمستوى شامل يغطي جميع المجالات الأمنية في شكل متكامل يحدد العلاقات المتشابكة بين تلك المجالات النوعية (المطيري، ١٤٠٩، ص ٦٠).

والتدريب في مجال الدفاع المدني هو جزء من التدريب الأمني الذي يرمي لإحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لرجل الدفاع المدني لمقابلة الاحتياجات الحالية والمستقبلية لمهام وواجبات الدفاع المدني الهادفة لحماية أمن وسلامة المجتمع من كل ما يهدده من أخطار.

ثانياً: أنواع التدريب:

وللتدريب عدة صور وأنواع تختلف باختلاف الغرض من التدريب، ويصنفها كثير من الباحثين تصنيفات متعددة وفي التدريب الأمني يؤكد عبد الوهاب (١٤٠٨، ص ٩٠ - ٩١) على أنه لا يخرج عن أحد صنفين هما :

١ - التدريب الفني : وهو الذي يشمل الجوانب الفنية لوظيفة رجل الأمن ويتم هذا التدريب من خلال برامج الإعداد للخدمة وبرامج التدريب أثناء الخدمة، وذلك حسب الحاجة.

٢ - التدريب الفني : والهدف منه تنمية المهارات القيادية للمشرفين والرؤساء.

وسوف يتطرق الباحث إلى النوع الأول من التدريب على النحو التالي :

أ - التدريب قبل الخدمة :

وهذا النوع من التدريب يقدم للأفراد المستجدين أو الموظفين الجدد بعد تعيينهم مباشرة، ويهدف إلى تعريف الموظف بالمنشأة التي يعمل بها والتنظيم الذي يخضع له.

وهو يعنى بإعداد الأطر البشرية إعداداً مسبقاً لتولي مهاماً معينة، ويتم ذلك غالباً في النواحي العملية (الشاعر، ١٩٩١، ص ١٤)، ويطلق على هذا النوع من التدريب (التدريب الإعدادي) أو التأهيلي.

وهو نوع من أنواع التدريب للعامل الجديد الذي يهدف إلى مساعدته على فهم الهيكل التنظيمي وسياسات المنشأة وطريقة الاستفادة من الخدمات المختلفة ووسائل استخدام اللوائح الداخلية (فهمي، ١٩٧٦).

وهذه المرحلة من التدريب يحتاج الفرد فيها إلى رعاية خاصة، وقد أشار لذلك برعي (١٩٨٣) بقوله : « إن الفرد في العمل يبدو عليه العمل مشوباً غير قليل من الغرابة والرهبة في بداية أمره، وهذا ما يدعو إلى اتخاذ إجراءات تكفل استقبال العاملين الجدد وتوجيههم توجيهاً يجعلهم يشعرون بالطمأنينة » ص ٣١٢.

ومن يتضح أن التدريب ضرورياً للفرد الجديد لأنه يهدف إلى تهيئة الفرد نفسياً وفكرياً وجسدياً للانسجام مع فريق العمل كما يعمل على الرقي بفكر المتدرب ورفع مستوى مهارته وغرس بعض الاتجاهات والقيم في سلوك المتدرب لتحقيق أهداف التنظيم كما يكون دافعاً للفرد للاعتزاز بعمله وإشعاره بأهميته وأهمية الدور الذي يؤديه سيما إذا كان هذا العمل يرتبط بهدف إنساني نبيل، وهو حماية الأرواح والممتلكات بمشيئة الله وقدرته. كما وأن التدريب الإعدادي أو التأهيلي له تأثير كبير على شخصية الفرد، فقد يكون شخصيته الأولى لتوافق مع بيئة العمل الجديدة داخل التنظيم.

والتدريب قبل الخدمة مهم جداً، وذلك ليتمكن الفرد من تطبيق بعض المفاهيم والحقائق النظرية على الواقع العملي ومرافقة من يقوم بذلك من ذوي الخبرة (الشاعر ١٩٩١، ص ١٥).

والتدريب بالدفاع المدني في المرحلة الإعدادية (التأهيلية) للأفراد ينحصر في الأفراد المستجدين الذين يتم قبولهم قبل تعيينهم بأي رتبة عسكرية لقضاء فترة معينة في معهد الدفاع المدني بالرياض كفترة تأهيل وإعداد. ويتلقى المتدرب خلالها برنامجاً تأهيلاً للقيام بأداء مهام وواجبات الدفاع المدني، ويستثنى من ذلك الآتي :

١ - الطلبة المدنيون الذين يتم قبولهم المبدئي من قبل الدفاع المدني ويتبعوا ابتعاً داخلية في معهد الدراسات الفنية بالظهران ليتم تدريبهم على صيانة الطائرات ومختلف التخصصات الفنية في مجال الطيران العمودي، ويتم تعيينهم بعد مضي فترة

التدريب التي تقدر بحوالي ٣ سنوات في قواعد الطيران لجهاز الدفاع المدني.

٢ - الطلبة المدنيون الذي يحملون مؤهل الثانوية ويتم ابتعاثهم من قبل الدفاع المدني خارج المملكة العربية السعودية كطلاب لتدريسهم في الجامعات المتخصصة في السلامة والحماية وعلوم الطيران لصالح الدفاع المدني. ومن ثم يتم تعيينهم ضباطاً في فروع الدفاع المدني بعد تخرجهم حسب التخصصات.

والبيئة العسكرية بطبيعتها تتطلب من الفرد في أول عهده بها قدراً كبيراً من السيطرة على ذاته من خلال المجهود الكبير والمشاق الصعبة التي يجدها طوال اليوم في التدريبات وصيانة المعدات وغيرها من الأعمال التي تتطلب عناء ومشقة وهذه المشاق والمعاناة التي يجدها الفرد ما هي إلا فلسفة في عقول العسكريين مؤداها أن العرق والجهد في وقت السلم يوفران الدماء أثناء الحرب.

والانضباط أمر مطلوب إذا كان أساسه الاسلام والحرية وبناء الضمير الديني للمسلم. والتدريب العملي والانضباط في الاسلام يتجلى في العبادات والحياة العسكرية تكليفاً في إطار القوة التي أمر الله بها في قوله تعالى :

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ
تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ
لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۚ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ

اللَّهِ يُوَفِّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ﴿٦٠﴾ (سورة الأنفال، آية ٦٠)، (فرج، ١٩٨٧، ص ١٦٨)

وليست الطاعة في الإسلام خضوعاً للسلطة بل هي ضرورة اجتماعية لصالح الجماعة، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيادة التي هي الأخرى ضرورة اجتماعية لصالح الجماعة. فالله سبحانه وتعالى يقول: ﴿٥٨﴾ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

ب - التدريب أثناء الخدمة :

وهو نوع من التدريب يقدم للفرد وهو على رأس العمل بهدف تزويده بالجديد في مجال عمله من معلومات ومهارات واتجاهات بغرض الوصول إلى مستوى معقول من الكفاءة في الأداء وتصاعداً في إنتاج يحقق كفاءة إنتاجية عالية للتنظيم.

والتدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي تدرّبها تتناول معلوماتهم وآرائهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية. (العبد، ١٩٨٧، ص ١٥).

والتدريب أثناء الخدمة في قطاع الدفاع المدني مستمر لا يتوقف عند حد معين، فهو مرحلة تعقب مرحلة الإعداد والتأهيل يهدف إلى تغيير وتحسين وتطوير أداء العاملين بحيث يكونوا أكثر قدرة على ممارسة الأدوار التي تحتاجها مهام أعمالهم. كما يشعر الفرد بالرضا الوظيفي ويزيد اهتمامه وتقبله لعمله مما ينعكس إيجابياً على أهداف الدفاع المدني.

ويهدف التدريب بشكل عام أثناء الخدمة كما يشير لذلك برعي (١٩٧٠) إلى الآتي :

١ - رفع مستوى أداء المتدرب، وذلك عن طريق تحسين اتجاهات المتدرب وتطوير مهارته ومعارفه وزيادة مقدرته على الإبداع والابتكار في مجالات عمله مما يؤدي إلى ترغيبه في المهنة.

٢ - اكتساب المتدرب معارف ومهارات جديدة : وذلك عن طريق تجديد وتحديث معلومات وتنميتها لكي يتمكن من ملاحقة التطورات التي تحدث في مجال تخصصه وفي مجال العلوم الأخرى.

٣ - اكتساب المتدربون قيماً جديدة : من أهداف التدريب العمل على تغيير اتجاهات المتدرب نحو عمله ومجتمعه واكتسابه قيماً إيجابية جديدة.

٤ - رفع الروح المعنوية للمتدرب : عندما يلتحق الفرد بدورات تدريبية معينة فإنها تؤدي إلى إثبات رغباته مما يمكنه من إتقان عمله، وهذا مما يساعده على استمرار ارتفاع روحه المعنوية وحبه لعمله.

٥ - اكتشاف كفاءات مختلفة : يساعد التدريب المتدرب على اكتشاف مواهبه ومهارات وإمكاناته، وهذا يدفع المتدرب إلى التنمية المستمرة لهذه المواهب والمهارات مما يساعد على اكتشاف كفاءات مختلفة يمكن توظيفها في الاتجاه الملائم مما يعود بالنفع على المتدرب ذاته وعلى المؤسسة التعليمية.

٦ - قلة الأخطاء : يؤدي التدريب إلى اهتمام الفرد وتفهمه لما يمارسه من عمل وبهذا تقل الأخطاء ويقل الوقت المبذول في ذلك العمل والجهد والنفقات

٧ - زيادة الكفاءة الانتاجية : يساعد التدريب القائم على الاحتياج الفعلي للمدربين على رفع مستوى الكفاءة ومسايرة التطورات الحديثة.

٨ - إشاعة روح التعاون : يؤدي التدريب إلى إشاعة روح التعاون بين المتدربين بسبب تدريبهم على العمل الجماعي، وبالتالي تزداد العلاقات الإنسانية مما ينعكس بدوره على مستوى الأداء.

هذه أهم الأهداف والأسس التي يسعى التدريب أثناء الخدمة إلى تحقيقها من خلال البرامج المختلفة.

والتدريب بشكل عام هو ضرورة ملحة تتطلبها أهداف التنظيم والبرامج التدريبية تعد أساساً لتقابل الاحتياجات التدريبية للتنظيم وللمتدربين من خلال تكوين الاتجاهات والمهارات والتزود بالمعارف.

وهناك نوعين من التدريب ينفرد به الدفاع المدني عن غيره من القطاعات الأمنية، وهما :

أ - تدريب المتطوعين :

ويتم ذلك من خلال عقد برامج تدريبية للمتطوعين من المواطنين ؛ وذلك خلال فترة الحج من كل عام وحالات الطوارئ العامة كما يجري بين الفينة والأخرى إعداد برامج تدريبية تنشيطية قصيرة خلال فترات معينة من العام تهدف إلى مراجعة المعلومات وزيادة الخبرات والمهارات للمتطوعين. (سجلات معهد الدفاع المدني التدريبي، ١٤١١).

ب - تدريب منسوبي المؤسسات والمصالح الحكومية :

يقوم الدفاع المدني بتدريب منسوبي المؤسسات والمصالح الحكومية على بعض مهامه التي يحتاجونها فيما لو حدثت أسوء الاحتمالات داخل المنشأة، ويتم تدريبهم على أعمال السلامة المختلفة وعلى عمليات الإطفاء والإنقاذ والإخلاء.

وقد تم عقد ستة عشر برنامجاً تدريبياً لعدد (٢٨٨) فرداً من منسوبي المؤسسات والمصالح الحكومية في معهد الدفاع المدني، بالإضافة إلى أنه يتم عقد دورات في مراكز التدريب بالإدارات المنتشرة في المملكة لطلبة المدارس وعمال المصانع الفنادق. (اللياني، ١٤٠٨، ص ٤).

وقد جاء في المادة التاسعة عشر من نظام الدفاع المدني ما نصه : « يتم إعطاء مبادئ الدفاع المدني في جميع مراحل التعليم العام والمعاهد المدنية والعسكرية ومعاهد التدريب ومراكزه، وفقاً للمعلومات التي يضعها مجلس الدفاع المدني بالاتفاق مع الجهات التعليمية المعنية ». (نظام الدفاع المدني، ١٤١٠).

تصميم البرامج التدريبية

مقدمة :

يبنى البرنامج التدريبي وفق احتياجات المؤسسة أو المنظمة أو الدولة ككل لإعداد أفراد قادرين على القيام بمهام وظيفية مهينة بدرجة عالية من الكفاءة والقدرة على الانتاج. وفي عصر تميز بمعطياته التقنية وبالإنفجار المعرفي تسعى الدول وخاصة النامية منها إلى تبني التقنيات الحديثة والإفادة منها في جميع مناحي الحياة.

ونقل التقنية بحاجة إلى إيجاد أرضية مناسبة وبيئة ملائمة لها إلى جانب الاهتمام بترجمة العلوم وسبر أغوار المعرفة وكشف أسرار التقنية المتمثلة بالأجهزة والأدوات والآلات التي يستخدمها الإنسان في عملية التنمية الشاملة بحيث يكون هناك من يدير تلك الأدوات والأجهزة ويتعامل معها ويسخر الآلات لخدمته إلى جانب تحليل المهارات والمعلومات وتطبيق النظم التقنية. (الشاعر ١٩٩١، ص ٤٧).

ومن ذلك فالحاجة إلى برامج تدريبية واردة سواء قبل الخدمة أو أثناءها. إلا أن هناك بعض الجوانب الهامة التي يجب على مصمم البرنامج التدريبي أخذها في الاعتبار حتى يحصل على نتائج جيدة عند تطبيق برنامجه، وهذه الجوانب تهدف إلى الإسهام في بناء برنامج تدريبي فعال قادر على إيجاد توازن في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية في المجتمع.

وهذه البرامج لا بد أن تأخذ عدة صيغ يحكمها التركيب العام للمجتمع الذي أعد من أجله البرنامج التدريبي ممثلاً في مستويات التعليم والتوزيع الجغرافي ودرجة تقبل عملية التغيير الحضاري أو المستويات العمرية للمتدربين. (الشاعر، ١٩٩١، ص ٤٧).

ويضيف الباحث إلى ذلك الأوضاع السياسية حيث تحكم البرامج الأمنية، وتؤثر في معايير تصميمها من حيث نوعية المتدربين وفترة التدريب وموقعه واستمرارية تصميم البرامج الأمنية وفق نماذج معينة من حيث الوقت والاستراتيجية مرهون باستقرار الظروف السياسية والاقتصادية.

وقبل البدء في تحديد خطوات تصميم نظام برنامج تدريبي لابد أن يسبقه تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية بشكل دقيق، ويتضمن التخطيط الوافي للتدريب أخذ العديد من العوامل في الاعتبار وهي أهداف المنظمة وخططها والتغيرات العلمية والتقنية وطبيعة عمليات المنظمة وتكوين القوى العاملة وسياسات المنظمة وكفاءات القوى البشرية القائمة على التدريب والإمكانيات. (وليم، ١٩٩١، ص ٦١).

وقد أشار كثير من الكتاب الذين تناولوا موضوع التدريب مثل ياغي (١٩٨٣م) والشاعر (١٩٩١) والبستاني (١٨٦٩) بأن الاحتياجات ما هي إلا مجموعة من التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين وكل ذلك يهدف إلى التغلب على مشكلات العمل والإنتاج وتحقيق طموحات وأهداف التنظيم.

وتواجه القطاعات الأمنية شأنها شأن المؤسسات الأخرى عقبات عند تحديد الاحتياجات التدريبية تحديداً وفق منهج علمي، وذلك للغموض الذي يحيط بهذا العلم وتعدد طرقه وتشابكها من جهة ولاحتياج تطبيقه إلى متخصصين قد لا يتوفرون بالعدد المطلوب في المؤسسات الأمنية.

كما يؤكد ذلك دراسة المطيري (١٤٠٩، ص ٦٨) الذي حدد هذه العقبات في الآتي :

١ - قلة الدراسات العلمية المتعلقة بالاحتياجات والاعتماد على اقتراحات المتدربين دون إجراء تحليل منهجي شامل.

٢ - معاناة الوظائف العسكرية الأمنية شأنها شأن الوظائف الأخرى من غياب الوصف الوظيفي الواضح المعد بأسلوب علمي لمختلف التوصيف الموجود مستوى التأهيل. وقد أشار غنوم (١٩٨٥م، ص ٤) إلى أن وجود الوصف الوظيفي الدقيق يساعد على قياس الاحتياجات التدريبية للمنظمة الواحدة من الناحية الموضوعية.

خطوات تصميم البرامج التدريبية :

هناك بعض الخطوات التي تتبع في تصميم البرامج التدريبية بإتقان ذكرها كثير من الكتاب، مثل ياغي (١٩٩١)، عبد الوهاب (١٤٠٩)، شاويش (١٩٩٠)، الشاعر (١٩٩١). ويلخصها الباحث على ضوء دراسته على النحو التالي :

أولاً / تحديد أهداف البرنامج :

سبق وأن تمّ التحدث عن الأهداف التدريبية بشكل عام من حيث كونها محاولة لتغيير مهارات وقدرات ومعلومات واتجاهات. ولكن هنا سوف يتم التحدث عن أهداف البرنامج التدريبي الرئيسية والفرعية التي يجب أن تحدد تلك التغيرات بدقة وبوضوح أو جزء منه كمّاً ونوعاً.

لذلك عندما يراد تصميم برنامج تدريبي فإنه يجب أن توضع الأهداف على ضوء الاحتياجات التدريبية التي حددت من قبل، ويؤخذ في الاعتبار الظروف التنظيمية والبيئة المحيطة والعلاقة بين هذا البرنامج والبرامج الأخرى التي نفذت والتي في طريقها إلى التنفيذ. (ياغي، ١٩٨٦، ص ١٢٤).

وتحديد الأهداف يساعد المعلم على تحديد حجم المادة المكتوبة وطريقة صياغتها وتوزيعها المنهجي الذي يسهم في إيصال المعلومة بشكل جيد وبوقت أقصر ويساعد المدرب في إيصال المعلومة إلى المتدرب، كما أن التسلسل المنهجي للمادة وفق الأهداف التدريبية المرسومة يساعد المدرب والمتدرب على حد سواء على فحص وتحليل المواقف وإدراك العلاقات بين الخبرات المتصلة بالموقف التدريبي. (الشاعر، ١٩٩١، ص ٥١).

وتعتبر قائمة المهام والواجبات للدفاع المدني مصدر إعداد الأهداف للبرامج التدريبية في هذا القطاع والتي يجب أن تعد بشكل أداء أو في شكل سلوكي وتصف بوضوح ما يجب على الأفراد القيام به.

ثانياً : اختيار المحتوى :

تمثل أهداف نظام التدريب الهيكل التنظيمي، ويمثل المحتوى اللحم والعضلات، ويشتمل المحتوى على مادة التدريب التي سيتعلمها المتدربون والمعارف المساندة وعناصر المهارة التي تعتبر أساسية لأداء العمل بشكل مرضي. (وليم، ١٩٩٠، ص ٦٥).

لذا فإنه عندما تحدد الأهداف يصبح الطريق ممهداً لوضع محتوى المنهج. والمحتوى هنا هو السرد الموضوعي للمعارف والحقائق والمفاهيم التي تساعد على اكتساب المهارات والاتجاهات على شكل مواد مكتوبة كالكتب والمذكرات والبحوث والتقارير والاختبارات القياسية وغيرها خلال فترة البرنامج.

ويلزم أن تحتوي البرامج الأمنية على مقررات عامة يحتاج لها رجل الأمن في كل البرامج التدريبية التأهيلية وتؤخذ في الاعتبار عند التصميم كالدروس العملية والتنظيمات العامة وواجبات رجل الأمن.

وهناك خطوتان مهمتان في إعداد نظم المحتوى للبرامج التدريبية هما : اختبار سلسلة المحتوى فاختيار المحتوى ينطوي على عملية التقدير، ويجب أن يساهم إسهاماً ملموساً في تحقيق الأهداف وأن يلتزم التسلسل بالترتيب النفسي الذي يعتبر أفضل أساليب الترتيب لتحقيق التعلم (وليم، ٩٩٠، ص ٦٥).

ثالثاً ، استخدام التدريب والوسائل المساعدة ،

استراتيجية المدرب هي مزيج من طرق التدريب والوسائل المساعدة وأسلوب تنظيم المتدربين والمدرين لتحقيق هدف تدريبي.

ولا يمكن أن يتم اختيار استراتيجية التعليم في شكل خطوات روتينية يمكن لأي فرد اتباعها بل يجب أن يكون اتخاذ هذه القرارات الفنية وفق معايير تنظيمية.

وهناك مطلبان يجب توفرهما في عملية اختيار الاستراتيجية :

١ - الملاءمة : لا توجد طريقة تدريب واحدة يمكن أن تعتبر طريقة مثلى تنطبق على كل المواقف التدريبية أو كل الأهداف التدريبية. لذا فيجب على كل مصمم نظم التدريب أن يختار الاستراتيجية الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف التدريب والإمكانات والمعدات المتاحة، وخلفية المتدربين، وقدرات أعضاء هيئة التدريب.

٢ - استخدام طرق متنوعة : يقوم المدرب الناجح بتطوير مهاراته في استخدام مجموعة كبيرة من الطرق والأساليب التي تؤدي إلى وصول المتدربين إلى الهدف بشكل أفضل. (وليم، ١٩٩٠، ص ٣١٤).

وتنقسم الاستراتيجيات التدريبية إلى نوعين، كما أشار لذلك الشاعر (١٩٩١، ص ٥٦):

أ - استراتيجيات تتعلق بالمتدربين أنفسهم.

وتتمثل في توزيع برامج التدريب وفق مستويات مجموعة التدريب واختصاصهم حيث يبنى البرنامج التدريبي وفق المستويات والتخصصات ويمهد للتنفيذ حتى يكونوا على استعداد له لحدوث التغير المرغوب والدائم. وهناك بعض الاعتبارات عند تحديد استراتيجيات المتدربين:

- ١ - المستويات التعليمية والتدريبية للمتدربين.

- ٢ - علاقة البرنامج بالمستقبل الوظيفي للمدرب

- ٣ - ملائمة البرنامج للنواحي الاجتماعية للمتدربين.

- ٤ - حجم الحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها المتدرب.

- ٥ - مكان وزمان انعقاد البرنامج التدريبي.

ب - استراتيجيات تتعلق بطبيعة البرنامج التدريبي :

إن الأهداف الرئيسة والفرعية للبرنامج التدريبي تساعد المصمم على تحديد حجم الأفكار والمعارف والمهارات المراد إيصالها للمتدرب وبناء على ذلك تتعدد أشكال التدريب وأساليب تنفيذها.

وفي هذا الصدد تحدث وليم (١٩٩٠) فقال : « إن إعداد أنواع برامج التدريب والتطوير التي ترعاها منظمات الأعمال الأمريكية كثيرة ومتنوعة، وقد تكون أنواع التدريب المتوفرة لدى الشركات الصغيرة محدودة أما المنظمات الكبيرة فإنها عادة تقدم عدد أكبر من برامج التدريب والتطوير. وقد يتم تنفيذ بعض هذه البرامج داخل قاعات صف وقاعات اجتماعات أو ورش أو معامل داخل المنظمة أو خارجها، بواسطة مدرّبين دائمين أو مؤقتين يعملون لدى المنظمة وبعضها الآخر عن طريق التعاقد مع مدرّبين أو استشاريين خارج المنظمة، ويتم تنفيذها عن طريق معاهد تعليمية أو منظمات حرفية أو مهنية، وقد يكون بعض البرامج مؤقتة أو يتم تنفيذها مرة واحدة أو أنها دائمة متكررة. ص ٨.

ومن ذلك يمكن تلخيص العناصر الأساسية في تصميم برامج التدريب وفق الاستراتيجيات التي تتعلق بالبرنامج نفسه بما يأتي :

- ١ - الاحتياجات التدريبية للمنظمة.
- ٢ - تحديد المعارف والمهارات والاتجاهات.
- ٣ - البيئة وظروف التدريب.
- ٤ - الإمكانيات المادية والبشرية والتجهيزات والوسائل.
- ٥ - الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج.

رابعاً / تحديد الإطار الزمني والمكاني للبرنامج :

من الأمور الهامة لمصممي البرامج التدريبية تحديد بداية البرنامج ونهايته وأوقات المحاضرات، وذلك من خلال إعداد الجداول الدراسية اللازمة.

إلا أن هناك دراسة أثارها (نورمان) وهي قضية عدم تحديد الساعات التدريبية من قبل مصممي البرامج التدريبية وفقاً لتحليل منطقي ينتهجونه، إنما يكون التحديد تحديداً تعسفياً قد يصادفه النجاح والتوفيق كما قد يصادفه الفشل ويجانب الصواب ؛ إذ إن تحديد الوقت لا يستند إلى معايير موضوعية أو محاكاة صادقة كأن يستند إلى منحنيات التعلم والاكتساب (عبد العال، ١٤١٢، ص ١٥٦).

والباحث يرى سلامة هذا التحليل لأن تحديد الساعات لاكساب المتدربين مهارات مفردة أو مركبة قد لا يستند عند كثير من مصممي البرامج إلى موضوعية صادقة وثابتة.

لذلك يشير نورمان بأننا إذا عرفنا الزمن اللازم المتيسر في القدرة لبلوغ اكتساب مهارة ما فإن هذه الساعات تصبح معياراً مناسباً لتحديد الساعات التدريبية اللازمة للبرنامج التدريبي الذي يستهدف اكساب المتدربين تلك المهارة. وأشار أنه استقى ذلك الحكم من تحليله لمنحنيات التعلم والاكساب واستشهد بأراء اثنين من علماء الإحصاء هما كرونباخ وسنو (عبدالعال، ١٤١٢، ص ١٧٦).

وهناك جانبان لتحديد وقت التدريب، أولهما : تحديد المدة الزمنية التي يستغرقها التدريب لاتقان مهارة معينة، وهو متوسط الوقت بين أسرع متدرب وأبطأ متدرب. وثانيهما : زمن تنفيذ البرنامج حيث إن معظم البرامج التدريبية تحكمها مؤثرات أو عوامل خارجية كالمتطلب السابق أو الظروف الجوية (الشاعر، ١٩٩٠، ص ٦٠).

وتتأثر البرامج الأمنية بعامل الوقت، حيث يقتصر التدريب في الأحوال الطارئة أو مواسم الحج على التدريب لتلك المهام، وذلك لمشاركة القطاعات الأمنية مهامها أثناء تلك المواقف.

وهناك بعض الاعتبارات يرى الباحث أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد زمن البرنامج التدريبي هي ما يأتي :

- ١ - أن تكون المدة كافية لتحقيق التوازن بين الموضوعات التدريبية.
- ٢ - أن تسمح المدة بإعطاء فرصة كافية ومناسبة لمستويات المتدربين للاستفادة من التدريب.
- ٣ - أن لا تؤدي إلى إشعار المتدرب بالملل.
- ٤ - أن تراعى فيها الإجازات والمناسبات قبل شهر رمضان المبارك وعيد الفطر وفريضة الحج.
- ٥ - أن يراعى المناخ سواء في الشتاء أو في الصيف حيث تؤثر في تحديد مواعيد المحاضرات والتدريبات.

وبالنسبة للدورة التأهيلية للأفراد بمعهد الدفاع المدني موضوع دراسة الباحث فليس هناك موعد محدد لإقامة الدورة كل عام حيث تختلف باختلاف الظروف والإمكانيات المتاحة في عملية التجنيد والتوظيف، وتختلف المدة المقررة للدورة وعدد المقبولين والمؤهلات المطلوبة في المتقدمين، وكذلك الرتب العسكرية التي يتخرج بها الفرد بعد إكمال مدة البرنامج التأهيلي.

أما تحديد الإطار المكاني للتدريب، يتم تحديده على ضوء أشكال التدريب الذي ينقسم إلى قسمين رئيسيين هما : التدريب الجماعي الذي يتم فيه تدريب مجموعة من الأفراد أو التدريب الفردي كل فرد على حدة (شاويش، ١٩٩٠، ص ٢٤٦).

وفي ضوء هذا التقسيم لأنواع التدريب يكون قرار تحديد مكان التدريب ضمن ثلاثة اختيارات هي :

- أ - في مكان المنشأة نفسها، ويقصد بذلك التدريب على رأس العمل.
- ب - في القاعات، وهذا يتناسب مع الجانب النظري لعدد من الأفراد.
- ج - في ميادين التدريب، ويتناسب ذلك مع التدريب الجماعي، وخاصة في المجال التطبيقي العملي، مثل التدريب على أعمال الإنقاذ بواسطة طائرات الإنقاذ.

خامساً: ميزانية البرنامج التدريبي:

من الأهمية بمكان أن توضع ميزانية البرنامج التدريبي بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج وتوجيه تلك الميزانية في قنواتها المناسبة وتقسم التكاليف التي تتحملها الإدارة للبرامج التدريبية كما يراها عبدالوهاب (١٩٨١) إلى ما يأتي:

- ١ - نفقات استثمارية: وهي تكاليف طويلة الأجل مثل التجهيزات والأبنية والمختبرات وقاعات الاجتماعات... إلى غير ذلك من معدات ويمكن استغلال تلك التجهيزات في عدد من برامج التدريب وفي عدة خطط تدريبية على مدى عدد من السنين.
- ٢ - نفقات تشغيلية وتنقسم إلى قسمين هما:

أ - تكاليف مباشرة: مثل الرواتب ومكافآت المتدربين والاعاشة والمعدات الخاصة وتكاليف الزيارات للمتدربين وغيرها.

ب - تكاليف غير مباشرة وهي التي تنفق في اعداد وتجهيزات البرامج التدريبية والتي يصعب تحميلها على برنامج بعينه. وتنقسم بدورها إلى:

ب ١ - تكاليف تدريبية وهي ما ينفق مثلاً للمستشارين ولاعداد البرامج ومصاريف تدريب المتدربين.

ب ٢ - تكاليف مساعدة فتكون من كافة النفقات التي تسهل تنفيذ البرامج التدريبية مثل نفقات تشغيل وصيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب والمصاريف الإدارية الأخرى مثل المطبوعات وغيرها.

ومن أهم الشروط الواجب توافرها في الميزانية، الوضوح والمرونة والاقتصاد.

وبعد تصميم البرامج تأتي عملية تنفيذ البرنامج وهذه المرحلة تعتبر من أهم وأدق المراحل العملية والتدريبية لأنها كما اشار الغامدي (١٩٩١) «تنطق كل ما تم اتخاذه وتخطيطه وتحديده وتجعله في شكله التنفيذي» ص ٨٤.

كما يجب أن تقوم تلك البرامج وتتابع بشكل مستمر وتجري الدراسات اللازمة عن مدى كفاءتها الداخلية والخارجية، الكيفية والنوعية، وذلك للوقوف على جوانب القصور والمشكلات التي تواجه عملية التنفيذ وإجراء التعديلات اللازمة للتطوير.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات والبحوث المتقدمة معيناً ثرياً من الخبرات المفيدة والمجزية للباحثين المتأخرين، فعن طريقها يبنى هؤلاء خلفيات وقواعد صلبة تسير بدراساتهم في إطار سليم، ويتعدون عن كثير من الأخطاء والمزالق. إضافة إلى ما تقدمه من أساليب علمية متنوعة تقف أما عاصفة المصاعب التي تكتنف تلك الدراسات.

ومن هنا فقد حرص الباحث على الاطلاع على أكبر عدد ممكن من الدراسات التي بحثت موضوع الكفاءة، وكذلك الدراسات التي تناولت البرامج التدريسية بالبحث والتمحيص، وبشكل خاص تلك الدراسات المتعلقة بالتدريب في المجال الأمني.

ومن الدراسات التي تناولت الكفاءة ما قام به: (مدهر ١٤٠٦) حول تكلفة طالب المرحلة الابتدائية وعلاقتها بكفاءته النوعية التحصيلية في مدينة جدة وقرى وادي قديد.

حيث صممت هذه الدراسة على عينه مكونة من (٢٨٠) فصلاً دراسياً من صفوف نهاية المرحلة الابتدائية في تسعة عشر مدرسة وحوت الفصول عدد (٨١٨) دارساً اختيروا بطريقة عشوائية من طلبة مدارس جدة وقرى قديد.

وهدفَت الدراسة إلى إجراء عقد مقارنة ذات محورين هما معدل التكلفة ومتوسط درجة التحصيل المعرفي بين طالب المرحلة الابتدائية في مدينة جدة ونظيره في قرى وادي قديد الريفي. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، كما استخدم اختبار (كا^٢) للدلالة الإحصائية.

وأهم النتائج التي توصل لها الباحث هي:

١ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة التحصيل بين طلاب مدارس جدة عن زملائهم في مدارس وادي قديد لصالح مدارس جدة.

٢ - تفوق درجة تكلفة الطالب في مدارس وادي قديد عن الطالب في مدارس جدة بنحو (١٩١,٦٤٪).

٣ - وجود قصور في المستوى الكيفي للمدخلات التعليمية المختلفة من عناصر بشرية ومادية.

وحول الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض كانت دراسة (الشنبري ١٤٠٩)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي ومدى كفايته في تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والتعرف على أوجه الاختلاف بين واقع الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي وكان مجتمع الدراسة المتدربون الملتحقون بالبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض للفترة من ١٤٠٩/٣/٢ هـ إلى ١٤٠٩/٦/٢٨ هـ من مدنيين وعسكريين والبالغ عددهم ٥٢ متدرباً من الضباط، والموظفين من المرتبة السادسة فأعلى وكذلك المدربون العاملون بالمعهد والمتحقيين بالبرنامج والعاملون بإدارة التخطيط والتدريب والبالغ عددهم ٤٧ متدرباً من مدنيين وعسكريين وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات محللاً معلوماتها باختبار (كا^٢) وكانت ابرز نتائجها مايلي:

١ - وجود انخفاض في واقع الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي.

٢ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمتدربين حول تصورهم لواقع وأهمية البرنامج التدريبي.

٣ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر الكفاءة الداخلية من حيث تحقيقها للبرنامج التدريبي.

وحول كفاءة التدريب وفاعليته قام خطاب (١٩٨١) بدراسة هدفت إلى معرفة فاعلية الكفاءة الداخلية النوعية للبرامج التدريبية من خلال عناصر الكفاءة الداخلية النوعية (المدرّب، المتدرّب، المواقف التدريبية، محتوى المنهج) ومدى انتقال نتائجها إلى مواقع العمل.

وكان من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

أ- تباين واختلاف المتدربين في خلفياتهم الدراسية ومستوى تحصيلهم.

ب - عدم استخدام الأساليب العلمية الحديثة والاعتماد على الأساليب الشائعة، مثل أسلوب اللقاء والمناقشة.

وقام الجلال (١٩٨٥) بدراسة مسحية حول النظام التربوي في دول مجلس التعاون الخليجي هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الكفاءة الداخلية والخارجية للنظم التعليمية الخليجية، حيث استخدم الباحث أداة الاستقصاء كأداة لجمع المعلومات.

وأبرز النتائج ما يأتي:

- وجود فجوة بين السياسات والأهداف المعلنة وبين الممارسات التطبيقية العملية للنظم التعليمية.

- اعتماد طرق التدريس على التلقين ونقل المعلومات والاعتماد على التحصيل المعرفي.
- قصور المناهج بسبب عدم الالتزام بالأسس الضرورية لبناء المناهج وتقويمها للمتعلم وتفاعله معها ومع المحيط التعليمي.

- ضعف الإدارة التربوية نتيجة نقص القدرات الإدارية.

- عدم تقويم البرامج التربوية دورياً للتعرف على كفاءتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف.
- هناك نسبة هدر كبيرة في التعليم بمنطقة الخليج والمتمثلة في حالي الرسوب والتسرب.

- ارتفاع نسبة الصرف على التعليم في المنطقة وذلك لتكلفة المباني والتجهيزات والاعتماد على المعلم والإداري الوافد.

- حرص دول المنطقة على توفير التعليم المتخصص والفني مهما كانت التكاليف .
- لا يوجد علاقة إيجابية دائمة بين مستوى الإنفاق وكفاءة النظم الداخلية للتعليم بالمنطقة.

وحول الكفاءة الانتاجية للمدرس كانت دراسة زيدان (١٩٨١) حيث هدفت إلى قياس أثر المدرس في الكفاءة الإنتاجية في العملية التربوية من خلال معايير الكفاءة الانتاجية التي حددها الباحث في (مقياس الانتاج - معيار العملية الانتاجية - معيار التنبؤ). وقد استخدم الباحث المنهج التجريبي. كما استخدم الاختبار الموضوعي واختبار الذكاء المصور

كأداة للحصول على المعلومات مطبقاً دراسته على عينة مكونة من (٣٠) مدرس جامعي، و (٣٠) مدرس خريج معهد، وعدد (١٣٢٠) طالباً، (٨٠٥) طالبة يمثلون بعض المدارس في جمهورية مصر العربية. وقد كانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يأتي:

إن هناك ثلاثة أنماط سلوكية تظهر في تفاعل المدرس مع تلاميذه وترتبط ارتباطاً موجباً بالتحصيل المدرسي، وتمثل في أ- السلوك الذي يتسم بالحرارة والود والتفهم لشعور التلاميذ. ب- السلوك الذي يتسم بالجدية في العمل وتحمل المسؤولية والتمسك بالنظام. ج- السلوك الذي يهتم بإثارة اهتمام التلاميذ وحملهم وإطلاق خيالهم.

- إن الثبات الانفعالي والميل الاجتماعي والانبساط والطرق والمثابرة والانشرائح والتسامح والحزم سمات شخصية ترتبط ارتباطاً موجباً بالتحصيل المدرسي.

- إن تكلفة إعداد المدرس ليس لها تأثير بالتحصيل المدرسي للتلاميذ.

وقام العبيدي (١٩٨٢) بدراسة حول الكلفة والكفاءة بين النظرية والتطبيق، هدفت إلى معرفة مفاهيم الكلفة والكفاءة بين النظرية والتطبيق، وأهمية منهج دراستهما في التعليم، وقد كانت أهم نتائج الدراسة:

- لمعرفة واقع الكفاءة والكلفة في التعليم ينبغي دراسة أنظمتها وبكل مدخلاته أهدافاً وطلاباً وإدارة ومحتوى ومناهج دراسية وكوادر تدريسية وتقنيات ووسائل تعليمية وأبنية وتجهيزات وتكلفة ونظام القبول وغيرها.

- هناك عنصران أساسيان يتحكمان في جودة الكفاءة الداخلية للتعليم إحداهما زيادة الأموال المنفقة، وثانيهما ترشيد الإنفاق وتوزيعها على أوجه الصرف بنسب متوازنة حسب أهمية وحاجة كل نشاط من أنشطة التكاليف.

- لدراسة منهج وأساليب تحليل التكلفة ينبغي التعرف على بعض الأساليب والوسائل العلمية باستخدام منهج تحليل النظم والمنهج الوصفي ومنهج المعالجات الإحصائية.

- تساعد البحوث التي تدرس موضوع الكفاءة والتكلفة على التحكم في أساليب الإنفاق وتوجيهه وحسن استخدامه وترشيده بما يضمن كفايته ووضع حسابات

مدروسة بدقة لكل عنصر من عناصر التكاليف وتحديد الإنفاق بنسب متوازنة حسب أهمية وحاجة كل نشاط من أنشطة التكاليف، وبذلك يتمكن الباحثون من التخطيط لميزانيات التعليم بصورة عامة وتقدير الاعتمادات المالية. وهناك عدد من الدراسات تناولت مجال التدريب التأهيلي والأمني منها:

ماقام به الشقاوي (١٩٨٥) بدراسة حول برامج التدريب الإداري الإعدادي في المملكة العربية السعودية، هدفت إلى تقويم البرامج الإدارية الإعدادية بالمملكة لمعرفة مدى فاعليتها في إعداد عاملين في مجالات وظيفية معينة قبل التحاقهم بالخدمة المدنية وتحديد ما إذا كانت برامج التدريب الإعدادية هذه قد حققت أهدافها التنموية بتوفير المهارات المطلوبة في بعض قطاعات الخدمة المدنية، وقد استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع المعلومات. وقد تم تطبيق الأداة على عينة مكونة من (٢٧٢) متدرباً، وعدد (١٢١) مشرفاً من الرؤساء المباشرين للمتدربين، وكان أبرز نتائج هذه الدراسة ما يأتي:

إن برامج التدريب الإعدادية فعالة في توفير بعض المهارات التي تحتاجها الخدمة المدنية بالمملكة وهي بذلك تسهم في جهود تنمية القطاع العام، وبالتالي في خدمة الأهداف العريضة للتنمية الوطنية، حيث يرى (٨٨٪) من المشرفين أن ما اكتسبه المتدربون من معرفة ومهارات في البرامج الإدارية والإعدادية متلائم مع متطلبات وظائفهم ويمكن تطبيقه عملياً. كما يرى (٨٤٪) من المشرفين أن اتجاهات المتدربين نحو العمل إيجابية، ويتمثل ذلك في علاقات العمل وفي كفاءة الأداء وفي الانتظام في الدوام.

- أظهرت الدراسة أن محتوى المناهج في برامج التدريب الإعدادي فعالاً إلى حد ما، حيث يزود المتدربين بالمعارف والمهارات التي تتناسب مع مجالات تخصصهم إلا أن هناك مقررات أظهرت انخفاضاً من حيث تناسبها مع مجالات تخصصهم.

- أظهرت النتائج أن أسلوب المحاضرة والنقاش أساليب فعالة في البرنامج، واستخدمت بكثرة بعكس الوسائل الأخرى مثل تمثيل الأدوار والحلقات الدراسية التي استخدمت على نطاق محدود في بعض البرامج، وكذلك محدودية القيام بالزيارات الميدانية، أو استضافة أساتذة زائرين حيث لم يتم استخدام ذلك في أغلب البرامج.

وحول دور التدريب في كفاءة العمل الأمني كانت دراسة الشراري (١٩٨٩) حيث هدفت إلى إبراز دور التدريب في رفع كفاءة العمل الأمني، وقد استخدم الباحث الاسبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة عشوائية بطريقة عرضية على مجموعة من ضباط الأمن بلغ عددهم (٩٠) ضابطاً، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- إن الترشيح للدورات الأمنية يتم وفق معايير، أهمها: المؤهل العلمي والجدارة.

- إن متطلبات العمل هي الأساس في تحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبي عينة الدراسة.

- يتعرض المتدربون إلى مشاكل تطبيق المهارات المكتسبة بالإضافة إلى عدم توفر الأجهزة والمعدات التي تدربوا عليها في الدورات، وعدم اقتناع الآخرين بآرائهم ومقترحاتهم، وذلك بعد عودتهم إلى مقر أعمالهم.

- أظهر المتدربون إيجابية في زيادة قدراتهم على الابتكار ودقة في أدائهم لأعمالهم وزيادة في الرضاء الوظيفي والأداء العام.

وفي مجال التدريب أيضاً كانت دراسة (الغامدي ١٤١٢) حول دور التدريب في رفع كفاءة ضباط الدفاع المدني. إحدى الدراسات التي هدفت إلى الوقوف على الفروق الجوهرية بين من حصل على الدورة التأهيلية للضباط ومن لم يحصل عليها في مجال تفهم الضباط الجدد لواجباتهم ومهامهم ومعرفة طبيعة العمل في جهاز الدفاع المدني وكان مجتمع الدراسة ضباط الدفاع المدني والبالغ عددهم (١٠٠٣) وصممت على عينة عدد أفرادها ٥٠ ضابطاً من الحاصلين على الدورة التأهيلية للضباط كمجموعة تجريبية. وعدد خمسون ضابطاً من الذين لم يحصلوا على الدورة التأهيلية وهم المجموعة الضابطة واستخدم الباحث المنهج التجريبي المقارن وأداة جمع المعلومات الاستبيان، واستخدم اختبار (كا^٢) للدلالة الإحصائية. وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة وهي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من حصل على الدورة التأهيلية ومن لم يحصل عليها من الضباط من حيث المهارة في التعامل مع أجهزة ومعدات الدفاع المدني، وذلك لضعف برنامج الدورة التأهيلية للضباط من ناحية عدم وضوح أهداف الدورة وقصر المدة المقررة للدورة وعدم كفاءة المدربين لتنفيذ برنامج الدورة.

وقام البقمي (١٤٠٥) بإجراء دراسة حول تقويم وتطوير الأداء في سلاح الحدود بالمملكة العربية السعودية، تهدف إلى تقويم بعض البرامج التدريبية بمرکز تدريب سلاح الحدود بجدة لمعرفة مدى ما تحققة هذه البرامج للأفراد المتدربين من زيادة في معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي لديهم، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وأهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- وضوح أهداف البرامج التدريبية بسلاح الحدود بشكل كبير حيث بلغت النسبة (٩٥٪)، وكذلك أهمية الأهداف المعلنة في برامج سلاح الحدود بشكل كبير حيث حصلت على نسبة مرتفعة بلغت (١٠٠٪).

- لجوء المدربين إلى استخدام الأساليب الشائعة في طرق التدريس مثل طريقة الالتقاء والمناقشة مع إغفال استخدام بقية الأساليب، مثل أسلوب تمثيل الأدوار وأسلوب المباريات الإدارية وغيرها.

- تزايد اهتمام المتدربين في تصورهم لأهمية احتواء البرامج على الثقافة الإسلامية والتحقيق الجنائي والواجبات العامة. ومبادئ اللغة الانكليزية.

- انخفاض نسبة الاهتمام بتهيئة المناخ العلمي المناسب للاطلاع والبحث.

وقام الشيباني (١٤٠٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لرجل الأمن بالمملكة العربية السعودية، حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٢٠٠) ضابط من مستويات مختلفة من قطاعات قوى الأمن الداخلي السعودي. حيث استخدم الباحث أداة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، واستخدم (٢٠) والنسب المئوية في تحليل دراسته حيث أظهرت النتائج:

- إن مستويات الأهداف للبرامج التدريبية الأمنية مرتفعة، ومحتوى المناهج فيها ملائماً لتلك الأهداف، حيث حصل كلاهما على نسبة مرتفعة بلغت (٨٧٪) في حين لوحظ أن هناك انخفاضاً في استخدام الأساليب الحديثة في التدريب مثل أسلوب تمثيل الأدوار.

كما وأن استخدام الطريقة الالقائية والحوارية من الاستخدامات الشائعة في أساليب التدريس في البرامج الأمنية.

وقام الشهري (١٩٨٩) بإجراء دراسة حول التدريب في تنمية رجال الأمن في المملكة العربية السعودية حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التدريب في تنمية مهارات وقدرات رجال الأمن واكسابهم المعارف اللازمة ومدى تأثير التدريب في كفاءتهم والوقوف على المشكلات التي تصادف الجهود التدريبية للبرامج الأمنية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على استيفاء المعلومات وعرضها وتحليلها بشكل يسمح بتطبيق منهج الاستنباط. وقد توصلت الدراسة إلى أهمية التدريب في المجتمع الأمني مما ينبغي شموله لجميع فئات رجال الأمن من ضباط وأفراد لأهميته في أداء المهام والواجبات الملقة على عواتق رجال الأمن حيث يكسبهم المهارات والقدرات التي تنمي كفاءتهم الانتاجية وترسيخ القيم الدينية الأصيلة ومساعدتهم في الأنظمة والقوانين.

كما أظهرت الدراسة أن هناك مشاكل تحد من تحقيق الأهداف تعود لأسباب عدة منها مايتعلق بالمنهج أو بأعضاء هيئة التدريس أو فيما يتعلق بالوسائل والأساليب المستخدمة في البرنامج. الأمر الذي يحتم تقويم تلك البرامج بشكل علمي وضرورة ربط التدريب أثناء الخدمة بالبرامج التأهيلية.

وحول تأهيل وتدريب رجل الأمن قام الوابلي (١٤١٠) بدراسة هدفت إلى الوقوف على الأساليب التدريبية الحديثة التي ترقى بمستوى رجال الأمن. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصل إلى عدة نتائج أكد فيها على استخدام أسلوبيين للتدريب الإعدادي لرجال الأمن وذلك فيما يتعلق بأسلوب التفكير الابتكاري والذي يهدف إلى التوصل إلى اكساب المتدربين المهارات من خلال الممارسة المتكررة لتنمية قدرات الأفراد على التفكير المنطقي والحساب التحليلي وعملية الربط. وكذلك تقصي الحقائق، وفيه يتم طرح مشكلة يلزم المتدرب إلى إيجاد حلول لها. وذلك بهدف تعويد رجال الأمن على استخلاص الوقائع والتوصل إلى أفضل المعلومات والبيانات واستثمارها في كشف غموض الجرائم.

كما أكد على أن فعالية التدريب الأمني تتوقف على درجة التكامل بين النشاطات ووضوح الأهداف وتحديد النظم وموضوعية المعايير وبناء إطار سليم للأجهزة الأمنية ولوائحها وإجراءاتها لتلائم مطالب التنمية.

وقام المطيري (١٩٨٩) بدراسة حول إعداد نموذج لتحديد الاحتياجات في معاهد ومراكز التدريب بوزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية:

وهدف من خلال هذه الدراسة إلى تطوير أسلوب علمي لتحديد الاحتياجات التدريبية في المجالات الأمنية يعتمد على معايير علمية لتحديد تلك الاحتياجات في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية باعتبار أن هناك تشابه لتلك المعاهد والمراكز في الأهداف والمهام والارتباط مباشرة بوزارة الداخلية وخضوع منسوبيها لنظام معين، وقد استخدم الباحث أسلوب تحليل المحتوى وتوصل من خلال دراسته إلى نموذج مقترح يقوم على تحديد الاحتياجات التدريبية في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية مكون من ثلاث مراحل يبين فيه كيفية تحديد الاحتياجات وكيفية تحليل الوظائف والأعمال وضرورة توصيفها، وإيجاد مواصفات للوظائف والمهام لكي يبنى تحليلها على أسس مدروسة وكذلك تحليل الفرد شاغل الوظيفة من حيث مواصفاته الوظيفية وخصائصه الشخصية والسلوكية.

وحول الأفراد العسكريين قام (مطر ١٤٠٨) بدراسة حاجة الأفراد العسكريين إلى التعليم المستمر في المجال العلمي والوظيفي بمدينة مكة المكرمة. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (١٩٩) فرداً اختيروا بطريقة عشوائية من أفراد مدارس تثقيف الجنود بمكة المكرمة بمرحلة المكافحة ومرحلة المتابعة والمرحلة المتوسطة.

الهدف منها إبراز حاجة الأفراد العسكريين الملتحقين بمدارس تثقيف الجنود إلى التعليم المستمر وإلى معرفة أفضل البرامج لمدرسي تثقيف الجنود التي تمكن الأفراد الدارسين من الاستفادة منها في جميع الجوانب الوظيفية والتعليمية وتهدف أيضاً إلى معرفة أهم المشكلات التي تواجه الدارسين أثناء التحاقهم بمدارس تثقيف الجنود ومعالجتها. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، واستخدم الباحث اختبار (كاي) للدلالة الإحصائية. وأهم النتائج التي توصل إليها ما يأتي:

١ - إن الأفراد العسكريين بحاجة إلى الالتحاق بمدارس تثقيف الجنود حتى يرتفع مستواهم العلمي.

٢ - إن الدارسين بحاجة إلى أن يتعلموا المهارات التي تكسبهم الخبرة والمعرفة لتحسين مستواهم في عملهم الوظيفي عن طريق برامج التعليم المستمر. ومن أهم المهارات كيفية التعامل مع الآخرين وكتابات المخاطبات الرسمية والتقارير.

٣ - إن الأفراد العسكريين تواجههم عدة من المشاكل الأسرية تؤثر سلباً على عملية التعليم المستمر.

٤ - عدم توفر المعامل والمختبرات له تأثير سلبي على كفاءة التعليم المستمر.

* خلاصة الدراسات السابقة:

من خلال ماتم استعراضه في الدراسات السابقة يلاحظ ما يأتي:

١ - حددت الدراسات التي تناولت موضوع الكفاءة عناصر الكفاءة الداخلية النوعية بالعنصر التالية: (الأهداف - الإشراف الإداري والتدريبي - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم).

٢ - التأكيد على ضرورة الاهتمام بدراسة وتقويم البرامج التعليمية، ومعرفة درجة كفاءتها الداخلية والخارجية.

٣ - أكدت بعض الدراسات على طرق مجال التدريب الأمني وفق مرتكزات علمية ومعايير ثابتة.

٤ - دعت إلى إيجاد توازن بين النظرية والتطبيق، باعتبار أن التفاعل مع الأهداف المادية ضروري للأفراد عند مرحلة من التطور الفكري.

٥ - أوصت بعض الدراسات بالاهتمام بتأهيل المدرب باعتباره العنصر الأساسي للعملية التربوية.

٦ - دعت الدراسات السابقة إلى مراعاة التوازن بين المتطلبات العملية التعليمية والنواحي الإنسانية حتى لا يجد الدارس بوناً شاسعاً بين ماتعلمه وبين ممارسات سوق العمل.

- ولقد كان لاطلاع الباحث على الدراسات السابقة التي أجريت حول موضوع الكفاءة والتدريب الأمني وعلاقتها ببعض المتغيرات معيناً للباحث في تطوير أسئلة الدراسة، وتحديد متغيراتها. كما أسهم الاطلاع على أدوات جمع البيانات للدراسات السابقة مساعدة الباحث في تطوير وبناء الأداة الملائمة لهذه الدراسة.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

اجراءات الدراسة الميدانية

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- اداة الدراسة وكيفية بناؤها
- صدق وثبات الأداة
- جمع المعلومات
- الأسلوب الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

أولاً: منهج الدراسة :

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً بهدف الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره (عبيدات، ١٩٨٢، ص ١٨٣).

وما يؤمل من هذه الدراسة هو التوصل إلى معرفة درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصوره المدربون والمتدربون بقصد تقويم إصلاحي للبرنامج.

ثانياً: مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة مما يلي :

١ - المدربون العاملون بمعهد الدفاع المدني وهم جميع المدربين في المعهد من ضباط وضباط صف ومدنيين الذين يقومون بالتدريب في البرنامج والبالغ عددهم (٢٣) مدرباً.

٢ - المتدربون الملحقون بالدورة التأهيلية بمعهد الدفاع المدني خلال العام الدراسي ١٤١٣ هـ والبالغ عددهم (١٤٨) متدرباً.

ثالثاً : أداة الدراسة :

حيث لا يوجد أداة مصممة ومقننة لقياس متغيرات دراسة الباحث لذا فقد عمد إلى مراجعة الدراسات السابقة من البحوث العلمية والتقارير والمراجع ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة وخصوصاً دراسة (الشنبري، ١٤٠٩) ودراسة (الغامدي، ١٤١٢) حيث قام الباحث بتحديد عناصر الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض والمتمثلة في: الأهداف - الإشراف الإداري والتدريبي - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم. وبناء على ذلك فقد تمّ بناء استبيان حيث وجد أنه أنسب الأدوات لجمع

معلومات هذه الدراسة، حيث يعد الاستبيان من أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً في مجال الدراسات الوصفية، فهو أداة علمية للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويكون الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة المفتوحة والمقفلة يطلب الإجابة عنها من قبل أفراد مجتمع الدراسة (عبيدات وآخرون، ١٩٨٧، ص ١٢١).

فالاستبيان أداة استخدمها الباحث للتعرف على درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض، وقد تمّ تصميمه من مائة وتسع فقرات ممثلة لأبعاد الدراسة، وتمّ وضع مقياس متدرج لخمس احتمالات للإجابة على كل فقرة من فقرات الاستبيان تتمثل فيما يلي: بدرجة عالية جداً، وبدرجة عالية، وبدرجة متوسطة، وبدرجة منخفضة، وبدرجة منخفضة جداً. وخصصت الدرجات التالية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ مرتبة حسب الترتيب السابق.

رابعاً : صدق وثبات الاستبيان :

تهدف هذه الخطوة إلى التأكد من صلاحية استمارة الاستبيان، وأنها قد صممت لتقيس فعلاً ما وضعت لقياسه. ولتحقيق ذلك قام الباحث بعرض هذا الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في أقسام الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى. وكذلك مجموعة أخرى من كبار مسؤولي جهاز الدفاع المدني ذوي الخبرة في مجالات وأعمال الدفاع المدني، وبناء على ذلك فقد وردت عدة ملاحظات من هؤلاء المحكمين تمثلت في:

- ١ - حذف بعض الفقرات المكررة خاصة فيما يتعلق بعنصر التقويم.
- ٢ - حذف بعض الفقرات غير المرتبطة بأهداف الدراسة.
- ٣ - اقترح البعض دمج بعض الفقرات خاصة فيما يتعلق بعنصر محتوى المنهج.
- ٤ - رأى معظم المحكمين حذف بعض الفقرات في عنصر الأهداف والاقتصار على الأهداف العامة التي تتعلق بموضوع الدراسة.
- ٥ - أجمع المحكمون على ضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات.

وبعد استيفاء جميع استمارات التحكيم تمّ وضع الاستبيان في صورته النهائية بعد إجراء التعديلات اللازمة في ضوء تلك الملاحظات والملاحظات المستوفاة، حيث قام الباحث بإجراء مقارنة بين آراء المحكمين حول الفقرات التي أثّرت حولها بعض الملاحظات، وتمّ الأخذ بالآراء الأكثر اتفاقاً. ومن ثمّ وضع الاستبيان في صورته النهائية بعد حذف العبارات غير الملائمة، واستقرت على (٥٩) عبارة تتمشى مع جوانب الأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

عنصر الأهداف اشتمل على (٨) فقرات، وعنصر الإشراف الإداري والفني على (٥) فقرات، وعنصر محتوى المنهج على (٣٠) فقرات، وعنصر الوسائل والأساليب على (١٠) فقرات، وعنصر التقويم على (٦) فقرات.

وبعد ذلك قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته النهائية على مجموعة من المحكمين وأجمعوا على صحة وصلاحيّة فقرات الاستبيان من الناحية العلمية وتحقيقه لأهداف الدراسة. (انظر الملحق رقم ٤، ص ١٣٨).

وقد تمّ حساب ثبات هذه الأداة بمعادلة ألفا كرونباخ عن طريق الحاسب الآلي بجامعة أم القرى باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). حيث جاءت نتيجة ثبات الاستبيان (٠,٩٤) وهذا المستوى مقبول باستخدام المقياس في الدراسات والبحوث المسحية.

خامساً : جمع المعلومات :

بعد أن حصل الباحث على موافقة كلية التربية بجامعة أم القرى (انظر الملحق رقم ٢، ص ١٣٥)، وموافقة معهد الدفاع المدني بالرياض (انظر الملحق رقم ٣، ص ١٣٧) قام الباحث بتوزيع استمارات الاستبيان على المدربين وهم جميع المدربين للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض وعددهم (٢٣) مدرباً، وكذلك جميع المدربين وعددهم (١٤٨) فرداً وهم يمثلون أفراد البرنامج التأهيلي للأفراد لعام ١٤١٣ هـ. وقام الباحث بشرح فقرات الاستبيان فقرة فقرة وتوضيح أهداف الدراسة لجميع أفراد مجتمع الدراسة، وبعد التأكد من فهمهم لجميع فقرات الاستبيان بدأوا بوضع إجاباتهم، وبعد الانتهاء تمّ جمع جميع الاستمارات من قبل الباحث.

جدول رقم (١)
الاستمارات الموزعة والمعادة والمستبعدة

نوعية مجتمع الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المعادة	الاستمارات المستبعدة	الاستمارات المستخدمة	النسبة المئوية
المدرّبون	٢٣	٢٣	-	٢٣	١٠٠٪
المتدربون	١٤٨	١٤٨	١	١٤٧	٩٩,٣٪
المجموع	١٧١	١٧١	١	١٧٠	-

وبالنظر إلى الجدول رقم (١) نجد أن الاستمارات الموزعة على جميع المدرّبين للبرنامج (٢٣) استمارة. وكذلك تمّ توزيع عدد (١٤٨) استمارة لعموم المتدربين ليصبح مجموع الاستمارات الموزعة (١٧١) استمارة وهو يمثل مجتمع الدراسة. وبعد تأكد الباحث من اكتمال الاستمارات واستكمال جميع فقرات الاستمارة وجد أن هناك استمارة لم تكتمل بياناتها مما أدى إلى استبعادها. ثم قام الباحث بتفريغ بيانات جميع الاستمارات في الاستمارات الخاصة بالحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً على ضوء متغيرات الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بواسطة الحاسب الآلي بجامعة أم القرى.

سادساً : الأسلوب الإحصائي المستخدم :

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١ - التكرارات والنسب المئوية للمستجيبين حسب مميزات الشخصية.

٢ - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لتحديد درجة الكفاءة لأبعاد العناصر المكونة لها وهي الأهداف والمحددة ثمان فقرات، والاشراف الإداري بخمس فقرات، ومحتوى المنهج بثلاثون فقرة والوسائل والأساليب بعشر فقرات والتقييم بست فقرات. وقد حددت معايير الإجابة بخمس درجات وهي كالتالي:

الاستجابة	بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

٣ - اختبار « ت » (*t. Test*) للتعرف على الدلالة الإحصائية أو أية فروق بين تصورات المدربين والمتدربين لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض.



الفصل الرابع

تحليل البيانات

تحليل البيانات

— تمهيد.

— عرض تحليل بيانات الدراسة.

— مناقشة النتائج.

التمهيد:

في هذا الفصل عرض بيانات الدراسة، حيث يبدأ الباحث بتحليل بيانات الدراسة لوصف مجتمعها ومناقشة نتائجها طبقاً لتساؤلاتها على النحو التالي:

أولاً : وصف مجتمع الدراسة:

حدد الباحث صفات مجتمع الدراسة من خلال مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم التدريسية ووفقاً للجداول التالية:

جدول رقم (٢)

يوضح التكرارات والنسب المئوية للمدرين حسب مؤهلاتهم العلمية

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
جامعي	١٨	٧٨,٢٦%
ثانوي	٣	١٣,٠٤%
متوسط	١	٤,٣٥%
ابتدائي	١	٤,٣٥%
المجموع	٢٣	١٠٠%

ومن خلال الجدول رقم (٢) يتضح لنا أن غالبية مؤهلات المدرين جامعيين بنسبة ٧٨,٢٦% مما يعطي البحث قوة في تحقيق الأهداف وتقييم البرنامج.

كما يتضح من الجدول أن أقل المؤهلات نسبة هو المتوسط والابتدائي، وذلك بنسبة ٤,٣٥%.

جدول رقم (٣)

يوضح التكرارات والنسب المئوية حسب خبرات المدربين

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٤ سنوات	٦	٢٦,٠٩ %
٨ - ٤	١٠	٤٣,٤٨ %
١٢ - ٩	٣	١٣,٠٤ %
أكثر من ١٢	٤	١٧,٣٩ %
المجموع	٢٣	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣) والخاص بتوضيح الخبرات للمدربين أن معظم المدربين تزيد خبرتهم عن أربع سنوات وعددهم ١٧ مدرباً وهو ما يمثل نسبة ٧٣,٩١ % وفي هذا دلالة على أن المدربين لديهم القدرة الكافية في تصور الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج وتحقيق أهداف الأداة وفقاً لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (٤)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لنوع المستجيبين لمجتمع الدراسة

نوع المستجيب	التكرار	النسبة المئوية
مدرب	٢٣	١٣,٥٣ %
متدرب	١٤٧	٨٦,٤٧ %

يتضح من الجدول رقم (٤) أن عدد المدربين ٢٣ مدرباً يمثلون نسبة ١٣,٥٣ % وهم أقل نسبة من المتدربين الذين يمثلون نسبة ٨٦,٤٧ %.

ثانياً : تحليل البيانات وفقاً لتساؤلات الدراسة:

حدّد البحث لأبعاد الكفاءة النوعية الداخلية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض. (الأهداف - الإشراف الإداري والفني - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم). في فقرات الاستبانة المحددة في الدراسة حيث تم تصنيف فقرات الاستبانة المخصصة للإجابة حسب الأبعاد على النحو التالي:

١ - الأهداف وحددت بثمان فقرات.

٢ - الإشراف الإداري والفني بخمس فقرات.

٣ - محتوى المنهج بثلاثون فقرة.

٤ - الوسائل والأساليب بعشر فقرات.

٥ - التقويم بست فقرات.

وقد أجاب مجتمع الدراسة والمتمثل بكل من المدربين والمتدربين لمعهد الدفاع المدني بالرياض على فقرات الاستبانة من خلال مقياس متدرج من خمسة أبعاد حيث حددت درجة الكفاءة بتحديد المتوسط الحسابي لكل عبارة وفقاً لما يلي:

إذا كانت كل فقرة من فقرات البعد يكون متوسطها الحسابي أعلى من (٣,٠٠) فهي تميل إلى الارتفاع وإذا كانت أقل من (٣,٠٠) فإنها تميل إلى الانخفاض وذلك في درجة الكفاءة النوعية الداخلية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض.

وللإجابة على التساؤل الأول: ما درجة الكفاءة النوعية الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض. كما يتصوره المدربون؟

للإجابة على السؤال الأول قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة الكفاءة النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض وذلك حسب الأبعاد المصنفة سابقاً.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة النوعية الداخلية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بالأهداف في تصورات المدربين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	١١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١
٠,٦٤٧	٤,٣٤٨	يعرف البرنامج الأفراد بطبيعة أعمال الدفاع المدني	٥	١
٠,٦١٢	٤,٢٢٧	يؤكد البرنامج على الرفع من مستويات الأداء للمتدربين	٣	٢
١,١٤٧	٤,٠٤٣	يعمل البرنامج على تأكيد الوعي الوطني بأهمية دور الدفاع المدني	٤	٣
٠,٨٨٧	٣,٨٢٦	ينمي البرنامج مهارات العمل الجماعي	٢	٤
٠,٧٨٠	٣,٦٨٢	ينمي البرنامج مهارات العمل الفردي	١	٥
٠,٩٩٢	٣,٤٣٥	يعزز البرنامج العلاقة بين الدفاع المدني والقطاعات المختلفة	٦	٦
١,٠٨٠	٣,٤٣٥	يعمل البرنامج على تأكيد الثقافة الإسلامية للمتدربين	٨	٧
١,٤٠٩	٣,٤٣٥	يعمل البرنامج على نشر الثقافة الأمنية للمتدربين	٧	٨
٠,٦٤٧	٣,٧٦١	المتوسط الحسابي الإجمالي	-	-

ومن خلال الجدول رقم (٥) يتضح أن المدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بأهدافه تميل إلى الارتفاع حيث حصلت كل فقرة من فقراته على متوسط حسابي أعلى من (٣,٠٠) وكذلك في المتوسط الإجمالي للفقرات المكونة لبعد الأهداف وذلك من خلال تعريف الأفراد بطبيعة أعمال الدفاع المدني والتأكيد على الرفع من مستوى الأداء والوعي الوطني ومهارات العمل

الجماعي والفردى وكذلك تعزيز العلاقة بين الدفاع المدنى والقطاعات المختلفة، والتأكيد على الثقافة الإسلامية والثقافة الأمنية للمتدربين.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدنى بالرياض فيما يتعلق بالإشراف الإدارى والفنى فى تصورات المدربين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابى

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابى	العبارة	٢٠١٠ ٢٠١١	٢٠١٢ ٢٠١٣
١,١٤٠	٣,٨٧٠	توفر الإدارة الخدمات الصحية اللازمة للمتدربين فى فترة التدريب	١٠	١
١,٠٢٧	٣,٦٥٢	تعمل الإدارة على تسهيل الإجراءات المالية لمنسوبي البرنامج التأهيلي	١٢	٢
١,١٥١	٣,٥٦٥	تعمل الإدارة على تحقيق مبدأ العلاقات الإنسانية بين المدربين والمتدربين	٩	٣
١,٢٧٥	٣,٥٢٢	تعمل الإدارة على اجراء التنسيق المناسب بخصوص الزيارات الميدانية	١٣	٤
١,٠٧٢	٣,١٧٤	تهىء الإدارة المناخ العلمى المناسب للإطلاع والبحث	١١	٥
٠,٩٣٦	٣,٥٥٦	المتوسط الحسابى الإجمالى	-	-

وبالنظر إلى الجدول رقم (٦) يتبين أن المدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدنى بالرياض فيما يتعلق بالإشراف الإدارى والفنى يميل إلى الارتفاع حيث حصلت كل فقرة من فقراته على متوسط حسابى أعلى من (٣,٠٠) وكذلك فى المتوسط الإجمالى للفقرات المكونة لبعء الإشراف الإدارى والفنى من خلال توفير الخدمات الصحية اللازمة للبرنامج وتحقيق مبدأ العلاقات الإنسانية واجراء الزيارات الميدانية وتهيئة المناخ العلمى المناسب للإطلاع والبحث وتسهيل الإجراءات المالية لمنسوبي البرنامج .

جدول رقم (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج في تصورات المدربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٠١٠ ٢٠١١	٢٠١٢
٠,٧٨٨	٤,٤٣٥	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على أداء حركات المشاة العسكرية	٤٢	١
٠,٨٤٣	٤,٤٣٥	يجعل البرنامج المتدرب قادراً على أداء تمارين التربية البدنية	٤٣	٢
٠,٧٩٥	٤,٢١٧	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع معدات الإنقاذ	١٩	٣
٠,٧٩٥	٤,١٨٢	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع معدات الإطفاء	١٨	٤
٠,٧٩٣	٤,٠٨٧	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الكمادات لإنقاذ المحتجزين	٢٨	٥
٠,٧٣٩	٤,٠٠٠	يزود البرنامج التأهيلي المتدرب ببعض المعلومات عن الواجبات العامة لرجل الأمن بالمملكة العربية السعودية	٤١	٦
٠,٩٢٨	٣,٩٥٧	يجعل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على نقل المصابين بالطرق السليمة	٣٧	٧
١,٠٢٢	٣,٩٥٧	يجعل البرنامج التدريبي المتدرب قادراً على اخماد حرائق الكهرباء	١٧	٨
٠,٧٣٣	٣,٩١٣	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الرغاوي في اخماد حوادث الحريق	١٦	٩
١,٠٥٨	٣,٨٧٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث السيارات	٢٠	١٠
١,٠٢٩	٣,٨٢٦	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الوسائد الهوائية لإنقاذ المحتجزين في العمائر الشاهقة	٢٦	١١
٠,٧٣٦	٣,٧٨٣	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع وسائل السلامة للوقاية من الحوادث المختلفة	٣٠	١٢

تابع جدول رقم (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج في تصورات المدربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٠١٦ ٢٠١٥	٢٠١٦ ٢٠١٥
٠,٨٦٤	٣,٧٣٩	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع معدات السلامة	٣١	١٣
		يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من	٣٦	١٤
٠,٩٤١	٣,٦٠٩	القدرة على اسعاف المصابين فور الوصول إلى موقع الحادث		
		يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية	٣٣	١٥
٠,٩٩٤	٣,٤٧٨	لعمليات الإخلاء		
		يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من	٣٨	١٦
١,١٢١	٣,٤٣٥	القدرة على استخدام الأسلحة		
		يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية	٣٤	١٦
١,١٢١	٣,٤٣٥	لعمليات الإيواء		
١,١٨٥	٣,٣٠٤	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع الأجهزة الأنداز المبكر	٣٢	١٨
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في	٢٩	١٩
١,٠٩٦	٣,٢٦١	حوادث الكوارث القدرية (السيول - الزلازل - الخ)		
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الكم الاستعجالي	٢٧	٢٠
١,٢٨٧	٣,٢٦١	لإنقاذ المحتجزين في العمائر الشاهقة		
		يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية	٣٥	٢١
١,١٨٠	٣,١٣٠	لعمليات الإغاثة		
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في	٢٢	٢٢
١,٣١٤	٣,٠٠٠	حوادث المصاعد		
١,٠٢٢	٢,٩٥٧	يزود البرنامج التأهيلي المتدرب ببعض المعلومات في اللغة الإنجليزية	٤٠	٢٣
١,٣٤٥	٢,٩١٣	يجعل البرنامج المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الآبار	٢١	٢٤

تابع جدول رقم (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج في تصورات المدربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٥	٢٦
١,٣٥٦	٢,٧٣٩	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات السامة	٢٥	٢٥
١,٢٠٢	٢,٧٢٧	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الانهيارات	٢٣	٢٦
١,٠٨٠	٢,٤٣٥	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الانزلاقات الأرضية	٢٤	٢٧
١,٢٧٣	٢,٤٣٥	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع المواد الكيميائية	١٥	٢٨
١,٠٤٤	٢,٠٠٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على اخماد حرائق الطائرات	١٤	٢٩
١,١٢١	١,٥٦٥	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على ابطال مفعول المتفجرات	٣٩	٣٠
٠,٧١٩	٣,٣٩٣	المتوسط الحسابي الإجمالي	-	-

بالنظر إلى الجدول رقم (٧) يتبين أن المدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج تميل إلى الارتفاع حيث بلغت غالبية المتوسط الحسابي أعلى من (٣,٠٠) وكذلك المتوسط الحسابي الإجمالي في حين أنه بالإمعان في الجدول نفسه يتضح أنه يوجد بعض فقرات بعد محتوى المنهج يقل متوسطها الحسابي عن (٣,٠٠) حيث تميل درجة كفاءتها في البرنامج إلى الانخفاض وذلك في تزويد المتدرب ببعض المعلومات في اللغة الإنجليزية وفي جعل المتدرب اديه القدرة على إنقاذ الأشخاص في حوادث الآبار وحوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات

السامة وحوادث الانهيارات والانزلاقات الأرضية وكيفية التعامل مع المواد الكيميائية. والقدرة على إخماد حرائق الطائرات وتزويده بالمعلومات التي تمكنه من إبطال مفعول المتفجرات.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بالوسائل والأساليب في تصورات المدربين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٠١٠	٢٠١١
١,٠٢٠	٣,٦٩٦	تستخدم طريقة الإلقاء في البرنامج التأهيلي	٤٤	١
١,٢٢١	٣,٥٩١	تستخدم طريقة المناقشة والحوار في البرنامج التأهيلي	٤٧	٢
١,٠٨٢	٣,٥٢٢	تستخدم الوسائل البصرية في البرنامج التأهيلي	٥٣	٣
١,٠٥٤	٣,٤٠٩	تستخدم الوسائل السمعية في البرنامج التأهيلي	٥٢	٤
		تستخدم طريقة الجمع بين الاستدلال والاستقراء في البرنامج التأهيلي	٥٠	٥
٠,٩٣٥	٣,٣٤٨			
١,٢١٤	٣,٢٦١	تستخدم طريقة الاكتشاف في البرنامج التأهيلي	٤٥	٦
١,٠٨٩	٣,١٥٠	تستخدم الطريقة الاستدلالية في البرنامج التأهيلي	٤٩	٧
١,٠٨٣	٢,٩١٣	تستخدم الطريقة الاستقرائية في البرنامج التأهيلي	٤٨	٨
١,٥٧١	٢,٩٠٩	تستخدم طريقة حل المشكلات في البرنامج التأهيلي	٤٦	٩
١,٠٩٧	٢,٨١٨	تستخدم طريقة تمثيل الأدوار في البرنامج التأهيلي	٥١	١٠
٠,٩٢٩	٣,١٦٥	المتوسط الإجمالي	-	-

وبالنظر إلى الجدول رقم (٨) يتبين أن المدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق ببعدها بالوسائل والأساليب تميل إلى الارتفاع حيث بلغت غالبية فقرات هذا البعد على متوسط حسابي أعلى من (٣,٠٠) وكذلك المتوسط الحسابي الإجمالي في حين أنه بالإمعان في الجدول نفسه يتضح أن هناك فقرات يقل متوسطها الحسابي عن (٣,٠٠) وذلك في استخدام بعض الطرق مثل طريقة حل المشكلات وتمثيل الأدوار في البرنامج التأهيلي.

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق ببعد التقويم في تصورات المدربين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٠١٥	٢٠١٦
١,١٩٣	٣,٨٢٦	تساهم الإدارة في عملية تقويم البرنامج التأهيلي	٥٨	١
٠,٨٧٦	٣,٦٩٦	يحتوي التقويم في البرنامج التأهيلي على أساليب متنوعة	٥٩	٢
١,١٠٥	٣,٦٩٦	يساهم المدربون في عملية تقويم البرنامج التأهيلي	٥٦	٣
١,١٨٤	٣,٤٥٥	يحتوي التقويم على قياس مهارات المدربين	٥٥	٤
١,٠٢٧	٣,٣٤٨	يحتوي التقويم على قياس معارف المدربين	٥٤	٥
١,٠٢٤	٢,٩٥٢	يساهم المدربون في عملية تقويم البرنامج التأهيلي	٥٧	٦
٠,٨٦١	٣,٤٢٧	المتوسط الإجمالي	-	-

وبالنظر إلى الجدول رقم (٩) يتبين أن المدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق ببعد الوسائل والأساليب تميل إلى الارتفاع حيث حصلت غالبية فقرات هذا البعد على متوسط حسابي أعلى من (٣,٠٠) وكذلك المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد، إلا أن هناك فقرات تقل في متوسطها الحسابي عن (٣,٠٠) وذلك في مساهمة المدربون في عملية تقويم البرنامج.

السؤال الثاني: مآدرآة الكفاءة الءاءلية النوعية للأفراد بمعهء الءفاع
المدني بالرياض كما يتصوره المتءربون:

للإآابة على السؤال الثاني قام الباحث باستءءام المتوسطات الحسابية والانعراءات
المعيارية للتعرف على آرآة الكفاءة الءاءلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهء الءفاع المدني
بالرياض وذلك حسب الأبعاد المصنفة سابقاً.

آءول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانعراءات المعيارية لآرآة الكفاءة الءاءلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهء الءفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بأهءاف البرنامج في تصورات المتءربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانءراء المعيار	المتوسط الحسابي	العبارة	الترتيب الآءاءلي	الترتيب الرقمي
٠,٦٢١	٤,٥٥١	يعمل البرنامج على تأكيد الوعي الوطني باهمية ءور الءفاع المدني	٤	١
٠,٧١٢	٤,٤٠٧	يعرف البرنامج الأفراد بطبيعة أعمال الءفاع المدني	٥	٢
٠,٦٦٨	٤,٣٩٥	يؤكد البرنامج على الرفع من مستويات الأداء للمتءربين	٣	٣
٠,٨١٢	٣,٩٩٣	يعزز البرنامج العلاقة بين الءفاع المدني والقطاعات المختلفة	٦	٤
٠,٨١٠	٣,٨٨٤	ينمي البرنامج مهارات العمل الجماعي	٢	٥
٠,٧٧٠	٣,٦٧٨	ينمي البرنامج مهارات العمل الفرءي	١	٦
١,٠٢٣	٣,٥٥٦	يعمل البرنامج على نشر الثقافة الأمنية للمتءربين	٨	٧
٠,٩٥١	٣,٢٥٩	يعمل البرنامج على تأكيد الثقافة الإسلامية	٧	٨
٠,٤٧١	٣,٩٣٥	المآموع	-	-

بالنظر إلى الجدول رقم (١٠) يتبين أن المتدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بأهدافه تميل إلى الارتفاع، حيث حصلت كل فقرة من فقراته على متوسط حسابي أعلى من (٣,٠٠)، وكذلك في المتوسط الإجمالي للفقرات المكونة لبعده الأهداف وذلك من خلال تعريف الأفراد بطبيعة أعمال الدفاع المدني والتأكيد على الرفع من مستوى الأداء والوعي الوطني ومهارات العمل الجماعي والفردية، وكذلك تعزيز العلاقة بين الدفاع المدني والقطاعات المختلفة، والتأكيد على الثقافة الإسلامية والأمنية للمتدربين.

جدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بالإشراف الإداري والتدريبي في تصورات المتدربين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٠١٢ ٢٠١١	٢٠١٠ ٢٠٠٩
٠,٩٩٦	٣,٤٨٣	تعمل الإدارة على تسهيل الإجراءات المالية لمنسوبي البرنامج التأهيلي	١٢	١
٠,٩٧٧	٣,١٩٧	تعمل الإدارة على اجراء التنسيق المناسب بخصوص الزيارات الميدانية	١٣	٢
١,٢٣٩	٣,١٠٩	تعمل الإدارة على تحقيق مبدأ العلاقات الإنسانية بين المدربين والمتدربين	٩	٣
١,١٤٥	٢,٩٤٦	توفر الإدارة الخدمات الصحية اللازمة للمتدربين في فترة التدريب.	١٠	٤
١,٠٥٢	٢,١٠٢	تهيء الإدارة المناخ العلمي المناسب للإطلاع والبحث	١١	٥
٠,٦٠٢	٢,٩٦٧	المجموع	-	-

ومن خلال الجدول رقم (١١) يتضح أن المتدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق ببعده الإشراف الإداري والتمويل إلى الانخفاض، حيث بلغت بعض فقرات بعد الإشراف في متوسطها الحسابي أقل من (٣,٠٠)، وكذلك في المتوسط الحسابي الإجمالي للبعده ككل. في حين أنه بنظرة فاحصة للجدول نفسه نجد أن هناك بعض فقرات البعده تميل درجة كفاءتها إلى الارتفاع حيث بلغ متوسطها الحسابي أكثر من (٣,٠٠) وذلك في تسهيل الإدارة للإجراءات المالية، والتنسيق للزيارات الميدانية، وتحقيق مبدأ العلاقات الإنسانية بين المدربين والمتدربين.

جدول رقم (١٢)

المستويات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج في تصورات المتدربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الترتيب الترتيب	الترتيب الترتيب
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع وسائل السلامة للوقاية من الحوادث المختلفة	٣٠	١
٠,٩٠١	٣,٦٢٦			
٠,٩٣٧	٣,٥٨٩	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على اخماد حرائق الكهرباء	١٧	٢
		يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على استخدام الأسلحة	٣٨	٣
١,٠٠١	٣,٤٤٩			
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث السيارات	٢٠	٤
١,٠١٧	٣,٣٩٥			
		يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية لعمليات الإيواء	٣٤	٥
١,٠٥٩	٢,٩٥٢			
		يزود البرنامج التأهيلي المتدرب ببعض المعلومات في اللغة الإنجليزية	٤٠	٦
٠,٩٥٤	٢,٩١٧			
		يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية لعمليات الإخلاء	٣٣	٧
١,١٢١	٢,٩١٧			
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات السامة	٢٥	٨
١,٠٨١	٢,٨٧١			
		يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع أجهزة الإنذار المبكر	٣٢	٩
١,١٨٧	٢,٧٥٢			
		يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية لعمليات الإغاثة	٣٥	١٠
١,٠٩٩	٢,٧٠٧			

تابع جدول رقم (١٢)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج في تصورات المدربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	١٢	١٣
٠,٥٦١	٤,٦٨٠	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على أداء حركات المشاة العسكرية	٤٢	١١
٠,٦٦٢	٤,٣١٥	يزود البرنامج التأهيلي المدرب ببعض المعلومات عن الواجبات العامة لرجل الأمن بالمملكة العربية السعودية	٤١	١٢
٠,٧٦٠	٤,٢٩٣	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على أداء التمارين الرياضية	٤٣	١٣
٠,٨٤١	٣,٨٦٤	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على اسعاف المصابين فور الوصول الى موقع الحادث	٣٦	١٤
٠,٨٢٨	٣,٨٥٧	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على التعامل مع معدات الإطفاء	١٨	١٥
٠,٩٨٩	٣,٨٥٠	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على استخدام الكمادات لإنقاذ المحتجزين	٢٨	١٦
٠,٧٧٥	٣,٧٩٦	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على نقل المصابين	٣٧	١٧
٠,٨٨٢	٣,٧٨٢	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على استخدام الرغاي في اخماد حوادث الحريق	١٦	١٨
٠,٨٥٠	٣,٧٧٦	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على التعامل مع معدات الإنقاذ	١٩	١٩
٠,٩٥١	٣,٦٨١	يجعل البرنامج التأهيلي المدرب قادراً على التعامل مع معدات السلامة	٣١	٢٠

تابع جدول رقم (١٢)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج في تصورات المتدربين مرتبة تنازلياً
حسب المتوسط الحسابي

الانحراف	المتوسط	العبارة	الترتيب	الترتيب
١,٠٦٣	٢,٦٦٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع المواد الكيميائية	١٥	٢١
١,٢٧٨	٢,٦٠٣	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الوسائد الهوائية لإنقاذ المحتجزين في العمائر الشاهقة	٢٦	٢٢
١,٠٣٨	٢,٤٦٦	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الكوارث القدرية (السيول - الزلازل الخ)	٢٩	٢٣
١,٠٧٩	٢,٣٩٧	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الانهيارات	٢٣	٢٤
١,٠٦٩	٢,٣٤٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الآبار	٢١	٢٥
٠,٩٧٥	٢,١٥٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث المصاعد	٢٢	٢٦
٠,٩٩٠	١,٩٩٣	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إنقاذ الأشخاص في حوادث الانزلاقات الأرضية	٢٤	٢٧
١,١٢١	١,٩٩٣	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الكم الاستعجالي لإنقاذ المحتجزين في العمائر الشاهقة	٢٧	٢٨
١,٠١٠	١,٨٥٦	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إخماد حرائق الطائرات	١٤	٢٩
٠,٦٤٧	١,٢٧٢	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على ابطال مفعول المتفجرات	٣٩	٣٠
٠,٥٥٢	٣,٠٨١	المجموع	-	-

وبالنظر إلى الجدول رقم (١٢) يتضح أن المتدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بمحتوى المنهج تميل إلى الارتفاع، حيث بلغت غالبية المتوسط الحسابي لفقراته أعلى من (٣,٠٠)، وكذلك المتوسط الحسابي الإجمالي في حين أنه بالإمعان في الجدول نفسه يتضح أنه يوجد بعض فقرات هذا البعد يقل متوسطها الحسابي عن (٣,٠٠) حيث تميل درجة كفايتها بالبرنامج إلى الانخفاض وذلك في تزويد المتدرب ببعض المعلومات في اللغة الإنجليزية، وتدريبه على تجارب وهمية لعمليات الإخلاء والإيواء والإغاثة، وإنقاذ الأشخاص في حوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات السامة، وفي قدرته على التعامل مع أجهزة الإنذار المبكر، وكيفية التعامل مع المواد الكيميائية، وفي مدى قدرته على استخدام الوسائد الهوائية لإنقاذ الأشخاص في العمارات الشاهقة، وكذلك القيام بعمليات الإنقاذ في حوادث الكوارث القدرية (السيول، الزلازل، .. الخ) وحوادث الانهيارات والانزلاقات الأرضية، وحوادث الآبار، وحوادث المصاعد الكهربائية، والقدرة على استخدام الكم الاستعجالي (كم الانقاذ) لإنقاذ المحتجزين في العمارات الشاهقة، وقدرة المتدرب على إخماد حرائق الطائرات وتزويده بالمعلومات التي تمكنه من إبطال مفعول المتفجرات.

جدول رقم (١٣)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق بالوسائل والأساليب في تصورات المتدربين مرتبة
تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	١٠٠	١٠٠
١,١٣١	٣,٥١٧	تستخدم طريقة الإلقاء في البرنامج التأهيلي	٤٤	١
٠,٩٢٦	٣,٣٤٧	تستخدم الوسائل البصرية في البرنامج التأهيلي	٥٣	٢
١,٠٠٥	٣,١٧٧	تستخدم الطريقة الاستقرائية في البرنامج التأهيلي	٤٨	٣
١,٠٨٨	٢,٨٥٠	تستخدم طريقة الاكتشاف في البرنامج التأهيلي	٤٥	٤
		تستخدم طريقة لجمع بين الاستدلال والاستقراء في البرنامج التأهيلي	٥٠	٥
٠,٨٨٢	٢,٧٧٦			
٠,٩٩٤	٢,٧٤١	تستخدم طريقة المناقشة والحوار في البرنامج التأهيلي	٤٧	٦
١,١٣٦	٢,٦٩٤	تستخدم طريقة تمثيل الأدوار في البرنامج التأهيلي	٥١	٧
٠,٩٧٧	٢,٥٠٧	تستخدم الطريقة الاستدلالية في البرنامج التأهيلي	٤٩	٨
١,٠٦٤	٢,٣٠٦	تستخدم طريقة حل المشكلات في البرنامج التأهيلي	٤٦	٩
١,٠٣٦	١,٦٦٧	تستخدم الوسائل السمعية في البرنامج التأهيلي	٥٢	١٠
٠,٦٥٤	٢,٧٥١	المجموع	-	-

من خلال الجدول رقم (١٣) يتضح أن المتدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق ببعدها بالوسائل والأساليب تميل إلى الانخفاض، حيث بلغت بعض فقراته في متوسطها الحسابي درجة أقل من (٣,٠٠)، وكذلك المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد ككل، في حين أنه بنظرة فاحصة للجدول نفسه نجد أن هناك بعض فقرات هذا البعد تميل درجة كفاءتها إلى الارتفاع حيث بلغ متوسطها الحسابي أعلى من (٣,٠٠) وذلك باستخدام بعض الطرق في التدريب مثل طريقة الاستقراء، وطريقة الإلقاء، واستخدام الوسائل البصرية في البرنامج.

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي
بمعهد الدفاع المدني بالرياض ببعدها التقويم في تصورات المدربين
مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	٢٠١٠	٢٠١١
١,٠٩٠	٣,٤٠٧	تساهم الإدارة في عملية تقويم البرنامج التأهيلي	٥٨	١
٠,٨٨٧	٣,٣٤٠	يحتوي التقويم على قياس مهارات المدربين	٥٥	٢
١,٠٧٨	٣,٢٣٩	يساهم المدربون في عملية تقويم البرنامج التأهيلي	٥٦	٣
١,٢٨٨	٣,١٨١	يحتوي التقويم في البرنامج التأهيلي على أساليب متنوعة	٥٩	٤
٠,٩٣٧	٣,١٠٤	يحتوي التقويم على قياس معارف المدربين	٥٤	٥
١,١٨٧	٢,٩١٧	يساهم المدربون في عملية تقويم البرنامج التأهيلي	٥٧	٦
٠,٧٥٧	٣,١٤٤	المجموع	-	-

من خلال الجدول رقم (١٤) يتضح أن المدربين يتصورون أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض فيما يتعلق ببعدها التقويم تميل إلى الارتفاع، حيث بلغت غالبية فقراته في متوسطها الحسابي أعلى من (٣,٠٠)، وكذلك المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد، في حين أنه ببالإمعان في الجدول نفسه نجد أن هناك فقرة في هذا البعد تميل درجة كفاءة البعد فيها إلى الانخفاض وذلك في مساهمة المدربين في عملية تقويم البرنامج.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المدربين والمتدربين لدرجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض؟

للإجابة على السؤال الثالث قام الباحث باستخدام اختبار «ت» (*t. Test*) لمعرفة الفروق بين متوسط إجابة المدربين والمتدربين وفقاً لأبعاد الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض التالية: (الأهداف - الإشراف الإداري والفني - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم).

جدول رقم (١٥)

اختبار «ت» (*t. Test*) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي لتصورات المدربين والمتدربين حول أبعاد الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض

الأبعاد	المتوسط		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية الفعلية
	المدربون	المتدربون			
الأهداف	٣,٧٦	٣,٩٣٥	١,٥٧	١٦٨	٠,١١٩
الإشراف الإداري والتدريسي	٣,٥٥٦	٢,٩٦٧	٤,٠١	١٦٨	* ٠,٠٠٠
محتوى المنهج	٣,٣٩٣	٣,٠٨١	٢,٤١	١٦٨	* ٠,٠١٧
الوسائل والأساليب	٣,١٦٥	٢,٧٥١	٢,٦٥	١٦٨	* ٠,٠٠٩
التقويم	٣,٤٢٧	٣,١٤٤	١,٦٤	١٦٨	٠,١٠٣
مجموع أبعاد درجة الكفاءة	٣,٤٦١	٣,١٧٦	٢,٥٣	١٦٨	* ٠,٠١٢
*دالة عند مستوى ٠,٠٥					

بالنظر إلى الجدول رقم (١٥) يتبين ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين حول درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج فيما يتعلق بالأهداف حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لتصورات المدربين (٣٧٦) والمتدربين (٣٩٣) وقيمة ت (١٥٧) بدرجة حرية (١٦٨) وبمستوى دلالة (٠.١١٩) وهي غير دالة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين البالغ متوسطها الحسابي (٣٥٥٦) وبين تصورات المتدربين البالغ متوسطها الحسابي (٢٩٦٧) حول بعد الإشراف الإداري والفني وذلك لتصور المدربين أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض أكثر مما يتصوره المتدربون حيث بلغت قيمة ت (٤٠١) وبدرجة حرية (١٦٨) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) وهذا يعني أن المدربين يتصورون أن الإشراف الإداري أكثر كفاءة مما يتصوره المتدربون.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين البالغ متوسطها الحسابي (٣٣٩٣) وبين متوسط تصورات المتدربين البالغ متوسطها الحسابي (٣,٠٨١) وذلك حول بعد محتوى المنهج لتصور المدربين أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض أكثر كفاءة مما يتصوره المتدربون حيث بلغت قيمة ت (٢٤١) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تصورات المدربين والمتدربين حول بعد الوسائل والأساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لتصورات المدربين (٣١٦٥) والمتوسط الحسابي لتصورات المتدربين (٢٧٥١) وقيمة ت (٢٦٥) بدرجة حرية (١٦٨) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٩) وذلك لتصور المدربين أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض أكثر مما يتصوره المتدربين.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين حول بعد التقويم في البرنامج التأهيلي بمعهد الدفاع المدني بالرياض حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمدربين

(٣٤٢٧) والمتوسط الحسابي للمتدربين (٣١٤٤) وقيمة (ت ١٦٤) بدرجة حرية (١٦٨) وبمستوى دلالة (٠.١٠٣) وهي غير دالة إحصائياً.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تصورات المدربين والمتدربين حول درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض لعموم الأبعاد المكونة للكفاءة الداخلية النوعية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لتصورات المدربين (٣٤٦١) ومتوسط قيمة تصورات المتدربين حول هذه الدرجة (٣١٧٦) لتصور المدربين ان درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج بصفة عامة أكثر كفاءة مما يتصوره المتدربون حيث بلغت قيمة (ت ٢٥٣) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٥).

ثالثاً : مناقشة النتائج:

مما تقدم عرضه لنتائج الدراسة وما صاحبها من تحليل فقد تم مناقشة تلك النتائج وفقاً لأبعادها المتمثلة في (الأهداف - الإشراف الإداري والفني - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم) على النحو التالي:

- وجد أن درجة كفاءة أهداف البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض تميل إلى الارتفاع في كل من تصورات المدربين والمتدربين، ولعل ذلك يعود إلى إدراك القائمين على التخطيط بأهمية الأهداف عند تصميم برامج الدفاع المدني ووضعها في إطار واضح ممكن التنفيذ، ويبدو ذلك جلياً في التعريف بطبيعة أعمال الدفاع المدني وتنمية مهارات العمل الجماعي والفردية وهي إحدى العناصر المكونة لبعد الأهداف. كما وأن الاهتمام البالغ لدى المدربين في عملية التنفيذ للبرنامج وشمولية الأهداف المعلنة لجميع مفردات البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض وارتباطها بأهداف مجتمع الدراسة ساعد كثيراً في ارتفاع درجة كفاءتها، وتتفق نتائج هذا البعد مع ما توصل إليه البقمي (١٤٠٥) في دراسته حول البرامج التدريبية لسلاح الحدود بالمملكة العربية السعودية، والتي أكد فيها ارتفاع مستوى الأهداف المعلنة ووضوحها وأهميتها بالبرامج التدريبية، وكذلك ما أكدته دراسة الشيباني (١٤٠٧) من ارتفاع مستوى أهداف البرامج الأمنية في حين أن نتائج دراسة الشمبري (١٤٠٩) في هذا البعد لا تتوافق مع الدراسة الحالية حيث أظهرت انخفاضاً ملحوظاً في مستوى الأهداف المعلنة لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض، وقد يعود ذلك إلى اختلاف طبيعة البرامج الأمنية لقطاعات وزارة الداخلية ذات الصلة المباشرة بالجمهور عن غيرها من البرامج التدريبية للقطاعات العسكرية الأخرى.

وبالنظر إلى متوسط تصورات المستجيبين (المدربون والمتدربون) نجد أن متوسط درجة كفاءة البرنامج لبقية أبعاد الكفاءة الداخلية النوعية وهي (الإشراف الإداري والفني - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم) تأتي متقاربة وتلي بعد الأهداف في حين أنه إذا ما أمعنا النظر في نتائج البيانات السابقة فسنجد أن هناك انخفاضاً ملحوظاً لبعض المهارات اللازمة لرجل الدفاع المدني من خلال تصورات المستجيبين وذلك يظهر في التدريب على إنقاذ

إنقاذ الأشخاص في حوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات السامة وفي مدى القدرة على إنقاذ الأشخاص في حوادث الانهيارات وقلة التدريب على إبطال مفعول المتفجرات، والتدريب على التعامل مع المواد الكيماوية، وكذلك قلة التدريب على بعض التجارب الوهمية لبعض حرائق الطائرات. بمعنى أن هناك انخفاضاً في المهارات التي تتطلب تطبيقاً عملياً والتركيز على الجوانب النظرية حيث أظهرت ارتفاعاً ملحوظاً في البرنامج، وهذه ما أكدته بعض الدراسات مثل دراسة الغامدي (١٤١٢) التي أظهرت انخفاضاً ملحوظاً في الاهتمام بالجوانب التطبيقية في برنامج الدورة التأهيلية لضباط الدفاع المدني، وما أكدته مدهر (١٤٠٦) في دراسته التي أظهرت بعض القصور في المستوى الكيفي للمدخلات التعليمية في النواحي المادية، ودراسة الشمبري (١٤٠٩) التي أظهرت انخفاضاً في مستوى المنهج نتيجة التركيز على الجوانب النظرية أكثر من التطبيقات العملية في البرنامج.

كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن هناك انخفاضاً في استخدام بعض الأساليب التعليمية الحديثة في البرنامج مثل الطريقة الاستقرائية وأسلوب تمثيل الأدوار وطريقة حل المشكلات والاعتماد على الأساليب والطرق الشائعة في طريقتي الإلقاء والمناقشة وهذا ما أكدته بعض الباحثين في بحوثهم مثل الجلال (١٩٨٥) وخطاب (١٩٨١) والشقاوي (١٩٨٥) حيث أكدوا على أن أسلوب المحاضرة والنقاش تستخدم بكثرة في البرامج التدريبية بعكس الأساليب الأخرى مثل أسلوب تمثيل الأدوار وأسلوب الحلقات الدراسية. وكذلك ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات مثل دراسة الشيباني (١٤٠٧) ودراسة البقمي (١٤٠٥) اللتان أكدتا على لجوء المدربين إلى استخدام أسلوب المحاضرة والحوار في البرامج الأمنية وإغفال بقية الأساليب الحديثة مثل أسلوب المباريات الإدارية وتمثيل الأدوار.



الفصل الخامس

* ملخص نتائج الدراسة

* التوصيات

* المراجع

* الملحق

أولاً: ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض حيث قام الباحث باستخدام أداة الاستبيان لجمع بيانات هذه الدراسة، وقد كان مجتمع الدراسة يمثل المدربين والمتدربين بمعهد الدفاع المدني بالرياض وقد تم تطبيق الاستبانة على كامل مجتمع الدراسة (٢٣) مدرباً، وعدد (١٤٨) متدرباً، كما احتوت الاستبانة على خمسة أبعاد هي: (الأهداف - الإشراف الإداري والفني - محتوى المنهج - الوسائل والأساليب - التقويم) وقد استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «ت» (*t. Test*) في تحليل بيانات الدراسة. واستناداً على تحليل بيانات الدراسة جاءت النتائج على النحو التالي:

١ - ان درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني كما يتصوره المدربون مرتفعة حيث بلغت (٣٤٦١ ر).

٢ - ان درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني كما يتصوره المتدربون مرتفعة ايضاً ولكن بدرجة اقل من تصورات المدربين حيث بلغت (٣١٧٦ ر).

٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين في بعد الأهداف.

٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تصورات المدربين والمتدربين حول بعد الإشراف الإداري والفني حيث يتصور المدربون أن درجة الكفاءة في هذا البعد أكثر مما يتصوره المتدربون.

٥ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تصورات المدربين حول بعد محتوى المنهج حيث يتصور المدربون أن درجة الكفاءة في هذا البعد أكثر مما يتصوره المتدربون.

٦ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين حول الأساليب والوسائل التدريبية وذلك لتصور المدربين أن درجة الكفاءة لهذا البعد أكثر مما يتصوره المتدربون.

٧ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين حول بعد التقويم.

٨ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدربين والمتدربين بصفة عامة حول درجة الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض وذلك لتصور المدربين أن درجة الكفاءة لجميع متغيرات الدراسة أكثر في درجة كفايتها مما يتصوره المتدربون.

ثانياً: التوصيات:

لم تكن هذه الدراسة وتوصياتها الأولى في مجال الاهتمام بدراسة الكفاءة الداخلية النوعية في البيئة السعودية، فقد سبقتها العديد من الدراسات التي تعرض لها الفصل الأول من هذه الدراسة، وتوصيات الدراسة الحالية ليست بتوصيات شاملة لكل ما يتعلق بالكفاءة النوعية بل هي توصيات محدودة محورها نتائج هذه الدراسة، وتأتي التوصيات كما يلي:

١ - حول التحسين النوعي للأداء:

تحسين المستوى الكيفي (النوعي) للمدخلات التعليمية لبرامج الدفاع المدني من مبان، وتجهيزات، وقيادات إشرافية وتدريبية ونحوها من عناصر مادية وبشرية لزيادة فاعلية مخرجات البرنامج البشرية بما يتناسب مع أهداف وأهمية النظم الأمنية. وسيؤدي هذا بالطبع إلى انعكاس إيجابي للحد من جوانب الفاقد التربوي الناجم عن ظاهرتي الرسوب والتسرب فيزيد من طاقة النظام التربوي الأمني الاستيعابية.

٢ - فيما يتعلق بمحتوى الإشراف الإداري والفني:

- إيجاد نوع من التنسيق والتعاون المستمر بين المعاهد والجامعات والكليات التربوية المتخصصة لعقد دورات تدريبية للمدربين بالمعهد تتعلق بإكساب المدربين المعلومات والمعارف المتعلقة بأساليب التدريب الحديثة والمهارات اللازمة لاختيار الطريقة الملائمة

لمجموعة من الدارسين لأن تنوع الأساليب يرقى بمستوى الأداء السلوكي والمهاري للمدرسين وينعكس بدوره على كفاءة البرنامج وفاعليته.

- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين المدربين والمتدربين في البرنامج وبين الإدارة والمتدربين لإيجاد الجو النفسي المناسب. ويكون ذلك من خلال إقامة بعض النشاطات الثقافية والبرامج الرياضية، ويشارك فيها المتدربون.

٣ - فيما يتعلق بمحتوى المنهج:

- العمل على ربط الجوانب النظرية في البرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالواقع العملي وذلك من خلال إجراء تجارب وهمية لحوادث متوقعة في حوادث الإطفاء والإنقاذ والإسعاف والإخلاء والإيواء والإغاثة حتى لا يجد المتدرب بوناً شاسعاً بين واقع الحياة العملية ومرحلة الإعداد ويكون ذلك بالعمل الجدي على إيجاد نوع من التوازن بين محتوى المنهج النظرية وبين عملية التطبيق ليتحقق مبدأ التكامل ويكون هناك ربط حقيقي بين الحقائق والمفاهيم والخبرات التعليمية في مجالات الدفاع المدني وبين ممارسات سوق العمل (العمل الميداني).

- العمل على إعادة تنسيق محتوى المنهج من قبل ذوي الخبرة والاختصاص والاستعانة في ذلك بالمؤسسات التربوية مثل الجامعات لإيجاد التأثير والتغيير المرغوب والمأمول في مخرجات البرنامج.

- ضرورة احتواء المنهج على مواد دينية تساعد على تأكيد الوعي الديني للمتدرب وتسهم في زيادة معرفته بأمور دينه وهو هدف هام أوحى به (وثيقة التعليم) الصادرة عن اللجنة العليا لسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية بغية السعي في الوصول إلى إعداد جيل مسلم أفضل وأقوى على مواصلة الجهاد واستعادة أمجاد الإسلام وعزته (الحقيل، ١٤٠٦، ص ٨٨). والاهتمام بهذا الجانب أمر بالغ الأهمية في تدعيم شخصية رجل الأمن المسلم لتصبح شخصية إيمانية قوية تواجه الحياة العملية بروح واستقلالية إسلامية.

- احتواء المنهج على مادة اللغة الإنجليزية وهي إحدى اللغات الحية التي يحتاجها رجل الأمن بالمملكة العربية السعودية، ورجل الدفاع المدني خاصة للتعامل مع الوافدين إلى المملكة العربية السعودية سواء بصفة إقامة أم لأداء فريضة الحج أو العمرة أو الزيارة. والاهتمام بهذا الجانب من شأنه أن ينمي قدرات رجال الدفاع المدني ويزيد من فعاليتهم في حسن التعامل مع جميع شرائح المجتمع، ويلزم لذلك توفير المعامل الخاصة باللغة الإنجليزية لتزيد من قدرة استيعاب الأفراد بالبرنامج وتطوير مستواهم.

- أن تحتوي مادة الإطفاء على معلومات تتعلق بكيفية إخماد حرائق الطائرات ويتم إجراء تجارب وهمية بالتنسيق مع إدارة السلامة والإطفاء بالمطارات الدولية بالمملكة وذلك لتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتحقيق الفهم والإدراك الكامل بكيفية التعامل مع جميع الحوادث المختلفة تحت كافة الظروف.

- أن تحتوي مادة الإنقاذ على معلومات نظرية وتطبيقات عملية يكون المتدربون من خلالها لديهم القدرة على إنقاذ الأشخاص في حوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات السامة. كما يلزم أن تحتوي أيضاً على معلومات تمكن المتدربين من القدرة على إنقاذ الأشخاص في حوادث الآبار وحوادث الانهيارات والانزلاقات الأرضية وحوادث المصاعد الكهربائية.

- إعداد مادة ضمن محتوى المنهج تتعلق بالمتفجرات تتضمن معلومات نظرية لأنواعها واستخداماتها وتطبيقات عملية لكيفية إبطال مفعولها باعتبار أن رجال الدفاع المدني قد يصادفون أثناء انتقالهم لمباشرة الحوادث المختلفة مثل تلك المواد. ناهيك عن مهامهم في هذا الجانب أثناء الحروب.

- أن تحتوي مادة الحماية المدنية على معلومات تتعلق بكيفية التعامل مع المواد الكيماوية.

٤ - فيما يتعلق الوسائل والأساليب في البرنامج:

العمل على استخدام الأساليب التدريسية الحديثة في عملية التعليم في البرنامج التأهيلي مثل أسلوب دراسة الحالة، وأسلوب تمثيل الأدوار، وأسلوب التدريب الذاتي وغيرها من

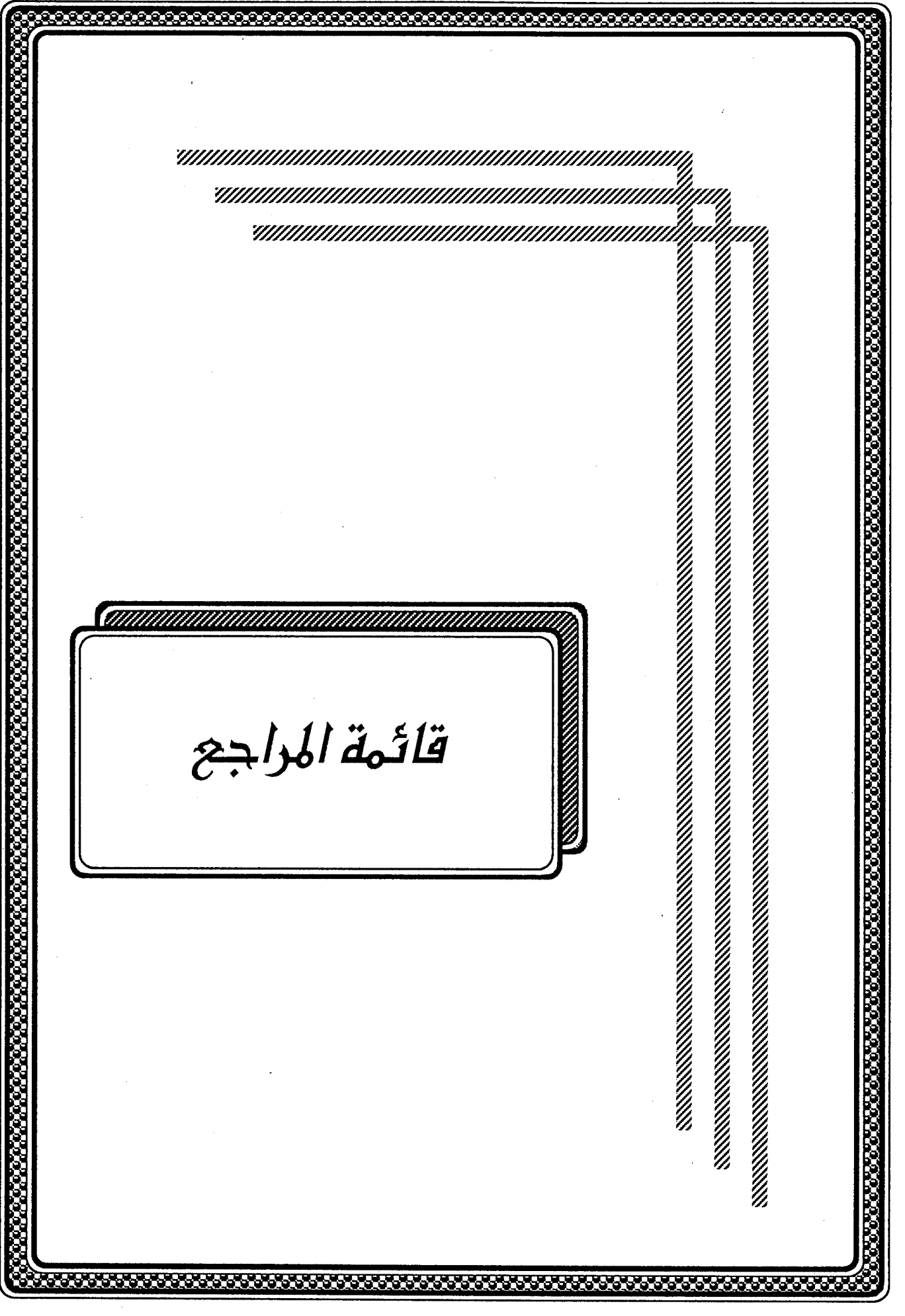
الأساليب التي تعمل على النقل الصادق لطبيعة المهام وتعميق الإحساس بأهمية الأعمال، وإيجاد نوع من الاندماج بين الجوانب النظرية والتطبيقية، كما يلزم العمل على توفير مركز للوسائل التعليمية في البرنامج لتحقيق جو مناسب يساعد على الوصول بالأفراد إلى المعرفة والمهارات العالية مع ضرورة تنوع الوسائل التعليمية واستخدامها بشكل كبير في البرنامج.

٥ - فيما يتعلق بالتدربين في البرنامج:

الراقي بالمستوى الثقافي للأفراد حيث يتوقف تحسين وتطوير أداء الأفراد على تطوير مستواهم الفكري والمهاري. ووجود المكتبات في المعاهد والمراكز الأمنية وتزويدها بالمراجع والكتب ذات التخصصات المتنوعة من شأنها أن تكسب المتدرب نظرة شمولية وإدراكاً واسعاً وفهماً صادقاً لمتغيرات الحياة في جميع جوانبها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية، ومن هنا يبرز ضرورة العمل على إيجاد مكتبة بمعهد الدفاع المدني للنهوض والارتقاء بالمستوى الثقافي للأفراد وتنمية قدراتهم في إجراء البحوث والدراسات وزيادة معلوماتهم ومعارفهم، حيث إن محتوى المنهج الذي يتلقاه المتدرب لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون لديه الشمولية التي تتسع لنقل جميع المعارف في العلوم الأمنية بشكل عام والتخصصية عن أعمال الدفاع المدني حيث يفترض أن يكون لدى الفرد المتدرب قدر من المعارف والثقافة العامة ولن يكون ذلك إلا من خلال الاطلاع والبحث على الكتب والدوريات المختلفة، وهذا ما أكدته السياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية في هذا الجانب، حيث أكدت على ضرورة تشجيع وتنمية روح البحث والتفكير العلميين.

٦ - فيما يتعلق بالتقويم في البرنامج:

إتاحة الفرصة لمساهمة المتدربين في عملية تقويم البرنامج باعتبار أن التقويم كما يشير برعي (١٩٦٨، ص ٢٢٣) من المسائل التي يتداخل فيها العديد من العوامل التي تتوقف على اتجاهات وقدرات فئات مختلفة منها المتدربون. لذلك فمشاركة المتدربين في تقويم البرنامج الأهمية بمكان لما تضيفه على التقويم من مصداقية وموضوعية تنعكس بالتالي على الكفاءة النوعية للتقويم.



قائمة المراجع

* القرآن الكريم

* الكتب:

- ١ - باثبات، أحمد إبراهيم ١٩٧٨.
- ٢ - برعي، محمد جمال ١٩٧٣.
- ٣ - برعي، محمد جمال ١٣٩٥.
- ٤ - بستان، أحمد ١٤٠٤.
- ٥ - الجلال، عبدالعزيز عبدالله ١٩٨٥.
- ٦ - حداد، وديع حداد وآخرون، ١٩٦٩.
- ٧ - الخطيب، أحمد وآخرون ١٩٨٦.
- ٨ - الخطيب رداح وآخرون ١٩٨٧.
- ٩ - الدوسري، حسين محمد ١٩٨٦.
- ١٠ - الدويك، تيسير وآخرون، بدون.
- أسس التدريب، القاهرة، دار النهضة العربية.
- التدريب والتنمية، القاهرة، عالم الكتب.
- التخطيط والتدريب في مجالات التنمية، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة.
- بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في اختيار وإعداد وتدريب القادة التربويين، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- تربية اليسر وتخلف التنمية، عالم المعرفة، الكويت.
- التربية وثيقة في البلاد النامية، البنك الدولي، واشنطن، د.ت.
- اتجاهات حديثة في التدريب، طبعة أولى، مطابع الفرزدق، الرياض.
- الإدارة والإشراف التربوي، اتجاهات حديثة، مطابع الفرزدق، الرياض.
- الإعداد للتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مطبعة العاصمة.
- أسس الإدارة التربوية المدرسية والإشراف التربوي، دار الفكر، عمان.

- ١١ - راسل - ج دافيز ١٩٧٥ .
تخطيط التنمية والموارد البشرية (نماذج تعليمية) ترجمة سمير بولس سعد، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ١٢ - زيدان، محمد مصطفى ١٩٨١ .
الكفاية الإنتاجية للمدرس، دار الشروق، جدة.
- ١٣ - زيدان، محمد مصطفى، ١٩٨٣ .
عوامل الكفاية الإنتاجية في التربية، مراجعة حمد السلوم، دار الشروق، جدة.
- ١٤ - سراج الدين وعلي أورخلي، ١٩٧٠ .
الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية، مطبعة طربين، دمشق.
- ١٥ - سلطان، محمد والسيد سلطان، ١٩٨١ .
دراسة منهجية في الكفاءات البشرية والكفاية التعليمية، دار الحسام، القاهرة.
- ١٦ - السلمي، علي، ١٩٧٧ .
الأسس النظرية للتخطيط للتدريب، المؤتمر العربي الأول للتدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- ١٧ - شاويش، مصطفى نجيب، ١٩٩٠ .
إدارة الأفراد، دار الشروق، الطبعة الأولى، عمان الأردن.
- ١٨ - شريف، غانم سعيد،
حنان عيسى سلطان، ١٤٠٣ .
الاتجاهات المعاصرة للتدريب أثناء الخدمة التعليمية، دار العلوم، الرياض.
- ١٩ - الشاعر، عبدالرحمن إبراهيم، ١٩٩١ .
أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، ط ١، دار ثقيف، الرياض.
- ٢٠ - الشقاوي، عبدالرحمن، ١٤٠٥ هـ .
التدريب الإداري للتنمية، معهد الإدارة العامة، الرياض.

- ٢١ - الطوبجي، حسين حمدي، ١٩٨١. وسائل الاتصال والتكنولوجيا، ط١، دار العلم، الكويت.
- ٢٢ - عبيدات، ذوقان وآخرون، ١٩٨٧. البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان الأردن.
- ٢٣ - العبيدي، غانم سعيد، ١٩٨٢. اتجاهات وأساليب في اقتصاديات التعليم، التكلفة والكفاءة بين النظرية والتطبيق.
- ٢٤ - عبدالدائم، عبدالله، ١٩٨٩. التربية في البلاد العربية حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها، دار العلم للملايين، القاهرة.
- ٢٥ - عبدالكريم، درويش، وتكلا، ليلي، ١٩٨٠. أصول الإدارة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٢٦ - عبدالموجود، محمد عزت وآخرون ١٩٨١ أساليب المناهج وتنظيماتها، دار الثقافة، القاهرة.
- ٢٧ - عبد الوهاب، علي محمد، ١٩٨١. التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعاليات الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ٢٨ - الفاجح، حامد. دليل قياس كفاءة النظام التعليمي، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض.
- ٢٩ - فرج، عبداللطيف حسين، وعزالدين، جميل، ١٩٨٧. علم النفس العسكري، ط١، دار الشروق، جدة.
- ٣٠ - فرحات، فاروق أحمد، ١٩٩١. مدخل النظم في النشاط التدريبي، مطابع نجد، الرياض.
- ٣١ - فهمي، محمد سيف الدين ١٩٨١. المنهج في التربية المقارنة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

- ٣٢- كوز. ف، ١٩٧٩.
- أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، ترجمة أحمد خيري كاظم، وجابر عبد الحميد، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٣٣- القبلان، يوسف محمد، ١٩٩١.
- أسس التدريب الإداري، مع تطبيقات المملكة العربية السعودية، تجربة معهد الإدارة العامة، ط ١، دار عالم الكتب، الرياض.
- ٣٤- مرسي، محمد منير،
- تخطيط التعليم واقتصادياته، القاهرة، دار النهضة العربية.
- ٣٥- مرسي، محمد منير، ١٩٨٤.
- الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقها، القاهرة، عالم الكتب.
- ٣٦- مطاوع، إبراهيم عصمت،
- الأصول الإدارية، دار الشروق، جدة.
- أمانة أحمد حسن، ١٩٨٢.
- ٣٧- المعجم الوسيط.
- الجزء الثاني، مجمع اللغة العربية، القاهرة.
- ٣٨- المنجد في اللغة والعلوم.
- دار المشرق، بيروت، ط ٢٧، ١٩٨٤.
- ٣٩- المنيف، إبراهيم عبدالله ١٩٨٣.
- الإدارة.. المفاهيم.. الأسس.. المهام، ط ٢، دار العلوم، الرياض.
- ٤٠- نوفل، محمد نبيل، ١٩٧٩.
- التعليم والتنمية الاقتصادية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٤١- الهواري، سيد، ١٩٧٦.
- الزيارة الثانية للمدير الفعال، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- ٤٢- وليم د- ترسي، ١٩٩٠.
- تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد أحمد الجبالي، معهد الإدارة العامة، الرياض.

أسس بناء المناهج وتنظيماتها، ط٧، الكويت،
دار القلم.

التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة
الملك سعود، الرياض.

٤٣ - الوكيل، حلمي أحمد محمد،
أمين المغني، ١٩٨٧.

٤٤ - ياغي، محمد عبدالفتاح، ١٤٠٦.

* الرسائل والبحوث العلمية:

«تقويم وتطوير التدريب في سلاح الحدود في
المملكة العربية السعودية»، رسالة ماجستير
(غير منشورة) المركز العربي للدراسات
الأمنية، الرياض.

«التدريب ودوره في رفع كفاءة العمل
الأمني»، رسالة ماجستير في العلوم الأمنية،
(غير منشورة) المركز العربي للدراسات
الأمنية، الرياض.

«الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي
لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض».
«الاحتياجات التدريبية لرجل الأمن بالمملكة
العربية السعودية»، رسالة ماجستير (غير
منشورة) المركز العربي للدراسات الأمنية،
الرياض.

«مفهوم الدفاع المدني وتطبيقاته في المملكة»،
رسالة ماجستير (غير منشورة) المركز العربي
للدراستات الأمنية، الرياض.

١ - البقمي، ثنيان مناحي، ١٤٠٩.

٢ - الشراري، سعود لافي، ١٤٠٩.

٣ - الشنبري، محسن علي، ١٤٠٩.

٤ - الشيباني، عمر خالد، ١٤٠٧.

٥ - العطار، صالح محمد، ١٤٠٩.

«دور التدريب في رفع كفاية ضباط الدفاع المدني بالملكة العربية السعودية»، رسالة ماجستير (غير منشورة) المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض.

«تكلفة طالب المرحلة الابتدائية وعلاقتها بكفاءة النوعية التحصيلية في مدينة جدة وقرى وادي قديد»، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية، جامعة أم القرى.

٦ - الغامدي، عائض جمعان ١٤١٢.

٧ - مدهر، أحمد علوي، ١٤٠٧.

* الدوريات والندوات:

«مفهوم الدفاع المدني» المجلة العربية للتدريب، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض.

«علاقة الشرطة بالمواطن»، مجلة الأمن، العدد ٢٨، الرياض.

«كفاءة التدريب وفاعليته»، بحوث ندوة تخطيط البرامج التدريبية، معهد الإدارة العامة، الرياض.

«مقومات عملية التدريب الإداري» المجلة العربية للتدريب، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، العدد الأول.

«الدفاع المدني وعي حضاري» نشرة الدفاع المدني، الشؤون الثقافية الإعلامية، الرياض.

١ - إسماعيل، محمد طه إسماعيل.

٢ - الحسن، إدريس سالم، ١٤٠٧.

٣ - خطاب، محمد عبد المنعم ١٩٨١.

٤ - طلبة، عبدالله، ١٤٠٩.

٥ - العريض، ثريا ١٩٩٢.

- ٦ - روبرت دريك ١٩٦٨. «الكفاية والتقييم الإداري» معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ٧ - الرفاعي، علي محمد، ١٤٠٧. «الأساليب الحديثة للتدريب الإداري» المجلة العربية للتدريب، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، العدد الأول.
- ٨ - القرشي، عبدالفتاح، ١٩٨٦. «اتجاهات جديدة في أساليب تقويم الطلاب» رسالة الخليج، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد ١٣.
- ٩ - مرشد، سمير أسعد، ١٤٠٨. «مفهوم الكفاءة والفاعلية في نظر الإدارة العامة» مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- ١٠ - المنيف، إبراهيم، ١٤٠٥. «ندوة المدير الفعال» مجلة معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ١١ - مومتالر، هانز ١٩٨٦. «الندوة السعودية السويسرية عن الدفاع المدني (الأمن والسلامة)» الرياض.

* الوثائق الرسمية:

- ١ - نظام الدفاع المدني، المملكة العربية السعودية، وزارة الداخلية، مطبعة الدفاع المدني، الرياض، ١٤١٠.
- ٢ - سجلات معهد الدفاع المدني، المملكة العربية السعودية، ١٤١١.

* المراجع الأجنبية:

- 1 - Gulick, Luther Science, values and public Administration in Luther Gulick, and lurwicked, The Science, of public Administration New York Institute of public Administration, 1937.
- 2 - Simon Herbert, Administraitive Behavior, 3rd, new york. The free Press. 1937.

الملاحق



نظام الدفاع المدني
في المملكة العربية السعودية
المادة الرابعة

جاء في (نظام الدفاع المدني في مادته الرابعة ص ٨) بأن:

١ - مجلس الدفاع المدني: يتكون من صاحب السمو الملكي وزير الداخلية رئيساً، وعدد من الأعضاء يمثلون الجهات ذات العلاقة بأعمال الدفاع المدني ويعينون بقرار من مجلس الوزراء بناء على ترشيح من وزير الداخلية ورئيس مجلس الدفاع المدني.

٢ - لجان الدفاع المدني: تشكل كما جاء في (نظام الدفاع المدني) من الآتي:

- ١ - أمير المنطقة (رئيساً)
- ٢ - قائد أو مدير الدفاع المدني بالمنطقة (عضواً)
- ٣ - مدير الشرطة بالمنطقة (عضواً)
- ٤ - قائد المنطقة العسكرية (عضواً)
- ٥ - قائد الحرس الوطني (عضواً)
- ٦ - مدير فرع وزارة المالية (عضواً)
- ٧ - مدير إدارة الطرق بالمنطقة (عضواً)
- ٨ - مدير فرع الشؤون الصحية (عضواً)
- ٩ - مدير فرع وزارة الزراعة والمياه (عضواً)
- ١٠ - مدير فرع وزارة الصناعة والكهرباء (عضواً)
- ١١ - مدير فرع وزارة التجارة (عضواً)
- ١٢ - مدير فرع وزارة البلدية والقروية (عضواً)
- ١٣ - مدير فرع الهلال الأحمر السعودي (عضواً)

وتعقد هذه اللجان كل ثلاثة أشهر بصفة دورية وكلما دعت الحاجة لذلك وتتولى إدارة الدفاع المدني بالمنطقة سكرتارية وأمانة سر اللجنة» ص ٧.

٣ - المديرية العامة للدفاع المدني:

فهي الجهة المسؤولة عن التنسيق المباشر في تنفيذ مهام الدفاع المدني ومدير عام الدفاع المدني مسؤول عن تنفيذ اختصاصات المديرية العامة للدفاع المدني وحسن سير العمل فيها

والبت في شؤونها المختلفة والإشراف على أجهزتها وحسن سير العمل فيها والبت في شؤونها المختلفة والإشراف على أجهزتها وفروعها وذلك وفق الأنظمة والتعليمات ويساعده في ذلك:

- أ) نائب مدير عام الدفاع المدني.
- ب) المساعد لشؤون العمليات.
- ج) المساعد للشؤون الإدارية والمالية.
- د) المساعد للشؤون الفنية.

ويرتبط بهؤلاء المساعدين عدد من الإدارات العامة منها الفنية والتخصصية لعمل جنب إلى جنب لآداء مهام وواجبات الدفاع المدني.

كما يتبع المديرية خمس قيادات في كل من المنطقة الشرقية والغربية والجنوبية والوسطى والمدينة المنورة وعدد (٤٢) إدارة بمدن المملكة يرتبط بها عدد (١١٣) مركز داخلي وعدد (١١٣) مركز خارجي موزعة على مختلف مناطق ومدن وقرى المملكة بالإضافة إلى خمس قوات للطوارئ. ومعهد للدفاع المدني بمنطقة الرياض لتأهيل منسوبي الدفاع المدني وتخريج كفاءات بشرية للانخراط في مجال الدفاع المدني.

كما يرتبط بالمديرية اسطول جوي من الطائرات العمودية موزعة على قواعد الطيران في مختلف مناطق المملكة الرئيسية.

*** مهام الدفاع المدني وواجباته:**

هناك مهام وقت السلم أي في الأحوال العادية وهي المهام التي يؤديها، كما أن هناك مهاماً للدفاع المدني وقت الحرب يقوم بأدائها.

أ - مهام الدفاع المدني في حالة السلم:

- ١ - مباشرة الوقاية من الحوادث.
- ٢ - مباشرة التدخل فور وقوع حوادث الحريق والانقاذ والاسعاف.
- ٣ - تنظيم قواعد ووسائل السلامة، والأمن الصناعي.

٤ - إنشاء وتهيئة غرف ومراكز الدفاع المدني وبناء المخابىء العامة والإشراف على المخابىء الخاصة ومدى ملائمتها لوقاية السكان.

٥ - استخدام وسائل الإعلام المختلفة للتوعية الوقائية للمواطنين.

٦ - وضع السياسات العامة للدفاع المدني والخطط والمشاريع اللازمة لتنفيذها وتحديد مهام ومسؤوليات الأجهزة الحكومية والجهات الأخرى المعنية بتنفيذ ذلك.

٧ - إصدار اللوائح ومتابعتها التي تحدد شروط وقواعد السلامة الواجب توفرها في مختلف النشاطات الصناعية والتجارية والزراعية والمهنية والمباني السكنية والمنشآت بما يكفل حماية الآرواح والممتلكات العامة والخاصة بالاتفاق مع الجهات المعنية.

٨ - إجراء التجارب والتمرينات الوهمية لقوات الدفاع المدني والتأكد من استعدادها.

٩ - تنفيذ برامج التدريب اللازمة لأعمال الدفاع المدني.

١٠ - تحديد وتصنيف الأماكن والمنشآت التي ينطبق عليها تدابير الدفاع المدني كلياً وجزئياً.

١١ - إنشاء المخابىء اللازمة في الحياة العامة والميادين وغير ذلك من الأماكن المناسبة لإنشاء المخابىء.

١٢ - إعطاء مبادئ الدفاع المدني في مراحل التعليم العام والمعاهد المدنية والعسكرية ومعاهد التدريب ومراكزه.

ب - مهام الدفاع المدني في حالة الحرب:

١ - مراقبة الغارات واتخاذ التدابير اللازمة ضد أسلحة التدمير.

٢ - تقييد الإضاءة والمرور واعداد وتنفيذ خطط الإخلاء والايواء في حالات الحرب والطوارئ.

٣ - اتخاذ الإجراءات المناسبة لمواجهة الكوارث.

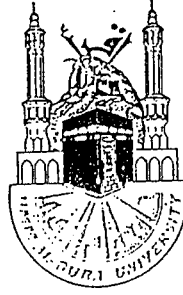
٤ - توفير الطعام والكساء والمأوى والعلاج والإسعافات وغير ذلك للمتضررين في أوقات الكوارث.

- ٥ - تنظيم وسائل الإنذار من الأخطار والغارات الجوية.
- ٦ - تحديد مناطق التلوث بالإشعاع وإبعاد السكان عنها.
- ٧ - اكتشاف القنابل التي لم تنفجر وإبطال مفعولها.
- ٨ - مباشرة مكافحة الحرائق والإنقاذ والإسعاف في المناطق المنكوبة.
- ٩ - تأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل فيها.

ملحق رقم (٢)

خطاب سعادة عميد كلية التربية
بجامعة أم القرى موجه إلى سعادة
مدير معهد الدفاع المدني بالرياض

UMM AL-QURA UNIVERSITY

MAKKAH ALMUKARRAMAH
FACULTY OF EDUCATION

جامعة أم القرى

مكة المكرمة
كلية التربية

REF

DATE

الرقم ١١٢١

التاريخ ١٤١٦/١١/٢٩

الموافق

المشروعات

سعادة مدير معهد الدفاع المدني بالرياض سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

نفيد سعادتكم أن الباحث / عبد الله جبران النفيعي ، طالب دراسات عليا
بمرحلة الماجستير بقسم الادارة التربويه والتخطيط كلية التربية بجامعة أم القرى ،
ويقوم حالياً بجمع البيانات والمعلومات اللازمة لاعداد رسالة الماجستير من خلال
تطبيق استبانته أعدت لهذا الغرض على منسوبي معهد الدفاع المدني بالرياض لديكم
حول الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني
بالرياض من وجهة نظر المدرسين والمتدربين « دراسة تقييمية » .

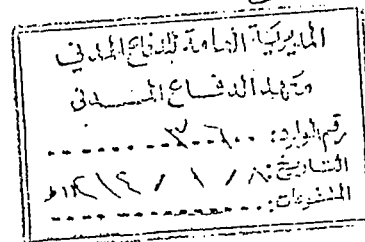
أمل من سعادتكم التكرم بتسهيل كل ما من شأنه تحقيق ذلك .

شاكرين لكم كريم تعاونكم معنا .

وتقبلوا منا سعادتكم خالص التحيات والتقدير

عميد كلية التربية

د / حسن علي مختار
٢٩١١٦





خطاب سعادة مدير معهد الدفاع
المدني بالرياض موجه إلى سعادة
عميد كلية التربية بجامعة أم القرى

المَلِكُ الْعَرَبِيّ السُّعُوْدِيُّ

المديرية العامة للدفاع المدني

المشروعات الله

२,२३०७

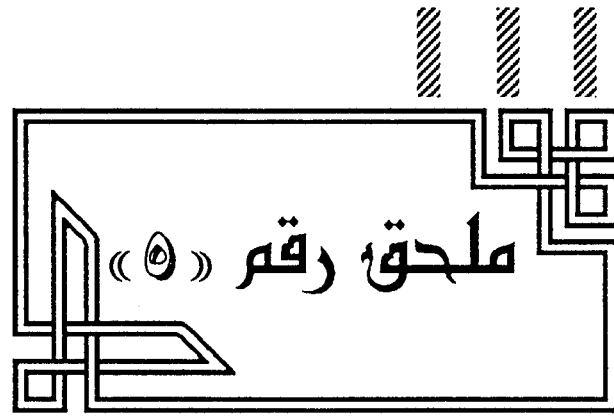


قائمة

بأسماء أصحاب السعادة المحكمين

قائمة بأسماء أصحاب السعادة المحكمين

الاسم	الكلية	القسم أو الوظيفة
١ - د. إبراهيم الماحي	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٢ - د. جوبير ماطر الثبتي	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٣ - د. سعد عبدالله الزهراني	كلية التربية	رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٤ - د. عبد القادر صالح بكر	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٥ - د. عبدالله محمد الحميدي	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٦ - د. محمد معيض الوديناني	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٧ - د. مسعود فضل القرشي	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٨ - د. سليمان الوابلي	كلية التربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس
٩ - أ. د. محمد خير عرقسوسي	كلية التربية	قسم التربية الإسلامية
١٠ - د. حامد سالم الحربي	كلية التربية	قسم التربية الإسلامية
١١ - د. نايف همام	كلية التربية	قسم التربية الإسلامية
١٢ - د. حسن عائل أحمد	الكلية المتوسطة	وكيل الكلية المتوسطة بجدة
١٣ - د. إبراهيم شعير	الكلية المتوسطة	عضو هيئة التدريس بالكلية المتوسطة بجدة
١٤ - د. فيصل إسماعيل أكبر	الكلية المتوسطة	عضو هيئة التدريس بالكلية المتوسطة بجدة
١٥ - العميد صالح محمد العطار	-	مساعد قائد الدفاع المدني بمنطقة مكة للشؤون الإدارية
١٦ - المقدم أحمد سعد الثبتي	-	مساعد مدير الدفاع المدني بجدة
١٧ - المقدم حسين غرم الزهراني	-	مدير معهد الدفاع المدني بالرياض
١٨ - الرائد قابل مقبل الغامبي	-	مدير الشؤون الإدارية والمالية بقيادة الدفاع المدني بمنطقة مكة



الاستبيان في صورته النهائية

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض

استبيان موجه
للمدرسين والمتدربين بالمعهد

إعداد الطالب

عبد الله جبران النفيعي

إشراف الدكتور

محمد معيض الوذياناني

عزيزي المدرب / المتدرب المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أقوم حالياً بجمع المعلومات لرسالة الماجستير حول « الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض كما يتصوره المدربون والمتدربون » وحيث أن تعاونكم بالاجابة على الاستبانة المرفقة بكل دقة وموضوعية تساهم بدرجة عالية في تحقيق أهداف البحث ، علماً بأن هذه المعلومات لاتستخدم إلا لأغراض البحث العلمي مع عدم ذكر اسم المجيب ، شاكراً لك كريم تعاونك وحرصك على العلم وأساليب البحث العلمي .

ملاحظة : الاجابة في حقل واحد ضمن الخمسة الحقول المقابلة لكل عبارة من عبارات الاستبانة . مثلاً :

العبارة				
١	٢	٣	٤	٥
بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً
يؤكد البرنامج على تنمية مهارات العمل الفردي				

حيث يدل معيار (١) على انخفاض درجة الكفاية في البرنامج ويزداد كلما

ازدادت درجة معياره حتى تصل الى أعلى مستوى كفاية عند الرقم (٥) .

مع تحياتي / أختيكم الباحثة

عبد الله جبر الله (النفيعي)

البيانات الشخصية

مدرب

متدرب

المؤهل العلمي :

أقل من الابتدائي

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

آخر ، أذكره

الخبرة في التدريب (للمدرب فقط) :

أقل من ٤ سنوات

من ٤ سنوات الى أقل من ٨ سنوات

من ٨ الى أقل من ١٢ سنة

من ١٢ سنة فأكثر

مستسل	العبارة	١ بدرجة منخفضة جداً	٢ بدرجة منخفضة	٣ بدرجة متوسطة	٤ بدرجة عالية	٥ بدرجة عالية جداً
	الأهداف					
١	ينمي البرنامج مهارات العمل الفردي .					
٢	ينمي البرنامج مهارات العمل الجماعي .					
٣	يؤكد البرنامج على الرفع من مستويات الأداء للمتدربين .					
٤	يعمل البرنامج على تأكيد الوعي الوطني بأهمية دور الدفاع المدني .					
٥	يعرف البرنامج الأفراد بطبيعة أعمال الدفاع المدني					
٦	يعزز البرنامج العلاقة بين الدفاع المدني والقطاعات المختلفة .					
٧	يعمل البرنامج على تأكيد الثقافة الاسلامية للمتدربين .					
٨	يعمل البرنامج على نشر الثقافة الأمنية للمتدربين .					
٩	تعمل الادارة على تحقيق مبدأ العلاقات الانسانية بين المدربين والمتدربين .					
١٠	توفر الإدارة الخدمات الصحية اللازمة للمتدربين في فترة التدريب .					
١١	تهيء الإدارة المناخ العلمي المناسب للاطلاع والبحث .					

مستوى	العبارة	١ درجة منخفضة جداً	٢ درجة منخفضة	٣ درجة متوسطة	٤ درجة عالية	٥ درجة عالية جداً
١٢	تعمل الادارة على تسهيل الاجراءات المالية لمنسوبي البرنامج التأهيلي.					
١٣	تعمل الادارة على اجراء التنسيق المناسب بخصوص الزيارات الميدانية .					
١٤	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على إخماد حرائق الطائرات .					
١٥	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع المواد الكيماوية .					
١٦	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الرغاوي في اخماد حوادث الحريق .					
١٧	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على اخماد حرائق الكهرباء .					
١٨	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع معدات الاطفاء .					
١٩	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع معدات الانقاذ .					
٢٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الاشخاص في حوادث السيارات .					

٥	٤	٣	٢	١	العبرة	مسل
بارجة عالية جداً	بارجة عالية	بارجة متوسطة	بارجة منخفضة	بارجة منخفضة جداً	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الأشخاص في حوادث الآبار .	٢١
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الاشخاص في حوادث المصاعد .	٢٢
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الاشخاص في حوادث الانهيارات .	٢٣
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الأشخاص في حوادث الانزلاقات الأرضية .	٢٤
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الأشخاص في حوادث الأماكن المغلقة المعبأة بالغازات السامة .	٢٥
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الوسائد الهوائية لانقاذ المحتجزين في العمائر الشاهقة .	٢٦
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الكم الاستعجالي لانقاذ المحتجزين في العمائر الشاهقة .	٢٧
					يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على استخدام الكمات لانقاذ المحتجزين .	٢٨

مستوى	الهدف	١ درجة منخفضة جداً	٢ درجة منخفضة	٣ درجة متوسطة	٤ درجة عالية	٥ درجة عالية جداً
٢٩	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على انقاذ الأشخاص في حوادث الكوارث القدرية (السيول - الزلازل إلخ)					
٣٠	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع وسائل السلامة للوقاية من الحوادث المختلفة .					
٣١	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع معدات السلامة .					
٣٢	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على التعامل مع أجهزة الانذار المبكر .					
٣٣	يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية لعمليات الإخلاء .					
٣٤	يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية لعمليات الإيواء .					
٣٥	يعمل البرنامج التأهيلي على تدريب المتدربين على تجارب وهمية لعمليات الإغاثة .					
٣٦	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على اسعاف المصابين فور الوصول الى موقع الحادث .					

مستسل	العبارة	١ بدرجة منخفضة جداً	٢ بدرجة منخفضة	٣ بدرجة متوسطة	٤ بدرجة عالية	٥ بدرجة عالية جداً
٣٧	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على نقل المصابين بالطرق السليمة .					
٣٨	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على استخدام الأسلحة .					
٣٩	يعمل البرنامج التأهيلي على تزويد المتدرب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على إبطال مفعول المتفجرات .					
٤٠	يزود البرنامج التأهيلي المتدرب ببعض المعلومات في اللغة الانجليزية .					
٤١	يزود البرنامج التأهيلي المتدرب ببعض المعلومات عن الواجبات العامة لرجل الأمن بالمملكة العربية السعودية .					
٤٢	يجعل البرنامج التأهيلي المتدرب قادراً على أداء حركات المشاة العسكريه .					
٤٣	يجعل البرنامج المتدرب قادراً على أداء تمارين التربية البدنيه .					
٤٤	تستخدم طريقة الالقاء في البرنامج التأهيلي .					
٤٥	تستخدم طريقة الاكتشاف في البرنامج التأهيلي .					

مستسل	العبارة	١ درجة منخفضة جداً	٢ درجة منخفضة	٣ درجة متوسطة	٤ درجة عالية	٥ درجة عالية جداً
٤٦	تستخدم طريقة حل المشكلات في البرنامج التأهيلي					
٤٧	تستخدم طريقة المناقشة والحوار في البرنامج التأهيلي.					
٤٨	تستخدم الطريقة الاستقرائية في البرنامج التأهيلي					
٤٩	تستخدم الطريقة الاستدلالية في البرنامج التأهيلي					
٥٠	تستخدم طريقة الجمع بين الاستدلال والاستقراء في البرنامج التأهيلي.					
٥١	تستخدم طريقة تمثيل الأدوار في البرنامج التأهيلي.					
٥٢	تستخدم الوسائل السمعية في البرنامج التأهيلي .					
٥٣	تستخدم الوسائل البصرية في البرنامج التأهيلي.					
٥٤	يحتوي التقويم على قياس معارف المتدربين .					
٥٥	يحتوي التقويم على قياس مهارات المتدربين .					
٥٦	يساهم المدربون في عملية تقويم البرنامج التأهيلي					
٥٧	يساهم المتدربون في عملية تقويم البرنامج التأهيلي					
٥٨	تساهم الإدارة في عملية تقويم البرنامج التأهيلي .					
٥٩	يحتوي التقويم في البرنامج التأهيلي على أساليب متنوعة .					