



تقويم فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من كرسي ناصر الرشيد وأثرها على تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلبة جامعة حائل من وجهة نظرهم

د. عبد العزيز بن رشيد العمرو

أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك - كلية التربية - جامعة حائل- المملكة العربية السعودية

الايمل: dr.alamr@uoh.edu.sa

الملخص

استهدفت الدراسة تقييم فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من كرسي ناصر الرشيد وأثرها على تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلبة جامعة حائل من وجهة نظرهم، ومن ثم التعرف على أهم المعارف والمهارات التي اكتسبها المتدربون من التدريب، وتآلف مجتمع الدراسة من جميع المتدربين البالغ عددهم (175) اختبروا بالطريقة القصديّة؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة موجهة للطلبة المتدربين مكونة من (52) فقرة موزعة على خمسة محاور هي على الترتيب: المحور الأول: فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب، المحور الثاني: توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب، المحور الثالث: البيئة التنظيمية والإدارية، المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه المتدرب، المحور الخامس: مقترحات التطوير والتحسين. كما تم استخدام المقابلة الشخصية مع بعض المتدربين، وكذلك الملاحظة المقتنة أثناء عملية التدريب، بالإضافة إلى أسئلة مفتوحة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت النتائج أن متوسطات استجابات المتدربين على مجالات المقياس كلها كانت عالية حسب المقاييس الإحصائية المتبعة، وبمتوسط حسابي لعينة الدراسة من الذكور (1.953)، وللإناث (1.966) وحصل المحور الأول على أعلى متوسط (2.39) للذكور، و (2.353) للإناث، يليه المحور الثالث، وبمتوسط حسابي (2.289) للذكور، و (2.282) للإناث، ثم المحور الخامس وبمتوسط (2.099) للذكور، و (2.164) للإناث، ثم المحور الثاني بمتوسط (1.926) للذكور، و (1.945) للإناث) وأخيراً المحور الرابع وحصل على متوسط (1.063) للذكور، و (1.088) للإناث، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لأي من متغيري الدراسة، سواء جنس المتدرب أو تخصصه، وكذلك سواء للمقياس كله (المجالات مجتمعة)، أو لكل محور بشكل منفرد. وخرجت الدراسة بمجموعة من المقترحات والتوصيات المتعلقة بسبل وآليات تطوير وتحسين عمليات التدريب ومخرجاتها المستهدفة.

الكلمات المفتاحية: تقييم التدريب، كراسي البحث، مهارات شخصية.



Evaluating the Effectiveness of Training Programs Presented By Nasser Al-Rasheed Chair and Their Impact on Developing Some Life Skills for Students of Hail University from Their Point of View

Dr. Abdulaziz bin Rashid Al-Amro

Professor of Curricula and Teaching Methods

College of Education - University of Hail - Kingdom of Saudi Arabia

Email: dr.alamr@uoh.edu.sa

ABSTRACT

The aim of the study was to evaluate the effect of the training programs provided by Nasser Al-Rashid Chair & its impact on developing some life skills for students of Hail University from their point of view, & then to identify the most important knowledge & skills acquired by the trainees from training, The study sample consisted of all (175) trainees selected Intentionally; To achieve the aims of the study, the researcher prepared a questionnaire consisting of (52) items distributed on five axes, which are respectively: the first axis: the effectiveness of scientific material & the competence of the trainer, the second axis: the employment of technological tools & methods in training, the third axis: the organizational & administrative environment, the Fourth axis: The difficulties facing the trainee, the fifth axis: proposals for development & improvement. The personal interview was used with some of the trainees, as well as the codified observation during the training process, to open questions. The study used the descriptive analytical method.

The results showed that the mean of the responses of the trainees' responses to all the scale areas were high according to statistical measures, with an average of the study sample of males (1.953) & for females (1.966), & the first axis got the highest average (2.39 for males & 2.353 for females), followed by the third axis, with an average Mathematical (2.289 for males, 2.282 for females), then the fifth axis with an average (2.099 for males & 2.164 for females), then the second axis with an average (1.926 for males & 1.945 for females) & finally the fourth axis & obtained an average (1.063 for males & 1.088 for females) The study also found that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) attributable to any of the two study variables, whether the trainee's gender or its specialization, as well as whether for the whole scale (the domains combined), or for each axis individually.

The study came out with a set of proposals & recommendations related to ways an mechanisms to develop & improve training operations & their targeted outputs.

Keywords: training evaluation, research chairs, personal skills.

**مقدمة:**

العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمتغير الأهم في عملية التنمية، ويعد التدريب المناسب والمستمر أحد المحاور الرئيسية لتحسين هذا العنصر حتى يصبح أكبر معرفة واستعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المناسب (العريمي، 2012، 3).

ولا شك أن للتدريب أهمية عظمى؛ وخاصة في البلدان الساعية للتقدم؛ فقد أصبحت برامج التدريب المصممة بشكل جيد تؤثر بصورة كبيرة على الأعمال، وفي زيادة فاعلية المؤسسات من خلال تحسين مهارات ومعرفة العاملين فيها، فالابتكارات العلمية والتطورات التقنية والمعلوماتية المختلفة وتنوع أنماط القيادة، وبرامج تنمية المدراء والعاملين جعلت التدريب ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها (القيوتي، 2010). كما يعد التدريب مدخلاً رئيسياً من مداخل التنمية والتطوير التربوي والإداري، فهو يتعامل مع العنصر البشري الذي يمثل المحور الأساس للتنمية والتطوير.

ويعد التدريب في الجامعات من الأنشطة الأساسية التي تعمل على خدمة منسوبيها، والإسهام في نموهم المهني، وتطوير معارفهم ومهاراتهم، وتحسين أدائهم، والارتقاء بمستوى إنجازهم لأعمالهم (متولي وآخرون، 2011، 17)، ومما يدعم أهمية الجامعات بالتدريب ما يشهده العالم من تطورات سريعة ومتلاحقة لا يستطيع المرء مواكبتها، حتى أضحت الشهادة الجامعية وحدها لا تكفي في عملية الاختيار والتعيين للتوظيف أو الترقى، لذا تعد الشهادات التدريبية التي يمتلكها الفرد عاملاً حاسماً في تمييزه عن غيره. وعندما يستطيع المتدرب نقل ما تعلمه في دوره تدريبية ليضعه موضع التطبيق، يمكن القول إنه اكتسب إما معرفة، وإما سلوكاً، وإما مهارة جديدة، ويعد ذلك أمراً جوهرياً لكفاءة أي برنامج تدريبي وفاعليته (اليفي، و الفايز، 2015، 488-487).

ولما كانت عملية التدريب بهذا المستوى من الأهمية؛ فلا بد من وضع برامج تدريبية فعالة لكي تسهم في تحقيق الأهداف المرسومة لها، بالإضافة إلى تنوع وسائلها وطرائقها وإجراء تقويم مستمر لها من خلال أساليب متنوعة تسهم في إيصال برامج التدريب إلى مستوى الجودة المطلوبة من خلال الاعتماد على نتائج التقويم.

ولضمان جودة العملية التدريبية يجب التعرف على تصورات المتدربين حول مدى جودة البرامج التدريبية التي يحضرونها، وذلك للحكم على مدى تلبيتها لاحتياجاتهم وتوقعاتهم، والوقوف على مردود وأثر هذه البرامج قياساً إلى واجباتهم وسلوكياتهم بعد حصولهم على البرامج التدريبية في فترة زمنية معينة، وقياس التأثير الذي تركه التدريب على مستوى أدائهم، وتحديد كمية تحصيل المتدربين أو الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية والعادات والمعارف والمهارات التي اكتسبوها والتغيرات السلوكية لديهم (Quinn, 2003, 17).

ونظراً لأهمية التدريب في مواكبة النمو المتسارع في المعرفة والتغيرات المستمرة في متطلبات العمل والحياة، تبرز الحاجة الماسة إلى تقويم البرامج التدريبية للتعرف على مدى التأثير الذي تحدثه في المشاركين من خلال عملية قياس موضوعية لمجموعة المهارات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وتأثير ذلك على العمل، وكذلك التطوير الذي أحدثه هذا التدريب في سلوك المشاركين وفي أدائهم، حتى يمكن الوصول إلى معرفة أثر التدريب في إحداث التغيير المنشود والفوائد المرجوة منه.

ويقدم كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل العديد من الأنشطة العلمية والتدريبية والبحثية للمجتمع السعودي بوجه عام والمجتمع المحلي بمنطقة حائل بوجه خاص. ومن أهم الأنشطة التي يقدمها الكرسي في مجال التدريب مجموعة من البرامج التدريبية لطلبة جامعة حائل في مجال تنمية المهارات الحياتية والذاتية لمختلف جوانب الشخصية، وتنوع مجالات التدريب وفقاً للاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة من طلبة الجامعة، وقد شملت الدورات التدريبية المقدمة ضمن برنامج التدريب للعام الجامعي 1437/1436 هـ عدد (18) برنامجاً تدريبياً كان من ضمنها البرامج الخمسة محل الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية تقويم فاعلية البرامج التدريبية والدور الذي يمثله في الكشف عن نقاط القوة ومواطن الضعف فيها سعياً لاتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تطويرها مستقبلاً، تأتي هذه الدراسة لتحاول التعرف على فاعلية البرامج التدريبية التي يقدمها كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل والتي تهدف إلى تنمية مهارات طلبة الجامعة في جوانب كثيرة ومنها الجوانب المتعلقة بتنمية المهارات الحياتية. ولأن المتدرب هو محور وهدف التدريب، فإن التعرف على رأيه حول واقع التدريب يعد من أهم معايير الحكم على جدوى التدريب ونتائجه



بغرض الارتقاء بهذه البرامج وتطويرها باستمرار، وبناء على ذلك جاءت الدراسة الحالية لتجيب على السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من كرسي ناصر الرشيد وأثرها على تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلبة جامعة حائل من وجهة نظرهم؟
ويتفرع عن هذا السؤال عدة أسئلة؛ هي:

1. ما الأسس النظرية لمفهوم التدريب وأهدافه وأنواعه وأهميته في تزويد المتدربين بالمعارف وإكسابهم المهارات المستهدفة؟
2. ما تقييم طلبة جامعة حائل لفاعلية البرامج التدريبية المقدمة لهم من كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل في مكوناتها المؤثرة فيها والمتمثلة في: فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب، توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب، البيئة التنظيمية والإدارية.
3. ما الصعوبات التي تواجه المتدرب بالبرامج التدريبية المقدمة من كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل من وجهة نظره؟
4. ما المقترحات التي من شأنها تحسين وتطوير برامج التدريب المقدمة من كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل، وتدعم نقاط القوة وتعالج نقاط الضعف من وجهة نظر المتدربين؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم التدريب في البرامج التدريبية المقدمة لهم وفق متغيرات الدراسة (الجنس – التخصص).

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقويم فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من كرسي ناصر الرشيد ودورها في تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلبة جامعة حائل من وجهة نظرهم.

وتسعى الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف الفرعية تتمثل في الآتي:

1. تحليل ورصد الأسس النظرية لمفهوم التدريب وأهدافه وأنواعه وأهميته في تزويد المتدربين بالمعارف وإكسابهم المهارات.
2. تقويم فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من كرسي الدكتور ناصر الرشيد بجامعة حائل والتعرف على فاعلية تلك البرامج من وجهة نظر المتدربين من خلال:
- تحديد مستوى هذه البرامج التدريبية من حيث أهداف الموضوع، الوقت المخصص، التمارين والتطبيقات، تناسب الموضوع مع احتياجات المتدربين، إمكانية التطبيق.
- تحديد مستوى الأداء التدريبي لهذه البرامج التدريبية من حيث استخدام وسائل التقنية الحديثة، التمكن من إدارة الوقت، الالتزام بالأهداف المحددة، إمكانية التفاعل وتحفيز المتدربين، تقييم المادة العلمية، تقييم المدرب.
- التعرف على واقع البيئة التنظيمية والإدارية التي تنفذ من خلالها البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربين.
3. التعرف على مستوى كفاءة وجودة برامج التدريب والوقوف على أوجه القصور وأوجه القوة فيها من وجهة نظر المتدربين.
4. استخلاص أهم المقترحات التي من شأنها تحسين وتطوير برامج التدريب المقدمة من كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل، وتدعم نقاط القوة وتعالج نقاط الضعف من وجهة نظر المتدربين.
5. توضيح الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم التدريب في البرامج التدريبية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – التخصص).
6. تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن اتباعها في سبيل تحقيق أهداف التدريب وتفعيل مدخلاته وعملياته وتعظيم نتائجه المرجوة.

أهمية الدراسة :

انطلاقاً من أهمية تقويم برامج التدريب، وحرص المسؤولين عن كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل على معرفة ردود أفعال المتدربين والقائمين على تنفيذ تلك البرامج والحصول على تغذية مرتدة حول نتائج البرامج المقدمة وجدواها وفعاليتها وأثرها على المتدربين، تأتي أهمية تلك الدراسة بوصفها دراسة تقييمية تزود المسؤولين عن الكرسي بالمعلومات اللازمة لتطوير الأداء في اختيار محتوى البرامج المقدمة وكذلك اختيار المدربين، والتعرف على أثر العوامل المساعدة ومقومات عمليات التدريب مثل بيئة التدريب والإشراف وغيرها. ومن ثم تساعد هذه الدراسة في معرفة نقاط القوة والضعف في البرامج المقدمة من الكرسي،



ومن ثم تعزيز نقاط القوة في برامجها التدريبية، ومعالجة نقاط الضعف فيها، وإعادة ترتيب أولوياتها التدريبية وفقاً لجدوى تلك البرامج في تحقيق الأهداف المرجوة، وبالتالي تحديد مجالات ومستويات التطوير المطلوب لتحسين مستوى تنفيذ تلك البرامج. وأخيراً تهتم الدراسة الحالية بشكل مباشر بالمتدرب الطالب وبكيفية سد احتياجاته التدريبية، والتي تسهم في بناء رأس المال الفكري والاجتماعي لديه، وتنمية وتطوير مهاراته، وتشجيع روح الإبداع والمنافسة لدى المتدربين وخلق جيل قيادي من الطلاب.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي بوصفه المنهج العلمي المناسب الذي يرمي إلى استعراض وتحليل وتفسير آراء المتدربين للبرامج التدريبية الخمسة محل الدراسة باستخدام بيانات تم جمعها عن طريق استبانة (تمت الاستجابة عليها إلكترونياً) صممت لاستطلاع آراء المتدربين وهي من النوع (المغلق- المفتوح)، كما قام الباحث بعمل مقابلات مع بعض المسؤولين عن إدارة البرامج التدريبية والمتدربين وفريق المدربين من خلال الزيارة الميدانية والملاحظات المباشرة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

الحدود المكانية: كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل – المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي (1437/1436هـ).

الحدود الموضوعية: تم إجراء هذه الدراسة على الطلاب المتدربين الملتحقين بخمسة برامج من البرامج التي يقدمها كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل في الفترة من (2016/1/31م) إلى (2016/4/17م)، بإجمالي (100) ساعة تدريبية، وبواقع (20) ساعة لكل برنامج من البرامج الخمسة.

مصطلحات الدراسة :

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات يمكن تعريفها إجرائياً من خلال الآتي:

التقويم:

التقويم مفهوم شامل، لا يقتصر على إصدار حكم على قيمة الأشياء، ولكن يتجاوز ذلك لاتخاذ القرارات النابعة من القياس والتقييم. وتستخدم الدراسة الحالية مفهوم التقويم لشموليته، فالتقويم الهادف للتدريب والتطوير، يسمح لك بأن تراقب النتائج، وأن تقوم بأي تغييرات ملائمة ويزودك التقويم الهادف أيضاً بمعلومات بأنك "تقوم بمهمة جيدة، ويعتبر التدريب نظام متكامل من المدخلات والعمليات والمخرجات المترابطة والمتداخلة، حيث يحتاج إلى تغذية راجعة حتى تتم عملية متابعة وتقويم عناصره المختلفة لحكم على مدى كفاءة، وفعالية هذا النشاط (Buckley, R. & Caple, J, 1992, 17).

البرامج التدريبية:

يعرف البرنامج التدريبي بأنه مجموعة من المواقف التدريبية الهادفة والمقصودة، والمخطط لها مسبقاً بشكل عملي، في إطار محدد من الأهداف والمحتوى وأساليب التقويم، وتنفذ تحت إشراف أحد المدربين (اللقائي والجملي، 1999، 55).

وتتفق الدراسة الحالية مع كون البرامج التدريبية مجموعة من الدورات والنشاطات التدريبية وورش العمل التي يتم تقديمها بواسطة مراكز تطوير التعليم الجامعي، أو عمادات تطوير المهارات أو عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر وغيرها، لمنسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب لتحسين مهاراتهم وقدراتهم المختلفة، بما يساعدهم على النجاح في قيامهم بالأدوار المنوطة بهم (الكناني وآخرون، 2011، 229).

فاعلية برنامج تدريبي: تعني الفاعلية درجة التطابق بين أهداف برنامج التدريب والنتائج المتحققة منه، أي أداء الأعمال الصحيحة.

وبقصد بها في الدراسة الحالية حسن استغلال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال أداء الأعمال الصحيحة بطرق صحيحة.

التدريب: يعرفه المغربي (المغربي، 2007، 142) بأنه "الجهود المخططة التي يتم تصميمها بواسطة المنظمة لتيسير عملية تعلم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالوظائف التي يمارسها العاملون بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية"



ويعرفه جوميز (Gomez, 2001, 260) بأنه: " تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعد على تصحيح النواقص في أدائهم".

وتتفق الدراسة الحالية مع كون التدريب مفهوم يعبر عن " نشاط مخطط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة" (محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد، 2010، 25).

تقييم التدريب: مجموعة من الإجراءات المنظمة لتكوين صورة شاملة وموضوعية عن جدوى البرنامج التدريبي في جميع مراحلها، كأساس لعملية التغيير والتطوير، من خلال قياس لمعرفة مدى ما تحقق من أهداف البرنامج التدريبي، وتحديد نواحي الضعف والقصور للاستفادة منها في العمل على تطوير التدريب، والارتقاء به إلى أفضل المستويات.

تقويم البرامج التدريبية:

معرفة مدى تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها وتقديم التغذية الراجعة للمختصين من أجل تحسين وتطوير البرامج المستقبلية (العريمي، 2012م، 10)

الفاعلية التدريبية:

المستوى الكيفي للممارسات والتي تؤثر في الفئات المستهدفة بقصد إكسابهم القدرة على تحقيق الأهداف المنشودة (العريمي، 2012م، 10).

تقييم العائد على التدريب:

هو العملية التي يتم بها التعرف على درجة فاعلية التدريب، بمعنى: هل حقق التدريب أهدافه أو لا؟ وبعبارة أخرى هو التعرف على مدى التأثير الذي أحدثه التدريب في المشاركين في البرنامج من خلال عملية قياس موضوعية لمجموعة من المهارات والقدرات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وتأثير ذلك على العمل، وكذلك التطوير الذي أحدثه هذا التدريب في سلوك المشاركين وفي أداء المنظمة (ملكاوي، والزغبى، 2013، 559-560).

المهارات الحياتية:

هي مجموعة شاملة من المهارات والقدرات الإدراكية وغير الإدراكية العامة، وسلوكيات الاتصال، والتوجهات الشخصية، والمعرفة التي ينميها الشباب ويحتفظون بها طوال حياتهم. وتعزز المهارات الحياتية من رفاهية الشباب وتساعد في تطوير أنفسهم ليصبحوا أطراف فاعلة ومنتجة في مجتمعاتهم (المنظمة الدولية للشباب، 2014).

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع التدريب من جوانب مختلفة وفي بيئات مختلفة، لذا كان المفيد للدراسة الحالية الرجوع لبعض هذه الدراسات للتعرف على ما توصلت من نتائج وكذلك الاستفادة منها في الجانب النظري للدراسة الحالية، ويمكن استعراض بعض هذه الدراسات كالآتي:

1.دراسة الخلفيات 2008م:

استهدفت الدراسة التعرف على أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة، والتي بلغ تعدادها (368) مفردة، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) لتحليل بيانات الاستبانة اعتماداً على المتوسطات الحسابية وغيرها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها:

- أن المتوسط العام لأبعاد المتغير المستقل " تحديد الاحتياجات التدريبية" في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى فاعلية البرامج التدريبية في السلطة كان مرتفعاً.
- أن هناك أثر لتحديد الاحتياجات التدريبية في السلطة بأبعاده (مهارة التخطيط، مهارة التنظيم والتنسيق، مهارة القيادة والتوجيه، مهارة اتخاذ القرار، مهارة الاتصال)، في فاعلية البرامج التدريبية.
- أن درجة رضا الباحثين حول البرامج التدريبية التي شاركوا بها كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4,16).



2. دراسة العوايد 2010م:

استهدفت الدراسة تقويم فاعلية البرامج التدريبية للمدرسين التربويين في محافظة ظفار بسلطنة عمان، واستخدمت الدراسة تم تطويرها بعد التحقق من صدقها وثباتها تم توزيعها على عينة الدراسة المؤلفة من (130) مشرفاً تربوياً. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن فاعلية البرامج التدريبية للمدرسين التربويين في محافظة ظفار جاءت بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص. وأوصت الدراسة بضرورة أن تكون البرامج التدريبية للمدرسين التربويين مساعدة في إجراء البحوث والدراسات الميدانية التي تخدم العملية التعليمية.

3. دراسة حسنين 2014م:

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة دائرة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس، ومعرفة مكونات التدريب (الأهداف، المحتوى، الطالب، المؤسسة، المشرف) الأكثر تنبؤاً بنتائج برنامج التدريب الميداني كمتغير تابع. شارك في هذه الدراسة (182) طالباً وطالبة أجابوا على استبانة مكونة من (46) فقرة، وموزعة على ستة محاور هي: أهداف البرنامج التدريبي، محتوى البرنامج التدريبي، الطالب المتدرب، المشرف، المؤسسة المدربة، نتائج البرنامج. يتضح من النتائج أن درجة فاعلية برنامج التدريب الميداني كانت مرتفعة بشكل عام، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمقياس الكلي (3.78)، والانحراف المعياري (0.532). أشارت نتائج الدراسة إلى حصول محور الأهداف على درجة فاعلية مرتفعة جداً، أربعة محاور (الطالب، والمدرش، ومحتوى البرنامج، ونتائجه) على درجة فاعلية مرتفعة، ومحور واحد (المؤسسة المدربة) حصل على درجة فاعلية متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين فئات المتغيرات الشخصية والتعليمية على محاور الدراسة. بينت النتائج أن معامل الارتباط هو طردي وبقيمة متوسطة، بشكل عام، بين المحاور الستة، بينما أشارت النتائج إلى وجود تأثير للمتغيرات المستقلة، كل على حدة، في المتغير التابع (نتائج برنامج التدريب)، في حين أن المتغير المستقل "المدرش"، ومن بين كل المتغيرات المستقلة الأخرى المدخلة في نموذج الانحدار المتعدد يفسر وحده (31.6%) من الفروق في المتغير التابع. كما ارتفعت نسبة التفسير، بعد تضمين المتغيرات (المدرش، ومحتوى التدريب، والطالب، والمؤسسة المدربة)، من فروق في المتغير التابع "نتائج التدريب" ليصبح مجموع ما يفسره المتغيرات الأربعة (47.5%). وأوصت الدراسة بضرورة إعادة تنظيم برنامج التدريب بما ينسجم ومتطلبات الجودة الشاملة، وخصوصيات المجتمع الفلسطيني، مع ضرورة توفير دليل مفصل بالتدريب الميداني لكل من: المدرش، والطالب، ومؤسسة التدريب، مع التأكيد على ضرورة وضوح أدوار جميع أصحاب العلاقة في أهداف وسيروية ومخرجات البرنامج.

4. دراسة العلوان والغزو 2007:

استهدفت الدراسة استقصاء فاعلية برنامج تدريبي ما وراء المعرفي على تنمية مهارات التفكير الناقد لدى طلبة الجامعة، وإلى الكشف عما إذا كان هذا الأثر يختلف باختلاف جنس الطالب، ومستواه الدراسي، والكلية التي ينتمي لها في الجامعة. وقد تكونت عينة الدراسة من (72) طالباً وطالبة من مستوى البكالوريوس تم توزيعها عشوائياً على مجموعتين: المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة. ولتحقيق أغراض الدراسة تم بناء برنامج تدريبي تضمن (13) موقفاً تم التدريب فيها على مهارات ما وراء المعرفة الثلاث (التخطيط والمراقبة والتقويم) من خلال جلسات البرنامج التي كان عددها (16) جلسة ومدة كل جلسة ساعة واحدة، استخدم في هذه الدراسة اختبار Watson – Glaser للتفكير الناقد بعد التحقق من صدقه وثباته على طلبة الجامعة المشاركين في الدراسة. وقد أشارت نتائج تحليل التباين المصاحب إلى وجود أثر للبرنامج التدريبي في تطوير التفكير الناقد لدى عينة الدراسة عند مستوى الدلالة (0,05) ولصالح المجموعة التجريبية، ولم تظهر النتائج وجود أثر للبرنامج التدريبي يعزى إلى متغير جنس الطالب ومستواه الدراسي والكلية التي ينتمي إليها.

5. دراسة الفضلي 2013:

استهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة من (1426-1430). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم تحليل جميع استجابات المستفيدين على استمارتي تقييم البرامج التدريبية. وباستخدام اختبار (z) لتعيين دلالة فروق النسب المئوية. وأوضحت النتائج ما يلي:

1. تغطية تدريب كافة الفئات المستهدفة باستثناء فئة القيادات الإدارية.



2. قلة عدد البرامج التدريبية الخاصة بالمجال التقني.

3. رضا المستفيدات عن مستوى البرامج التدريبية ومستوى الأداء التدريبي والبيئة التدريبية للوحدة.

وأوصت الدراسة بدعم وحدة التدريب باحتياجاتها المادية والبشرية التشغيلية والتدريبية. وضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. المشاركة مع جهات ذات خبرة في مجال التدريب والتطوير.

6. دراسة متولي وآخرون 2011:

استهدف البحث تعرف أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم إعداد استبانة ثم تطبيقها على عينة مكونة من (1249) طالباً وطالبة بجامعة الملك سعود تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ويمثلون (17%) من المجتمع. حيث قامت عينة البحث من الطلاب والطالبات بتقييم الأداء التدريسي والشخصي والتقني لـ (85) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتوصل البحث إلى تحديد أكثر المهارات التدريسية وهي: التخطيط والتنفيذ والتقييم والشخصية والتقنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب. كما توصل إلى عدم وجود فروق ترجع إلى نوع الطالب "ذكر- أنثى" في تقييم مهارات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالأداء التدريسي والجوانب الشخصية، بينما وجدت فروق دالة عند (0,01) في المهارات التقنية وذلك لصالح الذكور، وتوصل إلى وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الملتحقين ببرامج عمادة تطوير المهارات وغير الملتحقين وذلك من وجهة نظر الطلاب والطالبات في كل من: المهارات التدريسية والشخصية، لصالح الملتحقين. بينما لم توجد فروق بينهما في المهارات التقنية بالرغم أيضاً من تفوق مجموعة الملتحقين بالبرامج التدريبية. ووجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على دورة واحدة، والذين حصلوا على أكثر من دورة، وذلك لصالح الذين حصلوا على عدد الدورات الأكثر في جميع المقارنات بالنسبة لمهارات التدريس، وللمهارات الشخصية، والمهارات التقنية. وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على دورتين أو أكثر في المهارات التدريسية والشخصية. ووجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على دورتين، والذين حصلوا على أكثر من دورتين في المهارات التقنية لصالح الذين حصلوا على أكثر من دورتين.

7. دراسة ساسي، 2014:

استهدفت الدراسة التعرف على الآثار المترتبة على حسن اختيار الطرق والأساليب المتبعة في العملية التدريبية بشركة الزاوية لتكرير النفط والتعرف على الطرق والأساليب المعتمدة في العملية التدريبية بالشركة، والتعرف على العوامل المؤثرة في فاعلية التدريب وإمكانية توضيحها وحصرها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي في تحقيق أهدافها، وشملت عينة الدراسة (110) موظفاً من العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية بالشركة، وكشفت نتائج الدراسة عن أفضل الطرق وأكثرها اتباعاً في البرامج التدريبية من وجهة نظر عينة البحث كانت طريقة التدريب الداخلي أثناء العمل، وتوصل الباحث إلى أن الأساليب التدريبية الأكثر ملائمة ومناسبة هي أسلوب التجربة والخطأ (التطبيق العملي) وأسلوب المناقشات، أما الأسلوب الأقل أهمية وملائمة فكان أسلوب المحاكاة، كما كشفت نتائج الدراسة عن اهتمام الشركة أو إدارة التدريب بعمليات التدريب الخارجي وإيفاد بعض العاملين لتنمية مهاراتهم الفنية خاصة في السوق الخارجي وأن الشركة لا تركز على تنمية وتطوير المهارات الفنية لدى العاملين بشكل خاص، حيث أن المهارة الفنية ضرورية للعاملين أكثر من المهارات الفكرية التي لا يحتاج إليها العامل العادي إلا بدرجة بسيطة لأنه غير ملزم باتخاذ القرارات ولا يشترك في أغلب الأحوال في إتخاذها، كما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة اتباع الطرق والأساليب الحديثة في التدريب قدر الإمكان والتركيز على تنمية وتطوير المهارات الفنية للعاملين وإتاحة الفرصة لجميع العاملين بالتدريب سواء داخل الشركة أو خارجها، وضرورة وضع برنامج تقييم خاص في نهاية كل دورة لاستقصاء بشكل تفصيلي حول سير العملية التدريبية بإيجابياتها وسلبياتها لتفاديها.

8. دراسة الربيع، 2011:

استهدفت الدراسة التعرف على مدى فعالية البرامج التدريبية التي يعقدها المعهد الوطني للتدريب في الأردن في تحقيق الأهداف المرجوة منها من وجهة نظر المشاركين فيها، وكذلك التعرف على أثر الخصائص الشخصية والوظيفية على مستوى فعالية هذه البرامج التدريبية، واستخدمت المنهج الوصفي في تحقيق أهدافها، وتوصلت إلى أن فعالية البرامج المقدمة من المعهد الوطني للتدريب ذات مستوى مرتفع وقد أوصت الدراسة بضرورة



إعادة النظر في توقيت انعقاد البرامج التدريبية وإشراك المتدربين في تحديد الوقت الملائم لظروفهم وزيادة المدة الزمنية للبرامج التدريبية، مع مراعاة تجانس المستوى الإداري والخلفية التعليمية للمتدربين، وأن يتناسب المحتوى العلمي للدورات التدريبية مع متطلبات الوظيفة .

9. دراسة العساسة وبشارة 2012م:

استهدفت الدراسة الكشف عن أثر برنامج تدريبي على مهارات التفكير الناقد في تنمية التفكير التأملي لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (80) طالبة، والموزعة عشوائياً على مجموعتين متكافئتين هما: المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية، وقام الباحثان بإعداد برنامج تدريبي على مهارات التفكير الناقد وتطبيقه على المجموعة التجريبية، أما طبق مقياس التفكير التأملي القبلي والبعدي على المجموعتين. وقد أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) للبرنامج التدريبي في تنمية التفكير التأملي وأبعاده الفرعية، ولصالح طالبات المجموعة التجريبية، ولم يظهر أثر دال إحصائياً ($\alpha = 0,05$) للتفاعل بين البرنامج التدريبي والمعدل الدراسي في تنمية التفكير التأملي وأبعاده الفرعية، وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات للتعرف إلى أثر التدريب على مهارات التفكير الناقد في تنمية أنماط تفكير أخرى.

10. دراسة ملكاوي، والزعبي 2013م:

استهدفت الدراسة معرفة أهمية قياس العائد من التدريب وأثره على مستوى أداء العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد المساهمة المحدودة، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركة من مدرء الدوائر ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين، وتم استخدام عينة عشوائية مكونة من 35 موظف وموظفة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

- وجود اهتمام واضح للإدارة بقياس العائد من التدريب ومستوى أداء الموظفين وتبين ذلك من قيمة الأثر البالغة (0,873).
- وجود فاعلية لأدوات قياس العائد من التدريب ومستوى أداء الموظفين وتبين ذلك من قيمة الأثر البالغة (0,819).
- أن تقويم الإدارة لنتائج قياس العائد من التدريب هو تقييم قوي يؤثر على مستوى أداء العاملين وتبين ذلك من قيمة الأثر البالغة (0,886).
- وجود استراتيجية تدريبية واضحة لقياس العائد من التدريب وتبين ذلك من قيمة الأثر البالغة (0,735).

11. دراسة الجرابيع 2014م:

استهدفت الدراسة معرفة إمكانية وجود علاقة دالة بين التدريب وأداء الموظف في إدارة كلية المجتمع بالأردن. وقد كانت المتغيرات المستقلة الثلاثة هي: الاندماج، التدريب الوظيفي، واستراتيجية التدريب. وقد جمعت البيانات من 63 موظف ومدير بكلية المجتمع بالأردن، وقد انقسمت الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء. وقد اتبعت الدراسة المنهج الكمي وبرنامج SPSS لاختبار الفروض. وتوصلت النتائج لوجود علاقة دالة بين التدريب الوظيفي، وجودة التدريب، واستراتيجية التدريب. وقد وجد أن جودة التدريب هي العامل الأكبر تأثيراً في أداء الموظف. وانتهت الدراسة بوضع بعض التوصيات المستقبلية.

12. دراسة بدرية 2017م:

استهدفت الدراسة التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية في تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على مدى قدرة البرامج التدريبية على تلبية الاحتياجات والإجراءات المتبعة في تحديدها والمعوقات التي تحد من فاعليتها ومستوى الرضا عنها والوصول إلى مقترحات لزيادة فاعليتها، وهي دراسة وصفية تحليلية استخدمت منهج المسح الشامل لأعضاء هيئة التدريس في كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وكانت أهم نتائجها: أم الوسائل والإجراءات المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية (استطلاع الرأي، وحلقات المناقشة وورش العمل)، أما أهم المعوقات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية: كثرة الأعباء التدريسية على عضو هيئة التدريس، والسرعة في تنفيذ البرامج والتركيز على البرامج الحالية دون المستقبلية، وكانت أهم المقترحات لزيادة فاعلية تلك البرامج: أهمية متابعة أثر البرامج التدريبية، والتخطيط المسبق لها وإخضاعها لعمليات التقويم والتطوير المستمر وتزويد القاعات بأحدث الأجهزة والتقنيات الحديثة.



13. دراسة عبد المطلب 2018:

استهدفت الدراسة معرفة أثر البرامج التدريبية على مهارات العاملين، وأهم العوامل المؤدية لتطوير التدريب وحجم الاستفادة من البرامج التدريبية للعاملين بالمؤسسات الحكومية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (100) موظف من العاملين بالمؤسسات الحكومية في ولاية الخرطوم، تم توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) وكشفت نتائج الدراسة عن أن نجاح المؤسسات الحكومية وزيادة كفاءتها يتوقف على مدى فعالية التدريب، وأكدت الدراسة على أن تقييم البرامج التدريبية يساعد في تحسين جودة وفعالية التدريب، كما بينت أن تحسين البرامج التدريبية يؤثر على زيادة وكفاءة العاملين.

14. دراسة سامي أبو الروس، ابراهيم عبد المجيد القوفا ، 2011:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على المشروعات الصغيرة، وانعكاسه على نمو وربحية هذه المشروعات في قطاع غزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها، والذين سبق لهم تلقي دورات تدريبية، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (122) مفردة، وقد تم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للتدريب أثراً فاعلاً على نمو وربحية المشروعات الصغيرة من خلال دور التدريب في تطوير مهارات وقدرات أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها، انعكس بشكل واضح على قدرة وفاعلية المشاركين على إدارة العمليات الإنتاجية في مشروعاتهم بشكل أفضل، وكان لبرامج التدريب فاعلية ظهرت في قدرة أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها على توظيف ما تعلموه من مهارات في هذا المجال، وأن هناك إدراكاً لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها لأهمية الاستثمار في التدريب من أجل تطوير قدرات مشروعاتهم ومهاراتهم في مجال إدارة المشروعات، وفي صقل مهارات المشاركين في مجال الإدارة مما أثر بدوره على زيادة أرباح المشروع. كما بينت الدراسة أنه لا أثر لعوامل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات على أثر التدريب على ربحية المشروعات الصغيرة. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمجال التدريب للمشروعات الصغيرة والصغيرة جداً، وإيلائها الاهتمام الكافي وعقد ورش عمل مختلفة حول الاحتياجات التدريبية لأصحاب المشروعات الصغيرة، وإعداد دورات خاصة للقطاع الصناعي، وأخرى بالقطاع الزراعي، والعمل على تعميم خدمات برامج تدريب المشروعات الصغيرة في قطاع غزة، ورعاية الأفكار الريادية للمشروعات الصغيرة.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات والبحوث السابقة التي ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يمكن ملاحظة أنها تدور حول البرامج التدريبية وأثرها على المتدربين في عدد من الجامعات ومراكز التدريب، سواء أكانوا أعضاء هيئة تدريس أم موظفين أم طلبة، كما تناولت بعض الدراسات تقييم جودة البرامج التدريبية في المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها، وقد اتفقت معظم الدراسات على أهمية التدريب في تنمية المهارات المستهدفة لدى المتدربين، وكذلك التعرف على آراء المتدربين حول تلك البرامج التدريبية وأهمية تلبيتها للاحتياجات التدريبية للمتدربين، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تركز على فئة قلما تناولتها الدراسات السابقة، وهي فئة طلبة الجامعات؛ حيث ركزت الدراسة الحالية على تلك الفئة والبرامج التدريبية المقدمة لهم من خلال كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل، كما تبين، وهذا ما يعكس أهمية الدراسة الحالية، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات السابقة في العديد من جوانب الدراسة الحالية؛ وفي الإطار النظري بوجه خاص، وكذلك في تحديد أبعاد ومفردات أدوات الدراسة الميدانية.

الإطار النظري للدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة بالتحليل والمناقشة المفاهيم المرتبطة بالتدريب، وفلسفته وأهدافه وأهميته وطرائق تنفيذه، وتقويمه في كل المراحل قبل وأثناء وبعد التنفيذ، والعائد من عمليات التدريب بوجه عام، وكذلك يتعرض هذا الجزء لبرامج التدريب التي تقدمها جامعة حائل من خلال كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل مع توضيح طبيعة عمل الكرسي ورؤيته وأهدافه.

كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل:

هو أحد الكراسي العلمية بجامعة حائل بالملكة العربية السعودية، وتتمثل رؤيته في: الريادة في توفير بيئة بحثية واستشارية وتدريبية متخصصة؛ وخدمات نوعية مجتمعية لخلق شباب:



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



- مُثَقَّف؛ على قدر من الفهم العلمي، والعمق التاريخي، والوعي بالتنوع الثقافي، قادر على إصدار أحكام صحيحة على أسس علمية سليمة.
- اجتماعي؛ مشارك بفاعلية في مجال الأعمال التطوعية التي تُتمّي المجتمع وتُرسّي فيه المبادئ والقيم الإسلامية.
- ريادي؛ في مجال إدارة الأعمال غير التقليدية، يسعى لخلق الفرص غير النمطية في مجال إدارة الأعمال.
- متفتح؛ يتمتع بقدرته على قبول الآخر، فكرياً، نفسياً، اجتماعياً، مسلحاً بالمهارات الحياتية اللازمة لمجتمع كوني واحد.
- فنان؛ متذوق للجمال والفن والتراث الثقافي من خلال ممارسته له، واستمتاعه ووعيه به.
- ويسعى كرسي ناصر الرشيد إلى تنمية كفاءات الشباب ومهاراتهم؛ واستثمار قدراتهم؛ ومساعدتهم على الاندماج السريع في مجتمع المعرفة بما يتناسب والحاجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، بالإضافة لتنمية قيمهم الوطنية الاجتماعية المُميزة .

أهداف الكرسي:

- يهدف الكرسي إلى تكوين نواة شبابية (من طلاب وطالبات جامعة حائل) تعمل على تنمية مشروعات الكرسي وخطته وإدارته على مستوى شباب / شابات منطقة حائل، وتحقيق عدد من الأهداف؛ يمكن حصرها فيما يأتي:
- تكوين قاعدة بحثية متخصصة في تحليل احتياجات الشباب وسبل توظيف الطاقات الشبابية بما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم.
- تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم (خريجين – جامعيين - طلاب المرحلة الثانوية - طلاب المعاهد) على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.
- تنمية الوعي الثقافي والمُجتمعي لدى الشباب من خلال تكوين كيانات شبابية قائمة على ثقافة التطوع.
- زرع قيم الانتماء والاندماج السريع في المجتمع في ضوء احتياجاته المتغيرة مع مستجدات العصر.
- انتقاء العناصر الريادية من الشباب ودعمهم فنياً ومعنوياً؛ ليكونوا نواة قيادات المستقبل.
- تطوير تفكير الشباب من التركيز على استغلال الفرص الوظيفية إلى التفكير نحو خلق الفرص التجارية والصناعية المبتكرة.
- تنمية وعي الشباب بأهمية ريادة الأعمال وكيفية انتقاء المشروعات التي تسهم في خدمتهم، وفي نهضة المجتمع.
- تنمية المهارات الحياتية والعلمية لدى الطلاب والخريجين؛ لكي يمارسوا أدوارهم الاجتماعية في مجتمعهم المحلي.
- رعاية المواهب الفنية وتطويرها، وتنمية القيم الجمالية، والقدرة على التدوّن الفني في مختلف صنوفه لدى الشباب بما يتماشى مع القيم الإسلامية.
- تأصيل القيم الاجتماعية (رعاية الأيتام -مساعدة كبار السن) لدى الشباب.

البرامج التدريبية التي خضعت للدراسة:

1- برنامج: إدارة العقل

الهدف العام للبرنامج التدريبي:

فهم آلية العقل ومكوناته وخطط التفكير التي يتبعها، وكيف يمكن توظيفه والحفاظ عليه نشاطاً دائماً.

الأهداف التفصيلية للبرنامج:

بعد الانتهاء من البرنامج يستطيع المتدرب أن:

- (1) يعرف آلية عمل الدماغ البشري.
- (2) يعرف طرق التفكير المختلفة للعقل.
- (3) يستفيد من المقدرات العقلية في ممارسة الأدوار الإدارية المختلفة.
- (4) يطبق مهارات التفكير المختلفة للتحليل والإبداع في حل المشكلات.
- (5) يحدد قدرات تحفيز الآخرين واحتواء المواقف.
- (6) يحدد أهم أدوات إدارة العقل لتحقيق النجاح.

**2- برنامج التفكير الإبداعي****الهدف العام للبرنامج التدريبي:**

تزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والخبرات المتعلقة بالتفكير الإبداعي والتركيز على الجانب العقلي من الإنسان، وتنمية القدرات الإبداعية والعقلية لدى الفرد من خلال أساليب تفكير غير تقليدية (خارج الصندوق).

الأهداف التفصيلية للبرنامج:

بعد الانتهاء من البرنامج يجب أن يكون المتدرب قادراً على أن:

- (1) يضع تعريفاً للتفكير الإبداعي.
- (2) يعدد خطوات التفكير الإبداعي.
- (3) يحدد مفهوم وأهمية نظرية سييري.
- (4) يحدد المهارات التي تساعد على حل المشكلات.
- (5) يطبق منهج التفكير الإبداعي من خلال استخدام الألغاز المتنوعة.
- (6) يطور أدائه بهدف حل المشكلات من خلال استخدام الألعاب التدريبية.

3- برنامج التفكير الإيجابي:**الهدف العام:**

تنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى المتدربين، كما يهدف البرنامج إلى التعرف على العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي، وكيف يتم عملية التطوير الإيجابي.

الأهداف التفصيلية:

بعد الانتهاء من البرنامج يجب أن يكون المتدرب قادراً على أن:

- (1) يضع مفهوماً للتفكير الإيجابي.
- (2) يعرف أهمية التفكير الإيجابي.
- (3) يستخدم ثمرات التفكير الإيجابي في حياته.
- (4) يعدد سمات التفكير الإيجابي.
- (5) يطبق مهارات التفكير الإيجابي في حياته.
- (6) يفرق بين التفكير الإيجابي والتفكير السلبي.
- (7) يتعرف على العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي.
- (8) يستخدم مقياس التفكير الإيجابي.

4- برنامج التفكير وتطبيقاته:**الهدف العام:**

تنمية مهارات التفكير لدى معلمي المستقبل، واستخدام مهارات التفكير في العملية التربوية في المدارس.

الأهداف التفصيلية للبرنامج:

بعد الانتهاء من البرنامج يجب أن يكون المتدرب قادراً على أن:

- (1) يعرف مهارات التفكير الأساسية.
- (2) يعرف مفهوم التفكير الناقد وخصائصه وخطواته.
- (3) يستخدم مهارات التفكير الناقد.
- (4) يعرف التفكير المنطقي ومهاراته.
- (5) يعرف التفكير الإبداعي وخطواته وخصائصه.
- (6) يعرف مراحل التفكير الإبداعي ومهاراته.
- (7) يطبق مهارات التفكير التحليلي.
- (8) يعرف مهارات التفكير المعرفي.
- (9) يعرف مهارات التفكير العلمي وتطبيقاتها في العملية التربوية.



- (10) يعرف مهارات التفكير ما وراء المعرفي.
(11) يوظف المهارات المختلفة في التفكير في الناحية التربوية.

5- برنامج الذكاءات المتعددة:

الهدف العام للبرنامج:

تزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات وتعريفهم بنظريات الذكاءات المتعددة، وتعريف المتدرب بأهم تطبيقات نظرية الذكاءات المتعددة على المستوى الشخصي في مواقف حياتية وأساليب الاستفادة منها في تحقيق خطوات نحو التميز والنجاح في الحياة.

الأهداف التفصيلية:

بعد الانتهاء من البرنامج يجب أن يكون المتدرب قادراً على أن:

- (1) يضع مفهوماً محدداً للذكاء.
- (2) يحدد أهم تطبيقات نظرية الذكاءات المتعددة في الحياة.
- (3) رفع أداء المشاركين من خلال إكسابهم مهارات تنمية الذكاء.
- (4) يتعرف على مقاييس الذكاء.
- (5) يكتشف نوعية الذكاء التي يتمتع بها الأشخاص المختلفون.

الإطار المفاهيمي للتدريب:

يشير مفهوم التدريب إلى مجموعة من الجهود المخططة والمنظمة والمنفذة لتنمية قدرات ومهارات ومعارف الشباب بأية منظمة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، بما يزيد من فعالية أدائهم وتحقيق ذواتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة التابعين لها (السيد، 2007م). وتزداد الحاجة إلى تقويم التدريب بوصفه أحد أهم مصادر البيانات التي تحتاج إليها المؤسسات المختلفة للتعرف على مدى تحقيقها للأهداف المنشودة من التدريب. وقد أصبح التدريب مهنة لها أصولها ووسائلها الخاصة بها، وذلك سعيًا وراء إحداث التغيير المطلوب في سلوك المتدرب (حسين، 2012، 150).

وتتم عملية التقييم في البرامج التدريبية بثلاث مراحل رئيسية على النحو الآتي (عساف، 2000 م):

➤ **التقييم المبدئي قبل التدريب:** ويتم من خلاله التأكد من دقة وصحة المعايير الموضوعية لبرامج التدريب وأنها مطابقة لطبيعة ونوعية المهارات المطلوبة في التدريب.

➤ **التقييم أثناء التدريب:** وهنا يقوم فريق التقييم بمتابعة سير تنفيذ البرنامج التدريبي وفق الخطة المعدة لذلك.

➤ **التقييم بعد التدريب:** وتهدف هذه المرحلة إلى قياس أثر التدريب على سلوك المتدربين بعد تنفيذ التدريب ويكون التقييم هنا بالتركيز على ردود فعل المتدربين: التعلم، السلوك، النتائج.

المقصود بالهدف التدريبي التغيير المطلوب إحداثه في معارف ومهارات المتدرب أو اتجاهاته أو سلوكياته (مزر، 2009، 422).

البرنامج التدريبي: مجموعة عناصر مخططة ومتكاملة ومتفاعلة مع بعضها البعض، تشمل أنشطة معينة موجهة لعدد من الأفراد لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة (فتح الباب، 2007، 1744).

مفهوم تقويم التدريب:

يقصد بالتدريب (مبروكة محيرق، 2013، 36):

- مقارنة الفعلي بالمستهدف.
 - مقارنة الفعلي بمعيار محدد.
 - الحكم على كفاءة النشاط.
 - الحكم على فعالية النشاط.
 - التعبير عن الرضا أو عدم الرضا عن النتائج المحققة.
- كما يعرف أيضاً بأنه " نشاط رئيسي وهام لا يفصل عن باقي الأنشطة الأخرى للتدريب، وهو كذلك نشاط مستمر ينبغي ان يحظى بعناية خاصة لضمان تحقيق الفاعلية المستهدفة منه (مبروكة محيرق، 2013، 37).

الأسس التي يجب مراعاتها عند تصميم البرنامج التدريبي (عباس، 2007، 40):

- 1- أن يلبي احتياجات المتدربين.
- 2- يركز على المشكلات التي يمكن حلها عن طريق التدريب.



- 3- يتماشى مع أهداف المؤسسة القائمة بالتدريب.
- 4- يبنى على متطلبات الأداء المستهدف للمتدرب.
- 5- يركز على المهارات أكثر من المعارف.
- 6- الدقة في تحديد الأوقات اللازمة لمواد وموضوعات البرنامج.
- 7- يشمل موضوعات تواكب التطورات الحديثة في مجال التدريب.
- 8- التحقق من صلاحية البرنامج قبل تنفيذه.

الاعتبارات التي يجب مراعاتها قبل اختيار مصمم البرنامج لوسائل التدريب المناسبة (مزر، 2009، 428 - 429):

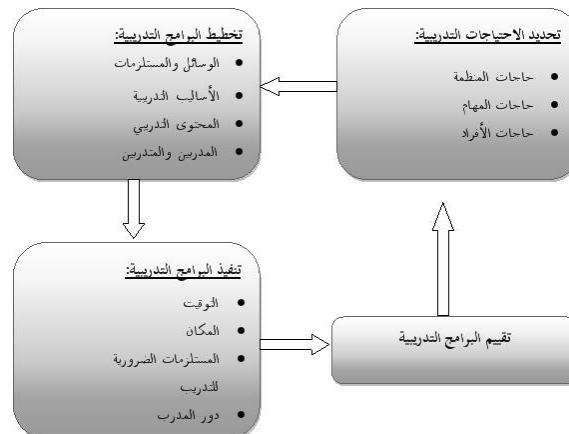
- 1- الاعتبارات العملية: وتشمل وسيلة التدريب وثمنها وبساطة تصميمها وعدد المتدربين ومدة برنامج التدريب وتوافر الدعم المادي، ... وغيرها.
- 2- اعتبارات تتعلق بالمتدرب: وتشمل نوعية المتدربين التنظيمية ومستواهم العقلي وخلفيتهم العملية والعلمية وميولهم واهتماماتهم وخبراتهم.
- 3- اعتبارات تتعلق بمحتوى المادة التدريبية: الربط بين وسيلة التدريب والمحتوى.
- 4- اعتبارات تتعلق بالمدرب: يجب أن يكون بمقدوره التعامل مع وسائل التدريب واستعمالها.
- 5- اعتبارات تتعلق بالجوانب الاقتصادية: اختيار الوسائل التدريبية تتناسب مع القدرات الاقتصادية للمؤسسة المسؤولة عن التدريب وفي حدود تناسب الميزانية.

أهداف التقويم لبرامج التدريب (مزر، 2009، 435، 436):

- 1- التعرف على مقدار ما تم انجازه من الخطة التدريبية وما تم تحقيقه من أهدافها.
- 2- التعرف على مدى النجاح في تطبيق مبادئ وأسس التدريب الصحيحة في البرامج التدريبية التي تم تنفيذها.
- 3- بيان نواحي القوة والضعف في البرامج التدريبية حتى يمكن التغلب على نقاط القوة ودعم نواحي القوة وجعلها مفيدة في المستقبل بقدر الإمكان، وعدم الاكتفاء بمجرد الحكم عليها بالفشل أو النجاح.
- 4- التعرف على الفوائد المباشرة وغير المباشرة التي تعود على المؤسسة القائمة على التدريب نتيجة لاشتراكها في البرامج التدريبية والتأكد من أن نتائج التدريب قد حققت أغراضها.
- 5- التعرف على مدى مساهمة المتدربين في تطبيق الخبرات التي تعلموها والمهارات التي اكتسبوها.
- 6- التعرف على التغيرات التي طرأت في سلوك وعادات المتدربين بعد إتمام تدريبهم وقياس رد فعل البرامج التدريبية لكل منهم.
- 7- تحديد المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية والعمل على تذليلها لضمان تحقيق أهدافها كاملة في المستقبل.

مراحل العملية التدريبية:

التدريب علمية تتم على مراحل، ولا بد من مراعاة التسلسل فيها، حتى يتفق تدريباً فعالاً يؤدي إلى زيادة وتعظيم الأداء، ورفع الروح المعنوية للمتدربين وزيادة الكفاءة الكلية لهم.





شكل رقم (1) مراحل عملية التدريب

(المصدر: (متولي وآخرون، 2007، 21)

من الشكل السابق يتبين أن العملية التدريبية تمر بأربع مراحل أساسية هي:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية: Training Trends

الاحتياج التدريبي هو عبارة عن الفجوة بين متطلبات العمل من معارف ومهارات، وبين تلك المعارف والمهارات الفعلية التي يتمتع بها الفرد القائم بالعمل. ويظهر الاحتياج التدريبي نتيجة تغيرات تطرأ على الفرد من جهة؛ كالانتقال والترقية، وتقييم الأداء وإصابات العمل والتعيين الجديد، وتطراً على المنظمة من جهة أخرى؛ من حيث تغيير السياسات والأهداف أو اقتناء تكنولوجيا حديثة أو إحداث خدمات ومنتجات جديدة، ولذلك فإن تحليل الاحتياجات التدريبية ينبغي أن يتم وفقاً لما يتناسب والأهداف والاستراتيجيات العامة للمنظمة المعنية. وتعد هذه الخطوة حجر الأساس في تخطيط العملية التدريبية لأنها تساعد في تحديد أهداف البرنامج التدريبي ومحتوياته، وأساليب التدريب، ومكان وزمان التدريب، وأساليب تقييم البرامج التدريبية. ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالاعتماد على تحليل شامل لكل من المنظمة والفرد والأعمال؛ حيث تشكل هذه المستويات المنهج المتكامل لتحديد الاحتياجات التدريبية (أبو النصر، 2009م).

2. تخطيط البرامج التدريبية:

أن عملية تصميم البرامج التدريبية هي عملية إنتاج المواد التعليمية والتدريبية التي تشكل محتوى البرنامج التدريبي على ضوء أهداف التدريب التي تشكل انعكاس الاحتياج التدريبي المحدد مسبقاً. وعند تصميم البرنامج التدريبي يجب اعتماد منهجية علمية تقوم على الخطوات التالية: (متولي وآخرون، 2007، 22).

- تحديد أهداف البرنامج التدريبي
- تحديد موضوعات البرنامج التدريبي
- تحديد المواد التدريبية وتجهيزها
- تحديد أساليب التدريب
- تحديد الوسائل والمستلزمات التدريبية
- تحديد الزمان والمكان
- اختيار المدربين
- اختيار المتدربين
- تقدير موازنة التدريب

3. تنفيذ البرنامج التدريبي:

وهو يمثل التطبيق العلمي لما تم سابقاً، حيث تحدد عملية التنفيذ في ضوء معطيات ومحتويات البرنامج ذاته وأهدافه والتي تتضمن مواقف وإجراءات تعليمية تدريبية تهدف إلى تطوير معارف ومهارات وقيم سلوكية وتوسيعها لدى المتدرب.

4. تقييم العملية التدريبية:

تعرف عملية التقييم بأنها: تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاءة المتدربين، ومدى نجاح التدريب في تغييرهم، كما تقاس كذلك كفاءة المدربين (مجيد، 2011، ص 95)

وبذلك فإن عملية التقييم تهدف إلى:

- معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف وتلافيها في البرنامج التدريبي.
- تحديد مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي
- قياس كفاءة عناصر العملية التدريبية من مدرب ومتدرب ووسائل وأساليب تدريبية
- تقرير إمكانية الاستمرار في البرنامج أو تغييره
- تحسين برامج التدريب وتطويرها

أهداف التقييم:

يمكن رصد أهم أهداف تقييم التدريب في الآتي (درة، 2000، 125):



1. تقدير نتائج تعليم المتدربين أو المشاركين في برنامج تدريبي، وهي تتعلق بالمعلومات التي اكتسبوها والمهارات التي نموها.
2. الوقوف على صلاحية البرنامج التدريبي نفسه وهل حقق الأهداف التي وضعت له.
3. الوقوف على الجوانب التنظيمية والإدارية والإجرائية للتدريب في المؤسسات.
4. معرفة إمكانيات المتدربين ونواحي القوة والضعف في أدائهم.
5. يستخدم التقييم ليكون أداة تعليمية تدريبية.

قياس العائد من التدريب:

- استخدام أحدث أساليب وطرق قياس العائد من التدريب: ابتداء بالرضا، ثم التعليم، ثم المهارة، ثم النتيجة، وأخيراً الاستثمار، وتكون على النحو التالي:
- **الرضا:** هل تحقق الرضا من البرنامج التدريبي؟ من خلال: الموارد التدريبية، المدرب، الجهة المقدمة، مكان التدريب، وسائل التدريب، الترتيبات، أداء موظفي ومنسقي التدريب من الوزارة والجهة المقدمة.
 - **التعلم:** هل تعلم المتدربون المادة التدريبية؟ هل تم ترسيخ أفكار وأهداف التدريب؟ هل تم اكتساب مهارات وقدرات جديدة؟ هل تم تطبيق أمثلة تدريبية وحالات دراسية؟ هل تم اجتياز الاختبار، إن وجد؟
 - **المهارة:** هل تم تطبيق هذه المهارات والمعارف في العمل لرفع الكفاءة أو لتحقيق الهدف المرجو من الوظيفة؟
 - **النتيجة:** هل حال وأداء الموظف والإدارة أفضل بعد التدريب؟ هل ارتفعت مؤشرات الأداء للإدارة والوزارة بشكل عام؟
 - **الاستثمار:** هل من عائد مادي أو ملموس من التدريب؟ مثل: ارتفاع مستوى الإنتاجية، انخفاض نسبة الغياب، تحسن مستوى الجودة. أو غير ملموس؟ مثل: زيادة الولاء والانتماء الوظيفي، ارتفاع الروح المعنوية، المهارات.

الآليات المناسبة لقياس أثر التدريب:

1. مخرجات التطبيق (Application outcomes): هل طبق المتدرب ما تعلمه داخل بيئة العمل؟
 2. مخرجات القيمة (Worth outcomes): هل استفادت الجهة من تطبيق المتدرب للمهارة في مكان عمله؟
- أما جهات التدريب فتقوم بقياس:**
1. مخرجات ردود الأفعال (Reaction outcomes): رضا المتدربين عن جميع عناصر العملية التدريبية؛ بما فيها المدرب، والحقيبة، ومكان التدريب.
 2. مخرجات القدرة (Capability outcomes): مدى إتقان المتدرب المهارة.
- وهناك ستة أنواع لقياس أثر التدريب؛ هي:**
- 1 - تقييم تشخيصي (Diagnostic Evaluation): يهدف إلى الكشف عن المشكلات والصعوبات التي تكتنف البرامج التدريبية لتحديد أسبابها مما يساعد في اتخاذ القرار المناسب لعلاج المشكلات والصعوبات (يوسف والرافعي، 2001م: ص47). وباستخدام هذا النوع من التقييم يتم تصنيف البرامج التدريبية والتعرف على مواطن الضعف والقوة بها، وكذلك دورها في إكساب المتدربين الجانب المهاري والأدائي (القحطاني، 2008، 42).
 - 2- تقييم انتقائي (Placement Evaluation): يهدف إلى انتقاء أفضل مدخلات وعمليات منظومة التعليم ومن ثم الحصول على أفضل مخرجات.
 - 3- تقييم تكويني/بنائي (Formative Evaluation): يهدف إلى تقديم تغذية راجعة مستمرة عن جميع عناصر التدريب في المنظمة بجميع مراحلها وخطواتها، وبيان مؤشرات الضعف والقوة في كل منها لتعديل مواطن القصور أولاً بأول (يوسف والرافعي، 2001م: ص47). ويستخدم هذا النوع من التقييم غالباً في عمليات تحديد فاعلية البرامج التدريبية للتأكد من مدى التقدم الذي وصل إليه المتدربون وما طرأ على مستواهم من تحسن (عبد الهادي، 2001م: ص87).
 - 4- تقييم تجميعي (Summative Evaluation): هو التقييم النهائي الذي يهدف إلى إصدار الحكم بصورة نهائية على المخرجات المكتملة لأي موقف أو برنامج تدريبي (يوسف والرافعي، 2001م: ص48). ويستخدم هذا النوع كتقييم نهائي للحكم على تحسين البرنامج التدريبي خلال مدة التقييم وهي عام كامل (القحطاني، 2008، 46).
 - 5 - تقييم تتبعي (Follow-up Evaluation): يهدف إلى تتبع مخرجات ونتائج البرنامج التدريبي وتحديد مدى جودتها بعد انتهاء البرامج التدريبية، كتتبع مدى استفادة العاملين من التدريب.



6 - تقييم علاجي (Reformative Evaluation): ويعرف بالتقييم الإصلاحي، حيث يهدف إلى اتخاذ قرارات وإجراءات إصلاحية وعلاجية لمواطن الضعف أو القصور بالبرنامج التدريبي، أو للمشكلات والعقبات التي تتوقع تحقيق أهداف المنظمة (يوسف والرافعي، 2001م: ص48).

مفهوم وأهمية الاستثمار في التدريب:

إن التدريب يمثل استراتيجية للاستثمار في الموارد البشرية، كما أنه يساهم بفعالية في تحسين أداء العاملين وتنمية ميولهم الإيجابية تجاه المنظمة، ويعمل على تحسين مستوى الأداء، وزيادة العائدات المالية. ومثال على أهمية الاستثمار في التدريب ما أظهرته نتائج الدراسة التي قامت بها شركة موتورولا، إذ بينت أن كل دولار يستثمر في التدريب يعود على المؤسسة بمقدار 30 دولاراً (بن مساعد، 2011).

أهداف تقويم العائد على الاستثمار في التدريب:

1. التعرف على العائد من الاستثمار في التدريب من خلال مقارنة تكاليف التدريب بعوائده.
2. يعتبر معياراً للحكم على كفاءة النشاط التدريبي وتقدير مدى نجاحه.
3. تبرير المصاريف المخصصة للتدريب.
4. قياس مدى فاعلية التدريب ومساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية.
5. إبراز نقاط القوة والضعف في العملية التدريبية من أجل العمل على تصحيح الانحرافات.
6. معرفة مدى تحقيق أهداف التدريب.
7. تحديد جوانب التطوير المطلوب إدخالها على مكونات البرنامج التدريبي وفق نتائج عملية التقويم.
8. تحديد مدى الاستفادة التي عادت على المنشأة من إلحاق موظفيها بالتدريب.
9. قياس مدى التقدم في تطبيق المهارات المكتسبة من العملية التدريبية.
10. تكوين قاعدة معلومات تساهم في معاونة الإدارة على اتخاذ قراراتها.

وسائل تحقيق الفعالية في تدريب القوى البشرية:

1. أن يقوم التدريب على أساس تغيير السلوك والتفكير وتطوير الأداء.
2. أن يبني التدريب على احتياج تدريبي صحيح.
3. إيجاد الظروف الملائمة والمناخ المناسب والحوافز التي تساهم في تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب.
4. أن ينظر إلى التدريب على أنه عملية مستمرة حسب حاجة وظروف العمل.
5. متابعة المتدربين بعد عودتهم ومساعدتهم على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب.
6. توفير الإمكانيات الفنية والمادية اللازمة لإنجاح مشاريع التدريب.
7. أن يعامل التدريب على أنه مسؤولية كل مشرف في كل مستوى إداري لمساعدة مرؤوسيه في تطبيق ما تعلموه.

معوقات وصعوبات تطبيق العائد على الاستثمار في التدريب:

على الرغم من تحقيق نجاح ملحوظ في تطبيق عمليات العائد على الاستثمار إلا أن هناك عدداً من الصعوبات والمعوقات التي قد تؤثر في تلك المشاريع، علماً أن بعض تلك المعوقات قد لا تكون بالفعل حقيقية بقدر ما هي افتراضات غير صحيحة. إن من تلك الصعوبات التي قد تواجه تقويم العائد على الاستثمار: صعوبة قياس بعض جوانب المقارنة، كالجوانب غير الملموسة، مثل الظروف المرتبطة بالتغير في سلوكيات الموظف كدرجة الولاء الوظيفي، وكذلك وضع أهداف غامضة للتدريب يصعب قياسها. أيضاً صعوبة وضع وحدات قياس للأداء تنطبق على كل الوظائف نتيجة لاختلاف طبيعة الأعمال من وظيفة لأخرى مع ارتباط جوانب التقويم بالتقدير البشري واختلاف ذلك من شخص لآخر (بن مساعد، 2011).

العائد من التدريب:

يعتبر تقويم العائد على الأموال المستثمرة في التدريب من المجالات ذات الأهمية في المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها. وقد حفلت أدبيات التدريب والإدارة بالعديد من تلك المستويات، وقدم علماء الإدارة نماذج عدة لتقويم العائد على الاستثمار في التدريب؛ مثل نموذج "كرك باترك" والذي يتضمن أربعة مراحل هي: (العامري، 2012م).

**1- ردة الفعل:**

وهي تعني مدى استجابة المتدربين وإعجابهم بالبرنامج وهل خرجوا سعداء من البرنامج؟ ويتم قياسها من خلال استبيان يقيس التالي: المادة التدريبية، المدرب، المكان وتوفر خدمات الضيافة، مناسبة الوقت للتدريب، المشاركة وإثراء الحوار، التنوع في أساليب التدريب.

2- التعلم:

ما هي المعارف التي اكتسبها المتدرب " نظريات، حقائق، تقنيات" وهل تعلم المتدرب ما كان مستهدفاً من البرنامج؟، ويتم قياس ذلك من خلال استبيان يقيس التعلم لدى المتدرب من خلال المتدرب نفسه ورئيسه المباشر.

3- السلوك:

هل حدث تغيير في هذه النواحي بعد الانتهاء من التدريب؟ وهل التغيير حدث نتيجة المشاركة في فعاليات التدريب؟ ويحتاج قياس عائد كل من التعلم أو السلوك إلى وقت كاف بعد الدورة التدريبية للقياس، والأفضل أن تكون ثلاثة أشهر.

4- النتائج:

ويتم ذلك من خلال قياس عائد بعض النتائج المستهدفة حسب نوع التدريب وأهدافه وطبيعة عمل المتدربين (فنيين – موظفين – طلبة....)، ومنها على سبيل المثال:

انخفاض أو ارتفاع الإنتاج، انخفاض أو ارتفاع ساعات العمل، انخفاض أو ارتفاع استهلاك المواد الأولية للإنتاج، الاختبارات قبل وبعد التدريب، انخفاض معدلات شكاوى العملاء، تقليل أخطاء الموظفين، زيادة الرضا الوظيفي.

وبالنسبة لقياس النتائج يجب أن يكون هناك وقت كاف للقياس والأفضل أن تكون من ستة أشهر إلى سنة. وهكذا نرى كيف يمنح العائد الإيجابي للاستثمار في التدريب فرصة ذهبية لتسليط الضوء على أبرز عمليات المؤسسة واهتماماتها، كما يساهم في إجراء البحوث والتحليلات التي تظهر نواحي التقصير والنقص في مستويات الأداء ووضع الخطط والأهداف لتلافيها. وينصح الخبراء بإجراء التقييم بشكل سنوي ليتسنى للمؤسسات قياس التقدم ووضع معايير جديدة للأداء كلما لزم الأمر.

تقويم فعالية التدريب:

إن تقويم فعالية التدريب مرحلة أساسية، كونها إحدى الوظائف الرئيسة لإدارة الموارد البشرية، لأن تنفيذ عدد من البرامج التدريبية لا يعني بالضرورة حدوث التعلم واكتساب المهارة من قبل المتدرب، كما أنها عملية مستمرة للتأكد من مدى ملاءمة وصحة مراحل العملية التدريبية، وذلك لضمان تحقيق أهداف التدريب، ويتم تقويم البرامج على ثلاث مراحل هي (بن مساعد، 2011):

1 - ما قبل التدريب

يهدف هذا النوع من التقويم إلى معرفة جوانب القوة والضعف وتصحيح الانحراف قبل بداية البرنامج التدريبي؛ إذ يتم في هذه المرحلة تقويم أهداف التدريب، وتحليل الاحتياجات التدريبية، ومراجعة خطة التدريب وآلية ترشيح المشاركين ومعايير اختيار المدربين وكذلك سياسية التقويم وفق منهجية علمية، مما يساعد على معرفة مستوى الأداء الذي يسعى البرنامج إلى تحقيقه.

2 - أثناء التدريب

في هذه المرحلة تتم المتابعة والتقويم أثناء التنفيذ للتأكد من تنفيذ البرنامج التدريبي وفق ما خطط له في المرحلة الأولى. فيتم تقويم كل ما يحدث أثناء العملية التدريبية؛ كانتظام المتدربين والمدربين، ومراجعة المحتوى، ومدى ملاءمته للاحتياج التدريبي، والتأكد من سلامة أساليب التدريب ومدى إسهامها في إيصال المعارف والمهارات. كذلك يتم تقويم مدى كفاءة أدوات القياس والتقويم المتبعة، مع ملاحظة ما يحدث من أخطاء أثناء تنفيذ البرنامج والعمل على تصحيحها.

3 - ما بعد التدريب:

هو التقويم الذي يتم مباشرة بعد الانتهاء من التدريب لتحديد نقطة النهاية التي وصلت إليها مخرجات الأداء للتأكد من تحقيقها للأهداف المحددة ومدى اقترابها من الإتقان أو ابتعادها عنه.



وبذلك يتحقق الهدف الأول من الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الأول، والذي ينص على: ما الأسس النظرية لمفهوم التدريب وأهدافه وأنواعه وأهميته في تزويد المتدربين بالمعارف وإكسابهم المهارات المستهدفة؟

الدراسة الميدانية:

المنهجية وإجراءات الدراسة:

○ **منهج البحث:** استخدم الباحث المنهج الوصفي باعتباره الأكثر ملاءمة له.

○ **مجتمع البحث:** تكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربين بكرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل والمسجلين في البرامج التدريبية الخمسة للعام الدراسي 2016/2015م والبالغ عددهم (175) طالباً وطالبة، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية، حيث تم اعتماد مجتمع الدراسة ليشكل عينة الدراسة، وهي بنسبة (100%).

○ **عينة البحث:** وتشمل عينة البحث:

- **عينة البحث الاستطلاعية:** وتم اختيارها بالطريقة العشوائية من غير عينة البحث الأساسية وقوامهم (24) مفحوص من المنتسبين لهذه البرامج سابقاً واستخدمت درجات هذه العينة في التحقق من صدق وثبات أدوات البحث الحالي.

- **عينة البحث الأساسية:** وتم اختيارها بالطريقة العمدية، وقوامهم (175) مفحوص من المنتسبين لهذه البرامج حيث شملت على الذكور وعددهم (82) مفحوص، والإناث وعددهم (93) مفحوص قيد البحث كما في الجدول التالي:

جدول (1)

توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس والتخصص الدراسي

المتغير	النوع	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	82	175
	أنثى	93	
التخصص	علوم إنسانية	94	175
	علوم تطبيقية وصحية	81	

○ **أدوات الدراسة:** تم استخدام الاستبانة:

لتقييم فاعلية البرامج التدريبية في عدد خمسة برامج من البرامج التي قدمها كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل، وفيما يلي وصفاً لخطوات بناء هذه الأداة:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع تقييم البرامج التدريبية من حيث مفهومه وخلفيته السابقة ومكوناته.

- تم اختيار بعض فقرات استبانة الدراسة الحالية من خلال دراسات سابقة تناولت موضوع التدريس وتقويمه.

- تم صياغة فقرات الاستبانة من خلال الاطلاع على الأدب النظري السابق المنشور، إضافة إلى خبرة الباحث، وتمت صياغة المقياس بشكله المبدئي، حيث تكون المقياس من (60) فقرة موزعة على خمسة محاور وهي:

■ **المحور الأول:** فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب ويشمل (12) عبارة.

■ **المحور الثاني:** توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب ويشمل (12) عبارات.

■ **المحور الثالث:** البيئة التنظيمية والإدارية ويشمل (11) عبارات.

■ **المحور الرابع:** الصعوبات التي تواجه المتدرب ويشمل (13) عبارة.

■ **المحور الخامس:** مقترحات التطوير والتحسين ويشمل (12) عبارات.

ليصل إجمالي عدد عبارات محاور الاستبانة الي (60) عبارة.

○ **المعاملات العلمية لأدوات جمع البيانات:**

الصدق:

صدق المحكمين:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال أصول التربية، والإدارة والتخطيط، والتنمية البشرية، والمتخصصين في القياس والتقويم، ومناهج وطرائق التدريس بجامعة



حائل وبلغ عددهم (9) محكمين خلال الفترة من 25 / 1 / 2016 وحتى 20 / 2 / 2015م، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول مدى ملائمة الفقرات للمحاور التي تنتمي إليها، ومدى ملائمتها لأغراض الدراسة، وأية آراء أخرى يرونها. وقد أجمعوا على أن الأداة صالحة لتحقيق أغراض الدراسة، مع ضرورة إجراء بعض التعديلات في بعض الفقرات من حيث الصياغة واللغة، وكذلك حذف بعض الفقرات. وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين وتعديل الأداة في صورتها النهائية؛ حيث كانت عدد الفقرات موزعة على المحاور الخمسة كما بالجدول رقم (2):

جدول (2)

صدق المحكمين في مجالات الاستبانة وعدد الفقرات لكل مجال في الصورة النهائية لأداة الدراسة

م	المحور	عدد الفقرات
1.	فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب	10
2.	توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب.	10
3.	البيئة التنظيمية والإدارية.	10
4.	الصعوبات التي تواجه المتدرب.	11
5.	مقترحات التطوير والتحسين.	11
	المجموع	52

صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بإجراء معاملات الارتباط الدال علي صدق الاتساق الداخلي خلال الفترة من 25 / 2 / 2016 وحتى 8 / 3 / 2016م على عينة قوامها (24) مفحوص للتعرف على مدى قدرة الاستبيان على التمييز بين المفحوصين ذوي القدرات المتفاوتة بحساب الارتباط ثم تحذف العبارات غير الدالة إحصائياً عن طريقة حساب معاملات الارتباط لكل عبارة والمحور المنتمية إليه والارتباط بين المحاور والاستبيان ككل بالتطبيق على العينة الاستطلاعية بهدف التأكد من سلامة وسهولة فهم عبارات الاستبيان. وبعد أن قام الباحث بإجراء صدق الاتساق الداخلي اتضح أن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية ليصل إجمالي عدد عبارات الاستبيان إلى (52) عبارة.

الثبات: قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان بطريقتين كما يلي:

تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار Test Re Test : خلال الفترة من 10 / 3 / 2016م وحتى 25 / 3 / 2016م وذلك من خلال درجة الارتباط بين كل عبارة ونظيرتها في التطبيق الثاني وأظهرت معاملات الارتباط درجات دالة إحصائية في جميع العبارات.

وبعد أن قام الباحث بإجراء الثبات اتضح أن جميع عبارات المحاور ذات دلالة إحصائية وعلى هذا استقر عدد عبارات الاستبيان عند (52) عبارة.

ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach :

قام الباحث بإيجاد معامل ارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات محاور الاستبيان واتضح أن معامل ثبات ألفا كرونباخ تراوح ما بين (0.756*، 0.812*) مما يدل على ثبات محاور استبانة الاستبيان. وعلى هذا اتضح أن إجمالي عدد عبارات الاستبانة النهائي هو (52) عبارة موزعين علي المحاور الرئيسة كما في الجدول التالي رقم (3) :

جدول رقم (3)

عدد عبارات الاستبانة موزعة على المحاور

م	المحور	عدد العبارات
1	الأول: فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب من وجهة نظرك	10
2	الثاني: توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب	10
3	الثالث: البيئة التنظيمية والإدارية	10
4	الرابع: الصعوبات التي تواجه المتدرب	11
5	الخامس: المقترحات التي تراها ضرورية من وجهة نظرك	11
	المجموع	52



التجربة الأساسية.

حيث قام الباحث بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية خلال الفترة من 26 / 3 / 2016م وحتى 25 / 4 / 2016م علي عينة البحث قوامها (175) مفحوص للإجابة على الاستبيان.
المعالجات الإحصائية: تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي
- معامل الارتباط لبيرسون.
- تكرارات والنسب المئوية.
- دلالة الفروق باستخدام اختبار (Paired Sample T.test) للعينات المستقلة لتفحص تأثير متغير الجنس (ذكر، أنثى)، والتخصص (علوم إنسانية، علوم تطبيقية).
- تم وضع ميزان تقدير رباعي وفقاً لمقياس ليكرت للاستبانة وتحويلها إلى أرقام على النحو الآتي: غير موافق بشدة "درجة واحدة" غير موافق "درجتان" موافق "ثلاث درجات"، موافق بشدة "أربع درجات"، كما في الجدول التالي:

جدول (4)

مستويات تحديد درجة تقييم التدريب حسب مقياس ليكرت الرباعي

تم استخدام مقياس تقدير رباعي الدرجات على النحو الموضح في الجدول الآتي :

موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
4	3	2	1

ومن خلال التدرج السابق سوف يتم تصنيف مقياس تقدير الدرجات إلى أربعة مستويات متساوية المدى؛ من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس

وبالتطبيق على القانون أعلاه: نجد أن طول الفئة = $(4 - 1) ÷ 4 = 0.75$

وبذلك يكون تفسير المتوسط الحسابي الموزون كالتالي:

من 1 إلى 1.74 يكون التقدير غير متحقق بشدة.

من 1.75 إلى 2.49 يكون التقدير غير متحقق.

من 2.50 إلى 3.24 يكون التقدير متحقق.

من 3.25 إلى أقل من أو يساوي 4 يكون التقدير متحقق بشدة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

المحور الأول: فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب من وجهة نظر عينة الدراسة

جدول رقم (5) استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول

م	العبارات	الاستجابات								الوزن النسبي
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	التقدير
1	يملك المدرب المهارات الكافية لتقديم المادة بطريقة تشجع على التعلم .	102	58.3	59	33.7	11	6.3	3	1.7	145.343
2	يتعاون ويتفاعل المدرب مع المتدربين .	115	65.7	55	31.4	5	2.9			104
3	ينوع في الأساليب التدريبية لتواكب الفروق الفردية بين المتدربين	75	42.9	82	46.9	11	6.3	7	4	111.14
4	يتمتع المدرب بالقدرة على الإلقاء واستخدام لغة الجسد.	87	49.7	65	37.1	20	11.4	3	1.7	103.926



م	العبارة	الاستجابات								
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	غير موافق	النسبة	2كا
5	يلتزم المدرب بموضوعات التدريب وإدارة وقت البرنامج .	75	42.9	86	49.1	11	6.3	3	1.7	125.594
6	المحتوى التدريبي ذو صلة باحتياجات التدريب ومواكب له	82	46.9	86	49.1	4	2.3	3	1.7	148.314
7	يوجد توازن بين المحتوى النظري والعملي في البرنامج التدريبي.	90	51.4	74	42.3	6	3.4	5	2.9	136.703
8	عدد الأنشطة كاف يغطي محتوى البرنامج التدريبي	61	34.9	92	52.6	18	10.3	4	2.3	111.286
9	تم عرض المادة التدريبية بأسلوب مشوق وجذاب.	94	53.7	54	30.9	18	10.3	9	5.1	102.874
10	ملاءمة توزيع موضوعات المادة التدريبية والأنشطة مع الجدول الزمني المعد سلفاً .	67	38.3	90	51.4	14	8	4	1.7	117.594
	المجموع	84.8	48.4	74.3	42.46	11.8	6.74	4.1	2.34	120.678
		589.8	337.03							

إذا كانت قيمة كا² أكبر من (7.81) تكون دالة عند مستوى 0.05 ، وإذا كانت أقل من ذلك تكون غير دالة. يتضح من الجدول رقم (5) أن النسبة المئوية للتكرارات الخاصة بتوافر عناصر المحور الأول من فئة "موافق بشدة" بلغت في المتوسط الكلي للمحور 48.4 % ، بينما بلغت نسبة 42.46% للاستجابات من فئة " موافق" ، وبلغت هذه النسبة 6.74% للاستجابات من فئة "غير موافق" ، بينما بلغت هذه النسبة 2.34% للاستجابات من فئة " غير موافق بشدة" وهي أقل قيمة في الاستجابات الأربعة. وتراوح الوزن النسبي ما بين (320 ، 362.86)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وفقاً لقيمة كا² عند مستوى دلالة 0.05 كما يتضح من الجدول السابق.

وجاء ترتيب العبارات وفقاً للوزن النسبي كالآتي:

1. يتعاون ويتفاعل المدرب مع المتدربين. بوزن نسبي (362.86).
2. يمتلك المدرب المهارات الكافية لتقديم المادة بطريقة تشجع على التعلم. بوزن نسبي (348.57).
3. يوجد توازن بين المحتوى النظري والعملي في البرنامج التدريبي. بوزن نسبي (342.29).
4. المحتوى التدريبي ذا صلة باحتياجات التدريب ومواكب له. بوزن نسبي (341.14).
5. يتمتع المدرب بالقدرة على الإلقاء واستخدام لغة الجسد. بوزن نسبي (334.86).
6. يلتزم المدرب بموضوعات التدريب وإدارة وقت البرنامج. بوزن نسبي (333.14).
7. تم عرض المادة التدريبية بأسلوب مشوق وجذاب. بوزن نسبي (333.14).
8. ينوع في الأساليب التدريبية لتواكب الفروق الفردية بين المتدربين. بوزن نسبي (328.57).
9. ملاءمة توزيع موضوعات المادة التدريبية والأنشطة مع الجدول الزمني المعد سلفاً. بوزن نسبي (325.71).
10. عدد الأنشطة كافي يغطي محتوى البرنامج التدريبي. بوزن نسبي (320).

مناقشة وتفسير النتائج للمحور الأول:

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الأول حظيت بدرجة استجابة "موافق بشدة" هي العبارة رقم (2) والتي تنص على "يتعاون ويتفاعل المدرب مع المتدربين"، حيث جاء التكرارات (115) تكراراً بنسبة (65.7). ويعزى ذلك إلى وجود عدد كبير من المدربين المعتمدين والتميزين بجامعة حائل، كما أن الجامعة تولي اهتماماً كبيراً بتدريب المدربين من خلال إدارة تطوير المهارات بعمادة التطوير والجودة مما أفضى إلى وجود هؤلاء المدربين المتميزين وتمتعهم بالخبرات المطلوبة من خلال ممارسة التدريب بشكل مهني



وباستمرارية وفقاً لنوع البرامج التدريبية المقدمة وتخصصات المدربين. كما تشير تلك النتيجة أيضاً إلى أن المدربين نجحوا في عملية التدريب مع المتدربين بالبرامج التدريبية محل الدراسة الحالية من خلال التفاعل الإيجابي مع المتدربين وإشاعة روح التعاون وحث المتدربين على المشاركة الفاعلة أثناء التدريب.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الأول حظيت بدرجة استجابة "غير موافق بشدة" هي العبارة رقم (9) والتي تنص على "تم عرض المادة التدريبية بأسلوب مشوق وجذاب"، حيث جاء التكرارات (9) تكرارات بنسبة (5.1). وهي نسبة منخفضة ولا تعبر عن ضعف أو انتفاء العبارة، مما يعني أن عرض المادة التدريبية بأسلوب مشوق وجذاب كان متوفراً من وجهة نظر غالبية عينة الدراسة.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الأول حظيت بدرجة استجابة "موافق" هي العبارة رقم (8) والتي تنص على "عدد الأنشطة كاف يغطي محتوى البرنامج التدريبي"، حيث جاء التكرارات (92) تكراراً بنسبة (52.6). ويعني ذلك أن العبارة متحققة بدرجة مقبولة لدى عينة الدراسة لكنها لا تلقى الرضا التام كما يجب، وبالتالي يوضح ذلك أن عينة الدراسة كانت تطمح في مزيد من الأنشطة التدريبية أثناء عملية التدريب، ويعزى ذلك إلى طبيعة وأهداف عملية التدريب تجعل المتدربين يميلون إلى ممارسة الأنشطة التدريبية والجوانب التطبيقية أكثر من الاعتماد على الجوانب النظرية المعرفية.

■ تشير النتائج المتعلقة بالمتوسط الكلي للمحور الأول إلى أن أعلى الاستجابات كانت تلك التي تخص درجة استجابة "موافق بشدة" حيث بلغت نسبة (48.4%)، ثم درجة استجابة "موافق" حيث بلغت نسبة (42.46%)، وفي المرتبة الثالثة درجة الاستجابة "غير موافق" بنسبة بلغت (11.8%)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة درجة استجابة "غير موافق بشدة" حيث بلغت فقط نسبة (2.34%). ويستنتج من ذلك أن الاستجابة على عبارات المحور ككل متحققة وحظيت بموافقة ورضا عينة الدراسة بدرجة كبيرة جداً.

■ تشير النتائج الإجمالية للمحور الأول إلى أن استجابات عينة الدراسة حول "فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب من وجهة نظر عينة الدراسة" جاءت في مجملها لتؤكد على توافر فاعلية المحتوى التدريبي للبرامج المقدمة من كرسى ناصر الرشيد لرواد المستقبل محل الدراسة الحالية، وتؤكد كذلك على كفاءة المدربين وتمكنهم من هذا المحتوى التدريبي وتوافر مهارات المدرب الجيد.

المحور الثاني: توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب:

جدول رقم (6) استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني

م	العبارة	الاستجابات								الوزن
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	كا	التقدير	
1	مناسبة أجهزة العرض للمادة العلمية المقدمة.	75	42.9	84	48	13	7.4	3	1.7	118.92
2	التدريب يتم بشكل احترافي	55	31.4	87	49.7	26	14.9	7	4	83.72
3	يتم التدريب في قاعات مناسبة من حيث المساحة والتنظيم.	45	25.7	70	40	37	21.1	23	13.1	26.669
4	تساعد الوسائل التكنولوجية المتوفرة على تحقيق أهداف المادة التدريبية بشكل أفضل.	61	34.9	95	54.3	17	9.7	2	1.1	123.034
5	تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل شبكة الإنترنت والفيديو أثناء التدريب.	45	25.7	70	40	42	24	18	10.3	31.011
6	يغلب على التدريب استخدام الوسائل التقليدية؛ مثل السبورة وعرض الشرائح عوضاً	40	22.9	76	43.4	51	29.1	8	4.6	54.509



م	العبارة	الاستجابات									الوزن
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	غير موافق	النسبة	التقدير	
7	عن التكنولوجيا الحديثة. يتم التواصل مع المتدربين من خلال شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر،... الخ	30	17.1	67	38.3	53	30.3	25	14.3	26.669	258.29
8	تسلم المادة التدريبية للمتدربين إلكترونياً.	79	45.1	69	39.4	21	12	6	3.4	87.377	326.29
9	يعطى المتدربين واجبات ومشروعات تدريبية عبر (البريد الإلكتروني) مواقعهم الإلكترونية لحلها.	21	12	47	26.9	73	41.7	34	19.4	33.8	231.43
10	تناسب تكنولوجيا التدريب المستخدمة مع محتوى وأنشطة التدريب	48	27.4	105	60	18	10.3	4	2.3	137.434	312.57
		49.9	28.51	77	44	35.1	20.06	13	7.43	72.314	293.6

إذا كانت قيمة χ^2 أكبر من (7.81) تكون دالة عند مستوى 0.05 ، وإذا كانت أقل من ذلك تكون غير دالة. يتضح من الجدول رقم (6) أن النسبة المئوية للتكرارات الخاصة بتوافر عناصر المحور الثاني من فئة "موافق بشدة" بلغت في المتوسط الكلي للمحور 28.51 % ، بينما كانت هذه النسبة مرتفعة وبلغت 44% للاستجابات من فئة "موافق" ، وبلغت هذه النسبة 20.06% للاستجابات من فئة "غير موافق" ، وجاءت هذه النسبة منخفضة وبلغت 7.43% للاستجابات من فئة "غير موافق بشدة" وهي أقل قيمة في الاستجابات الأربعة.

وتراوح الوزن النسبي ما بين (332، 231.43)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وفقاً لقيمة χ^2 عند مستوى دلالة 0.05 كما يتضح من الجدول السابق.

وجاء ترتيب العبارات وفقاً للوزن النسبي كالآتي:

1. مناسبة أجهزة العرض للمادة العلمية المقدمة. بوزن نسبي (332).
2. تسلم المادة التدريبية للمتدربين إلكترونياً. بوزن نسبي (326.29).
3. تساعد الوسائل التكنولوجية المتوفرة على تحقيق أهداف المادة التدريبية بشكل أفضل. بوزن نسبي (322.86).
4. تناسب تكنولوجيا التدريب المستخدمة مع محتوى وأنشطة التدريب بوزن نسبي (312.57).
5. التدريب يتم بشكل احترافي. بوزن نسبي (308.57).
6. يغلب على التدريب استخدام الوسائل التقليدية مثل السبورة وعرض الشرائح عوضاً عن التكنولوجيا الحديثة. بوزن نسبي (284.57).
7. تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل شبكة الإنترنت والفيديو أثناء التدريب. بوزن نسبي (281.14).
8. يتم التدريب في قاعات مناسبة من حيث المساحة والتنظيم. بوزن نسبي (278.29).
9. يتم التواصل مع المتدربين من خلال شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر، إلخ. بوزن نسبي (258.29).
10. يعطى المتدربين واجبات ومشروعات تدريبية عبر (البريد الإلكتروني) مواقعهم الإلكترونية لحلها. بوزن نسبي (231.43).



مناقشة وتفسير النتائج للمحور الثاني:

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الثاني حظيت بدرجة استجابة "موافق بشدة" هي العبارة رقم (8) والتي تنص على "تسلم المادة التدريبية للمتدربين إلكترونياً؛ حيث جاء التكرارات (79) تكراراً بنسبة (45.1). ويعزى ذلك إلى حرص إدارة الكرسي والمشرفون على إدارة البرامج التدريبية على الالتزام بالأمور التنظيمية والتي منها تسليم كل متدرب نسخة إلكترونية من المادة التدريبية كاملة مع ملف المتدرب في بداية اليوم الأول للتدريب. كما يستنتج من ذلك تطبيق المشرفون على إدارة البرامج التدريبية استخدام وتوظيف وتفعيل الوسائل التقنية في التدريب.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الثاني حظيت بدرجة استجابة "غير موافق بشدة" هي العبارة رقم (9) والتي تنص على "يعطي المتدربين واجبات ومشروعات تدريبية عبر (البريد الإلكتروني) ومواقعهم الإلكترونية لحملها"، حيث جاء التكرارات (34) تكراراً بنسبة (19.4). وهي نسبة ليست بالقليلة خاصة إذا ما تم الالتفات إلى نسبة الاستجابات "غير موافق" لنفس العبارة والتي بلغت (41.7)، وهي نسب في مجموعها تعبر عن ضعف الاهتمام من قبل المدربين بإعطاء واجبات وتكليفات للمتدربين من خلال البريد الإلكتروني، واكتفائهم بالواجبات التي تتم داخل القاعة أثناء التدريب في كثير من الأحيان وهذا ما لوحظ من الباحث أثناء عملية التقييم بالملاحظة داخل قاعات التدريب، والمقابلات مع المتدربين والمدربين، مما يعني أن هذا الجانب يحتاج إلى إعادة النظر في البرامج المقبلة للعمل على تطبيقه والالتزام به من خلال متابعة من قبل المشرفين على البرامج التدريبية.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الثاني حظيت بدرجة استجابة "موافق" هي العبارة رقم (10) والتي تنص على "تتناسب تكنولوجيا التدريب المستخدمة مع محتوى وأنشطة التدريب"، حيث جاء التكرارات (105) تكراراً بنسبة (60%). ويعني ذلك أن العبارة متحققة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة خاصة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار الاستجابات "موافق بشدة" لنفس العبارة والتي بلغت نسبة (27.4%) مما يعني تحقق حالة كبيرة من الرضا عن مناسبة تكنولوجيا التدريب المستخدمة مع محتوى وأنشطة التدريب، ويعزى ذلك إلى أن البرامج التدريبية المقدمة من خلال الكرسي ومنها البرامج محل الدراسة الحالية، تعتمد على تطبيق وتفعيل الوسائل التكنولوجية في كافة جوانب عملية التدريب ما أمكن ذلك.

■ تشير النتائج المتعلقة بالمتوسط الكلي للمحور الثاني إلى أن أعلى الاستجابات كانت تلك التي تخص درجة استجابة "موافق" حيث بلغت نسبة (44%)، ثم درجة استجابة "موافق بشدة" حيث بلغت نسبة (28.51%) ، وفي المرتبة الثالثة درجة الاستجابة "غير موافق" بنسبة بلغت (20.06%)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة درجة استجابة "غير موافق بشدة" حيث بلغت فقط نسبة (7.43%). ويستنتج من ذلك أن الاستجابة على عبارات المحور الثاني ككل متحققة وحظيت بموافقة ورضا عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

■ تشير النتائج الإجمالية للمحور الثاني إلى أن استجابات عينة الدراسة جاءت في مجملها لتؤكد على توافر توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب للبرامج المقدمة من كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل محل الدراسة الحالية، إلا أنها تشير كذلك إلى الحاجة الضرورية إلى مزيد من العمل في هذا الجانب حتى تتحقق بشكل يودي إلى الرضا المطلوب وفقاً للأهداف المرجوة.

المحور الثالث: البيئة التنظيمية والإدارية:

جدول رقم (7) استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث

م	العبارة	الاستجابات								التقدير	الوزن
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	2ا	النسبة		
1	توافر المرافق والتسهيلات المناسبة في مكان التدريب .	54	30.9	105	60	13	7.4	147.720	1.7	560	320
2	توافر الخدمات	86	49.1	78	44.6	9	5.1	135.057	1.1	598	341.71



مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



م	العبارة	الاستجابات									الوزن
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	غير موافق	النسبة	كا2	التقدير
	المساندة (ضيافة، استراحة، تصوير، بلوك نوت، أقلام، ملف تدريبي) .										
3	يتم الإعلان عن برامج التدريب بشكل واضح .	76	43.4	78	44.6	16	9.1	5	2.9	102.509	575
4	مقدرة اللجنة المنظمة على التنظيم وتنسيق البرنامج	75	42.9	94	53.7	5	2.9	1	0.6	156.131	593
5	تعطي اللجنة المنظمة تعليمات حول إنجاز مشروع تخرج للمتدربين	40	22.9	97	55.4	33	18.9	5	2.9	102.097	522
6	يتسم الفريق التنفيذي للبرنامج التدريبي بالتعاون	75	42.9	96	54.9	4	2.3			79.691	596
7	استطعت الحصول على كافة المساعدات التي احتاجها طوال فترة التدريب من قبل الفريق التنفيذي	68	38.9	99	56.6	7	4	1	0.6	155.857	584
8	استطعت الحصول على طاقة الاستفسارات حول التدريب قبل بدايته	60	34.3	86	49.1	25	14.3	4	2.3	90.989	552
9	يوفر موقع العمادة أساليب تواصل فعالة للإجابة عن استفساراتي	57	32.6	97	55.4	17	9.7	4	2.3	121.297	557
10	تم تسجيلي للبرنامج التدريبي بواسطة موقع العمادة بسهولة وبلا مشكلات	100	57.1	66	37.7	5	2.9	4	2.3	154.074	612
		69.1	39.49	89.6	51.2	13.4	7.66	29	16.57	124.542	601

إذا كانت قيمة كا² أكبر من (7.81) تكون دالة عند مستوى 0.05 ، وإذا كانت أقل من ذلك تكون غير دالة. يتضح من الجدول رقم (7) أن النسبة المئوية للتكرارات الخاصة بتوافر عناصر المحور الثالث من فئة "موافق بشدة" بلغت في المتوسط الكلي للمحور 39.49 % ، بينما كانت هذه النسبة مرتفعة وبلغت 51.2% للاستجابات من فئة "موافق"، وبلغت هذه النسبة 7.66% للاستجابات من فئة "غير موافق" وهي أقل قيمة في الاستجابات الأربعة، في حين بلغت هذه النسبة 16.57% للاستجابات من فئة "غير موافق بشدة". وتراوح الوزن النسبي ما بين (298.29، 349.71)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وفقاً لقيمة كا² عند مستوى دلالة 0.05 كما يتضح من الجدول السابق.

وجاء ترتيب العبارات وفقاً للوزن النسبي كالتالي:

1. تم تسجيلي للبرنامج التدريبي بواسطة موقع العمادة بسهولة وبلا مشكلات. بوزن نسبي (349.71).
2. توافر الخدمات المساندة (ضيافة، استراحة، تصوير، بلوك نوت، أقلام، ملف تدريبي). بوزن نسبي (341.71).
3. يتسم الفريق التنفيذي للبرنامج التدريبي بالتعاون. بوزن نسبي (340.57).



4. مقدرة اللجنة المنظمة على التنظيم وتنسيق البرنامج. بوزن نسبي (338.86).
5. استطعت الحصول على كافة المساعدات التي احتاجها طوال فترة التدريب من قبل الفريق التنفيذي. بوزن نسبي (333.71).
6. يتم الإعلان عن برامج التدريب بشكل واضح. بوزن نسبي (328.57).
7. توافر المرافق والتسهيلات المناسبة في مكان التدريب. بوزن نسبي (320).
8. يوفر موقع العمادة أساليب تواصل فعالة للإجابة عن استفسارات. بوزن نسبي (318.29).
9. استطعت الحصول على طاقة الاستفسارات حول التدريب قبل بدايته. بوزن نسبي (315.43).
10. تعطي اللجنة المنظمة تعليمات حول إنجاز مشروع تخرج للمتدربين. بوزن نسبي (298.29).

مناقشة وتفسير النتائج للمحور الثالث:

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الثالث حظيت بدرجة استجابة "موافق بشدة" هي العبارة رقم (10) والتي تنص على "تم تسجيلي للبرنامج التدريبي بواسطة موقع العمادة بسهولة وبلا مشكلات"، حيث جاء التكرارات (100) تكراراً بنسبة (57.1). ويعزى ذلك إلى حرص إدارة الكرسى والمشرفون على إدارة البرامج التدريبية على الالتزام بالأمور التنظيمية والتي منها إلزام كل متدرب بالتسجيل للبرامج التدريبية من خلال الموقع الإلكتروني الرسمي للكرسى مع تعبئة البيانات المطلوبة إلزامياً بشكل إلكتروني، ويتضح ذلك أكثر عندما نأخذ في الاعتبار نسبة الاستجابة "موافق" لنفس العبارة والتي بلغت 37.7%، ويعكس ذلك توافر هذه العبارة بمستوى كبير جداً، كما تشير النسبة القليلة من الاستجابات الخاصة بدرجة "غير موافق" و "غير موافق بشدة" إلى أنه في بعض الحالات القليلة جداً، وحينما لا يتيح لبعض المتدربين التسجيل إلكترونياً، يتم أخذ بياناتهم المطلوبة من خلال أحد المشرفين على التدريب، والقيام بعملية التسجيل لهم على الموقع الإلكتروني كباقي المتدربين. كما يستنتج من ذلك التزام المسؤولين عن إدارة البرامج بتطبيق وتفعيل الوسائل التقنية في التدريب.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الثالث حظيت بدرجة استجابة "غير موافق بشدة" هي العبارة رقم (5) والتي تنص على "تعطي اللجنة المنظمة تعليمات حول إنجاز مشروع تخرج للمتدربين"، حيث جاء التكرارات (5) تكراراً بنسبة (2.9%) وهي نسبة ضعيفة جداً وتتساوى في ذلك أيضاً مع العبارة رقم (3) لكن بالنظر إلى درجة الاستجابة "غير موافق" لنفس العبارة الخامسة نجد أنها بلغت (33) تكراراً بنسبة 18.9% وهي بذلك تصبح نسبة مقدرة ومعتبرة. وربما تشير إلى أهمية مراجعة ذلك من قبل اللجنة المنظمة والمسؤولة عن متابعة إنجاز المشروعات التي كلف بها المتدربون وتقييمها، والتي تعد أحد شروط منحهم شهادات اجتياز التدريب ومنحهم الشهادات.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الثالث حظيت بدرجة استجابة "موافق" هي العبارة رقم (1) والتي تنص على "توافر المرافق والتسهيلات المناسبة في مكان التدريب"، حيث جاء التكرارات (105) تكراراً بنسبة (60%). ويعني ذلك أن العبارة متحققة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة خاصة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار الاستجابات "موافق بشدة" لنفس العبارة والتي بلغت نسبة (30.9%) مما يعني تحقق حالة كبيرة من الرضا عن جاهزية ووفرة المرافق والتسهيلات المناسبة في مكان التدريب، وهذا ما لاحظته الباحثة أثناء عملية التقييم من خلال الملاحظة المباشرة.

■ تشير النتائج المتعلقة بالمتوسط الكلي للمحور الثالث إلى أن أعلى الاستجابات كانت تلك التي تخص درجة استجابة "موافق" حيث بلغت نسبة (51.2%)، ثم درجة استجابة "موافق بشدة" حيث بلغت نسبة (39.49%)، وفي المرتبة الثالثة درجة الاستجابة "غير موافق بشدة" بنسبة بلغت (16.57%)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة درجة استجابة "غير موافق" حيث بلغت فقط نسبة (7.66%). ويستنتج من ذلك أن الاستجابة على عبارات المحور الثاني ككل متحققة وحظيت بموافقة ورضا عينة الدراسة بدرجة كبيرة.

■ تشير النتائج الإجمالية للمحور الثالث إلى أن استجابات عينة الدراسة جاءت في مجملها لتؤكد على توافر البيئة التنظيمية والإدارية في التدريب للبرامج التدريبية محل الدراسة الحالية، إلا أنها تشير كذلك إلى الحاجة الضرورية إلى بعض المتطلبات فيما يتعلق بهذا الجانب.



وبذلك يتحقق الهدف الثاني من الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على:

ما تقييم طلبة جامعة حائل لفاعلية البرامج التدريبية المقدمة لهم من كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل في مكوناتها المؤثرة فيها والمتمثلة في: فاعلية المادة العلمية وكفاءة المدرب، توظيف الأدوات والأساليب التكنولوجية في التدريب، البيئة التنظيمية والإدارية؟

رابعاً: الصعوبات التي تواجه المتدرب من وجهة نظره:

جدول رقم (8) استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع

م	العبارة	الاستجابات										
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	كت2	التقدير	الوزن
1	هناك صعوبة في إتقان بعض المهارات التي يتم التدريب عليها.	14	8	26	14.9	99	56.6	36	20.6	98.577	368	210.29
2	هناك صعوبة استيعاب بعض المعلومات التي يحتويها البرنامج	11	6.3	23	13.1	94	53.7	47	26.9	92.314	348	198.86
3	أجد صعوبة في استخدام الأنظمة التكنولوجية الحديثة الداعمة لاستراتيجية التدريب.	6	3.4	24	13.7	89	50.9	56	32	91.720	330	188.57
4	ضعف الثقافة والوعي المجتمعي بأهمية التدريب وعوائده.	27	15.4	53	30.3	71	40.6	24	13.7	34.257	433	247.43
5	أجد صعوبة في التعامل مع بعض المدربين .	5	2.9	23	13.1	87	49.7	60	34.3	92.954	323	184.57
6	يوجد قصور في الالتزام بتنفيذ البرنامج التدريبي حسب جدول البرنامج المعلن.	6	3.4	19	10.9	95	54.3	55	31.4	109.503	326	186.29
7	يفتقد البرنامج التدريبي التوازن بين المحتوى العلمي وعدد الجلسات	11	6.3	29	16.6	86	49.1	49	28	70.920	352	201.14
8	افتقاد القاعة التدريبية لنظم الإضاءة والتهوية	30	17.1	41	23.4	73	41.7	31	17.7	27.766	420	240
9	اختلاف المحتوى العلمي عن عنوان البرنامج التدريبي المعلن عنه	5	2.9	23	13.1	84	48	63	36	89.663	320	182.86



م	العبارة	الاستجابات									الوزن
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	غير موافق	النسبة	كت2	التقدير
10	يفتقد البرنامج التدريبي التدرج المنطقي للموضوعات	8	4.6	24	13.7	99	56.6	44	25.1	107.903	346
11	زيادة الجوانب النظرية بالبرنامج التدريبي أثناء التدريب	18	10.3	66	37.7	70	40	21	12	54.051	431
	المجموع	12.82	7.32	31.91	18.23	86.09	49.19	44.18	25.25	79.057	363.37

يتضح من الجدول رقم (8) أن النسبة المئوية للتكرارات الخاصة بتوافر عناصر المحور الرابع من فئة "موافق بشدة" بلغت في المتوسط الكلي للمحور 7.32% وهي أقل قيمة في الاستجابات الأربع، كما بلغت هذه النسبة 18.23% للاستجابات من فئة "موافق"، وبلغت هذه النسبة 49.19% للاستجابات من فئة "غير موافق" وهي القيمة الأعلى على مستوى الاستجابات كلها، في حين بلغت هذه النسبة 25.25% للاستجابات من فئة "غير موافق بشدة" وهي نسبة كبيرة نسبياً أيضاً وتأتي ثاني أعلى قيمة في الترتيب. وتراوح الوزن النسبي ما بين (247.43، 182.86)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وفقاً لقيمة كا2 عند مستوى دلالة 0.05 كما يتضح من الجدول السابق.

وجاء ترتيب العبارات وفقاً للوزن النسبي كالآتي:

1. ضعف الثقافة والوعي المجتمعي بأهمية التدريب وعوائده. بوزن نسبي (247.43).
2. زيادة الجوانب النظرية بالبرنامج التدريبي أثناء التدريب. بوزن نسبي (246.29).
3. افتقاد القاعة التدريبية لنظم الإضاءة والتهوية. بوزن نسبي (240).
4. هناك صعوبة في إتقان بعض المهارات التي يتم التدريب عليها. بوزن نسبي (210.29).
5. يفتقد البرنامج التدريبي التوازن بين المحتوى العلمي وعدد الجلسات. بوزن نسبي (201.14).
6. هناك صعوبة استيعاب بعض المعلومات التي يحتويها البرنامج. بوزن نسبي (198.86).
7. يفتقد البرنامج التدريبي التدرج المنطقي للموضوعات. بوزن نسبي (197.71).
8. أجد صعوبة في استخدام الأنظمة التكنولوجية الحديثة الداعمة لاستراتيجية التدريب. بوزن نسبي (188.57).
9. يوجد قصور في الالتزام بتنفيذ البرنامج التدريبي حسب جدول البرنامج المعلن. بوزن نسبي (186.29).
10. أجد صعوبة في التعامل مع بعض المدربين. بوزن نسبي (184.57).
11. اختلاف المحتوى العلمي عن عنوان البرنامج التدريبي المعلن عنه. بوزن نسبي (182.86).

مناقشة وتفسير النتائج للمحور الرابع:

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الرابع حظيت بدرجة استجابة "موافق بشدة" هي العبارة رقم (8) والتي تنص على "افتقاد القاعة التدريبية لنظم الإضاءة والتهوية"، حيث جاء التكرارات (30) تكراراً بنسبة (17.1)؛ وهي نسبة ضعيفة نسبياً، ويعزى ذلك إلى توافر قاعات تدريبية تتوافر فيها الإضاءة والتهوية المناسبة، وهذا ما أكدته الواقع خلال الملاحظة المباشرة من قبل الباحث، حيث لوحظ اهتمام واضح من قبل إدارة الكرسي على تأمين كافة التجهيزات المناسبة بالقاعات والحرص على ذلك من خلال المتابعة اليومية ومن خلال مشرفين مختصين بذلك.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الرابع حظيت بدرجة استجابة "غير موافق بشدة" هي العبارة رقم (9) والتي تنص على "اختلاف المحتوى العلمي عن عنوان البرنامج التدريبي المعلن عنه"، حيث جاء التكرارات (63) تكرارات بنسبة (36%) وهي نسبة مقدرة ومعتبرة. وربما تشير مجتمعة مع استجابة "غير موافق" لنفس العبارة (48%) إلى انتفاء العبارة بشكل كبير، والتأكيد على عكسها وهو توافق المحتوى العلمي مع عنوان البرنامج التدريبي المعلن عنه. وهذا شيء إيجابي.



■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الرابع حظيت بدرجة استجابة "موافق" هي العبارة رقم (11) التي تنص على "زيادة الجوانب النظرية بالبرنامج التدريبي أثناء التدريب"، حيث جاء التكرارات (66) تكراراً بنسبة (37.7%). ويعني ذلك أن العبارة متحققة بدرجة كبيرة نسبياً لدى عينة الدراسة خاصة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار الاستجابات "موافق بشدة" لنفس العبارة والتي بلغت نسبة (10.3%)؛ مما يعني أن نسبة 48% من عينة الدراسة تتوافق على ذلك مقابل 52% في الجانب الآخر (غير موافق بشدة، وغير موافق)، ويعكس ذلك وجود حالة من الانقسام بين عينة الدراسة في هذا الجانب، لكن هذا في كل الأحوال- يشير إلى وجوب إعادة النظر في إحداث نوع من التوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي (الأنشطة) بالمحتوى التدريبي، وتفعيل ذلك في عملية التطبيق من قبل المدرب.

■ تشير النتائج المتعلقة بالمتوسط الكلي للمحور الرابع إلى أن أعلى الاستجابات كانت تلك التي تخص درجة استجابة "غير موافق"؛ حيث بلغت نسبة (49.19%)، ثم درجة استجابة "غير موافق بشدة" بنسبة (25.25%)، ودرجة الاستجابة "موافق" بنسبة (18.23%)، ودرجة استجابة "موافق بشدة" بنسبة (7.66%) على الترتيب. ويستنتج من ذلك أن الاستجابة على عبارات المحور الثاني كله تميل في الغالب لصالح استجابات النفي (غير موافق، وغير موافق بشدة) مما يعني قلة أو انتفاء الصعوبات التي تواجه المتدرب طبقاً لعينة الدراسة الحالية.

■ تشير النتائج الإجمالية للمحور الرابع أن استجابات عينة الدراسة جاءت في مجملها لتؤكد على عدم وجود صعوبات تواجه المتدرب، إلا أن وجود نسبة مقدرة ترى خلاف ذلك يجب أن يسترعي الانتباه من قبل القائمين على إدارة هذه البرامج والعمل على إزالة هذه الصعوبات في المستقبل القريب.

وبذلك يتحقق الهدف الثالث من الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على: ما الصعوبات التي تواجه المتدرب بالبرامج التدريبية المقدمة من كرسى ناصر الرشيد لرواد المستقبل من وجهة نظره؟.

خامساً: المقترحات الضرورية من وجهة نظر المتدرب:

جدول رقم (9) استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الخامس

م	العبارة	الاستجابات										
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة			
الوزن	التقدير	كا2	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	موافق بشدة	النسبة			
1	إعادة النظر في مدى مناسبة الأجهزة والوسائل لتطبيق الأنشطة والتدريبات.	504	288	34	19.4	94	53.7	39	22.3	8	4.6	89.617
2	التأكد من قدرة المدرب على تحقيق أهداف الجلسات التدريبية	506	289.14	45	25.7	84	48	28	16	18	10.3	57.891
3	تنوع أساليبه التدريبية والأنشطة المستخدمة طبقاً للموضوعات	568	325.57	66	37.7	90	51.4	15	8.6	4	2.3	115.217
4	التوازن في الأنشطة التدريبية بين الشرح النظري والتطبيقات العملية.	564	322.29	60	34.3	96	54.9	17	9.7	2	1.1	124.634
5	مناسبة الأنشطة التدريبية لمستويات المتدربين.	555	317.14	56	32	97	55.4	18	10.3	4	2.3	119.514
6	الالتزام بتنفيذ البرنامج التدريبي حسب جدول البرنامج المعلن.	552	315.43	53	30.3	100	57.1	18	10.3	4	2.3	125.549
7	مناسبة المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي مع عدد الجلسات التدريبية المخصصة له.	560	320	56	32	103	58.9	11	6.3	5	2.9	142.509
8	ربط التدريبات بسوق العمل واحتياجات منطقة حائل	567	324	75	42.9	74	42.3	19	10.9	7	4	88.109
9	اعتماد شهادات الدورات من جهات عالمية	617	352.57	103	58.9	63	36	7	4	2	1.1	159.423
10	وجود أساليب حديثة في التدريب مثل التدريس عن بعد	492	281.14	42	24	76	43.4	39	22.3	18	10.3	39.514
11	وجود مستويات متنوعة في البرامج التدريبية(مبتدئ-	547	312.57	67	38.3	74	42.3	23	13.1	11	6.3	67.629



م	العبارة	الاستجابات									الوزن
		موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة	غير موافق	النسبة	2كا	التقدير
	متقدم- محترف										
	المجموع	59.73	34.13	86.45	49.4	21.27	12.16	7.55	4.31	102.634	548.36
											313.39

يتضح من الجدول رقم (9) أن النسبة المئوية للتكرارات الخاصة بتوافر عناصر المحور الرابع من فئة "موافق بشدة" بلغت في المتوسط الكلي للمحور 34.13% ، كما بلغت هذه النسبة 49.4% للاستجابات من فئة "موافق" وهي النسبة الأعلى بين الاستجابات الأربعة، وبلغت هذه النسبة 12.16% للاستجابات من فئة "غير موافق" ، في حين بلغت هذه النسبة 4.31% للاستجابات من فئة "غير موافق بشدة" وهي أقل قيمة في الاستجابات الأربعة.

وتراوح الوزن النسبي ما بين (281.14، 352.57)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وفقاً لقيمة كا2 عند مستوى دلالة 0.05 كما يتضح من الجدول السابق.

وجاء ترتيب العبارات وفقاً للوزن النسبي كالآتي:

1. اعتماد شهادات الدورات من جهات عالمية. بوزن نسبي (352.57).
2. تنوع أساليبه التدريبية والأنشطة المستخدمة طبقاً للموضوعات. بوزن نسبي (325.57).
3. ربط التدريبات بسوق العمل واحتياجات منطقة حائل. بوزن نسبي (324).
4. التوازن في الأنشطة التدريبية بين الشرح النظري والتطبيقات العملية. بوزن نسبي (322.29).
5. مناسبة المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي مع عدد الجلسات التدريبية المخصصة له. بوزن نسبي (320).
6. مناسبة الأنشطة التدريبية لمستويات المتدربين.. بوزن نسبي (317.14).
7. الالتزام بتنفيذ البرنامج التدريبي حسب جدول البرنامج المعلن.. بوزن نسبي (315.43).
8. وجود مستويات متنوعة في البرامج التدريبية (مبتدئ- متقدم- محترف). بوزن نسبي (312.57).
9. التأكد من قدرة المدرب على تحقيق أهداف الجلسات التدريبية. بوزن نسبي (289.14).
10. إعادة النظر في مدي مناسبة الأجهزة والوسائل لتطبيق الأنشطة والتدريبات. بوزن نسبي (288).
11. وجود أساليب حديثة في التدريب مثل التدريس عن بعد. بوزن نسبي (281.14).

مناقشة وتفسير النتائج للمحور الخامس:

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الخامس حظيت بدرجة استجابة "موافق بشدة" هي العبارة رقم (9) والتي تنص على "اعتماد شهادات الدورات من جهات عالمية"، حيث جاء التكرارات (103) تكراراً بنسبة (58.9%) وهي نسبة كبيرة. ويعزى ذلك إلى جودة البرامج التدريبية وفعاليتها وجديتها؛ مما أشعر المتدربين بأنها على مستوى يؤهلها لأن تكون معتمدة من جهات دولية في مجال التدريب وجودته، ويعبر ذلك عن وجهة نظر نسبة كبيرة جداً من عينة الدراسة إذ ما اخذ بالاعتبار نسبة استجابات درجة "موافق" لنفس المقترح والتي بلغت 36% مما يعني أن حوالي 95% من العينة تؤيد وتطالب بهذا المقترح.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الخامس حظيت بدرجة استجابة "غير موافق بشدة" هما بالتساوي العبارتين رقم (2) ورقم (10) وتنصان على "التأكد من قدرة المدرب على تحقيق أهداف الجلسات التدريبية" و "وجود أساليب حديثة في التدريب مثل التدريس عن بعد" بالترتيب، حيث جاء التكرارات (18) تكرارات بنسبة (10.3%) لكل منهما. لكن بالنظر إلى درجة الاستجابة "غير موافق" لكل منهما نجد أن العبارة (10) حظيت بنسبة 22.3% مقابل نسبة 16% للعبارة رقم (2). ويعبر ذلك عن أن هذه النسبة من عينة الدراسة لا تؤيد هذين المقترحين، إلا أن النسبة الأكبر من العينة ترى غير ذلك.

■ تشير النتائج إلى أن أعلى عبارة من عبارات المحور الخامس حظيت بدرجة استجابة "موافق" هي العبارة رقم (7) والتي تنص على "مناسبة المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي مع عدد الجلسات التدريبية المخصصة له"، حيث جاء التكرارات (103) تكراراً بنسبة (58.9%). ويعني ذلك أن عينة الدراسة تؤيد وتدعم المقترح بشدة، خاصة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار نسبة الاستجابات "موافق بشدة" لنفس العبارة والتي بلغت (32%) مما يعني أن أكثر من 90% من عينة الدراسة تتوافق على ذلك، وبالعكس ذلك وجود حالة من شبه الإجماع على أهمية أن يتناسب المحتوى التدريبي مع عدد الجلسات التدريبية المخصصة له، ويؤكد ذلك ما لاحظته الباحثة أثناء عمليات



التقييم من خلال الملاحظة المباشرة للبرامج التدريبية محل الدراسة؛ حيث لوحظ أنه في كثير من البرامج كان عدد الجلسات غير مناسب للمحتوى العلمي التدريبي، إذ إنه في الغالب كان المحتوى التدريبي بحاجة إلى عدد أكبر من الجلسات ومزيد من الوقت. مما يستوجب إعادة النظر بالمحتوى التدريبي وتوزيعه بالجدول الزمني من جانب، وكـم المحتوى وعلاقته بالمدى الزمني المناسب له في هذا الجدول.

■ تشير النتائج المتعلقة بالمتوسط الكلي للمحور الخامس إلى أن أعلى الاستجابات كانت تلك التي تخص درجة استجابة "موافق" حيث بلغت نسبة (49.4%)، ثم درجة استجابة "موافق بشدة" بنسبة (34.13%)، ودرجة الاستجابة "غير موافق" بنسبة (12.16%)، ودرجة استجابة "غير موافق بشدة" بنسبة (4.31%) على الترتيب. ويستنتج من ذلك أن الاستجابة على عبارات المحور الخامس كله تشير -في الغالب- لصالح استجابات الموافقة والتأييد للمقترحات المذكورة بأداة الدراسة بشكل عام طبقاً لوجهة نظر عينة الدراسة الحالية.

أما يتعلق بالسؤال المفتوح عن المقترحات التي يراها المتدرب من وجهة نظره، فيمكن رصد واستخلاص أهمها كما وردت باستجابات العينة بأداة الدراسة في النقاط الآتية:

- توفير دورات تدريبية بجامعة حائل بفروع الجامعة خارج حائل.
- توفير دورات تدريبية مجانية للطالبات المتخرجات.
- توفير قاعات أكثر مناسبة.
- ضعف مستوى بعض المدرجات في بعض الجوانب.
- الاهتمام بالإعلان عن البرامج التدريب من خلال وسائل أخرى غير الموقع الإلكتروني للكرسي والبانرات داخل الجامعة، ويقترح أن يكون من خلال الأساتذة داخل الكليات أثناء المحاضرات لزيادة معدل مشاركة الطلبة.
- أن تكون الشهادة معتمدة من جهات دولية.
- إعطاء مزيد من الفرص للطلاب المتفوقين للالتحاق بهذه الدورات وتقديم دورات تربوية متخصصة.
- تغيير أسلوب التدريب من تلقيني إلى تفاعلي والموازنة بين النظري والعملي، والإكثار من الأنشطة.
- حاجة الطلبة لتقديم هذه الدورات وغيرها كل عام.
- حاجة المحتوى التدريبي للتنسيق والترتيب بعروض البور بوينت.
- وجود عدد كبير من المتدربين بكثافة غير مناسبة لحجم القاعة.
- توضيح كامل لسير عملية التسجيل الإلكتروني من قبل إدارة البرامج التدريبية لطلبة الجامعة؛ سواء من حيث القبول أو من حيث عدد الدورات المسموحة بها لكل طالب.
- تقليل عدد ساعات التدريب اليومي وزيادة عدد الأيام ليتناسب مع ظروف الطالبات.
- مطلوب دورات تدريبية في مجال التوظيف وسوق العمل.
- أن يبدأ التدريب من السادسة مساءً بدلاً من الرابعة، أو في نهاية الأسبوع حتى يوازن الطالب بين محاضرات بكليته والتدريب بالكرسي.
- زيادة فرص التحاق الطلبة بالمزيد من الدورات التي يقدمها الكرسي.

وبذلك يتحقق الهدف الرابع من الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على: ما المقترحات التي من شأنها تحسين وتطوير برامج التدريب المقدمة من كرسي ناصر الرشيد لرواد المستقبل، وتدعم نقاط القوة وتعالج نقاط الضعف من وجهة نظر المتدربين؟

سادساً: الفروق بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (10) نتائج اختبار "ت" تبعاً لمتغير الجنس

العامل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأول	ذكور	82	2.39	0.438	173	0.495	0.621
	إناث	93	2.353	0.55			
الثاني	ذكور	82	1.926	0.513	173	0.259	0.796



			0.483	1.945	93	أنث	
0.913	0.11	173	0.466	2.289	82	ذكور	الثالث
			0.414	2.282	93	أنث	
0.778	0.282	173	0.603	1.063	82	ذكور	الرابع
			0.558	1.088	93	أنث	
0.316	1.005	173	0.45	2.099	82	ذكور	الخامس
			0.4125	2.164	93	أنث	
0.747	0.323	173	0.301	1.953	82	ذكور	ككل
			0.23	1.966	93	أنث	

يشير الجدول رقم (10) إلى أن قيمة "ت" للمقياس كله قد بلغت (0.323)، وبلغت للعامل الأول (0.495)، والثاني (0.259) والثالث (0.11)، والرابع (0.282)، والخامس (1.005) وجميعها قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (11) نتائج اختبار "ت" تبعاً لمتغير المؤهل

العامل	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأول	إنسانية	94	2.42	0.432	173	1.52	0.13
	تطبيقية	81	2.31	0.565			
الثاني	إنسانية	94	1.94	0.495	173	0.249	0.804
	تطبيقية	81	1.93	0.501			
الثالث	إنسانية	94	2.32	0.427	173	1.177	0.241
	تطبيقية	81	2.24	0.45			
الرابع	إنسانية	94	1.04	0.535	173	0.953	0.342
	تطبيقية	81	1.12	0.625			
الخامس	إنسانية	94	2.1	0.393	173	0.962	0.338
	تطبيقية	81	2.17	0.471			
ككل	إنسانية	94	1.97	0.237	173	0.324	0.746
	تطبيقية	81	1.96	0.295			

يشير الجدول رقم (11) إلى أن قيمة "ت" للمقياس كله قد بلغت (0.324)، وبلغت للعامل الأول (1.52)، والثاني (0.249) والثالث (1.177)، والرابع (0.953)، والخامس (0.962) وجميعها قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

وبذلك يتحقق الهدف الخامس من الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الخامس والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم التدريب في البرامج التدريبية المقدمة لهم وفق متغيرات الدراسة (الجنس - التخصص).

المقترحات والتوصيات:

- من خلال نتائج الدراسة أمكن استخلاص عدد من المقترحات والتوصيات تم رصدها في الآتي:
- الاهتمام بتضمين الحقائق التدريبية مزيد من الأنشطة التدريبية بحيث تغطي كافة عناصر محتوى البرنامج التدريبي.
- زيادة الاهتمام والمتابعة من قبل المدربين بإعطاء واجبات وتكليفات للمتدربين من خلال البريد الإلكتروني ومتابعتها وتقييمها، إضافة إلى الواجبات التي تتم داخل القاعة أثناء التدريب.
- المراجعة المستمرة لأهداف البرامج التدريبية التي يقدمها الكرسى والتقويم الدائم لمدى تحقق هذه الأهداف بالشكل المطلوب، والعمل على مواكبة التطور في التعليم والتدريب المتزامن مع متطلبات واحتياجات المجتمع.
- أهمية ضرورة قيام اللجنة المنظمة والمسؤولة عن متابعة انجاز المشروعات المكلف بها المتدربين وتقييمها بمراجعة انجاز المتدربين لتلك المشروعات، والتي تعد أحد شروط منحهم شهادات اجتياز التدريب ومنحهم الشهادات.
- العمل على استيفاء بعض المتطلبات التي تحتاجها البيئة التنظيمية والإدارية في التدريب للبرامج التدريبية التي يقدمها كرسى ناصر الرشيد لرواد الأعمال.



- العمل على توافر المزيد من نظم الإضاءة والتهوية بالقاعات التدريبية.
- وجوب إعادة النظر في إحداث نوع من التوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي (الأنشطة) بالمحتوى التدريبي، وتفعيل ذلك في عملية التطبيق من قبل المدرب.
- مراعاة وجود أساليب حديثة في التدريب مثل التدريس عن بعد، والتدريب القائم على الكفايات.
- ربط التدريبات بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل واحتياجاته في منطقة حائل مما يساعد في إتاحة فرص أكبر للتوظيف أمام المتدربين.
- العمل على اعتماد شهادات الدورات التدريبية التي يقدمها كرسي الرشيد لرواد الأعمال من قبل جهات عالمية.
- أهمية أن يتناسب المحتوى التدريبي مع عدد الجلسات التدريبية المخصصة له، حيث أوضحت نتائج الدراسة أن المحتوى التدريبي في الغالب كان بحاجة إلى عدد أكبر من الجلسات وإلى مزيد من الوقت؛ مما يستوجب إعادة النظر بالمحتوى التدريبي وتوزيعه بالجدول الزمني من جانب، وبكم المحتوى وعلاقته بالمدى الزمني المناسب له في هذا الجدول؛ من جانب آخر.
- الأخذ بمقترحات المتدربين التي أجابوا عنها في السؤال المفتوح ومن خلال المقابلات؛ كما وردت سابقاً.
- وضع خطط وإجراءات لاستقطاب المتميزين في مجال تقنية المعلومات للعمل مع إدارة الكرسي وتصميم برنامج إلكتروني ليدبر عملية التدريب كاملة، وتقديم كل ما هو جديد في مجال التقنية والتدريب بشكل يزيد من فعالية البرامج التدريبية.

المراجع العربية

- أحمد الكنانى وآخرون (2011). مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبدالعزيز، مجلة دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية)، العدد (71)، الجزء (1)، كلية التربية، جامعة الزقازيق، أبريل.
- أحمد اللقاني وعلي الجمل (1999). معجم المصطلحات التربوية، عالم الكتب، القاهرة.
- أحمد سيد محمد متولي وآخرون (2011): أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع 176 ، مصر
- أحمد فلاح العلوان وختام الغزة (2007): فعالية برنامج تدريبي أو ما وراء المعرفة على تنمية مهارات التفكير الناقد لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم التربوية، ع13، الأردن، يوليو 2007م.
- أحمد ملكاوي ومحمد الزعبي (2013 م): قياس العائد من التدريب وأثره على أداء العاملين في المنظمات دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة اربد المساهمة المحدودة ، مجلة الاقتصاد، ع6،7، السنة السادسة، الأردن.
- أسامة ماهر حسين (2012): دراسة تقييمية للبرامج التدريبية المقدمة من الهيئات والمنظمات الدولية المانحة لمعلمي التعليم الأساسي بمصر في ضوء أهدافها، مستقبل التربية العربية، مج 19، ع 79، يوليو، مصر.
- أمل السيد (2007 م) إدارة الموارد البشرية . القاهرة، مطابع الدار الهندسية.
- حليس بن محمد بن حليس العريمي (2012): تقويم فاعلية البرامج التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية والمراكز الأكاديمية المساندة بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان، العلوم التربوية، مج20- ع1، مصر.
- رندة سلامة اليافي، وفاطمة محمد الفايز (2015): العوامل المؤثرة في تطبيق مكتسبات البرامج التدريبية في مجال العمل، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج22، ع3، سبتمبر، الكويت.
- سهيل حسنين (2014): تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، مج 28، ع 3، فلسطين.
- سهيلة العساسة وموفق بشارة (2012): أثر برنامج تدريبي على مهارات التفكير الناقد في تنمية التفكير التأملية لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) مج 26، ع7، الأردن.
- صلاح جهيم بن مساعد (2011): قياس العائد على الاستثمار في التدريب، ندوة “المنظور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية”، المنعقدة يومي 10 – 11 يناير 2011م، الدوحة، قطر.



- عبد الباري درة (2000): تقييم البرامج التدريبية في ضوء المنحنى المبني على نظرية النظم، المجلة العربية للإدارة، مج20، ع1، يونيو 2000م، مصر.
- عبد الحميد المغربي (2007)، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارات الموارد البشرية، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
- عبد العزيز بن عبد الله العريني (2005): الصعوبات التي تواجه مراكز البرامج التدريبية وخدمة المجتمع في كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية والحلول المقترحة لها، المصدر مجلة كليات المعلمين، مج 5 ، ع 2، السعودية.
- عبد المنعم عباس (2007): تخطيط وتصميم المناهج والبرامج التدريبية، مجلة التنمية الإدارية، ع115، إبريل، مصر.
- عصام عبد الرازق فتح الباب (2007): دراسة تقويمية لمدى فاعلية البرامج التدريبية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب الجامعي، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، مج3، مصر
- عصام عطا الله حسين الخليفات (2008م): أثر الاحتياجات التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة " دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- لطيف كريم مزهر (2009): الأسس العامة لتقييم البرامج التدريبية، مجلة كلية التربية، ع2، الجامعة المستنصرية، العراق.
- مبارك بن علي القحطاني (2008): إعداد برامج التدريب وتقييمها وتنفيذها، الدفاع (القوات المسلحة السعودية)، مج47، ع145، السعودية.
- محمد القريوتي. (2010 م) الوجيز في إدارة الموارد البشرية . عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- مدحت محمد أبو النصر (2009): مراحل العملية التدريبية، تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- مسلم أحمد العوايد (2010): تقويم فاعلية البرامج التدريبية للمشرفين التربويين في محافظة ظفار في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- المنظمة الدولية للشباب، والبنك الدولي (2014م): تعزيز المهارات الحياتية لدى الشباب: دليل عملي لتصميم برامج
- http://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/Strengthening_Life_Skills_For_Youth_Arabic.pdf
- منى عبد المحسن الفضلي (2013): تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مج 14، ع 1، البحرين.
- يوسف ماهر اسماعيل، وصبري محمد الراجحي (2001): التقويم التربوي، ط2، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بدرية سليمان العمرو (2017). فاعلية البرامج التدريبية في تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس: دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، المجلد (58) ، الجزء (2) الصفحات 230-275.
- الطاهر امحمد ساسي (2014). طرق وأساليب تدريب العاملين وأثرها في فاعلية البرامج التدريبية: دراسة حالة على الشركة الزاوية لتكرير النفط (مصفاة الزاوية)، الملة الليبية للدراسات، دار الزاوية للكتاب، ع(7)، ص ص 163-206.
- محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد تعيلب (2010): إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)، ط1 دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- عبد المعطي محمد عساف (2000). التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس والعمليات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
- مبروكه محيرق (2013). أساسيات تدريب الموارد البشرية، ص1، القاهرة، دار السحاب للنشر.
- سوسن مجيد (2011). تطورات معاصرة في التقويم التربوي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيا والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



إسلام محمود محمد الربيع (2011). فعالية البرامج التدريبية للمعهد الوطني للتدريب في الأردن من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
إبراهيم عبد السلام أحمد عبد المطلب (2018). أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين: دراسة تطبيقية على مؤسسات حكومية بولاية الخرطوم، مجلة الريادة لاقتصاديات الأمل، جامعة حسيبة بو علي الشلف، الجزائر، مج 4، ع 1، ص 8-25.
سامي علي أبو الرووس، إبراهيم عبد المجيد القوفا (2011). اثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين، دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة في قطاع غزة، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج 13، العدد 1، ص 615-652.

References

1. Ahmed Al-Kinani & et al. (2011). Extent of benefit from training courses offered to faculty members in developing the educational process at King Abdulaziz University, Journal of Educational & Psychological Studies (Journal of the College of Education), No. (71), Part (1), College of Education, Zagazig University
2. Ahmed Al-Lakany & Ali Al-Jamal (1999). A Dictionary of Educational Terms, World of Books, Cairo.
3. Ahmed Sayed Mohamed Metwally & others (2011): The effect of training programs offered by the Deanship of Skills Development in improving the professional performance of faculty members at King Saud University, studies in curricula & teaching methods, p. 176, Egypt
4. Ahmad Falah Al-Alwan (2007): The effectiveness of a training program or metacognition on developing critical thinking skills among university students, Journal of Educational Sciences, p. 13, Qatar.
5. Ahmad Falah Al-Alwan & the conclusion of Gaza (2007): The effectiveness of a training program or metacognition on developing critical thinking skills among university students, Journal of Educational Sciences, p. 13, Jordan, July 2007.
6. Ahmad Malkawi & Mohammed Al-Zoubi (2013): Measuring the return from training & its effect on the performance of workers in organizations. A field study on the Irbid Electricity Company Limited Shareholding Company, Al-Iqtisadiya magazine, p 7.6, sixth year, Jordan
7. Osama Maher Hussein (2012): an evaluation study of the training programs provided by the international donor organizations & organizations for basic education teachers in Egypt in the light of their goals, The Future of Arab Education, Vol. 19, p. 79, July, Egypt.
8. Amal M. (2007 AD) Human Resources Management. Cairo, Al Dar Engineering Press.
9. Halees bin Mohammed bin Halees Al-Araimi (2012): evaluating the effectiveness of training programs for heads of administrative departments & supportive academic centers in the Faculties of Applied Sciences in the Sultanate of Oman, Educational Sciences, Maj.
10. R&a Salama Al-Yafi & Fatima Muhammad Al-Fayez (2015): Factors affecting the implementation of training program gains in the field of work, The Arab Journal of Administrative Sciences, Vol. 22, No. 3, September, Kuwait.



11. Robert Parks S&ra Schwartz (2005): translated by Imad Ahmad Abu Ayyash & Fatima Yusuf Al-Balushi. Incorporating Critical & Creative Thinking Skills in Teaching: Lesson Design Guide. Realization of Abu Dhabi, United Arab Emirates.
12. Suhail Hassanein (2014): Evaluating the effectiveness of the field training program from the viewpoint of social service students in Al-Quds University, An-Najah University Journal for Humanities, Vol. 28, No. 3, Palestine.
13. Suhaila Al-Asasa & Mwafak Bishara (2012): The effect of a training program on critical thinking skills in developing contemplative thinking among students of the tenth grade in Jordan, Journal of An-Najah University for Research (Humanities), volume 26, (7), Jordan.
14. Salah Juhaim bin Musaed (2011): Measuring the return on investment in training, symposium "The strategic perspective of human resources management in the countries of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf", held on 10-11 January 2011 AD, Doha, Qatar.
15. Abdul Bari Dora (2000): evaluation of training programs in the light of the curve based on systems theory, Arab Journal of Management, Vol. 20, p. 1, June 2000, Egypt.
16. Abdul Hamid Al-Mughrabi (2007), Recent Trends in Studies & Practices of Human Resources Departments, Modern Library, Mansoura, Egypt.
17. Abdul Aziz bin Abdullah Al-Araini (2005): The difficulties facing training centers & community service centers in teachers' colleges in the Kingdom of Saudi Arabia & the solutions proposed to them. Source: Teachers Colleges Magazine, vol. 5, p2, Saudi Arabia.
18. Abdel Moneim Abbas (2007): planning & designing curricula & training programs, Journal of Administrative Development, p. 115, April, Egypt.
19. Essam Abdel-Razek Fateh El-Bab (2007): an evaluation study of the effectiveness of professional training programs for social workers working with university youth groups, the twentieth international scientific conference for social service, Mg 3, Egypt
20. Issam Atallah Hussein Al-Khulaifat (2008 AD): The effect of training needs on the effectiveness of training programs from the viewpoint of workers in the Aqaba Special Economic Zone Authority. "Field study, unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Jordan.
21. atif Karim Mazhar (2009): General basis for evaluation of training programs, Journal of the College of Education, No. 2, Al-Mustansiriya University, Iraq.
22. Mubarak Bin Ali Al-Qahtani (2008): Preparing, evaluating & implementing training programs, Defense (Saudi Armed Forces), Vol 47, p 145, Saudi Arabia.
23. Muhammad Al-Qaryouti (2010 AD) Al-Wajeez in Human Resources Management. Amman, Wael House for Publishing & Distribution.
24. Medhat Mohamed Abu El-Nasr (2009): the stages of the training process, planning, implementation & evaluation of training programs, 1st edition, The Arab Group for Training & Publishing, Cairo.



25. Muslim Ahmad Al-Awayed (2010): Evaluating the effectiveness of training programs for educational supervisors in Dhofar Governorate, Sultanate of Oman, unpublished Master Thesis, University of Nizwa, Sultanate of Oman.
26. Youth International & the World Bank (2014): Enhancing life skills for young people: a practical guide to designing quality programs, http://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/Strengthening_Life_Skills_For_Youth_Arabic.pdf
27. Mona Abdul Mohsen Al-Fadhli (2013): Evaluation of training programs for the Training Unit at the College of Education - Literary Departments at King Abdulaziz University in Jeddah, Journal of Educational & Psychological Sciences, Vol. 14, No. 1, Bahrain.
28. Yousef Maher Ismail, & Sabri Muhammad Al-Rafei (2001): The Educational Calendar, 2nd edition, Al-Rushd Library, Riyadh, Saudi Arabia.
29. Algharibeh , Faris Ibrahim & Almsafir , Mahmoud & Alias , rosima Bet .The Relationship Between Training & Employee Performance : A Case Of Jordanian Public Universities, Journal of advanced social research, Vol.4 Nom 12 December 2014 :10-15.
30. Buckley, R. & Caple, J.: The Theory & Practice of Training, 2nd Ed., Kogan Page, London, 1992.
31. Elnaga, Amir & Imran , Amin . The Effect of Training on Employee Performance , European Journal of Business & Management , Vol.5 , No. 4 , 2013,pp137:147
32. Gomez, Meja, I, R ; BALKIN, D. B; CARDY, R. L. Managing Human Resources. 3rd, New Jersey, 2001.
33. Hafez, Uzma . Impact of Training on employee Performance, Business Management & Strategy , Vol.6, No. 1,pp 49:64.
34. Jacqueline Reed Maria Vakola, (2006) "What role can a training needs analysis play in organisational change?", Journal of Organizational Change Management, Vol. 19 Iss: 3, pp.393 – 407.
35. Quinn, L.: A Theoretical Framework for Professional Development in South African University, International Journal for Academic Development, Vol.8, No.12, 2003.
36. Samuel B. McClell&, (1994) "Training Needs Assessment Data- gathering Methods: Part 1, Survey Questionnaires", Journal of European Industrial Training, Vol. 18 Iss: 1, pp.22 – 26
37. The International Journal of Human Resource Management, Volume 2, Issue 2, p113.
38. Badria Sulaiman Al-Amro (2017). Effectiveness of training programs in meeting the needs of faculty members: A study applied to faculty members at Princess Noura Bint Abdel-Rahman University, Journal of Social Service, Egyptian Society of Social Workers, Volume (58), P. (2) pp. 230-275.
39. El Tahir Mohamed Sassi (2014). ways and methods of employee training and their impact on the effectiveness of training programs: a case study on the Zawiya Oil Refining Company (Zawiya Refinery), Libyan Millat for Studies, Dar Al-Zawiya Book, P (7), pp. 163-206.



40. Mohamed Abdel-Alim Saber, Khaled Abdel-Majeed Ta'elab (2010: (Human Resources Management (Contemporary Introduction)), 1st Edition University Thought House, Alexandria, Egypt.
41. Abd al-Muti Muhammad Assaf (2000). Training and human resource development, foundations and operations, Amman, Zahran House for Publishing and Distribution.
42. Mabrouka Muhairq (2013). Fundamentals of Human Resources Training, p. 1, Cairo, Dar Al-Sahab Publishing.
43. Sawsan Majeed (2011). Contemporary Developments in the Educational Calendar, Dar Al-Safa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
44. Islam Mahmoud Muhammad Al-Rabee '(2011). The effectiveness of the training programs of the National Training Institute in Jordan from the trainees' point of view, an unpublished master's thesis, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Yarmouk University.
45. Ibrahim Abdel Salam Ahmed Abdel Muttalib (2018). The Impact of Training Programs on Developing Workers' Skills: An Applied Study on Governmental Institutions in Khartoum State, Leadership Journal of the Economics of Al-Amal, Hassiba Bou Ali Chlef University, Algeria, Volume 4, Issue 1, pp. 8-25. Sami Ali Abu Al-Rous, Ibrahim Abdul-Majeed Al-Qufa (2011). The Impact of Training on the Growth and Profit of Small Enterprises in Palestine, A Field Study on Small Enterprises in the Gaza Strip, Journal of Al-Azhar University in Gaza, Human Sciences Series, Volume 13, Issue 1, pp. 615-652.