

المجلة
العلوم
التربوية
والنفسية

**تقويم البرامج التدريبية لوحدّة التدريب
بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة
الملك عبد العزيز بمدينة جدة**

د. منى عبد المحسن الفضلي
قسم الإدارة والتخطيط الإداري
كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة

د. منى عبد المحسن الفضلي
قسم الإدارة والتخطيط الإداري
كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة من (الفصل الدراسي الثاني، ١٤٢٦-١٤٣٠)

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث تم تحليل جميع استجابات المستفيدين على استمارتي تقييم البرامج التدريبية، وباستخدام اختبار Z لتعيين دلالة فروق النسب المئوية. أوضحت النتائج ما يلي:

١. تغطية تدريب كافة الفئات المستهدفة باستثناء فئة القيادات الإدارية.
٢. قلة عدد البرامج التدريبية الخاصة بالمجال التقني.
٣. رضا المستفيدين عن مستوى البرامج التدريبية ومستوى الأداء التدريبي والبيئة التدريبية للوحدة

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

الكلمات المفتاحية: التقويم، البرامج التدريبية، وحدة التدريب، كلية التربية.

Evaluating Training Programs for Training Unit College of Education – Literary Departments King Abdulaziz University

Dr. Mona A. Alfadly

Educational Management Department
King Abdulaziz University

Abstract

The study aimed at recognizing the factual status of training programs provided by the Training Unit in the College of Education, Literary Departments, King Abdul Aziz University, during the second semester of academic year 1426-1430 H (2005-2009).

The researcher has employed the descriptive approach. Further, two survey application forms of training programs evaluation have been analyzed. The study came up with: (1) Except for the category involving the administrative executive officers, all target categories have been surveyed and trained. (2) There is a meager number of technical training programs. (3) the beneficiaries have been satisfied with the level of training programs, training performance, and environment of the unit. The study recommends. the Training Unit should be supported with financial, operational human resources and training requirements, participation with authorities experienced in the training and development fields.

Key words: evaluating, training programs, training unit, college of education.

تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة

د. منى عبد المحسن الفضلي
قسم الإدارة والتخطيط الإداري
كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

المقدمة

يشهد العصر الحالي الكثير من التغيرات والتطورات في كافة المجالات وعليه كان لزاماً على الإنسان مواجهة هذا التزايد والتفاعل معها إيجابياً. فالموهلات التي حصل عليها الفرد ليست كافية للاستمرار في مواجهة التجديدات المتلاحقة. إذ عليه أن يزيد من تنمية معارفه ومهاراته من خلال الفرص المتاحة للتعلم والنمو المهني ومنها التدريب الذي يعمل على زيادة ما يحمله الأفراد من معلومات ومهارات والذي يؤثر على اتجاهاتهم ويعدل أفكارهم وسلوكياتهم بشكل ينعكس عليهم وعلى العمل بشكل إيجابي (اللوزي، ١٩٩٩).

ويهدف التدريب مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته إلى زيادة العائد في مجال تنمية الموارد البشرية من رأس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أفضل إنتاج ممكن. ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد (علي، ١٤٢٥).

لذا تنفق إدارات الأفراد في الدول الغنية والفقيرة أموالاً كثيرة على التدريب، لرفع كفاءة العاملين فيها وزيادة إنتاجيتهم بما يساعد على تحقيق أهداف المنشأة. ونتج عن الاهتمام بالتدريب ثورة تدريبية تخصص لها الموازنات، حيث أنشئت معاهد ومراكز تدريبية كثيرة لتدريب القوى العاملة داخل المؤسسات كذلك مراكز تابعة للقطاع الخاص تقوم بعقد دورات تدريبية برسوم تدفع مقابل التدريب. وتعامل نفقات التدريب من الناحية المحاسبية على أنها نفقات استثمارية أو رأسمالية طويلة الأجل (شاويش، ٢٠٠٤).

وقد نتج عن اهتمام الدول المتقدمة والنامية بالتدريب كثرة المؤتمرات والحلقات التي تعقد في هذا المجال وما تضيفه من معلومات ومهارات واتجاهات يحتاجها العاملون في مجال التعليم. ونتيجة ذلك الاهتمام وكذلك نتائج الدراسات التي أجريت فقد أمكن صياغة عدد من المبادئ الأساسية للتدريب وهي.

- التدريب نشاط رئيسي مستمر فهو يشمل المستويات الوظيفية المختلفة بدءاً من القاعدة التنفيذية للعاملين وانتهاء بالقيادات في الإدارة العليا. (السلمي، ١٩٨٥). وكلما زادت مسؤوليات الإنسان ازدادت حاجاته لإتقان مهارات إضافية ومن الظواهر السلبية إن الفرد يترقى ويصعد في سلم الوظائف وتزداد مسؤولياته ولا يتلقى التدريب الملائم والمناسب (باسودان، ١٤٢٥).

- التدريب نظام متكامل: يتصف التدريب بالترابط بين أجزائه وعناصره ومراحله وصولاً إلى المحصلة النهائية للتدريب من خلال:

١. التكامل في مدخلات التدريب وهي الأفراد بوظائفهم وخبراتهم وأنماط السلوك المطلوب تدريبهم عليه، والقائمون بالعمل التدريبي من مدربين ومسؤولين، والأوضاع الإدارية التنظيمية ونقاط القوة والضعف التي تخص كل منظمة.

٢. التكامل في الأنشطة التدريبية وتشمل توصيف الأوضاع والعمليات وسلوك الأفراد، والاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج والتجهيزات التدريبية، إعداد المدربين وتنفيذ البرامج ومتابعة تقييمها. فلا بد من أن تكامل وتتجانس حتى لا يحدث تعارض وتنافر بين مستوى البرامج والمدربين كمثل وغير ذلك.

٣. التكامل في نتائج التدريب بحيث لا ينتج عن التدريب عدد أكبر من المدربين ذوي مهارة وظيفية وإهمال الجانب السلوكي أو الاتجاه نحو تعديل السلوك.

- التدريب نشاط متغير ومتجدد، يتعامل مع متغيرات فلا يجوز أن يتجمد وإنما يتصف بالتغير حيث أن جميع العناصر التي يتعامل معها التدريب متغيرة سواء الأفراد أو الوظائف ومتطلباتها والمنظمات وسياساتها وأهدافها واستراتيجياتها. وهذا يفرض على إدارة التدريب مسؤولية جديدة وتطويره، فهو عملية مستمرة وليس متكررة الهدف منها متابعة التطورات والتغيرات في المجالات المختلفة

- التدريب عملية إدارية وفنية فينبغي أن تتوفر له مقومات العمل الإداري الكفاء وهي (الأهداف - السياسات- الخطط والبرامج- الموارد المالية والبشرية- الرقابة والتوجيه) وهو عملية فنية تحتاج إلى خبرات متخصصة في تحديد الاحتياجات التدريبية ومتابعة وتقييم فعالية التدريب (السلمي، ١٩٨٥).

وللتدريب مقومات إدارية وتنظيمية أساسية وهي: وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة، توفر الإمكانيات والمعدات اللازمة لتنفيذ البرامج، توفر القيادة والإشراف، توفر الدقة والوضوح في الاختبار السليم للعاملين، توفر نظام مستمر لقياس أداء العاملين

وتقييم كفاءتهم وتحليل مؤشرات الأداء وتبوع علاقاتهم الوظيفية وأنماط سلوكهم حتى يمكن استنتاج الاحتياجات التدريبية اللازمة والموضوعية. وتوفير نظام للحوافز المادية والمعنوية يبرز أهمية التدريب في نظر العاملين بأنه أداة تساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي ووسيلة للحصول على الحوافز الإيجابية ويتحقق للتدريب الجدية والاحترام ويقبل عليه المتدربون بقناعه وخفض (السلمي، ١٩٨٥).

وتمر العملية التدريبية بعدة مراحل:

أولاً: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، وتعني الاحتياجات التدريبية أنواع التغيير أو الاحتياجات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب. فهي إذا تعني وجود فجوة بين أداء واقعي وأداء مستهدف يحدث نتيجة نقص معارف أو مهارات أو اتجاهات الفرد (شاويش، ٢٠٠٤).

أن تحديد الاحتياجات التدريبية شرط لفعالية برامج التدريب ويمكن معرفة هذه الاحتياجات من خلال سؤال المستهدفين بالتدريب، سؤال المديرين، سؤال من له علاقة بالعمل بخصوص كيفية الأداء، الاختبارات، تحليل الأداء الوظيفي (Donadl, 1998).

ويتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة الخطوات التالية:

١- تحليل المنظمة وذلك لتحديد أين (where) سيتم تركيز التدريب في المنظمة. والإدارة والقسم الذي تظهر الحاجة فيه إلى التدريب.

٢- تحليل العمليات (العمل والوظيفة) وذلك من أجل تحديد ماذا (what) يجب أن يتضمن التدريب حتى يمكن أن يؤدي المتدرب عمله بأكبر كفاية ممكنة. وتحليل العمليات يساعد على صياغة أهداف تدريبية وتحديد محتوى البرنامج.

٣- تحليل الفرد ذلك من أجل تحديد من (who) الذي يحتاج إلى التدريب وما هي المهارات والمعارف أو الاتجاهات التي يحتاج إليها أو يحتاج لتحسينها (شاويش، ٢٠٠٤).

وتمتد الاحتياجات التدريبية من تتبع جوانب القصور إلى الارتقاء بجوانب التطوير بما يلائم تطلعات واستراتيجيات المنظمات فتحدد احتياجات المتدربين المستقبلية وتزودهم بمتطلبات هذه الاحتياجات على مستوى المعارف والمهارات أو تنمية الاتجاهات. كما أنها عملية ينبغي أن تكون مستمرة لأنها تتأثر بالتغيرات الجارية والتغيرات في ادوار ومهام العاملين.

ثانياً: تخطيط (تصميم) البرامج التدريبية: وتعني الكيفية التي يتم من خلالها تحويل ما يظهر من احتياجات تدريبية في صورة قصور معلومات ومهارات واتجاهات إلى برامج تدريبية (هلال، ٢٠٠٣، ص ٩١) ويتم ذلك من خلال:

تحديد الأهداف: وهي عبارة عن نتائج متوقعة من الأفراد المستهدفين بالتدريب أو ما يراد إحداثه من تغير في مستوى أداء الأفراد وإجتهادهم وسلوكهم (شاويش، ٢٠٠٤، ص٢٣٨).
وبلاحظ أن عمومية كتابة الأهداف تسمح بالاجتهادات والوصول إلى نتائج قد لا تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين لذا يتم التعامل مع ثلاث مستويات من الأهداف التدريبية وهي:

١- الهدف العام للتدريب وهو يوضح عنوان التدريب المطلوب ولا يفصل المطلوب حدوثه بنهاية البرنامج.

٢- الهدف المحلي (الأغراض) وتعمل كأهداف مساعدة من أجل تبسيط التعامل مع الهدف العام.

٣- الأنشطة المحددة النهائية وتعتبر عن النتيجة النهائية التي يجب أن نصل إليها في نهاية البرنامج "النشاط" التدريبي، وتتم صياغته بالصورة التالية. بنهاية البرنامج يكون المشارك قادراً على تذكر الاجازات المتعلقة بالمعرفة، المهارة، الاجاهات فهي أنشطة محددة بزمان محدد وظروف محددة ومن الضروري أن يكون هناك مقاييس لتقييم النتائج المحققة في ضوء الأهداف المرسومة وهذا هو الهدف الرئيس للدراسة الحالية.

وتتضمن عملية تخطيط (تصميم) البرامج التدريبية عدة إجراءات مهمة هي:

١- تحديد الموضوعات التدريبية: حيث تحدد المعلومات والمعارف والمهارات و الطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتطوير الأداء. أنماط السلوك اللازمة في العمل (السلمي، ١٩٨٥، ص٣٦٧). ولا بد أن يسترشد واضع الموضوعات بالبيئة الواقعية فلا يكون مستورداً ويتسم بالعقولية، وأن لا تكون المعلومات قديمة وأن تتناسب مع القدرات العقلية والفنية للمتدرب، وأن تكون ترجمة صادقة لاحتياجات المتدربين. (شاويش، ٢٠٠٤، ص٢٣٩).

٢- تحديد درجة العمق والشمول في عرض المعلومات: وتتوقف درجة العمق والشمول على عوامل مهمة تتعلق أساساً بنوعية المتدربين وطبيعة احتياجاتهم التدريبية ومن حيث المستوى الوظيفي، المستوى العلمي، درجة التخصص الوظيفي، متطلبات الوظيفة الحالية، نوعية المشكلات أو الثغرات التي يعاني منها المتدربون في العمل. وتزداد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات كلما كان المتدرب على مستوى وظيفي وتعليمي عالي، وكلما ازدادت درجة التخصص الوظيفي للمتدرب ومن حيث الوظيفة الحالية أو المستقبلية (السلمي، ١٩٨٥، ص٣٦٨).

٣- إعداد المادة التدريبية: والمقصود هو مجموعة المعلومات والمفاهيم والحقائق والأمثلة

والنماذج العلمية التي تشرح وتوضح موضوعاً معيناً، وإعداد المادة العلمية يتطلب مهارات خاصة. فمن أهم المشكلات التي تعاني منها أنشطة التدريب النقص الواضح في إعداد مادة التدريب. فليس من الضروري أن يتولى القائم بعملية التدريب إعداد المادة التدريبية بل يفضل أن يعهد إلى خبراء متخصصين وخصوصاً التدريب العملي بحيث يراعي المتابع المنطقي للموضوعات وصولاً لتحقيق الأثر المطلوب (السلمي، ١٩٨٥، ص ٣٦٨-٣٦٩).

٤- تحديد أساليب التدريب: الأسلوب التدريبي هو الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين ومن هذه الأساليب أسلوب المحاضرة، أسلوب التطبيق العملي، أسلوب دراسة الحالات، النقاش والتخطيط، أسلوب تمثيل الأدوار، أسلوب المباريات التدريبية- أسلوب تدريب الحساسية (السلمي، ١٩٨٥، ص ٣٧٠-٣٧٧).

وتتعدد الأساليب التدريبية إلا أنها ليست بدائل لبعضها البعض. بل أن لكل أسلوب الاستخدام الخاص الذي يمكن أن تحقق فيه أفضل النتائج. ويمكن استخدام أكثر من أسلوب واحد في عملية التدريب. ويحكم اختيار الأسلوب الهدف التدريبي، طبيعة عمل المتدربين، المستوى الوظيفي، طبيعة المادة التدريبية، فترة التدريب، عدد المتدربين، مستوى العمل (شاويش، ٢٠٠٤، ص ٢٣٩).

٥- اختيار المدربين: ويمثل جانب رئيس في تخطيط التدريب ويتوقف اختيار المدرب على أسلوب التدريب والمادة التدريبية ونوعية المتدربين (شاويش، ٢٠٠٤، ص ٢٤٥). فاختيار المدربين جانب حاسم في نجاح التدريب ومن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في المدرب: المعرفة بموضوع التدريب، الرغبة في التدريب، والقدرة على الاتصال، ومهارات جذب المشاركين للمشاركة ومقابلة احتياجاتهم، وتقييم مستوى الأداء التدريبي احد أهداف الدراسة الحالية.

٦- مكان التدريب: يتم تحديد مكان التدريب في ضوء نوع التدريب، وبشكل عام يحكم اختيار مكان التدريب اعتبارات متعددة أهمها إمكانات المنشأة المالية والمادية، والمهارات التي يراد التدريب عليها، وتوافر المستلزمات والتجهيزات التدريبية، وسائل الإيضاح السمعية والبصرية الدوائر التلفزيونية المغلقة (شاويش، ٢٠٠٤، ص ٢٤٦) وهذا أيضاً احد أهداف الدراسة الحالية. ثالثاً: تنفيذ البرامج التدريبية: وهذه المرحلة تترجم الاحتياجات التدريبية والتخطيط لتنفيذها إلى واقع كما ينعكس نجاح هذه المرحلة على تقييم البرامج التدريبية ولذا يجب مراعاة عدة أمور عند تنفيذ البرنامج منها: توقيت البرنامج، المرافق والتسهيلات التدريبية، تجهيز المطبوعات، الاتصال بالمتدربين في الوقت المناسب وتذكيرهم بالبرنامج، توفير المستلزمات التي يطلبها المدرب، المحافظة على حسن إدارة وقت الجلسات، والتعرف على وجهات نظر المتدربين.

ومراعاة الفروق الفردية بين المشاركين. توزيع الشهادات (شاويش، ٢٠٠٤).

رابعاً: تقييم البرامج التدريبية: إن تقييم البرنامج التدريبي يعتبر جزءاً من نشاط التدريب ويعرف تقييم البرامج التدريبية بأنه "تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة. كما تقاس بها كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم وكذلك تقاس بها كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي (شاويش، ٢٠٠٤). فهو مرحلة مهمة للمنظمات التي تدير التدريب لأن مسئوليتها لا تقف عند أداء التدريب بل انعكاس تلك الجهود والأموال المبذولة على أداء المتدربين وبالتالي يمكن أن يكون هناك عائد تدريبي من تلك الجهود والأموال أو قد تظهر حاجة لتقليص تلك البرامج أو تغييرها وبالتالي فهي تقدم للمنظمات معلومات مهمة يمكن أن تستند عليها في اتخاذ القرارات (Wend, 2002).

ويرى Kirkpatrick أن هناك أربع مستويات لتقوم البرامج التدريبية وهي تقوم ردود فعل المتدربين Reaction. تقييم التعلم Learning. تقوم السلوك Behavior. النتائج Results. ويرى أن جميعها مهمة ويجب أن لا نتجنب ردود فعل المتدربين وأن تقاس بعد كل برنامج وأهميتها تظهر من عدة أسباب فهي تعطي تغذية راجعة تساعد على تقييم البرامج كالتعليقات والاقتراحات لتطوير البرامج المستقبلية وتساعد أيضاً على تحسين أداء المدربين. ويمكن أيضاً الاستفادة من ردود أفعال المتدربين في بناء مقياس أداء للبرامج التدريبية (Donadl, 1998).

وإذا كان التدريب يعمل على تلبية الاحتياجات التدريبية للأفراد وتطوير كفاءتهم فإن مجال التعليم الجامعي من المهن المتطورة التي تستند على أسس تربوية نظرية وعملية تحكم تطبيقاتها وتوجه طرائقها. لذا فالعاملين في ميدان التعليم الجامعي من القادة وأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية بحاجة إلى نمو مهني وتجديد مستمر وصقل لمعارفهم ومهاراتهم التي اكتسبوها خلال برامج الإعداد قبل الالتحاق بهذه المهنة (ستراك، ٢٠٠٤). وقد أوصت دراسة غسان ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتدريب أعضائها وإشراكهم في الدورات والمؤتمرات (الحلو، ٢٠٠٣). وأوصت دراسة عليان الحولي إدارة الجامعة بعقد دورات متخصصة. وضرورة الجدية والمتابعة في حال ضعف استجابة الأعضاء لفرص التطوير والتدريب (الحولي، ٢٠٠٧). كما أوصت دراسة عبد الحكيم إلى الحاجة إلى إنشاء مركز تطوير وتدريب جامعي (موسى، ١٤١٨). كما دعت دراسة بركات الجامعات إلى إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريسية بتوفر لها الاستقلالية التي تكفل تحقيق أهدافها والميزات اللازمة

لتنفيذ البرامج المختلفة كما دعت إلى تنظيم برامج أعداد وتطوير للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس (بركات، ١٩٩٦). كما أوصت دراسة رانية سليم إلى ضرورة إنشاء مركز متخصص للتدريب في كليات البنات (سليم، ١٤٢٤). وحرصاً من إدارة الكلية على توفير فرص النمو المختلفة لأعضاء الهيئة الإدارية والتعليمية أنشئ مركز التدريب بكلية التربية عام ١٤٢٦ الفصل الدراسي الثاني. وكان يتبع هيكلية لعميدة الكلية. وقد بدأ عمل المركز بثلاث من عضوات هيئة التدريس ولكن استقر عمل المركز في الفترة (١٤٢٦-١٤٣٠هـ). بعضو واحد غير متفرغ بدرجة أستاذ مساعد تعمل مديرة لمركز التدريب وسكرتيرة واحدة فقط. وفي السنة الثالثة أنشأت وكالة التطوير بالكلية وتم تغيير مسمى مركز التدريب إلى وحدة التدريب أضيفت سكرتيرة واحدة للعمل في المركز وأصبحت الوحدة تتبع هيكلية لوكيلة الكلية للتطوير الإداري (التقرير السنوي الرابع لوحدة التدريب، ١٤٢٤). وحيث انه لم يعد مقبولاً أن يكون ضعف الإمكانيات مبرراً لضعف أو عدم جدية النشاط التدريبي وذلك باستثمار القدر المتاح من الإمكانيات المتوفرة (هلال، ٢٠٠٣). فقد حرصت إدارة الوحدة منذ إنشائها على تحديد الرؤية، الرسالة، الأهداف الخاصة لعمل الوحدة، والأنشطة التي ستنفذها والفئات المستهدفة من البرامج التدريبية للوحدة.

وتمثلت الأهداف الخاصة للوحدة في الآتي:

- تنمية المهارات الإدارية للقيادات التربوية والهيئة الإدارية بالكلية.
- تنمية وتطوير أساليب التدريس واستخدام التقنية الحديثة.
- تنمية مهارات البحث العلمي وتطوير وسائل الاتصال.
- تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى جميع المستفيدات.
- توفير الفرص التعليمية والتدريبية المختلفة لجميع المنسوبات لتنمية خيراتهن.
- التحسين المستمر لجودة الأداء التدريبي في المركز.

وحاولت إدارة التدريب حصر الاحتياجات التدريبية وذلك من خلال توزيع استمارة تحدد من خلالها المستجيبة الموضوعات التي تحتاج احتياجاتها التدريبية، ورغبة في التعرف على الإمكانيات التدريبية المتاحة داخل الكلية؛ خصص جزءاً من الاستمارة لذكر الموضوعات التي يمكن أن يقدمها عضو هيئة التدريس. ويعتبر هذا النوع أحد أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد فلكل موظف حاجات ترتبط بنوع وظيفته وخلفيته العلمية والثقافية وخبرته العملية ونمط شخصيته والتركيز على هذا النوع من تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد على تدريب وتلبية الاحتياجات الفعلية للموظفين (حسنين، ٢٠٠٥). وقد

تم التركيز في وحدة التدريب بكلية التربية على هذه الاحتياجات في تخطيط برامج التدريب حيث يعتبر طلب الفرد نفسه للتدريب من أساليب الحصول على حاجات الفرد التدريبية (هلال، ٢٠٠٣). إضافة إلى تحديد واعتماد بعض البرامج التدريبية التي ترى الوحدة أهميتها من خلال التغيرات المحيطة. وقد نفذت وحدة التدريب بكلية سبغ خطط تدريبية خلال سبغ فصول دراسية وانطلاقاً من أهمية التقويم باعتباره حلقة الوصل الذي تستند عليها الخطط الجديدة لسد الاحتياجات التي لم تحققها الخطط السابقة وأحداث التطوير المنشود لذلك كان التقويم هدف الدراسة الحالية.

إن تقويم عملية التدريب موضوع مهم للمنظمات التي تدير التدريب فمسئوليتها لا تقف عند نقل المعارف والمهارات بل تمتد لتشمل معرفة اثر التدريب وانعكاسه نتائجه على تلك المنظمات (Wend, 2002) ويشمل تقويم التدريب الحصول على تقويم ردود الفعل، من المدربين والمدرسين والمشرفين على التدريب وأساليب التعلم والسلوكيات والنتائج. وجميعها مهمة ويجب أن لا نتجنب ردود الفعل وان يقاس بعد كل برنامج تدريبي (علي، ١٤٢٥).

فقد دعت دراسة خالد علوي إلى ضرورة أن تعمل الجامعة على تقييم فاعلية برامجها (العلوي، ٢٠٠١). وأظهرت دراسة رانية أن برامج التنمية المهنية لأستاذ الجامعة لا تزال تفتقر إلى الإعداد الجيد والانتشار الواسع الذي ينبع من قناعه بأهميتها وخاصة في عصر المعلوماتية الذي فرض استراتيجيات جديدة للتعليم الجامعي في إطار الجامعات المفتوحة والتعليم عن بعد (سليم، ١٤٢٤). فالتقويم يعطي نتائج يمكن الاعتماد عليها ويمكن أن يقوم بتقويم التدريب الإدارة العليا والمدرّب ومدير التدريب والمتدرب (Wend, 2002). كما ذكر الحسن أن تقويم التدريب نشاط ضروري وان فعالية التدريب لا تتحقق بحسن التخطيط وإنما تعتمد على دقة التنفيذ من قبل المسؤولين القائمين عن النشاط التدريبي (آل حسن، ١٤٢٢). لذلك حرصت وحدة التدريب على تقويم البرامج التدريبية التي نفذتها بكلية التربية الأقسام الأدبية للبنات بجامعة الملك عبد العزيز ما قد يمكن المسؤولين من تحديد مدى النجاح في تحقيق أهداف معينة واتخاذ قرارات بشأنها. بإدخال تعديلات على الطرق والوسائل والموارد. فالتقويم ليس الفصل الختامي للنشاط يوصف من خلاله بالنجاح أو الفشل وإنما هو حلقة للتطوير.

مشكلة الدراسة

يعتبر التدريب من أكثر المواضيع التي لاقت ومازالت تلاقى اهتماما كبيرا بسبب الدور

الفعال الذي يلعبه التدريب في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة. حيث أصبح على رأس تنمية الموارد البشرية (العولقي، ٢٠٠٠). فهو نشاط رئيسي مستمر يتكرر حدوثه مدى الحياة الوظيفية للفرد. ولازم للتطور الوظيفي.

والتدريب ليس هدفا في حد ذاته بل وسيلة لتحقيق أهداف محددة ويحتاج إلى تخطيط علمي مدروس وبراعة إدارية فنية وعلمية. من حيث قدرة الإدارة على اختيار الإستراتيجية الأفضل للتدريب، أي انه يحتاج إلى جهود العديد من القائمين عليه والمنفذين له. ويعد تقويم البرامج التدريبية جزءاً أساسياً من نشاط التدريب (شاويش، ٢٠٠٤). فالتقويم يهدف ضمن ما يهدف إليه إلى مراجعة عامة للخطة التدريبية لمعرفة فعاليتها (حسنين، ٢٠٠٢). فالرؤية المستقبلية لنظام التدريب التربوي تتطلب إعادة صياغة نظام التدريب المحلي في ضوء التحولات المعاصرة وصيغ التدريب المعاصر (الياور، ١٤٢٣).

وتزداد الحاجة إلى التقويم حيث يعد القصور في البيانات التي يستند إليها التدريب في المؤسسات المختلفة مشكلة رئيسة تعوق التحديد الدقيق للحاجات التدريبية مما يلحق الضرر بالبرامج التدريبية (سليم، ١٤٢٤).

كما ان حادثة وحدة التدريب والتطوير بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، والتغيرات الهيكلية والإدارية والتنظيمية التي تمر بها كلية التربية والتي تفرض على وحدة التدريب وضوح الرؤية وتقويم برامجها التدريبية السابقة للوصول إلى نتائج تبني عليها القرارات المستقبلية لبرامجها.

أهداف الدراسة

١. التعرف على واقع البرامج التدريبية التي قدمتها وحدة التدريب بكلية التربية الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة من (الفصل الدراسي الثاني ١٤٢٦-١٤٣٠).
٢. تحديد مستوى هذه البرامج التدريبية التي قدمتها وحدة التدريب من حيث أهداف الموضوع، الوقت المخصص، التمارين والتطبيقات، تناسب الموضوع مع احتياجات المتدربة، إمكانية التطبيق.
٣. تحديد مستوى الأداء التدريبي لهذه البرامج التدريبية التي قدمتها الوحدة من حيث استخدام وسائل التقنية الحديثة، التمكن من إدارة الوقت، الالتزام بالأهداف المحددة، إمكانية التفاعل وتحفيز المشاركات، تقييم المادة العلمية.
٤. التعرف على واقع البيئة التدريبية التي تنفذ من خلالها البرامج التدريبية لوحدة التدريب.

اسئلة الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما واقع البرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب بكلية التربية الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز ويتفرع منه التساؤلات التالية؟

١. ما البرامج التدريبية المقدمة بوحدة التدريب بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز؟
٢. ما مستوى البرامج التدريبية بوحدة التدريب من حيث أهداف الموضوع، الوقت المخصص للبرنامج، التمارين والتطبيقات، تناسب الموضوع مع احتياجات المتدربة، إمكانية التطبيق؟
٣. ما مستوى الأداء التدريبي للبرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب من حيث استخدام وسائل التقنية الحديثة، التمكن من إدارة الوقت، الالتزام بالأهداف المحددة، إمكانية التفاعل و تحفيز المشاركات، تقييم المادة العلمية؟
٤. ما واقع البيئة التدريبية التي تنفذ من خلالها البرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب؟

أهمية الدراسة

بعد التدريب من أفضل الوسائل المتاحة لإكساب الأفراد المعارف والمهارات اللازمة للقيام بالعمل وتحسين الأداء. وتنبع أهمية الدراسة في أنها تساهم في:

١. تعريف المسؤولين بمستوى الأداء التدريبي للبرامج التدريبية التي قدمها الوحدة لأعضاء الهيئة الإدارية والتعليمية بالكلية.
٢. تعريف المسؤولين بمستوى الأداء التدريبي للبرامج التدريبية التي تقدمها الوحدة لأعضاء الهيئة الإدارية والتعليمية بالكلية.
٣. الكشف عن المجالات التدريبية والفئات المستهدفة التي لم تغطها البرامج التدريبية للوحدة وأسباب ذلك والحلول المقترحة.
٤. التعرف على طبيعة البيئة التدريبية للوحدة مما يساعد على تهيئة البيئة المناسبة والاحتياجات المادية والبشرية اللازمة للارتقاء بمستوى ونوع البرامج التدريبية اللازمة لأعضاء الهيئة الإدارية والتعليمية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.
٥. إبراز دور الوحدة في نشر ثقافة التدريب من خلال عدد البرامج التدريبية وعدد المستفيدات.
٦. اقتراح برامج تدريبية مناسبة وتطويرها في فترة التغيرات التنظيمية التي تمر بها الكلية تتلائم مع ادخال التغيرات التقنية في التعاملات الادارية والتعليمية بالكلية.

تبرز أهمية الدراسة من أهمية عملية التقويم باعتباره وسيلة لقياس نتائج البرامج التدريبية والتعرف على نقاط الضعف والقوة في هذه البرامج ما يساعد على التطوير والتحسين.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تغطي الدراسة الفترة الزمنية من عام ١٤٢٦ الفصل الدراسي الثاني الى عام ١٤٣٠ ويمثل ذلك ٧ خطط تدريبية مجموع ما نفذه المركز.
الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على البرامج التدريبية بكلية التربية الاقسام الادبية للبنات بجدة
الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على موضوع تقويم البرامج التدريبية من وجهة نظر المستفيدات من برامج وحدة التدريب بكلية التربية الاقسام الادبية.

مصطلحات الدراسة

تقويم البرامج التدريبية: التقويم: يعرف بأنه (التحقق بصورة منظمة وموضوعية من ملاءمة النشاطات وفعاليتها وكفاءتها وتأثيرها في ضوء ما نتوخاه من أهداف وهو عملية تنظيمية تهدف إلى تحسين النشاطات التي لا تزال قيد التنفيذ والى مساعدة الإدارة في الإطلاع بأعمال التخطيط والبرامج وصنع القرار (حسنين، ٢٠٠٢).
البرامج: البرنامج ويعني "الخطة المرسومة لعمل ما" (أنيس وآخرون، ١٩٩٠).
التدريب: وهو "عملية منهجية منظمة، يتم من خلالها اكساب الفرد مجموعة من الخبرات التي تمكنه من اداء عمل معين" (جابر، ٢٠٠١).
ويعرف التدريب بأنه "تنمية المعرفة والمعلومات وتنمية المهارات والقدرات وتنمية الاتجاهات (السلمي، ١٩٨٥).

ويعرف جوود، Good البرنامج التدريبي انه مجموعة الانشطة المنظمة او المخططة التي تهدف الى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وتساعدهم في تحديث معلوماتهم ورفع كفاءتهم الانتاجية، وحل مشكلاتهم وتحسين ادائهم وهم في عملهم.
تقويم البرامج: يعرف جلاسر بيكر (Glaser & Backer) "التقويم البرامجي على انه جهد منظم يشتمل على وصف نظام الخدمات وتقويم النتائج المترتبة على اجراءاته، وذلك بغية تقديم المعلومات والتغذية الراجعة المفيدة لاتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بجدوى البرنامج وتحليل مدى حقيقه للاهداف المتوخاه" (العلوي، ٢٠٠١).

وتعرف الباحثة تقويم البرامج التدريبية: بأنه جهود مبذولة على مستوى البحث والدراسة العلمية والفعلية للتعرف على واقع البرامج التدريبية، والمحتوى التدريبي، وكفاية الاداء التدريبي، والبيئة التدريبية، للبرامج التي قدمتها وحدة التدريب بكلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظر المتدربات لمعرفة مدى تحقيق الاهداف والسعي للتحسين والتطوير القائم على اساس البحث العلمي.

منهج الدراسة واجراءاتها:

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحديد وتوضيح واقع وحدة التدريب ووصفها وصفا تفسيريًا. محاولة عرض وتحليل وتفسير واقع برامج وحدة التدريب من اجل توجه العمل في الوقت الحاضر والمستقبل القريب (عودة، ملكاوي، ١٩٩٢). وقد تم جمع بيانات الدراسة بتحليل استمارات تقييم البرامج التدريبية الخاصة بوحدة التدريب بكلية التربية خلال سبع خطط تدريبية واشتملت على ثلاث محاور المحور الاول خاص بتقويم البرامج التدريبية والثاني بالاداء التدريبي والثالث بالبيئة التدريبية.

مجتمع الدراسة

ويشمل مجتمع الدراسة جميع استمارات تقييم الاداء التدريبي التي وزعتها وحدة التدريب على المتدربات في نهاية كل برنامج تدريبي. وقد اقتصرت الدراسة على استمارات تقويم الاداء التدريبي لوحدة التدريب من قبل المستفيدات وذلك لان هذه الاستمارات تشكل حصيلة سبع خطط تدريبية ترى الباحثة انها تستحق ان تقف عندها للحكم على مستوى هذه البرامج رغبة في توجيه العمل بشكل افضل. ولاسيما وان الباحثة كانت تتصل بالمستفيدات وتقابلهن وتسمع اقتراحاتهن مما اوحى اليها بتقويم اداء وحدة التدريب خلال الفترة من (١٤٢٦-١٤٣٠) من وجهة نظر المستفيدات من البرامج التدريبية المنفذة.

أدوات الدراسة

١. استمارة تقويم البرنامج التدريبي (للمتدربة) إعداد الباحثة وقد تم بناء الاستمارة السابقة في ضوء عدة خطوات هي:
الاطلاع على الاطر النظرية وادبيات والمجال التدريبي:

أ- الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال التدريب والتي استعانتم بمثل هذه الأدوات.
 ب- الاطلاع على استمارات تقويم البرامج التدريبية لبعض مراكز التدريب في الجامعات الأخرى سواء السعودية أو غير السعودية.
 ومن خلال الخطوات السابقة أمكن للباحثة التوصل إلى الصورة المبدئية للاستمارة وهي تشمل ثلاثة محاور: المحور الأول خاص بتقييم البرامج التدريبية والثاني بالاداء التدريبي والثالث بالبيئة التدريبية.
 ٢- استمارة تقويم البرنامج التدريبي (المدرّب) اعداد الباحثة "ملحق رقم ٣" تم اعداد هذه الاداة بالخطوات السابق ذكرها في اعداد الاداة رقم "١".

صدق الاداة

تم اعداد استمارات لتقييم البرامج التدريبية لوحدة التدريب وذلك من خلال الاطلاع على الادبيات في هذا المجال ولاطلاع على الاستمارات المعدة لتقييم البرامج التدريبية في معاهد ومراكز للتدريب وقد تم عرض الاستمارة على عدد من اعضاء هيئة التدريس في تخصصات مختلفة وعملت التعديلات المقترحة.

الاساليب الاحصائية

استخدمت الباحثة التكرارات، والنسب المئوية، اختبار "Z" لتعيين دلالة فروق النسب المئوية.

عرض النتائج ومناقشتها

يعرض هذا الجزء الإجابة على أسئلة الدراسة وسوف تعرض الباحثة كل سؤال وطريقة الإجابة عليه، وكذلك النتيجة المتعلقة به، وذلك تبعا لكل سؤال:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص هذا السؤال على: "ما البرامج التدريبية التي قدمتها وحدة التدريب بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز تم إعداد استمارة لوصف البرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب في ضوء المتغيرات التالية: المجال التدريبي، أساليب التدريب، الفئة المستهدفة، المدة الزمنية للبرنامج؟".

للإجابة عن هذا السؤال نفذت وحدة التدريب بكلية التربية ٧ خطط تدريبية اشتملت

على ٦٠ برنامجاً تدريبياً. ويمكن تصنيف هذه البرامج في ضوء مجالاتها كما يظهر من الجدول رقم (١):

الجدول رقم (١)

يوضح المجال التدريبي للبرامج التدريبية التي قدمتها وحدة التدريب

المجال التدريبي	المجال التربوي	المجال الأكاديمي	المجال الثقافي	المجال التقني	المجموع
العدد	١٩	١٤	١٩	٨	٦٠
النسبة المئوية	٣١,٦٦%	٢٣,٣٣%	٣١,٦٦%	١٣,٣٣%	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (١) عدد البرامج التدريبية للمجال التربوي ١٩ برنامج من مجموع البرامج التدريبية البالغ عددها ٦٠ برنامجاً وبنسبة ٣١,٦٦%. وبلغ عدد البرامج التدريبية الأكاديمية ١٤ برنامجاً وبنسبة ٢٣,٣٣%. وبلغ عدد البرامج في المجال الثقافي ١٩ برنامجاً بنسبة ٣١,٦٦% إما البرامج التدريبية في المجال التقني فقد بلغ عددها ٨ برامج وبنسبة ١٣,٣٣%. ورغم حرص الوحدة على تغطية جميع المجالات التي تهدف إليها، وحتاج إليها الفئات المستهدفة فقد ظهر المجال التربوي أولاً ثم الأكاديمي والثقافي أكثر من المجال التقني وهو مجال ظهرت الحاجة إليه من خلال استمارة الاحتياجات التدريبية التي وزعتها وحدة التدريب في بداية العمل ومن خلال اقتراحات المتدربين بعد حضورهم للبرامج التدريبية. والمجالات التي ركزت عليها الوحدة مهمة للأستاذ الجامعي الكفاء الذي يعد عاملاً مهماً في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها التي من أجلها أنشئت وعامل مهم في تنفيذ البرامج متى ما توفرت فيه الكفايات التعليمية المهمة (موسى، ١٤١٨). حيث أكدت دراسة السبيعي على أهمية النمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي من خلال عقد دورات تدريبية في المجال التربوي (السبيعي، ١٤٢٧). كما أكد حمود على أهمية تحسين أداء عضو هيئة التدريس وتنمية كفاياته التدريسية والمهنية أثناء القيام بعمله وهو ما يعرف اصطلاحاً بالتدريب أثناء الخدمة. وإن الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس أمر فرضته الحاجة إلى المعرفة والمهارة والاتجاهات في شأن كل من التدريس وتطوير المناهج فتدريبه مكملاً لإعداده قبل دخول المهنة فعلى أي مؤسسة للتعليم العالي أن تسعى لتدريب أعضاء هيئة التدريس وتحسين التدريس وإنشاء وحدة للتطوير التعليمي (علي، ١٤٢٥هـ).

وقد دعت دراسة عبد الحكيم إلى ضرورة إنشاء مركز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي لتدريب أعضاء هيئة التدريس. وأكد الشهري أهمية إنشاء مركز متكامل لتدريب وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس (الشهري، ١٤٢٥هـ). ويرى حمود ضرورة أن يكون هناك نهج

متكامل لتدريب أعضاء هيئة التدريس حيث تؤخذ جميع فئات أعضاء هيئة التدريس في الاعتبار لدى تصميم خطط وبرامج التطوير (علي، ٤٢٥هـ).

في حين أن المجال التقني للبرامج التدريبية لم يتجاوز ثمانية برامج تدريبية خلال ٧ خطط تدريبية رغم رغبة المستفيدات لهذا المجال كما ظهر من استمارة الاحتياجات التدريبية وكما ظهر من البرامج المقترحة من قبل المتدربات إضافة إلى حرص الوحدة على تنفيذ مثل هذه البرامج رغبة في تأهيل الكوادر التعليمية والإدارية بالكلية لاكتساب مهارة التعامل مع التقنية التي أصبحت تشكل ضرورة ملحة وليست مجالاً كمالياً يمكن تجاهله. حيث أشارت الياور أن أكثر التحولات المعاصرة المرتبطة بالتدريب هي التحولات المعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية (الياور، ٤٢٣هـ). وهذا يتفق مع دراسة عراد أن هناك نقصاً كبيراً في الخدمات الحاسوبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس سواء من ناحية الأدوات أو الدورات وأوصى بالتوسع في إقامة دورات تدريبية متنوعة لأعضاء هيئة التدريس لصقل مهاراتهم، والعمل على إزالة الصعوبات التي تؤثر في استخدام التقنية مثل عدم توفر معامل للحاسوب عدم وجود دعم فني للصيانة والتحديث (أبو عراد وفصيل، ١٤٢٧).

كما يرى بدح أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية للمهارات الأساسية لاستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني تتم بدرجة متوسطة، ويوصي بعقد دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية في مجال تقنيات واستخدام التعلم الإلكتروني وتوفير أجهزة حواسيب شخصية محمولة لأعضاء هيئة التدريس. ويرى أن هناك العديد من المعوقات الإدارية والفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس مثل قلة عدد الدورات تدريبية (بدح، ٤٣٠هـ).

كما أكدت دراسة برايس على ضرورة فتح آفاق وفرص لأعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم والتعرف على تقنيات الشبكة العنكبوتية العالمية التي تتطور بسرعة لغرض التعليم والبحث العلمي والتدريب واللاحق بالركب المتقدم (برايس، ١٤٢٥). خصوصاً أن أساليب التدريب الحديثة كأساليب التدريب الذاتي والتدريب المبرمج تجعل من الميسور لقطاعات التدريب تمكين المنظمات من مواكبة التطورات ورفع كفاءة الأداء التدريبي وتحسين أداء المنظمات (باسودان، ٢٠٠٦).

وقلة عدد البرامج التدريبية التقنية يرجع إلى عدم وجود تجهيزات خاصة بالوحدة لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالتقنية. إضافة إلى ندرة توافر كوادر بشرية بالكلية خاصة لتنفيذ مثل هذه البرامج وضعف الإمكانيات المادية للاستعانة بالكوادر البشرية من خارج الكلية.

ورغم ذلك فقد حرصت الوحدة على استثمار خبرات الكوادر البشرية داخل الكلية لتنفيذ بعض البرامج التقنية. ويرى الشهري أن على الجامعات معرفة الإمكانات المتاحة وحاجات أعضاء هيئة التدريس والدعم اللازم وإنشاء مركز مستقل مجهز تقنيا يستخدم لأغراض التدريب في مجال استخدام تقنيات لمعلومات والاتصالات في التعليم وتوفر الدعم الفني والمادي (الشهري، ١٤٢٥).

أما من حيث الأساليب التي استخدمت في تقديم تلك البرامج فالجدول رقم (٢) يوضح ذلك المتغير:

الجدول رقم (٢)
يوضح أساليب التدريب للبرامج التدريبية لوحدة التدريب

المجموع	الأسلوب العملي	الأسلوب النظري	أسلوب التدريب
٦٠	١٢	٤٨	العدد
%١٠٠	%٢٠	%٨٠	النسبة المئوية

يتضح من الجدول رقم (٢) أن البرامج التدريبية التي اعتمدت أكثر على الأسلوب النظري ٤٨ برنامجاً من مجموع البرامج البالغ عددها ٦٠ برنامجاً وبنسبة ٨٠٪. وبلغ عدد البرامج التدريبية التي اعتمدت الأسلوب العملي ١٢ برنامجاً بنسبة ٢٠٪ من مجموع البرامج. ويرجع غلبة البرامج النظرية للوحدة إما إلى طبيعة الهدف من البرنامج التدريبي أو طبيعة عمل الفئات المستهدفة وان هناك جوانب كثيرة من حاجتهن التدريبية يمكن تغطيتها نظرياً. إضافة إلى عامل الوقت حيث أن الوحدة تعتمد في تنفيذ البرامج التدريبية على أعضاء هيئة التدريس غالباً من داخل الكلية وهن أعضاء غير متفرغات للتدريب وكذلك بالنسبة للمتدربات حيث أن التدريب يتم أثناء ساعات العمل الرسمية وبالتالي فقد يصعب تفرغ جميع المتدربات في وقت واحد لمدة طويلة لارتباطهن بإعمالهن داخل الكلية. وأيضاً من الأسباب التي قد حُد من تنفيذ البرامج التطبيقية عدم وجود معامل حاسب آلي خاص بالوحدة مما يجعل البرامج تنفذ في معامل الطالبات في حال توفر وقت يسمح بتنفيذ برنامج تدريبي معين. ورغم أهمية البرامج التدريبية على اختلاف أنواعها إلا أنه يجب أن لا تقتصر على الجانب النظري وإلقاء المعلومات مهما بلغت قيمتها وأهميتها بل يجب أن يقرن ذلك بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء. حتى يمكن أن يقوم التدريب بدوره في تغيير سلوك الأفراد فلا بد من الممارسة والتطبيق واستخدام طرق وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم. حيث يرى الغامدي أن الأعضاء يحتاجون إلى التدريب واستخدام الورش والحلقات التطبيقية (الغامدي، ١٤٢٤).

وأكدت دراسة رانية سليم على أهمية تنوع الوسائل والإجراءات المستخدمة في التدريب مع التركيز على الأنشطة والبعث قدر الإمكان عن المحاضرات التي يسودها إلقاء المعلومات (سليم، ١٤٢٣). ويرى العولقي انه قد يكون مقبولا التركيز على الجانب النظري ولكنه من غير المقبول التركيز عليه دون الجانب التطبيقي أو العملي وخصوصا ما يتعلق بطبيعة المادة العلمية (العولقي، ٢٠٠٠). فالمحاضرة تركز على المعلومات أكثر من التطبيقات والمهارات وتجاهل أن التعلم الحقيقي يتطلب عضو مشارك وليس مستمع متلقي فقط كما أن هذا الأسلوب يفقد المتدربين الحصول على تغذية راجعة جيدة.

أما من حيث الفئات المستهدفة من تلك البرامج فالجدول رقم (٣) يوضح ذلك المتغير:

الجدول رقم (٣)

يوضح الفئات المستهدفة من البرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب

الفئة المستهدفة	قيادات إدارية	أعضاء هيئة تعليمية	طالبات دراسات عليا	الإداريات	أخرى	جميع ما سبق	المجموع
المجموع	-	٢٨	٣	٢	١	٢٦	٦٠
النسبة المئوية	٠	٤٦,٦٦%	٥%	٣,٢٢%	١,٦٦%	٤٣,٣٣%	١٠٠%
الترتيب	السادس	الأول	الثالث	الرابع	الخامس	الثاني	

يتضح من الجدول رقم (٣) أن عدد البرامج التدريبية للفئات التي استهدفتها الوحدة مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي بلغ عدد البرامج التدريبية لأعضاء الهيئة التعليمية ٢٨ برنامجاً من أصل ٦٠ برنامجاً تدريبياً بنسبة ٤٦,٦٦٪ وبلغ عدد البرامج العامة لجميع الفئات المستهدفة ٢٦ برنامجاً بنسبة ٤٣,٣٪ وبلغ عدد البرامج لطالبات الدراسات العليا ٣ برامج وبنسبة ٥٪. وبلغ عدد البرامج لأعضاء الهيئة الإدارية ٢ وبنسبة ٣,٣٪ في حين لم ينفذ برنامج تدريبي خاص لفئة القيادات الإدارية. ويعد تطوير وتدريب القادة الإداريين أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم الجامعي. وذلك لرفع كفاياتهم لمواجهة الحاجات الجديدة للمجتمع (ستراك، ٢٠٠٤). ويرى بركات ضرورة حث الجامعات على تنظيم برامج إعداد وتطوير للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس حيث أنهم يمثلون ركنا أساسيا في العملية التعليمية (بركات، ١٩٩٦). ويرجع السبب إلى عدم وجود برامج خاصة بالقيادات الإدارية إلى أن هذه الفئة تتاح له فرص الحصول على دورات حسب احتياجاتهن التدريبية لدى جهات أخرى تقوم بالتدريب مثل معهد الإدارة أو الدورات التي ترشح لها الجامعة فئات معينة. إضافة إلى ما تتطلبه من جهوداً إدارية لتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج وتنفيذها. فقد أكد السلمي أن درجة عمق وشمول البرامج التدريبية واختيار المدرب يتوقف على المستوى والتخصص

التعليمي والوظيفي للمتدرب (السلمي، ١٩٨٥). وبالتالي فإن إمكانيات الوحدة التدريبية الحالية سواء البشرية أو المادية قد لا تتيح لها حصر لاحتياجاتهن التدريبية وتصميم البرامج وتنفيذها.

وهذا يؤكد أهمية الحاجة إلى التكامل في الجهود الإدارية والفنية وتطوير العمل وتنظيم العمل في الوحدة وتقسيمه حسب الفئات المستهدفة والمجالات التدريبية وزيادة عدد الأعضاء حتى يمكن أن يتحقق الهدف من وحدة التدريب.

أما من حيث عدد الساعات في كل برنامج تدريبي مقدم فالجدول رقم (٤) يوضح ذلك:

الجدول رقم (٤)

يوضح عدد ساعات البرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب

عدد ساعات البرنامج التدريبي	(٦-٣)	(٩-٦)	(١٢-٩)	(١٢-وأكثر)
المجموع	٣٤ برنامج	١٩ برنامج	٥ برنامج	٢ برنامج
النسبة المئوية	٥٦,٦٩%	٣١,٦٧%	٨٣,٣٣%	٣,٣٣%

يتضح من الجدول رقم (٤) أن ٣٤ برنامجاً من مجموع البرامج التدريبية البالغ عددها ٦٠ برنامجاً وبنسبة ٥٦,٦٩% كانت مدتها (٦-٣) ساعة تدريبية ١٩ برنامجاً تدريبياً بنسبة ٣١,٦٧% كانت مدتها (٩-٦) ساعة تدريبية ٥ برامج تدريبية بنسبة ٨,٣٣% كانت مدتها (١٢-٩) ساعة تدريبية، وبرنامجان تدريبان كانت مدتهما (١٢- وأكثر) ساعة تدريبية بنسبة ٣,٣٣%. ونلاحظ ما سبق غلبة البرامج قصيرة الأجل ويرى هلال التقليل من البرامج الطويلة التي تؤثر على العمل نتيجة غياب الأفراد وفي نفس الوقت قد تسبب الملل، ويمكن استثناء البرامج ذات الطبيعة الخاصة من ذلك (هلال، ٢٠٠٣). فالبرامج الطويلة المدى عملية مستمرة تخطط لها المنشآت العاملة في قطاعات تتأثر بصورة دائمة بالتغيرات التكنولوجية أو الآلية. أما برامج التدريب قصيرة الأجل تتمثل في تلك التي يتطلب الأمر إعدادها لأهداف محددة أو معروفة (شاويش، ٢٠٠٤).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص هذا السؤال على: "ما مستوى البرامج التدريبية التي نفذتها وحدة التدريب بكلية التربية؟"

للإجابة على هذا السؤال تم تعيين التكرارات و النسب المئوية لاستجابة المستفيدين من

البرامج التدريبية وعددهن ١١٨ مستجيبة لمحور تقييم البرنامج. وإجراء اختبار z لتعيين دلالة الفروق بين النسب المئوية وفيما يلي عرض لعبارات هذا المحور كما يتضح من الجدول رقم (٥):

الجدول رقم (٥)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابة المستفيدات
على محور تقييم البرنامج ن= (١١٨)

المجموع	غير موافق		إلى حد ما		موافق		الترتيب	تقييم البرنامج
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
٦٠٨	٪١,٦٤	١٠	٪٩,٣٨	٥٧	٪٨٨,٩٨	٥٤١	الأول	أهداف الموضوع محددة وواضحة
٦١٢	٪١,٩٦	١٢	٪١١,٩٣	٧٣	٪٨٦,١١	٥٢٧	الثاني	ارتباط المادة العلمية بالأهداف
٦١٧	٪١٢,٤٨	٧٧	٪٣٥,١٧	٢١٧	٪٥٢,٣٥	٣٢٣	الثالث	كفاية الوقت المخصص
٦١٨	٪٦,٣١	٣٩	٪٢٧,٠٢	١٦٧	٪٦٦,٦٧	٤١٢	السادس	مناسبة التمارين والتطبيقات
٥٩٤	٪١,٠١	٦	٪٢٠,٨٨	١٢٤	٪٧٨,١١	٤٦٤	الرابع	تناسب الموضوع مع طبيعة العمل
٥٨٨	٪٣,٥٧	٢١	٪١٨,٧١	١١٠	٪٧٧,٧٢	٤٥٧	الخامس	إمكانية تطبيق ما تعلمته في الواقع
٣٦٣٧		١٦٥		٧٤٨		٢٧٢٤		مجموع التكرارات
٪١٠٠,٠٠	٪٤,٥٤		٪٢٠,٥٧		٪٧٤,٩٠			النسبة المئوية للتكرارات

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- ١- بلغت تكرارات عبارة أهداف الموضوع محددة وواضحة بدرجة موافق ٥٤١ من إجمالي استجابة المستفيدات والبالغ عددها ٦٠٨ بنسبة ٪٨٨,٨٩. في حين بلغ عدد تكرارات استجابة المستفيدات بدرجة غير موافق ١٠ بنسبة ٪١,٦٤.
- ٢- بلغت تكرارات عبارة ارتباط المادة العلمية بالأهداف بدرجة موافق ٥٢٧ من إجمالي ٦١٢ ونسبة ٪٨٦,١١. في حين بلغت تكرار استجابة المستفيدات بدرجة غير موافق ١٢ بنسبة ٪١,٩٦.
- ٣- بلغت تكرارات عبارة كفاية الوقت المخصص للبرنامج بدرجة موافق ٣٢٣ من إجمالي استجابة المستفيدات البالغ عددها ٦١٧ بنسبة ٪٥٢,٣٥. في حين بلغ تكرار استجابة المستفيدات بدرجة غير موافق ٧٧ بنسبة ٪١٢,٤٨.
- ٤- بلغت تكرارات تناسب الموضوع مع طبيعة العمل ٤٦٤ بنسبة ٪٧٨,١١. في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدات بدرجة غير موافق ٦٦ بنسبة ٪١,٠١.
- ٥- إمكانية تطبيق ما تعلمته في الواقع بلغت تكرارات استجابة المستفيدات بدرجة موافق ٤٥٧ من إجمالي ٥٨٨ بنسبة ٪٧٧,٧٢. في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدات بدرجة

غير موافق ٢١ وبنسبة ٣,٥٧٪.

٦- مناسبة التمارين والتطبيقات بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٤١٢ من إجمالي ٦١٨ وبنسبة ٦٦,٦٧٪ في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ٣٩ وبنسبة ٦,٣١٪.

ويتضح من العرض السابق أن نسبة موافقة المستفيدين على عبارات المحور الأول الخاص بتقييم البرنامج كانت ٧٤,٩٪، وبلغت نسبة إجمالي غير الموافقات على بنود هذا المحور ٤,٥٤٪ ولتعيين دلالة الفروق بين هذه النسب المئوية وعدم الاعتماد عليها كأرقام فقط، تم إجراء اختبار z لتعيين دلالة الفروق بين النسب المئوية واتضح النتائج كما يظهر من الجدول رقم (٦):

الجدول رقم (٦)

يوضح قيمة اختبار Z لتعيين دلالة الفروق بين النسب المئوية لمحور تقييم البرنامج

الدلالة الإحصائية	قيمة Z	ف	درجة الحرية	الانحراف المعياري	قيمة المتوسط	تقييم البرنامج
دال عند مستوى ٠,٠١	١٢,٣٢	٤,٨٢	١٠	١٣,٥٥	٧٤,٩٩	موافق
				٤,٣٥	٤,٤٩٥	غير موافق

يتضح من الجدول رقم (٦) أن قيمة z المحسوبة تساوي ١٢,٣٢ وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١ ويفسر الفرق لدرجة موافقة المستفيدين على مستوى البرامج التدريبية التي تقدمها وحدة التدريب بكلية التربية. وقد يرجع السبب في ذلك إلى حرص إدارة التدريب على تقصي الاحتياجات التدريبية للمستفيدين أولاً قبل طرح البرامج التدريبية. وقد ذكر Kirkpatrick، انه حتى تكون البرامج فعالة يجب أن تقابل احتياجات المتدربين وهناك طرق لتحديد هذه الاحتياجات ومنها سؤال المستفيدين (Donadl, 1998) وقد تم طرح استمارة تحدد من قبلها الفئات المستفيدة البرامج التي يحتاجون إليها، وهي احد المصادر الأولية لتحديد الاحتياجات التدريبية وتساعد على تحديد الأهداف الإجرائية للبرامج التدريبية واختيار المدربين (حسنين، ٢٠٠٥). وتحديد الحاجات التدريبية عند مستوى الأفراد المستفيدين البداية الصحيحة لأي برنامج تدريبي فلكل فرد حاجات ومتطلبات مرتبطة بخبراته العلمية والمهارة والثقافية والشخصية (سليم، ١٤٢٤). كما قد يرجع السبب إلى الحاجة الملحة للتدريب لدى المستفيدين وإدراكهم لأهمية التدريب في تلبية احتياجاتهم التطويرية، وإدراكهم ما للتدريب من اثر في تقييم حرصهم على تحسين أدائهم وتموهن المهني، إضافة للتغيرات المستجدة التي تفرض على الجميع مواكبتها واستيعابها سواء التغيرات

التقنية واستخدامها في المجال الإداري والتعليمي أو التغيرات في أساليب التدريس ووضع الاختبارات والتقويم. كما أن وجود وحدة التدريب داخل الكلية ومجانبة التدريب وحرص الوحدة على تنفيذ البرامج التدريبية بمدربات متخصصات في موضوع التدريب أسهم في حرص ورضا المستفيدات عن البرامج التدريبية التي تقدمها الوحدة.

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

نص هذا السؤال على: "ما مستوى الأداء التدريبي للبرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية".

للإجابة على هذا السؤال تم تعيين التكرارات والنسب المئوية لاستجابة المستفيدات من البرامج التدريبية لمحور تقييم الأداء التدريبي وفيما يلي عرض عبارات هذا المحور مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يتضح من الجدول رقم (٧):

الجدول رقم (٧)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابة المستفيدات على محور مستوى الأداء التدريبي ن = ٦٩٧

المجموع	غير موافق		إلى حد ما		موافق		الترتيب	تقييم الأداء التدريبي
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
٥٧٥	٪٢٢,٦٥	١٣٦	٪١٨,٤٣	١٠٦	٪٥٧,٩١	٣٢٢	الثالث	استخدام وسائل التقنية بشكل مناسب
٦٩٧	٪٣٨,٧٤	٢٧٠	٪١٩,٦٦	١٣٧	٪٤١,٦١	٢٩٠	الخامس	التمكن من إدارة الوقت
٦١٠	٪٣٠,٤٩	١٨٦	٪١١,٦٤	٧١	٪٥٧,٨٧	٣٥٢	الثاني	الالتزام بالأهداف المحددة
٦٥٥	٪٢٧,٦٣	١٨١	٪١٢,٣٧	٨١	٪٦٠,٠٠	٣٩٢	الأول	إمكانية التفاعل وتحفيز المشاركات
٥٧٩	٪٢٢,٨٢	١٩٠	٪١٠,١٩	٥٩	٪٥٦,٩٩	٣٣٠	الرابع	تقييم المادة العلمية للبرنامج
٣١١٦		٩٦٣		٤٥٤		١٦٩٩		مجموع التكرارات
	٪٣٠,٩١		٪١٤,٥٧		٪٥٤,٥٢			النسبة المئوية

يتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي:

١. بلغت تكرارات عبارة إمكانية التفاعل وتحفيز المشاركات بدرجة موافق ٣٩٣ من إجمالي ٦٥٥ استجابة بنسبة ٦٠٪، في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدات بدرجة غير موافق ١٨١ وبنسبة ٢٣,٢٣٪ من إجمالي استجابة المستفيدات.
٢. الالتزام بالأهداف المحددة بلغت تكرارات استجابة المستفيدات بدرجة موافق ٣٥٣ من إجمالي ٦١٠ مستجيبة وبنسبة ٥٧,٨٧٪ وبلغت استجابة المستفيدات بدرجة غير موافق ١٨٦ وبنسبة ٣٠,٤٩٪.

٣. استخدام وسائل التقنية بشكل مناسب بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٣٣٣ من إجمالي ٥٧٥ مستجيبة ونسبة ٥٧,٩١٪ في حين بلغ تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ١٣٦ ونسبة ٢٣,٥٦٪.

٤. تقييم المادة العلمية للبرنامج بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٣٣٠ من إجمالي المستجيبات البالغ عددهن ٥٧٩ ونسبة ٥٦,٩٩٪ و ١٩٠ بنسبة ٣٢,٨٢٪ من إجمالي المستفيدين بدرجة غير موافق.

٥. التمكن من إدارة الوقت المخصص وبلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٢٩٠ من إجمالي ٦٩٧ ونسبة ٤١,٦١٪ وبلغت استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ٢٧٠ ونسبة ٣٨,٧٤٪.

يتضح من الجدول رقم (٧) أن متوسط نسبة موافقة المستفيدين على بنود المحور الثاني الخاص بتقييم الأداء التدريبي كانت ٥٣,٥٤٪ وبلغ إجمالي نسبة غير الموافقات على بنود المحور ٣٠,٦٦٪. ولتعيين دلالة الفروق بين هذه النسب المئوية وعدم الاعتماد عليها كأرقام فقط، تم إجراء اختبار z لتعيين دلالة الفروق بين النسب المئوية واتضح النتائج كما يظهر من الجدول رقم (٨):

الجدول رقم (٨)
يوضح قيمة اختبار Z لتعيين دلالة الفروق بين النسب
المئوية لمحور مستوى الأداء التدريبي

تقييم البرنامج	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ف	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
موافق	٥٤,٨٧	٥,٦٦	٨	٠,٢٢	٥,٧٦	دال عند مستوى ٠,٠١
غير موافق	٣٠,٦٦	٧,٤٩				

تبين من الجدول رقم (٨) أن قيمة z المحسوبة تساوي (٥,٧٦) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١ ويفسر الفرق لموافقة المستفيدين على مستوى الأداء التدريبي للبرامج التدريبية التي قدمتها وحدة التدريب بكلية التربية. ويرجع السبب إلى حرص الوحدة على تنفيذ البرامج التدريبية من خلال الأعضاء المتخصصة في الموضوعات التدريبية، إضافة إلى أن جميع البرامج التدريبية قدمتها الأعضاء انطلاقاً من حماسهن وتفاعلهن ومشاركتهن الشخصية دون تكليف رسمي. وكذلك قد يرجع السبب إلى حرص الوحدة على توفير وسائل التقنية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية.

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

نص هذا السؤال على: "ما واقع البيئة التدريبية التي تنفذ من خلالها البرامج التدريبية بكلية التربية الأقسام الأدبية؟". وللإجابة على هذا السؤال تم حصر التكرارات و النسب المئوية لفقرات هذا المحور وتذكر الباحثة أن الفرق الواضح بين عدد الاستمارات في هذا المحور مقارنة بمحور تقييم البرنامج ومحور مستوى الأداء التدريبي يرجع إلى أن هذا المحور أضيف إلى استمارات التقويم لاحقاً. بعد أن تأكد استمرار وحدة التدريب في هذا المقرر. وفيما يلي عرض التكرارات والنسب المئوية كما يتضح من الجدول رقم (٩):

الجدول رقم (٩)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابة المستفيدين
على محور واقع البيئة التدريبية ن = ٤٩٦

المجموع	غير موافق		إلى حد ما		موافق		الترتيب	مستوى الأداء التدريبي
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
٤٩٣	٪٢٩,٤١	١٤٥	٪٢٥,٣٥	١٢٥	٪٤٥,٢٣	٢٢٣	الرابع	الإضاءة والتهوية
٤٨٢	٪٢٥,١٠	١٢١	٪٢٠,٩٥	١٠١	٪٥٣,٩٤	٢٦٠	الثاني	توفر الوسائل التعليمية
٤٩٦	٪٢٥,٠٠	١٢٤	٪٢٢,٧٨	١١٣	٪٥٢,٢٢	٢٥٦	الثالث	ترتيب المكان وتنظيمه
٤٨٩	٪٢٥,٧٧	١٢٦	٪٦,١٣	٣٠	٪٦٨,١٠	٣٣٣	الأول	تعاون عضوات المركز
١٩٦٠		٥١٦		٣٦٩		١٠٧٥		المجموع
٪١٠٠,٠٠	٪٢٦,٣٣		٪١٨,٨٣		٪٥٤,٨٥			النسبة المئوية

يتضح ما يلي من الجدول رقم (٩):

- ١- تعاون عضوات المركز بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٣٣٣ استجابة من إجمالي استجابة المستفيدين والبالغ عددهن ٤٨٩ وبنسبة ٪٦٨,١٠. في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ١٢٦ وبنسبة ٪٢٥,٧٧.
- ٢- توفر الوسائل التعليمية بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٢٦٠ من إجمالي استجابة المستفيدين البالغ عددها ٤٨٢ وبنسبة ٪٥٣,٩٤. في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ١٢١ وبنسبة ٪٢٥,١٠.
- ٣- ترتيب المكان وتنظيمه بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٢٥٦ من إجمالي الاستجابات البالغة ٤٩٦ وبنسبة ٪٥٢,٢٢. في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ١٢٤ بنسبة ٪٢٥,٠٠.

٤- الإضاءة والتهوية بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة موافق ٢٢٣ من إجمالي استجابة المستفيدين البالغ عددها ٤٩٣ وبنسبة ٤٥,٢٣٪ في حين بلغت تكرارات استجابة المستفيدين بدرجة غير موافق ١٤٥ بنسبة ٢٩,٤١٪.

ويتضح من العرض السابق أن نسبة موافقة المستفيدين على بنود المحور الثالث الخاص بالبيئة التدريبية كانت ٥٤,٨٥٪ وبلغ إجمالي نسبة غير الموافقات على بنود المحور ٢٦,٣٣٪. ولتعيين دلالة الفروق بين هذه النسب المئوية وعدم الاعتماد عليها كأرقام فقط تم إجراء اختبار z لتعيين دلالة الفروق بين النسب المئوية واتضح النتائج كما يظهر من الجدول رقم (١٠):

الجدول رقم (١٠)
يوضح قيمة اختبار Z لتعيين دلالة الفروق بين النسب
المئوية لمحور واقع البيئة التدريبية

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة Z	النسبة المئوية	التكرار	تقييم البرنامج
دال عند مستوى ٠,٠١	٥,٨١	٥٤,٨٥٪	١٠٧٥	موافق
		٢٦,٣٣٪	٥١٦	غير موافق

تبين من الجدول رقم (١٠) أن قيمة Z المحسوبة تساوي (٥,٨١) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١ ويفسر الفرق لموافقة المستفيدين على مناسبة البيئة التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية. وتأتي موافقة المستجيبات على مناسبة البيئة التدريبية إلى عوامل أخرى قد تكون أثرت على استجابة المستفيدين مثل وجود الوحدة داخل الكلية فقد أكدت دراسة (الغامدي، ١٤٢٤). أن الأعضاء يحتاجون إلى التدريب ويفضلون أن يكون داخل الكلية وحرص إدارة الوحدة على توفير الجو المناسب من حيث توفير المستلزمات التدريبية المساعدة للمدربة والمتدربة مثل الملف التدريبي والأوراق والأفلام وتصوير المادة العلمية وتوزيعها على المتدربات وتوفير المشروبات اللازمة والوجبات الخفيفة اللازمة لمثل تلك البرامج قد أعطى انطبعا إيجابياً لدى المتدربات بجودة البيئة التدريبية. رغم بعض الجوانب السلبية التي لم تذكرها المتدربات مجاملة للقائمات على إدارة الوحدة. و إدراكهن أن ذلك ليس في إمكانية إدارة الوحدة أو خيارها فكان تقييمهن تم في ضوء الجهود المبذولة واستغلال إدارة الوحدة للإمكانات المتاحة. مثل وجود قاعة تدريبية واحدة حيث لا تستوعب أكثر من ١٨ متدربة وضعف التهوية ونقص عدد الكفاءات البشرية المتخصصة العاملة في الوحدة مما يشكل ضغطاً كبيراً على القائمات بالعمل. ونقص التجهيزات الأساسية وعدم توفير قاعة تدريبية لتنفيذ دورات التقنية للمستفيدين وقد أشارت عفاف الباور إلى أن أكثر صيغ التدريب المعاصر تتمثل في

التدريب بالوسائط المتعددة والتدريب الافتراضي والتدريب المباشر بالانترنت (الياور، ١٤٢٣). ومن أجل حسن تنفيذ البرامج التدريبية يلزم إنشاء وجّهيز مركز تدريب معتمد بكل جامعة ولذلك فإن الجامعات تلعب الدور الأعظم نحو إنشاء هذه المراكز وجعلها على مستوى متميز (عالمي) وأن تسعى لاعتمادها من الهيئات العلمية ذات السمعة الدولية (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٣).

الاستنتاج

استطاعت وحدة التدريب بكلية التربية من خلال سبع خطط تدريبية أن تغطي تدريب كافة الفئات المستهدفة باستثناء فئة القيادات الإدارية. وكذلك تغطية كافة المجالات التدريبية مع قلة عدد البرامج التدريبية الخاصة بالمجال التقني. حيث غلبت البرامج النظرية على البرامج التطبيقية. كما أظهرت الدراسة رضا المستفيدين عن مستوى البرامج التدريبية المنفذة من خلال الوحدة ومستوى الأداء التدريبي والبيئة التدريبية للوحدة.

التوصيات

١. توفير الدورات التدريبية في مجال التقنية لأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية بكلية التربية.
٢. دعم وحدة التدريب باحتياجاتها المادية والبشرية التشغيلية والتدريبية.
٣. وضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
٤. إتاحة الفرصة بالتعاون مع القطاع الخاص للاسراع في توفير برامج تدريبية يحتاجها الأعضاء.

المقترحات

١. إجراء دراسة مقارنة حول التدريب المباشر والتدريب الإلكتروني.
٢. إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الإدارية بالكلية.

المراجع

أبو عراد، صالح علي و فصّيل، عبدالرحمن محمد (١٤٢٧). استخدام أعضاء هيئة التدريس للحاسوب في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية (الواقع-الاتجاهات-المعوقات). رسالة التربية وعلم النفس، (٢٦). الرياض. جامعة الملك سعود. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) مسترجع من الموقع <http://www.gesten.org.sa>

أنيس، إبراهيم و منتصر، عبد الخليم والصوالحي عطية وخلف الله ، محمد (١٩٩٠). المعجم الوسيط (ط٢). بيروت: دار الأمواج.

باسودان، عمر محمد (٢٠٠٦). وسائل التدريب الحديثة ودورها في تطوير أداء المهندسين في دول الخليج العربي. رسالة التربية وعلم النفس (٢٥). الرياض. جامعة الملك سعود. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) مسترجع من الموقع <http://www.gesten.org.sa>

بدح، احمد (١٤٣٠). درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية للمهارات الأساسية لاستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني في جامعة البلقاء التطبيقية. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الأول للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وزارة التعليم العالي، المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ٢٥ /٦/ ١٤٣٠.

برائيس، عباس (١٤٢٥). دور شبكة العنكبوت العالمية في دعم وتنمية مهارات التدريس والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس: المتطلبات ونظرة مستقبلية. ندوة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. جامعة الملك سعود، كلية التربية، مسترجع من الموقع <http://www.ksu.edu.sa> بتاريخ ٣/٧/١٤٣٠.

بركات، محمد عادل (١٩٩٦). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية. ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السادس للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، ١٦-١٩ مايو ١٩٩٦، ص (١-٢٢).

جابر، سميح (٢٠٠١). دليل إعداد البرامج المواد التدريبية. طرابلس، ليبيا: المركز العربي للتدريب المهني واعدد المدربين.

جامعة الملك عبد العزيز (١٤٣٠). التقرير السنوي الرابع لوحدت التدريب والتعليم المستمر. بكلية التربية الأقسام الأدبية ١٤٢٩-١٤٣٠هـ الرياض ، المملكة العربية السعودية.

الحسن، عبد العزيز حسن (١٤٢٢). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بفعالية التطوير التنظيمي دراسة تطبيقية على الإدارة العامة للمجاهدين بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات الأمنية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

حسين، حسين محمد (٢٠٠٥). تحديد الاحتياجات التدريبية موارد وأدوات. عمان: دار مجدلاوي.

حسين، حسين محمد (٢٠٠٢). تقويم التدريب. عمان: دار مجدلاوي.

الخلو، غسان حسين (٢٠٠٣). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس. مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). ١٧(٢). ٣٧١-٤١٧.

الحوالي، عليان (٢٠٠٧). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). ٢١(٣). ٨٠٥-٨٣٦.

السبيعي، خالد صالح الرزم (١٤٢٧). الأساليب التدريبية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ووسائل تفعيلها. رسالة التربية وعلم النفس. الرياض. جامعة الملك سعود. (١٦) الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) مسترجع من الموقع <http://www.gesten.org.sa> بتاريخ ٢٧/٧/١٤٣٠ هـ

ستراك، رياض (٢٠٠٤). دراسات في الإدارة التربوية. عمان: دار وائل.

السلمي، علي (١٩٨٥). إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب.

سليم، رانية يوسف (١٤٢٤). الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، وزارة المعارف، وكالة كلية البنات.

شاويش، مصطفى نجيب (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد". عمان: دار الشروق.

الشهري، منصور (١٤٢٥). استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود لتقنية المعومات والاتصالات في العملية التعليمية. ندوة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. جامعة الملك سعود. كلية التربية. مسترجع من الموقع <http://www.ksu.edu.sa>. ١٤٣٠/٧/٣.

العلوي، خالد إسماعيل (٢٠٠١). تقويم برامج التربية الخاصة بجامعة الخليج العربي. المجلة التربوية ١٦(٦١). ١٩٧-٢٣٠.

علي، حمود (١٤٢٥). تنمية وتطوير كفايات فعاليات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي "التحديات والتطوير" كلية التربية جامعة الملك سعود. مسترجع من الموقع <http://www.ksu.edu.sa> بتاريخ ٣/٧/١٤٣٠.

عودة، أحمد سليمان ومكاوي، فتحى حسن (١٩٩٢). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته (ط٢). اريد: مكتبة الكتاني.

العولقي، حسن أبو بكر فريد (٢٠٠٠). دراسة تقويمية محتوى برنامج وزارة المعارف التدريبي لمديري ما فوق المرحلة الابتدائية المطبق في كلية التربية، جامعة الملك سعود. المجلة التربوية، ١٤(٥٦). ٦٥-١٠٤.

الغامدي، حمدان أحمد (١٤٢٤). الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية. رسالة التربية وعلم النفس، (٢٠). الرياض. جامعة الملك سعود. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) مسترجع من الموقع <http://www.gesten.org.sa>. ١٤٣٠/٧/٧.

اللوزي، موسى (١٩٩٩). التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان: دار وائل.
موسى، عبد الحكيم موسى مبارك (١٤١٨). تحديد الحاجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الجامعة غير التربوية من وجهة نظرهم. ورقة مقدمة في ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤية مستقبلية. وزارة التعليم العالي. المنفذة في الفترة من ٢٥-٢٨/١٠/١٤١٨. ص ١٠٠٩-١٠٣٨.

هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠٧). متابعة وتقييم التدريب. عمان: دار مجدلاوي.
هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠٣). دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب. موسوعة التدريب ٢. عمان: دار مجدلاوي.

وزارة التعليم العالي (٢٠٠٣). وثيقة مشروع تنمية أعضاء هيئة التدريس والقيادات. اللجنة القومية لإدارة المشروع تنمية أعضاء هيئة التدريس. جمهورية مصر العربية (٢٠٠٣-٢٠٠٧). ص ٧. مسترجع من الموقع <http://www.fldp.net> بتاريخ ٢٥/٩/١٤٣٠هـ.

الياور، عفاف صلاح حمدي (١٤٢٣). نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة. رسالة دكتوراه منشورة. كلية التربية، وزارة المعارف، وكالة كلية البنات.

Donadl, K. (1998). *Evaluating training programs the four levels*, second edition, inc, sanfrancisco. Retrieved and downloaded 23/10/1430 from thiagarajan, S. (2005). thiags interactive lecture :power your training with interactive games and exercises. American society for training and development, ispan 9781562864057

Wend, C. (2002). *Designing an effective training evaluation process*. Retrieved and downloaded on: 17/9/1430 from: <http://www.ispi.org/pdf>.
