تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة حضرموت عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة، وسبل تطويرها.

"كليات المهرة أنموذجاً"

أ.م.د. قايد حسين علي المنتصر[1]

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة حضرموت عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة، وسبل تطويرها، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على مقياس تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم عن التدريب، من إعداد وتطوير الباحث، ويتكون من (53) فقرة موزعة على ستة مجالات: (الأول: التخطيط للتدريب (9) فقرات، الثاني: محتوى التدريب (9) فقرات، الثالث: كفاءة المدرب (12) فقرة، الرابع: بيئة التدريب (8) فقرات، الخامس :المتابعة بعد التدريب(8) فقرات، وأخيراً السادس: صعوبات التدريب (7) فقرات، وقد تم التأكد من مؤشرات الصدق والثبات لهذا المقياس بالطرق العلمية المناسبة، وتكونت عينة الدراسة من (36) عضو هيئة تدريس بجامعة حضرموت كليتي (التربية والتطبيقية) المهرة، موزعين وفقا لمتغيرات: (الجنس، الكلية، المؤهل، الدرجة العلمية)، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة. وأظهرت النتائج: أن درجة الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم عن البرامج التدريبية جاء بمستوى متوسط على المقياس ككل، بينما جاءت بمستوى متوسط على جميع مجالات المقياس، ماعدا المجال الخامس: المتابعة بعد التدريب فقد جاء بدرجة ضعيف، في حين لم تظهر نتائج اختبار فرضيات الدراسة، فروقا ذات دلالة على كافة المتغيرات (الجنس، الكلية، المؤهل، الدرجة العلمية)، ماعدا المجال الأول: تخطيط التدريب ظهرت فروق ذات دلالة لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، لصالح الذكور. وفي ضوء نتائج الدراسة ومقترحات عينتها، قدمت الدراسة مقترحات تطويرية للبرامج التدريبية، مع العديد من التوصيات والمقترحات ذات العلاقة.

[1] أستاذ القياس والتقويم التربوي المشارك، كلية التربية، جامعة المهرة

الكلمات المفتاحية: تقييم الرضا عن التدريب، أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، مركز التطوير والاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة جامعة حضرموت.

Assessment of the degree of satisfaction of faculty members and their assistants at Hadhramout University with the training programs provided by the Academic Development and Quality Assurance Center at the university, and ways to develop them.

Abstract:

The study aimed to assess the degree of satisfaction of faculty members and their assistants at Hadhramout University with the training programs provided by the Academic Development and Quality Assurance Center at the university, and ways to develop them. To achieve this goal, the descriptive analytical approach was used, relying on the scale of evaluating the degree of satisfaction of faculty members and their assistants in training. This scale was prepared and developed by the researcher. It consists of (53) items distributed over six areas: (First: Planning for training (9) items, the second: the content of training (9) items, the third: the efficiency of the trainer (12) items, the fourth: the training environment (8) items, the fifth: follow-up after training (8) paragraphs, and finally the sixth: training difficulties (7) items. The validity and reliability of the scale were ensured using appropriate scientific methods. The study sample consists of (36) A faculty member at Hadhramout University, the two faculties of (Education and Applied Sciences) in Al-Mahra were distributed according to variables of : (gender, college, qualification, degree), the sample was selected in a simple random way.

The results of the research show: The degree of satisfaction of faculty members and their assistants in the training programs come at an average level on the scale as a whole, while it come at an average level on all domains of the scale, except for the fifth domain: follow-up after training, it come with a weak degree, while the results of the study hypothesis test do not show significant differences between all variables (gender, college, Qualification, degree) except for the first domain: training planning appeared significant differences for the gender variable (males, females) in favor of males.

In light of the results of the study and its specific proposals, the study presents development proposals for training programs, with many relevant recommendations and proposals.

Keywords: Training satisfaction assessment, faculty members and their assistants, Center of Development, Academic Accreditation and Quality Assurance, Hadhramout University.

مقدمة:

تحتل مؤسسات التعليم العالي المتمثلة بالجامعات رأس الهرم التعليمي، وتساهم بدرجة كبيرة في إرساء دعائم التطوير والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع والابتكار في مجتمع تتسارع فيه منتجات العقل البشري المعرفية والتقنية، ومن ناحية أخرى فهي أداة المجتمع في صنع قياداته الفكرية، والمهنية، والتربوية، ومن هنا كان لكل جامعة دورها ورسالتها في تطوير وتنمية المهارات والقدرات البشرية حتى تستطيع التعامل بكفاءة عالية مع مخرجات هذا العصر والتكيف مع نتائجه.

ويشهد التعليم العالي في جميع أنحاء العالم كثيرا من التغيرات والتحولات والتحديات التي تقتضيها التطورات التقنية والمعلوماتية والحضارية المعاصرة. ويتمثل التحدي الحقيقي اليوم بمؤسسات التعليم العالي الجامعي في تطوير اقتصاديات المعرفة والتي تمثل "الاقتصاد المبني بشكل مباشر على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات في الأنشطة الإنتاجية والخدمية"(الزعير،2017: 173).

والجامعة مؤسسة مجتمعية يقع على عاتقها واجبات عظام في المجالات العلمية والتربوية والمهنية، وللجامعة عدة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، وكذلك تطوير المجتمع وحل مشكلاته وكما هو معروف فإن الجامعة تتمثل بالأستاذ فهو ركيزة أساسية ومهنته من أرفع المهن.(أحمد، 2011: 346-348).

وتعد الجامعات المؤسسات التعليمية الرائدة في تقديم التدريب والتعليم العالي، فهي بمثابة بيت الخبرة للمجتمع بكافة مؤسساته ودوائره، وتلتزم بتطوير البرامج التدريبية لتلبية احتياجات الهيئة التدريسية ومعاونيهم، وكذا الطلاب والمجتمع وتحسين جودة التدريب وزيادة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها .

ولذلك فقد سعت جامعة حضرموت إلى تأسيس مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة، الذي من أهم واجباته تدريب الأكاديميين والقيادات الأكاديمية، ووفرت له الإمكانات والمتطلبات المادية والبشرية ليتمكن من أداء وظيفته في تطوير وتنمية القوى البشرية الأكاديمية والفنية، مما يساعد في تطوير الأداء الأكاديمي والمهني والمساهمة الفاعلة في تحقيق أهداف التنمية الشاملة المستدامة.

ولضمان تحقيق البرامج التدريبية الأهداف المنشودة والمخطط لها، في استراتيجية الجامعة والتي تقوم رؤيتها على التميز في العملية التعليمية محلياً وإقليمياً،

وحتى يكون الحكم السليم على البرامج التدريبية من خلال تقويم آثار تطبيقها على المتدربين بالدرجة الأولى، لأن هؤلاء يمكن أن يشخصوا السلبيات والإيجابيات في تلك البرامج، كما أن التقويم خطوة إيجابية لتذليل الصعوبات ولإرشاد الأفضل الطرق لتحقيق الأهداف المنشودة(بركات، 2005: 211–246)،(الفائز، 2016) .

وقد جاءت هذه الدراسة تهدف إلى تقييم درجة رضا المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة حضرموت وتقديم مقترحات لتطويرها.

مشكلة الدراسة:

لقد صار التدريب بأشكاله نشاطاً متجددا بالغ الأهمية في كافة المؤسسات نظراً للمتغيرات المتسارعة والمستجدات المتلاحقة في مختلف جوانب ومجالات الحياة، وهو ما يستدعي تقييم البرامج التدريبية المقدمة بشكل مستمر لقياس مدى فاعليتها في تحقيق ما نطمح إليه من خلال تنفيذ هذه البرامج التدريبية لتطويرها بما يواكب المستجدات ومتطلبات العصر، ومن خلال مشاركة الباحث في البرامج التدريبية مدرباً أو متدربًا، لم يلاحظ ممارسة أي صورة من صور التقييم للبرامج التدريبية، سواء التقييم المستمر أو الدوري الفتري، وهذا يعني عدم معرفة جدوى هذه البرامج وآثارها في المتدربين وانعكاساتها على الأداء العملي للمشاركين، وكذا غياب التغذية الراجعة والاستفادة من جوانب القوة والضعف فيها، لتعزيز جوانب القوة وتطويرها ومعالجة جوانب الضعف وتجنبها، سواءً في التخطيط للبرنامج أو المحتوى أو التنفيذ ومكانه وزمانه أو المدربين وإمكاناتهم وقدراتهم ..الخ.

مما سبق، يمكن بلورة مشكلة الدراسة، في التساؤل الرئيس الآتي:

ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير بجامعة حضرموت، وما مقترحات التطوير؟ وينبثق عنه الأسئلة الآتية:

- ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص الإعداد والتخطيط؟

- ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص التنفيذ؟
- ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص محتوى التدريب؟
- ما درجة رضا المتدربين عن كفاءة المدربين الذين ينفذون البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة؟
- ما درجة رضا المتدربين عن بيئة التدريب التي تنفذ فيها البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة؟
- ما درجة رضا المتدربين عن المتابعة بعد التدريب للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة؟
- ما الصعوبات التي تواجه المتدربين في العملية التدريبية التي يقدمها مركز التطوير وضمان الجودة بجامعة حضرموت؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجالة عينة الدراسة، تعزى لمتغيرات (الجنس، الكلية، المؤهل، الدرجة العلمية).
- ما مقترحات تطوير وتحسين البرامج التدريبية لمركز التطوير وضمان الجودة بجامعة حضرموت؟

فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (œ=0.05) بين درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن التدريب تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (œ=0.05) في استجابة عينة الدراسة تعزى لمتغير الكلية (التطبيقية، التربية)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (œ=0.05) في استجابة عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (ماجستير، دكتوراه).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (œ=0.05) في استجابة عينة الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية.(مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو التدريب وفعاليته وتقييمه تبعاً لرضا المستفيدين من العملية التدريبية.
- تفيد هذه الدراسة في إلقاء الضوء على واقع تقييم برامج التدريب في الهيئات المحلية الكبرى كمحاولة جادة لسد النقص الواضح في الأدب الإداري في هذا المجال.
- قد تساهم هذه الدراسة في تحديد مستويات تقييم البرامج التدريبية من حيث تقييم رد الفعل والتعلم وتغيير السلوك لدى المتدربين.
- قد تساعد هذه الدراسة المؤسسات الممولة لبرامج التدريب والجهات التي تنفذ تلك البرامج بعملية التقييم لبرامجها.
- يمكن أن تساعد الجامعات المحلية لتطوير برامجها التدريبية بما يتناسب مع تطلعات المتدربين مما قد يؤدي إلى زيادة فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي.
- قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام المزيد من الدراسات الأخرى في هذا المجال.

حدود الدراسة: تقتصر حدود الدراسة على التالي:

الحدود الموضوعية: وتقتصر على موضوع الدراسة المتمثل بـ: تقييم درجة رضا المتدربين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حضرموت، عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير وضمان الجودة بجامعة حضرموت، وسبل تطويرها.

حدود مكانية: كليتي التربية والعلوم التطبيقية المهرة

حدود زمنية: تم جمع البيانات خلال العام 2021 / 2022م

الحدود البشرية: اقتصرت الحدود البشرية للدراسة على أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بكليتي (التربية والعلوم التطبيقية) بالمهرة.

مصطلحات الدراسة: تعتمد الدراسة التعريفات التالية لمصطلحاتها:

التدريب:

يشير التدريب إلى إعداد منهجي حيث يتم تدريب الموظفين على المعرفة الفنية المتعلقة بوظائفهم، للتركيز على تعليم وصقل مهاراتهم وقدراتهم، وكيفية القيام بمهام محددة لزيادة كفاءتهم في العمل.(الشهري والشمري، 2022 :451)

البرامج التدريبية: تعرف بأنها: مجموعة من النشاطات المؤسسية والمخططة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء. (عائدة، 2008)

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة: بأنه مجموعة من البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة حضرموت لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعديهم بالجامعة، لتنمية معارفهم وصقل مهاراتهم لتحسين مستوى أدائهم.

الرضا عن التدريب:

الرضا satisfaction بصفة عامة: هو شعور الإنسان بالارتياح النفسي والسرور والطمائنينة الذي يصاحب تحقيق الأهداف، كالرضا الناتج عن تحقيق الإنسان هدفاً من أهدافه سواء في الحياة أو العمل، وكذلك الرضا هو حالة نفسية يشعر بها الفرد وفقاً لدرجة إشباع حاجاته، فكلما زادت هذه الدرجة زاد الرضا لديه (انظر:النصيري:(2015)، سلوى عبدالقادر: (2016)، مدحت أبو النصر: (2016). سيد أحمد، 2017: 140).

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة: بأنه الدرجة التي تعبر عن مدى رضا أعضاء هيئة التدريسية ومساعديهم عن التدريب المقدم من مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة حضرموت.

تقييم البرامج التدريبية: "عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية، التي يمكن استخدامها في الحكم على صلاحية البرنامج التدريبي، والأسلوب المتبع في تنفيذه، وأهدافه ومدى تحقيقها (تميم عليا وآخرون، 2015: 214).

التعريف الاجرائي: هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم من خلال إجابته على فقرات الاستبانة المعدة للتعرف على مستوى الرضا عن التدريب المقدم لهم، من مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة حضرموت.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري

يعد رفع كفاءة أداء العاملين في أي مؤسسة نقطة ارتكاز كبرى في تنمية وإدارة الموارد البشرية على اختلاف أنواعها ومجال أعمالها، وأن عملية رفع الكفاءة الأكاديمية الإدارية تحتاج إلى

إعادة تأهيل وتدريب وتبني برامج تدريبية حديثة لتطوير وتحسين كفاءة أداء العاملين، ولذلك لم يعد التدريب أداة لتطوير مهارات العاملين فحسب، بل أصبح استثماراً في الإنسان كأهم عناصر الإنتاج والتنمية البشرية؛ وتكتمل عملية اكتساب العاملين للمهارات من خلال التدريب فالتدريب عملية مستمرة، حيث إن المنظمة تعمل في بيئة دائمة التغيير، فالتدريب يضيف للعاملين معارف متنوعة ومهارات وقدرات تؤثر على اتجاهات المتدرب، وتعديل أفكاره لاكتساب مهارات العمل(زهران، 2012).

ولنجاح التدريب في تحقيق أهدافه فإن الأمر يتطلب عناية فائقة في تخطيط البرامج التدريبية، وكذلك التنفيذ والمتابعة والتقييم ضماناً لتحقيق الغايات المنتظرة، وحتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل(الهنائية، 2018).

تقييم البرامج التدريبية:

مفهوم تقييم البرامج التدريبية لم يتفق عليه رواد الفكر الإداري حول وضع تعريف معين لعملية تقييم البرامج التدريبية، حيث يرى ضيف الله، (2009) أن تقييم التدريب هي تلك العملية التقييمية التي تحاول الوصول إلى اليقين من تحقيق الأهداف التي يحاول البرنامج التدريبي تحقيقها، بينما ترى الطرانيسي، (2011)؛ أن عملية تقييم البرامج التدريبية، تشبه عملية الرقابة الإدارية التي تحاول الوصول إلى اليقين من مقدار مطابقة النتائج المأمولة مع الأهداف الموضوعة مسبقاً ومحاولة التعرف على مجالات الضغف في البرامج التدريبية والعمل على تصحيحها وهي التي كانت تعرف في عمليات الرقابة بمواجهة الانحرافات.

ويعرفه الباحث بأنه عملية منظمة يتم من خلالها جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، لمعرفة درجة تأثير التدريب في تحسين وتطوير معارف ومهارات واتجاهات المتدربين لتحسين مستوى الأداء لديهم في مجالات عملهم المختلفة.

أهمية تقييم التدريب:

من أجل تحسين وتطوير العملية التدريبية، من المهم إخضاع البرامج التدريبية للتقييم لمعرفة جوانب الضعف والقصور في أي برنامج تدريبي بما من شأنه أن ينفع المنظمة لمراجعة البرنامج التدريبي بما يخدم أهداف البرنامج، لذا نجد أن المؤسسات والمنظمات تولي عناية كبيرة لعملية التقييم ذلك لأن التدريب في حد ذاته لا يمكن ينجح ويؤدي أهدافه دون

تقييمه ومعرفة مدى نجاحه، وإلا سيكون لا طائل منه ولا فائدة إذا لم يحقق الأهداف المنشودة منه كعمل للتطوير أو التحسين في المنظمة (صابر ومنى، 2021، 73).

إن عملية تقييم برامج التدريب ليس بالأمر السهل؛ لأننا يجب أن نقيس التغيرات التي لها صلة بالسلوك البشري، ومن ثم ربط هذه التغيرات مع مقدار ما تم إنجازه من أهداف تلك البرامج، وكذلك لا بد أن تقوم المؤسسة من وقت لآخر، باختبار أساليب التدريب المتبعة وتحديد فيما إذا كانت تحقق الأهداف المنشودة وتلبي احتياجات التدريب التي تم تحديدها مسبقًا، إذ يلاحظ أن العديد من المؤسسات تقيم دورات تدريبية مختلف دون تفكير بقياس نتائجها أو تقديم مستوى نجاحها رغم ما تكلفه تلك البرامج من رأس مال ووقت وجهد وطاقات تم استنفارها، لذلك تعتبر عملية تقييم البرامج التدريبية مساوية في الأهمية للتدريب نفسه من أجل معرفة مدى الحاجة للتوسع في التدريب، وكذلك معرفة مكان الخلل ومن ثم إعادة صياغة تلك البرامج التدريبية بما يتلاءم مع تطلعات المنظمات المختلفة (جاسم، 2012، ص 252 – 253).

ويعد تقييم البرامج التدريبية مدخلا هاما في فعالية التدريب، لاسيما وأن عملية التقييم تتضمن قياس تخطيط البرنامج التدريبي ومدى تحقيقه للأهداف المحددة مسبقاً من مصممي البرنامج ومدى فاعلية البرنامج التدريبي، يتم من خلال عملية التقييم، وذلك من خلال معرفة ردود فعل المتدربين، فالحكم على كفاءة أي برنامج يتم من خلال الأفراد المشاركين في العملية التدريبية، ومن أهم التأثيرات والنتائج التي أحدثها البرنامج خلال عملية القياس.

مستويات تقييم البرامج التدريبية:

في واقع الأمر إن عملية التقييم تتم وفق مستويات معينة متعارف عليها؛ أي يمكن تقييم البرنامج التدريبي من خلال أربعة مستويات من النتائج كما أوضحها أبو سليمة (2007، 31)، خالد إبراهيم خليل(2016، ص30)

ويرى Kirkpatrick أن ثمة أربعة مستويات لتقويم البرامج التدريبية وهي: تقويم ردود فعل المتدربين، وتقييم التعلم وتقييم السلوك، وتقييم النتائج، ويرى أن جميعها مهمة ويجب ألا نتجنب ردود فعل المتدربين، وأن تقاس بعد كل برنامج، وأهميتها تظهر في عدة أسباب، فهي تعطي تغذية راجعة تساعد في تقييم البرامج كالتعليقات والاقتراحات لتطويرها مستقبلا،

وتساعد أيضاً على تحسين أداء المتدربين، ويمكنك أيضا الاستفادة من ردود أفعال المتدربين في بناء مقياس أداء للبرامج التدريبية(Donald,K,1998)

والحكم على تحقيق التدريب لأهدافه من خلال تقييم البرنامج التدريبي يتم على أساس مجمل التصرفات والسلوكيات التي تصدر من قبل المتدربين تجاه التدريب الذي خضعوا له، فالاستجابات التي تبرز لدى المتدربين تجاه محتوى البرنامج التدريبي وطرق وأساليب التدريب يمكن من خلالها أن نحكم على جودة العملية التدريبية.

ولتقييم التدريب بطريقة سهلة ومهنية، فلابد من مراعاة مجموعة من الأسس نذكر منها:

- أن يتم التقييم بشكل موضوعي.
- أن يسترشد التقييم بالمنهج العلمي.
- أن يكون التقييم عملية مستمرة.
- أن يتم التقييم بشكل جماعي.
- أن يكون التقييم شاملاً.
- أن تحدد أهداف التقييم بشكل دقيق ومحدد وقابل للقياس (مدحت أبوالنصر، 2008، ص207).

وهناك أنواع عديدة من أنواع تقييم التدريب، كالتقييم الجزئي والتقييم الكلي الشامل، والتقييم الكيفي والتقييم الكمي والتقييم الكيفي والكمي، إضافة للتقييم الداخلي والخارجي، والتقييم المستمر والنهائي، والتقييم القبلي والبعدي. مدحت أبو النصر، 2008، ص208)

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسة الشعلان & الدوسري، (2022) هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على تقييم البرامج التدريبية، وقياس أثرها، ويأتي ذلك من ازدياد الاهتمام بالتدريب لرفع كفاءة العاملين، وإعادة النظر في علية التدريب وتقييمها تقييماً شاملاً، بحيث لا يقتصر على تقييم انطباع المشاركين، بل يمتد ليشمل معرفة أبعاد التدريب وتحديد العائد من الاستثمار فيه بصورة واقعية، خاصة أن الغرض الأساسي لبرامج التدريب، هو إحداث التغيير في سلوكيات ومواقف ومهارات العاملين بطريقة إيجابية مؤثرة، في نتائج. وتأسيساً عليه تعرف الورقة بتقييم التدريب، وأهدافه وأسسه ومجالاته المختلفة، وكذلك تقييم أثر التدريب، ثم تتناول مراحل عملية تقييم البرامج التدريبية،

وأدوات تقييم البرامج، والنماذج المختلفة في تقيي التدريب، مثل نموذج كيرك، باترك، وكايرو، وهامبلين، واختتمت الورقة بقياس أثر التدريب ومعاييره ومواصفات قياس الأثر التدريبي.

دراسة Qais Abdel Aziz Albtoosh, A. H. N. (2022). هدفت إلى المراجعة النظامية للأدبيات وتحليل الدراسات التي تقيم الرضا عن التدريب في مكان العمل وأنشطة التعلم والعوامل التي تؤثر على مستوى رضا التدريب، حيث تمت مراجعة 81 مقالة باللغة الإنجليزية نُشرت بين عامي 2000 و 2020 باستخدام محرك الباحث العلمي جوجل، (Google Scholar)، وتم تضمين 17 مراجعة في التحليل النهائي. تم تحديد مقالات تتعلق برضا التدريب، حيث ركز بعضها على استراتيجيات التدريب المحددة، بينما أكد البعض الآخر على نهج أكثر عمومية مع استراتيجيات متنوعة. تم تحديد ثلاثة مواضيع لتصنيف المقالات المراجعة، معايير رضا التدريب، تأثيرات رضا التدريب، والعوامل المؤثرة في رضا التدريب.. تقدم نتائج هذه المراجعة نظرة قيمة حول العوامل التي تسهم في رضا التدريب ويمكن أن تساعد في تطوير برامج تدريب فعالة في المستقبل.

دراسة الثويني، (2021) هدفت الدراسة إلى تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل، وذلك من وجهة نظر المتدربين أنفسهم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث على محوري تقييم المدرب وتقييم المحتوى التدريبي تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث على محور البيئة التدريبية تعزى لمتغير النوع. كما توصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: ضرورة تصميم برامج تدريبية بما يساعد على التحسين المستمر في المعارف والمهارات والسلوكيات وتغيير الاتجاهات بما يخدم المتدربين داخل المجتمع الحائلي واستمرار تقويم البرامج التدريبية المقدمة للمشاركين لمعرفة مدى استفادتهم فيها فيما يخص تفاعلهم التدريبي وتحسن أدائهم بوحداتهم التنظيمية العاملين فيها والتي سوف يعملون بها.

بينما هدفت دراسة المالح، (2020) إلى إبراز أهمية دور التدريب الفعال في زيادة المهارات والمعارف للقوى البشرية في منظمة مكافحة الجوع وتأثير ذلك على تطوير وتحسين مستوى أداء الأفراد وإنجاز الأعمال بالكفاءة المطلوبة، بقياس ذلك في أربعة محاور بحسب نموذج

كيرك باتريك وهي(ردود الفعل، التعلم، السلوك، النتائج)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات اللازمة، بلغت العينة (140) بطريقة الحصر الشامل، وصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

وجود ارتباط فروق ذو دلالة في كل من (الحرم الجامعي الافتراضي، والإسعافات الأولية)، وما بين المتغير التابع جودة أداء العاملين مع المتغيرات المستقلة، وهي محاور نموذج كيرك الأربعة، بحسب تحليل الانحدار البسيط، وقدمت الدراسة في ضوء النتائج عدد من التوصيات والمقترحات.

دراسة طوهري & الدخيل، (2018) هدفت للكشف عن تقويم البرامج التدريبية المقدمة من عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان، في ضوء نموذج كيرك باترك (ردود الفعل، التعلم، السلوك، النتائج)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة لجمع البيانات، عينة (118) متدرباً و(27) رئيساً لهؤلاء المتدربين، وتوصلت إلى النتائج التالية:

الموافقة بشدة على ارتباط البرنامج التدريبي بمجال العمل، وعلى محتوياته تلبي احتياجاتهم، وتتناسب معها وامتلاك المدرب مهارة التعامل مع المتدربين، وتتلاءم سعة القاعات مع عدد المتدربين. وافق المتدربون وفقاً لنموذج كرك باتريك على أن البرنامج التدريبي أسهم في إضافة معارف ومهارات جديدة، وأتاح الفرصة لتبادل الخبرات بين المتدربين، وزودهم بمهارات تطبيقية وساعد على الابتكار والتجديد في المجال الوظيفي. وافق رؤساء المتدربين، على أن البرنامج التدريبي ساعد على تحسين الأداء الوظيفي، والتعاون بين الأفراد في العمل، والممارسات التطبيقية للمتدربين، وأسهم في تحسين الاتجاه نحو المهنة، وتحسين وتطوير العلاقات الشخصية بين العاملين.

وافق رؤساء المتدربين بشدة على تقويم "النتائج" من البرامج التدريبية في ضوء نموذج كيرك، أنه أدى إلى المشاركة الأفضل في مجال العمل، ودفع إلى التقويم المستمر لأداء الافراد، وعزز من ممارسة أخلاقيات المهنة، واسهم في زيادة إنجاز العمل، وفي تطوير البرنامج التدريبي.

وجود فروق ذات دلالة بين استجابات المتدربين نحو تقويم "ردود الفعل" تعزى لمتغير المؤهل، لصالح المرحلة الثانوية.

لا توجد فروق دالة في للاستجابات نحو تقويم "التعلم" تعزى لمتغير المؤهل، ونحو تقويم "ردود الفعل"، وتقويم "التعلم" تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة محمد، هيثم عبدالمجيد، وآخرون (1435) هدفت إلى تقييم أثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريسية وتقديم رؤية مقترحة لتطوير عملية قياس أثر البرامج التدريبية بالعمادة، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات في ضوء نموذج باركر لقياس أثر البرامج التدريبية، طبقت على عينة (131) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من الكليات العملية والنظرية، أهم نتائج الدراسة: درجة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير تقع ضمن درجة القبول والرضا في كل مجال من مجالات التدريب ككل، أثر برامج التدريب في الكليات النظرية أكبر من الكليات العملية، كما أن أثر البرامج التدريبية على الذكور أعلى من الأثاث، موافقة كافة عينة الدراسة على أن البرامج التدريبية زادت من مستوى تقدمهم في العمل، أظهرت وجود فروق ذات دلالة بين أفراد العينة نحو المحورين الثاني الخاص بـ (أداء المجموعة) والرابع الخاص بـ(كمية المعارف المكتسبة) تعزى لمتغير الكلية.

في حين هدفت دراسة جبر، (2017) إلى التعرف على مدى التزام المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات بتقييم ردود الفعل والتعميم والسلوك والنتائج عند تقييم البرامج التدريبية للمتدربين، حيث إن المركز المبحوث لا يقوم بتقييم البرامج التدريبية بعد مدة محددة وذلك لمعرفة فاعلية البرامج التدريبية وتحديد نقاط الضعف داخل البرنامج ومعالجتها لكي يحقق رضا الزبون وهذه مشكلة الدراسة. توصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات أبرزها: يوجد تقييم للبرامج التدريبية على المدى القصير فقط، وانعدام التقييم في المدى الطويل، لذلك ظهرت التوصيات بضرورة وضع لجنة متابعة للمتدربين وتقييمهم وذلك لتشخيص نقاط الضعف في البرامج التدريبية والقيام بمعالجتها وبالتالي تؤدي إلى تحسين البرامج التدريبية لتحقيق رضا الزبون للمشاركة مرة أخرى.

فيما هدفت دراسة دراوشة (2016) لمعرفة مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن التدريب والدعم الفني المقدم من مركز التعليم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية، في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي (الجنس)، التخصص الأكاديمي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الإحصائي واعتمدت الاستبانة لجمع البيانات تكونت من (48) فقرة موزعة على(5) مجالات، وقامت الباحثة بالتحقق من صدقها وثباتها حسب الطرق العلمية المتبعة. وزعت الاستبانة على عينة عشوائية وفق كليات الجامعة بلغت(141) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: درجة الرضا أعضاء هيئة التدريس عن التدريب والدعم الفني المقدم من مركز الدعم الفني في جامعة النجاح جاءت مرتفعة، لا توجد فروق دالة إحصائيًّا بين رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن التدريب والدعم الفني تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة). قدمت الدراسة العديد من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة.

دراسة حيدر & ناصر،(2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية العملية التدريبية في الجامعات من خلال تقييم برنامج التدريب التي ينفذها مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق من وجهة نظر المستفيدين من الطلاب والخريجين، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على عينة عشوائية مؤلفة من 144 مفردة من الطلاب والخريجين، توصلت الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي: اقتصار عملية التدريب في مركز التوجيه المهني على شريحة معينة من الطلاب وبالتحديد من كلية الهندسة المدنية والاقتصاد وأهملت بقية الكليات. وجود فروق في إدراك عينة من المتدربين في مركز التوجيه المهني لأبعاد التدريب (بيئة التدريب – تحديد الاحتياجات التدريبية – السلوب) تبعاً للمتغيرات الديمغرافية المدروسة. كما توجد علاقة جيدة بين أبعاد التدريب المختلفة وبين فعالية التدريب ماعدا بعد توقيت التدريب.

أن الفئة من الطلاب والخريجين التي خضعت لأكثر من دورة تدريبية واحدة من خمس دورات وهي الفئة الأكثر حساسية لأبعاد العملية التدريبية ولفعالية التدريب.

دراسة الفائز، (2016). هدفت الدراسة إلى معرفة درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية جامعة الملك سعود وتقديم مقترحات لتطويرها، وقد استخدم – الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة مكونة من (130) متدرباً في

البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية جامعة الملك سعود. وقد توصلت الدراسة – إلى نتائج أهمها ما يلي: رضا المتدربين بدرجة عالية عن توزيع الساعات التدريسية على أيام الأسبوع–. رضا المتدربين بدرجة عالية عن قاعات التدريب – رضا المتدربين بدرجة عالية عن حلقات النقاش أثناء التدريب –. رضا المتدربين بدرجة عالية عن المرونة التي تُنفذ فيها البرامج. – رضا المتدربين بدرجة عالية عن تقبل آرائهم حول موضوعات البرنامج– رضا المتدربين بدرجة عالية عن الزمن اللازم لتنفيذ البرنامج–. رضا المتدربين بدرجة عالية عن خبرات المدربين (أعضاء هيئة التدريس).

دراسة هاني، (2015) هدفت التوصل إلى مقترح لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود للمتدربين من القطاعات الأمنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، وتبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: كيف يمكن تحسين البرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود في ضوء آراء المتدربين، وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات لتحقيق أهدافها، منها: بناء نظام فعال للمتابعة وتقويم البرامج التدريبية المقدمة للقطاعات الأمنية بمنطقة الرياض وإيجاد آلية شاملة لعملية تقويم تلك البرامج التدريبية، والاهتمام بطرائق تحديد الاحتياجات التدريبية، وإشراك جهات التدريب مع الجهات المستفيدة لتحديد الاحتياجات وفق أسس موضوعية، وتشكيل لجنة من مسئولي القطعات الأمنية ومسئولي مراكز التدريب وخدمة المجتمع، مسؤوليتها تنفيذ برامج تدريبية وفق متطلبات تلك القطاعات المدنية، ومن ثم تقويمها بشكل علمي سليم.

في حين هدفت دراسة Chalmers, D., & Gardiner, D. (2015). إلى قياس تأثير برامج تطوير المعلمين في الجامعات، حيث تشكل برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس جزءًا من منظومة التعليم العالي الناطقة باللغة الإنجليزية لأكثر من 40 عامًا. يوجد الآن اتفاق عام على أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس لها تأثير إيجابي على المدرسين والطلاب، ومع ذلك، فإن مدى تأثيرها واستدامتها على ثقافة التخصص والمؤسسات غير مدروس بشكل جيد وغير مثبت بشكل كاف، هناك حاجة واضحة لإجراء بحوث مستمرة ومنهجية حول تأثير برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس تتعمق وتتجاوز المدرسين الذين يشاركون في هذه البرامج. يركز هذا البحث على الاستفادة من البحوث والأدب الإنجليزي لتحديد تأثير وفعالية برامج

تطوير أعضاء هيئة التدريس والأنشطة المرتبطة بها، واقتراح إطار لقياس منهجي وجمع المعلومات حول فاعلية هذه البرامج. يُقترح أن هذه القياسات والمؤشرات يجب أن تنتقل من نموذج البحث إلى نموذج التقييم حتى تتمكن من أثراء برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس الحالية والمستقبلية. يجب أن يتم تصميم البرامج من مرحلة التخطيط لبناء قاعدة أدلة تمكن الباحثين والممارسين من طرح أسئلة أكثر تعقيدًا حول مكان التأثير الذي يحدث فيه البرامج وعلى من يحدث، ولماذا يحدث.

دراسة (2015).Tamani.et.sl هدفت الدراسة إلى اختبار ممارسات تقييم التدريب في التعليم العالي، وبشكل خاص في كلية العلوم بعد عشر سنوات من تطبيق نظام الـ LMD في الجامعات استندت المنهجية في هذه الدراسة على توزيع استبيان على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الذين طلبت منهم الإجابة عن مجموعة من العبارات المتعلقة بستة أبعاد هي(التخصص – خصائص المقرر– أدوات التقييم – طرق وممارسات التقييم – التواصل بين الأستاذ والطالب– انخراط الأساتذة في تحسين تقييم التعليم)، تم توزيع استبيان ثان في هذه الدراسة على عينة من طلاب نفس الكلية للإجابة على عبارات الأسئلة في ثلاثة أبعاد (المجال – التواصل بين الأستاذ والطالب – طرق وممارسات التقييم)

كشفت نتائج الدراسة عن خلل في عملية تقييم التعليم تعود لشروط معينة مرتبطة بالتعليم منها البشرية ومنها الفنية والتقنية.

دراسة، Holgado Tello, et al. (2006) هدفت الدراسة إلى تطوير مقياس لتقييم الرضا عن التدريب، من قبل وحدة التدريب في مركز التدريب بجامعة إشبيلية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي السيكومتري، حيث تم بناء المقياس وفقاً للخطوات العلمية لبناء المقاييس، فقد تم التوصل إلى بناء وتطوير مقياس مكون من 12 فقرة، تم تطبيقه على عينة من (2746) مشاركاً، تم اختبار نموذج القياس المقترح من خلال التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)، وجاء النتائج متوافقة مع أبعاد النموذج النظري المقترح، ومن أجل التأكد من الصدق البنائي التوكيدي للمقياس تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي بالاعتماد على الارتباطات المتعددة (CFA)، وجاءت النتائج مؤكدة لصحة النموذج المقترح ، ويقدم المقياس درجات رضا بسيطة ومباشرة وثابتة عن التدريب، ويناقش التطوير المستقبلي للمقياس.

التعليق على الدراسات السابقة:

هنالك تنوع في الدراسات السابقة من حيث الأهداف وجوانب التقييم للتدريب وبرامجه فمنها ما تناول قياس الرضا عن التدريب من وجهة نظر المتدربين مثل دراسة كل من: دراوشة (2016) الفائز(2016)، دراسة جبر (2017)، (Tamani,et.al.2015)، ومنها ما تناول تحليل الادبيات النظرية حول التدريب ونماذج تقييمه وقياس رضا المتدربين مثل دراسة كل من: الشعلان والدوسري(2022)، .(2022) Qais Abdel Aziz Albtoosh, A. H. N، ومنها ما تتناول نموذج من نماذج تقييم التدريب كدراسة المالح(2020)، ودراسة محمد هيثم(1435) وأخرى تناولت أثر البرامج التدريبية وردود الفعل من المتدربين، كدراسة هاني،(2015)، ودراسة الثويني (2021)كما اختلفت الدراسات السابقة في الأبعاد التي تناولتها في عملية التقييم ما بين بعدين إلى خمسة أو ستة أبعاد، كما في دراسة حيدر &ناصر(2016)، ودراسة الفائز (2016)، كما اختلفت في المنهج المستخدم في الدراسة واتفقت معظمها على اعتماد الاستبانة أداة لجمع البيانات، وهو ما اتفق مع الدراسة الحالية التي استفادة من الدراسات السابقة في: تحديد مشكلة الدراسة، والإطار النظري، وبناء استبانة الدراسة ومنهجيتها. واختلفت معها في مكان الدراسة، وعينة الدراسة ومنهج الدراسة ونتائجها، وتميز بتقديم توصيات ومقترحات تطويرية للبرنامج.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبته لمثل هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، بكليات جامعة حضرموت، في محافظة المهرة والبالغ عددهم (135) عضو هيئة تدريس في كليتي (التربية، والعلوم التطبيقية والإنسانية)، بحسب إحصائية نيابة الشئون الأكاديمية للعام الجامعي 2022/2021م.

عينة الدراسة:

اقتصرت عينة الدراسة على كليتي (التربية والعلوم التطبيقية والانسانية) بالمهرة، من المداومين بالكليتين، وعددهم (83) عضو هيئة تدريس، سواءٌ منهم الثابتون أو المتعاقدون،

ISSN: 2707- 8655
EISSN:2707-8663

وقد استهدف الباحث جميع مجتمع الدراسة، إلا أن إجمالي العدد المسترجع والصالح للمعالجة الإحصائية بلغ (36) استبانة، وهو مايمثل (43.37%) من مجتمع الدراسة.كما بالجدول الآتي:

الجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيراتها الديمغرافية

المتغيرات	مستوى المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	29	80.6
	أنثى	7	19.4
	المجموع	36	100.0
المؤهل	ماجستير	14	38.9
	دكتوراه	22	61.1
	المجموع	36	100.0
الكلية	التربية	16	44.4
	التطبيقية	20	55.6
	المجموع	20	55.6
الدرجة العلمية	مدرس	10	27.8
	أستاذ مساعد	17	47.2
	أستاذ مشارك	4	11.1
	أستاذ	5	13.9
	المجموع	36	100.0

أداة الدراسة :

تم بناؤهما وفق الخطوات الآتية:

1- تم الرجوع إلى الأدب التربوي السابق المتعلق بتقييم برامج التدريب وخصوصاً منها المعتمد على درجة رضا المتدربين للاستفادة منها في تحديد مجالات أداة الدراسة كدراسة الطواهري والدخيل (2018م)، الدراوشة (2016م) والمالح (2020م)، دراسة حيدر & ناصر،(2016)، دراسة الثويني، (2021)، دراسة طوهري & الدخيل، (2018)، دراسة المالح، (2020)، دراسة طه، محمود إبراهيم، وآخرون (2017)، ودراسة محمد هيثم وآخرون،(1435)، ودراسة Tamani.et.sl.(2015) .

2- وفي ضوء ما سبق تم التوصل إلى تحديد مجالات تقييم الرضا عن التدريب، والتي احتوت على خمسة مجالات هي: تخطيط التدريب، - محتوى التدريب، - كفاءة المدرب، - بيئة التدريب(المكان والزمان)، - المتابعة بعد التدريب، صعوبات التدريب.

3- تم تجميع فقرات الاستبانة من الأدب النظري ذي العلاقة والدراسات والمقاييس السابقة، والخبراء والمتخصصين، ومن عينة الدراسة عن طريق الاستبانة المفتوحة، ومما سبق تم جمع (60) فقرة.

4- صياغة الفقرات: بعد تجميع الفقرات تمت إعادة صياغتها، وتوزيعها على مجالات الاستبيان، وتمت صياغة التعليمات اللازمة، وتهيئة الأداة لتحكيم.

5- العرض على المحكمين: بهدف الحصول على الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين بلغوا (12) من مختلف التخصصات ذات العلاقة وخصوصاً في القياس والتقويم والمناهج والتنمية البشرية والإدارية، وطلب منهم الحكم على أداتي الدراسة من حيث الوضوح والدقة وقياس ما وضعت لقياسه والانتماء للمجال.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة وصلاحيتها لقياس ما أعدت لقياسه تم عرضها على (12) من المحكمين المتخصصين من ذوي الخبرة والدراية في هذا المجال، وفي ضوء آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم، تم حذف (7) فقرات، وتعديل وتوضيح (6) فقرات، بحيث صار المقياس في صورته الأولية للتطبيق على العينة الاستطلاعية مكون من (53) فقرة.

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة ومعاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (2) يوضح درجة ارتباط المجال بالدرجة الكلية للاستبانة ككل

	مجال	معامل الارتباط	الدلالة
1	تخطيط التدريب	.670**	0.000
2	محتوى التدريب	.935**	0.000
3	كفاءة المدرب	.822**	0.000
4	بيئة التدريب	.844**	0.000
5	المتابعة بعد التدريب	.648**	0.000
6	صعوبات التدريب	.504**	0.000

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن هناك اتساقًا داخليًّا بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة؛ حيث يلاحظ أن درجة ارتباط كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة كانت عالية عند مستوى دلالة أقل من (0.01)؛ وهذا يدل على أن جميع المجالات تتمتع بدرجة اتساق داخلي يجعلها صالحة للدراسة الحالية.

كما تم حساب درجة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما في الجدول التالية:

جدول رقم (3) يوضح درجة ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال وللاستبانة ككل

الفقرة	درجة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال							
	للمجال	الدلالة	الفقرة	المجال	الدلالة	الفقرة	المجال	ا الدلالة
تخطيط التدريب			3-كفاءة المدرب			بيئة التدريب		
1	.590**	.000	1	.856**	.000	7	.625**	.000
2	.589**	.000	2	.843**	.000	8	712**	.000
						المتابعة بعد التدريب		
3	.807**	.000	3	.697**	.000	1	.817**	.000
4	.847**	.000	4	.855**	.000	2	.714**	.000
5	.734**	.000	5	.699**	.000	3	.915**	.000
6	.784**	.000	6	.874**	.000	4	.869**	.000
7	.927**	.000	7	.885**	.000	5	.712**	.000
8	.813**	.000	8	.835**	.000	6	.848**	.000
9	.745**	.000	9	.638**	.000	7	.817**	.000
محتوى التدريب			10	.827**	.000	8	.714**	.000
1	.826**	.000	11	.531**	.000	9	.915**	.000
2	.788**	.000	12	.669**	.000	صعوبات التدريب		
3	.760**	.000	– بيئة التدريب			1	.810**	.000
4	.753**	.000	1	2	.000	2	.873**	.000
5	.637**	.000	2	3	.000	3	.747**	.000
6	.853**	.000	3	4	.000	4	.758**	.000
7	.767**	.000	4	5	.000	5	.881**	.000
8	.890**	.000	5	6	.000	6	.777**	.000
9	.905**	.000	6	7	.000	7	.477**	.000

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن هناك اتساقًا داخليًّا بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التي تنتمي إليه الفقرة؛ حيث يلاحظ أن درجة الارتباط عالية عند قيمة دلالة أقل من (0.01)، وهذا يدل على أن جميع فقرات الاستبانة تتمتع بدرجة اتساق داخلي تجعلها صالحة للدراسة الحالية.

ثبات الأداة:

تم حساب ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرنباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4) يوضح ثبات مجالات الاستبانة والثبات الكلي باستخدام ألفا كرنباخ:

مجال		عدد الفقرات	قيمة ألفا كرنباخ
1	تخطيط التدريب	9	0.9
2	محتوى التدريب	9	0.928
3	كفاءة المدرب	12	0.93
4	بيئة التدريب	8	0.885
5	المتابعة بعد التدريب	8	0.909
6	صعوبات التدريب	7	0.869
	الاستبانة ككل	53	0.961

يُلاحظ من الجدول السابق أن معامل ثبات الاستبانة ككل بلغ أكثر من (0.961)، وهو معامل ثبات عال، كما أن معامل الثبات لجميع مجالات الاستبانة كان عاليا، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات يجعلها صالحة للدراسة الحالية.

إجراءات تطبيق الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها اتبع الباحث سلسلة من الإجراءات على النحو الآتي:

1- الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة والأدبيات والمقاييس ذات العلاقة بموضوع الدراسة، لتحديد مجالات القياس وبناء أداة الدراسة.

2- صياغة الفقرات والتعليمات وعرضها على المحكمين؛ للتحقق من صدقها وصلاحيتها للقياس.

3- تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.

4- توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة بطريقتين الطريقة الإلكترونية والطريقة العادية للأداة على بنودها بمنتصف الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2020-2021م.

5- جمع الأداة من العينة المستهدفة، ومن ثم تفريغها في البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجتها إحصائيًّا

محك الحكم على الفقرات:

جدول رقم (5) يوضح محك الحكم على درجة موافقة العينة على مضمون فقرات الاستبانة

م	درجة المقياس	مستوى درجة الرضا
1	1- إلى أقل من 1.80	ضعيف جدا
2	1.80- أقل من 2.60	ضعيف
3	2.60- أقل من 3.40	متوسطة
4	3.40- أقل من 4.20	عال
5	4.20 -5	عال جدا

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث العديد من الأساليب الإحصائية اللازمة لمعالجة نتائج استجابة العينة على فقرات الدراسة ومنها:

– التكرارات والنسب المئوية. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين الفقرات ومجالاتها. معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مجالات الاستبانة. اختبار (t) لعينتين مستقلتين. تحليل التباين الأحادي.

عرض النتائج ومناقشتها

أولا: عرض ومناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول: والذي ينص على:"ما درجة الرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومساعديهم بجامعة حضرموت عن التدريب الذي يقدمه مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تفريغ نتيجة استجابة عينة الدراسة على فقرات مجالات الاستبانة ككل، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (6) يوضح نتائج استجابة عينة الدراسة على فقرات مجالات الاستبانة ككل

م	مجال استراتيجية	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الرضا
1	تخطيط التدريب	2.759	.7252	55	4	متوسطة
2	محتوى التدريب	3.256	.7851	65	2	متوسطة
3	كفاءة المدرب	3.377	.7203	68	1	متوسطة
4	بيئة التدريب	3.066	.7093	61	3	متوسطة
5	المتابعة بعد التدريب	2.558	.6661	51	6	ضعيف
6	صعوبات التدريب	2.651	.8048	53	5	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجالات	2.945	.5413	59		متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (6) أن متوسط استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة ككل بلغ (2.955)، بانحراف معياري بلغ (0.5413)، وبنسبة مئوية بلغت (66.40)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، وقد تراوحت متوسطات درجات الرضا على مجالات الاستبانة بين (3.377–2.558)،درجة رضا متوسطة – وضعيفة، وفيما ما يلي ترتيب المجالات وفقاً لمتوسطاتها:

–في الترتيب الأول جاء مجال كفاءة المدرب، بمتوسط بلغ (3.377)، وانحراف معياري (.7203)، وبنسبة مئوية بلغت (68)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، بحسب المحك المشار إليه سابقاً.

–يليه في الترتيب الثاني مجال محتوى التدريب، بمتوسط بلغ (3.256)، وانحراف معياري (.7851)، وبنسبة مئوية بلغت (65)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

–ثم في الترتيب الثالث حل مجال بيئة التدريب، بمتوسط بلغ (3.066)، وانحراف معياري (0.7093)، وبنسبة مئوية بلغت (61)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

يليه في الترتيب الرابع مجال تخطيط التدريب، بمتوسط بلغ (2.759)، وانحراف معياري (.7252)، وبنسبة مئوية بلغت (55)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

–وفي الترتيب الخامس جاء مجال صعوبات التدريب، بمتوسط بلغ (2.651)، وانحراف معياري (.805)، وبنسبة مئوية بلغت (53)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

– في الترتيب الأخير مجال المتابعة بعد التدريب، بمتوسط بلغ (2.558)، وانحراف معياري(.6661)، وبنسبة مئوية بلغت (51)، وهي تدل على درجة رضا ضعيف.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى غياب تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لمسح علمي للاحتياجات يشترك فيه كل الجهات ذات العلاقة وعلى رأسها المستفيدون من العملية التدريبية، بالإضافة إلى غياب الخطط التدريبية المدروسة والمخططة بشكل دقيق، مما يجعل البرامج التدريبية بعيده في كثير من الأحيان عن الحاجات التدريبية المنبثقة عن واقع العمل الميداني، فيكون مجرد حشو نظري لا يشكل إضافة حقيقية للمتدرب في مجال عمله سواء التعليمي أو البحثي أو المساهمة المجتمعية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: حيدر&ناصر (2017)، جبر (2017)، فيما تختلف مع دراسة كل من:دراسة طوهري & الدخيل، (2018)، دراسة طه،محمود إبراهيم ،وآخرون (2017)، الدراوشة (2016)، الثويني (2021).

وتفاوتت درجة الرضا في استجابة العينة على فقرات كل مجال من مجالات تقييم الرضا عن التدريب، وتفصيل ذلك فيما يلي:

1- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الفرعي الأول:

والذي ينص على: "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص الإعداد والتخطيط؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (7) يوضح نتائج استجابة العينة على فقرات مجال تخطيط التدريب

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
1	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بشكل دوري.	2.17	.697	9	ضعيف
2	توضع الخطة تدريبية وفقا للاحتياجات ومتطلبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم.	2.44	.607	7	ضعيف
3	توضع مؤشرات لتقييم فاعلية البرامج التدريبية.	2.64	.899	5	متوسطة
4	مشاركة المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية.	2.94	1.15	3	متوسطة
5	تحدد أهداف البرامج التدريبية بدقة ووضوح.	3.33	.894	2	متوسطة
6	إشراك المتدربين في تحديد أهداف البرامج التدريبية.	2.42	.874	8	ضعيف
7	تراعي اهداف لبرامج التدريبية المتطلبات التطويرية لكل تخصص.	2.78	1.098	4	متوسطة
8	تتسم أهداف الدورات التدريبية التي شاركت فيها بالوضوح.	3.50	1.08	1	عال
9	أشعر بالرضا من خطة التدريب السنوية للتطوير في مجال عملي العلمي والمهني.	2.61	1.103	6	متوسطة
	مجال تخطيط التدريب ككل	2.76	.725		متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (7) أن متوسط استجابة العينة على فقرات مجال تخطيط التدريب بلغ (2.76)، بانحراف معياري بلغ (0.725)، وبنسبة مئوية بلغت (**55.2**)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، وقد تراوحت درجة استجابة العينة على فقرات هذا المجال

بين (عال، وضعيف)، بمتوسطات تراوحت بين (3.50-2.17)، وترتيب فقراتها بحسب متوسطاتها كما يلي:

- في الترتيب الأول جاءت الفقرة التي نصها: تتسم أهداف الدورات التدريبية التي شاركت فيها بالوضوح.، بمتوسط بلغ (3.50)، وهي تدل على درجة رضا عال.
- يليها في الترتيب الثاني الفقرة التي نصها: تحدد أهداف البرامج التدريبية بدقة.، بمتوسط بلغ (3.33)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.
- وفي الترتيب الثالث جاءت الفقرة التي نصها: مشاركة المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية.، بمتوسط بلغ (2.94)، وهي تدل على درجة متوسطة.
- وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على: تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بشكل دوري. بمتوسط بلغ (2.17)، وهي تدل على درجة رضا ضعيفة.
- قبلها في الترتيب الفقرة (6) التي نصها: إشراك المتدربين في تحديد أهداف البرامج التدريبية، بمتوسط (2,42)، وبدرجة رضا ضعيفة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وضع التدريب وبرامجه وآليات إدارته، والذي يحدد مواضيعه وطبيعته وتوقيته هي الإدارات العليا، ولا تنبع من حاجات المتدربين ولا يشركوا بطريقة فاعلة في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: حيدر، (2017)، ودراسة المالح (2020م)، بينما تختلف مع دراسة كل من: دراسة حيدر & ناصر، (2016)، دراسة الثويني، (2021)، دراسة طواهري & الدخيل، (2018).

2- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الفرعي الثاني:

والذي ينص على: "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص التنفيذ؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (8) يوضح نتائج استجابة العينة على فقرات مجال محتوى التدريب

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
1	يتناسب محتوى الدورات التدريبية مع أهدافها.	3.42	.937	4	عال
2	يتناسب كم المادة التدريبية مع فترة التدريب	2.81	.980	8	متوسطة
3	تواكب محتوى الدورات مع التطورات التي احتاجها.	3.11	1.063	7	متوسطة
4	المادة التدريبية مرتبة بشكل منطقي ومتسلسل	3.44	.843	3	عال
5	تحتوى المادة التدريبية على عدد كاف من الأنشطة والتدريبات العملية	2.78	.929	9	متوسطة
6	تساهم التدريبات والأنشطة في تحسين استيعابي للمحتوى التدريبي.	3.25	.906	6	متوسطة
7	يمكنني أن أستخدم المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في مواقف جديدة.	3.44	1.081	2	عال
8	أتوقع أن أنقل الخبرات المكتسبة من التدريب لزملائي في العمل	3.64	.990	1	عال
9	أشعر بالرضا عن مدى الاستفادة من التدريب في المجال العلمي والمهني.	3.42	1.105	4	عال
	المتوسط الكلي للمجال	3.26	.785		متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (8) أن متوسط استجابة العينة على فقرات مجال محتوى التدريب بلغ (3.26)، بانحراف معياري بلغ (0.785)، وبنسبة مئوية بلغت (65.2)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، وقد تراوحت درجة استجابة العينة على فقرات هذا المجال بين (عال، وضعيف)، بمتوسطات تراوحت بين (3.64-2.78)، وبرجة رضا ما بين (عال ومتوسط)، وترتيب فقراتها بحسب متوسطاتها كما يلي:

في الترتيب الأول جاءت الفقرة رقم (8) التي نصها: أتوقع أن أنقل الخبرات المكتسبة من التدريب لزملائي في العمل، بمتوسط بلغ (3.64)، وهي تدل على درجة رضا عال. تليها الفقرتين (4)، (7) ونصهما على التوالي:" المادة التدريبية مرتبة بشكل منطقي ومتسلسل"و "يمكنني أن استخدم المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في مواقف جديدة."، بمتوسط بلغ (3.44)، وهي تدل على درجة رضا عال.

وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (5) التي نصها: "تحتوى المادة التدريبية على عدد كاف من الأنشطة والتدريبات العملية"، بمتوسط (2.78)، وبدرجة رضا متوسطة، الفقرة قبل الأخيرة جاءت رقم (2): "يتناسب كم المادة التدريبية مع فترة التدريب، بمتوسط بلغ (2.81)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى طبيعة المحتوى التدريبي وعمل المتدرب من أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، حيث حازت الفقرات المتعلقة بقدرات المتدرب على نقل التدريب وتوظيفه على درجة رضا عال وهو أشبه بالتقدير الذاتي للمتدرب، فيما الفقرات المتعلقة بالمحتوى التدريبي نالت درجة رضا متوسطة، وهو ما يعني أن المتدرب والمدرب لا علاقة لهما باختيار المحتوى التدريبي، وهو ما يفسر تدني الرضا عن المحتوى التدريبي. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من: دراسة حيدر & ناصر،(2016)، دراسة الثويني، (2021)، دراسة طواهري & الدخيل، (2018)، دراسة طه، محمود إبراهيم، وآخرون(2017)، دراسة محمد هيثم وآخرون،(2017).

3- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الفرعي الثالث: والذي ينص على: "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص كفاءة المدرب؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات لاستجابات العينة، كما في الجدول:

جدول رقم (9) يوضح نتائج استجابة العينة على فقرات مجال كفاءة المدرب

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
1	يحدد المدربون أهداف كل دورة تدريبية بصورة واضحة.	3.56	.843	3	عالية
2	يتمتع المدربون بالمؤهلات العلمية المهنية المطلوبة للتدريب.	3.33	1.069	5	متوسطة
3	يتمتع المدربون بمهارات العرض والتقديم.	3.44	.909	6	عالية
4	يقدم المدربون المادة بشكل منظم وسلسل	3.50	.845	4	عالية
5	يستخدم المدربون أساليب متنوعة لإيصال المعلومة	3.06	1.040	9	متوسطة
6	يستثمر المدربون الوقت المخصص للتدريب.	3.17	1.028	8	متوسطة
7	يتميز المدربون بقدرته على توصيل المعلومات.	3.56	.969	3	عالية
8	يتعامل المدربون مع المتدربين باحترام وبمرونة	3.83	.971	1	عالية
9	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين.	3.03	.810	10	متوسطة
10	يتقبل المدربون ملاحظات المشاركين	3.28	.815	7	متوسطة
11	يقدم المدربون التغذية الراجعة للمتدربين بأنواعها	3.00	1.014	11	متوسطة
12	يُظهر القائمون على تنظيم البرامج التدريبية التقدير والاحترام للمشتركين في البرامج.	3.78	.959	2	عالية
	المتوسط الكلي لمجال كفاءة المدرب	3.38	.720		متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (9) أن متوسط استجابة العينة على فقرات مجال استراتيجية التقويم المعتمد على الملاحظة بلغ (3.38)، بانحراف معياري بلغ (0.720)، وبنسبة مئوية بلغت (67.6)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، أقرب إلى العالية، وقد تراوحت درجة استجابة العينة على فقرات هذا المجال بين (عال، ومتوسط)، بمتوسطات تراوحت بين (3.83–3.00)، وترتيب فقراتها بحسب متوسطاتها كما يلي:

في الترتيب الأول جاءت الفقرة (8) التي نصها: يتعامل المدربون مع المتدربين باحترام وبمرونة، بمتوسط بلغ (3.83)، وهي تدل على درجة رضا عال. تليها الفقرة (12) التي نصها: يُظهر القائمون على تنظيم البرامج التدريبية التقدير والاحترام للمشتركين في البرامج.، بمتوسط بلغ (3.78)، وهي تدل على درجة عال. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (11) والتي نصها: يقدم المدربون التغذية الراجعة للمتدربين بأنواعها، بمتوسط (3.00) ودرجة رضا متوسط، وجاءت الفقرة (9) في الترتيب قبل الأخيرة، والتي نصها: يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين، بمتوسط بلغ (3.03)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقة بين المدرب والمتدربين كونهم في مجال عمل واحد، بل بعض المتدربين أعلى درجة أكاديمية من المدرب وهو ما يفرض علاقة احترام متبادل وتبادل خبرات بين الطرفين، فيما يفسر تقدير المتدربين لعدم مراعاة الفروق الفردية إلى نوعية المتدربين المختلفة من حيث المؤهل والدرجة العلمية والخبرة والسن وغيرها فمنهم المعيد حديث التخرج ومنهم الأستاذ الدكتور ذو سنوات الخبرة الطويلة.

4- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الفرعي الرابع:

والذي ينص على: "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص بيئة التدريب؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (10) يوضح نتائج العينة على فقرات مجال بيئة التدريب(الزمان والمكان)

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
1	أوقات البرامج التدريبية مناسبة.	2.92	.996	6	متوسطة
2	مدة البرنامج التدريبي الزمنية مناسب لتغطية المحتوى	2.78	.929	7	متوسطة
3	تتناسب أوقات البرامج التدريبية مع أوقات عملي.	3.00	1.014	4	متوسطة
4	ساعات التدريب موزعة بشكل يتناسب مع محتوى وحدات البرنامج التدريبي.	2.92	.841	6	متوسطة
5	يسهل الوصول إلى مكان التدريب	3.50	1.134	1	عالية
6	قاعات التدريب مصممة بشكل مناسب.	2.94	.955	5	متوسطة
7	يتوفر بمكان التدريب الإنارة والتهوية المناسبة	3.36	.798	2	متوسطة
8	يتوفر بمكان التدريب المرافق والخدمات الضرورية.	3.11	.919	3	متوسطة
	متوسط مجال بيئة التدريب ككل	3.07	.709		متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (10) أن متوسط استجابة العينة على فقرات مجال استراتيجية التقويم المعتمد على التواصل ككل بلغ (3.07)، بانحراف معياري بلغ (0.709)، وبنسبة مئوية بلغت (61.3)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، وقد تراوحت درجة استجابة العينة على فقرات هذا المجال بين (عال، ومتوسط)، بمتوسطات تراوحت بين (3.50 –2.78)، وترتيب فقراتها بحسب متوسطاتها كما يلي:

في الترتيب الأول جاءت الفقرة(5) التي نصها: يسهل الوصول إلى مكان التدريب، بمتوسط بلغ (3. 50)، وهي تدل على درجة رضا عال.

تليها الفقرة(8) والتي تنص على: يتوفر بمكان التدريب الإنارة والتهوية المناسبة، بمتوسط بلغ (3.36)، وهي تدل على درجة رضا متوسط، أقرب إلى العالي.

بينما في الترتيب الأخير جاءت الفقرة (2)، التي نصها: مدة البرنامج التدريبي الزمنية مناسب لتغطية المحتوى، بمتوسط بلغ (3.00)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

وفي الترتيب قبل الأخير جاءت الفقرتان (1)، تليها الفقرة(4) والتي نصهما على التوالي: "أوقات البرامج التدريبية مناسبة". "ساعات التدريب موزعة بشكل يتناسب مع محتوى وحدات البرنامج التدريبي." بمتوسط بلغ (2.92)، وبانحراف معياري (.996–.841) على التوالي، وهي تدل على درجة رضا متوسطة.

وترجع هذه النتيجة إلى أمرين؛ الأول المتعلق بمكان التدريب هناك درجة رضا من المتدربين على مناسبته وتهيئته بما يلزم، فيما يلاحظ عدم رضا لدى المتدربين على زمن التدريب وساعاته، كون أغلب برامج التدريب إن لم تكن كلها تنفذ يوم الإجازة الأسبوعية، وهو ما يعده عضو هيئة التدريس ومعاونوه، سطوا على حقه في الراحة والاسترخاء في يوم إجازته الرسمية.

5- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الفرعي الخامس

والذي ينص على: "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة فيما يخص المتابعة بعد التدريب؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (11) يوضح نتائج استجابة العينة على فقرات مجال المتابعة بعد التدريب

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
1	يمكنني أن أحصل على متابعة مباشرة من مركز التطوير بعد الدورات التي تلقيتها.	2.36	.762	7	ضعيفة
2	يتم مراجعة وتحديث البرامج التدريبية بناء على نتائج تقويم هذه الدورات من المشاركين فيها .	2.36	.867	8	ضعيفة
3	يمكنني التواصل مع المدربين بسهولة بعد الدورات التي أتلقاها	2.89	1.036	2	متوسطة
4	يمكنني تبليغ المدرب بالمشكلات التي أواجهها بما يتعلق بالتدريب الذي تلقيته.	3.11	.887	1	متوسطة
5	يؤخذ برأيي في عملية المتابعة لأدائي من أجل معرفة الاحتياجات المستقبلية	2.53	.774	4	ضعيفة
6	يؤخذ بالاقتراحات التي أقدمها للمدربين بما يتعلق بالتدريب الذي أتلقاه.	2.58	.692	3	ضعيفة
7	يوفر القائمون على التدريب آليات اتصال وتواصل واضحة مع المتدربين.	2.51	.838	5	ضعيفة
8	الصفحة الالكترونية لمركز التطوير الأكاديمي معلن عنها، يمكن الرجوع إليها بسهولة.	2.50	.910	6	ضعيفة
	مجال المتابعة بعد التدريب	2.558	.6661		ضعيفة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (11) أن متوسط استجابة العينة على فقرات مجال المتابعة بعد التدريب ككل بلغ (2.558)، بانحراف معياري بلغ (.666)، وبنسبة مئوية

بلغت (51)، وهي تدل على درجة رضا ضعيفة، وقد تراوحت درجة استجابة العينة على فقرات هذا المجال بين (متوسطة، وضعيفة)، بمتوسطات تراوحت بين (3.11-2.36)، وترتيب فقراتها بحسب متوسطاتها كما يلي: في الترتيب الأول جاءت الفقرة (4)، التي نصها: يمكنني تبليغ المدرب بالمشكلات التي أواجهها بما يتعلق بالتدريب الذي تلقيته"، بمتوسط بلغ (3.11)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة، تليها الفقرة (3) والتي نصها: يمكنني التواصل مع المدربين بسهولة بعد الدورات التي أتلقاها، بمتوسط بلغ 2.89)، وهي تدل على درجة رضا متوسطة. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (2)، تليها بنفس المتوسط الحسابي الفقرة(1)، وتختلف عنها في الانحراف المعياري، والتي نصهما على التوالي: يمكنني أن أحصل على متابعة مباشرة من مركز التطوير بعد الدورات التي تلقيتها". "يتم مراجعة وتحديث البرامج التدريبية بناء على نتائج تقويم هذه الدورات من المشاركين فيها"، بمتوسط (2.36)، وانحراف معياري،(**762. - 867.**) على التوالي، وبدرجة رضا ضعيفة. ويليهما في الترتيب قبل الأخير الفقرة (8)، والتي نصها: "الصفحة الإلكترونية لمركز التطوير الأكاديمي معلن عنها يمكنني الرجوع إلى الصفحة الالكترونية الخاصة بالبرامج التدريبية بسهولة"، وبدرجة رضا ضعيفة.

ويعزو البحث هذه النتيجة إلى غياب آلية المتابعة بعد التدريب، بل وعدم التواصل مع مركز التطوير الأكاديمي والمدربين سواءً من المركز أو حتى من الكليات نفسها، وتعد آلية المتابعة والتقييم من الجوانب شبه المغيبة تماماً، في كثير من الشئون الأكاديمية والإدارية في الجامعات بشكل عام، وليس في التدريب فقط، لذلك فقد جاءت الاستجابات على هذا المجال بدرجة رضا ضعيفة، وهي نتيجة طبيعية جداً لغياب آلية المتابعة بعد التدريب.

6- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الفرعي السادس:

والذي ينص على: "ما الصعوبات التي تواجه المتدربين في العملية التدريبية التي يقدمها مركز التطوير وضمان الجودة بجامعة حضرموت؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (12) يوضح نتائج استجابة العينة على فقرات مجال: صعوبات التدريب

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الصعوبة
1	تنفيذ البرامج التدريبية تتم بطريقة عشوائية.	2.72	.849	3	متوسطة
2	ضعف التنسيق بين مركز التطوير الأكاديمي والكليات بشأن التدريب والمتدربين.	2.64	.867	4	متوسطة
3	عدم مواكبة البرامج التدريبية للتطورات والمستجدات.	2.50	.971	5	ضعيفة
4	ضعف مستوى المدربين.	3.31	1.117	1	متوسطة
5	غياب الموضوعية في ترشيح المتدربين.	2.81	1.305	2	متوسطة
6	ارتباط مفهوم التدريب لدى بعض المتدربين بالحوافز المادية والترقيات فقط.	2.44	1.182	6	ضعيفة
7	انخفاض مستوى الوعي بأهمية التدريب لدى المتدربين.	2.14	1.150	7	ضعيفة
	متوسط مجال صعوبات التدريب ككل	2.65	.805		متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (12) أن متوسط استجابة العينة على فقرات صعوبات التدريب ككل بلغ (2.65)، بانحراف معياري بلغ (0.805)، وبنسبة مئوية بلغت (53.02)، وهي تدل على درجة صعوبة متوسطة، وقد تراوحت درجة استجابة العينة على فقرات محور الصعوبات بين (متوسطة، وضعيفة)، بمتوسطات تراوحت بين (3. 31 – 2.14)، وترتيب فقراتها بحسب متوسطاتها كما يلي: في الترتيب الأول جاءت الفقرة (4) التي نصها: "ضعف مستوى المدربين."، بمتوسط بلغ (3. 31)، وهي تدل على درجة صعوبة متوسطة. تليها الفقرة (5):"غياب الموضوعية في ترشيح المتدربين"، بمتوسط بلغ (2. 81)، وهي تدل على درجة صعوبة متوسطة، في الترتيب الأخير جاءت الفقرة (7) التي نصها: "انخفاض مستوى الوعي بأهمية التدريب لدى المتدربين"، بمتوسط بلغ (2.14)، وهي تدل على درجة صعوبة ضعيفة. وفي الترتيب قبل الأخير حلت الفقرة (6) التي نصها: ارتباط مفهوم التدريب لدى بعض المتدربين بالحوافز المادية والترقيات فقط."، بمتوسط بلغ (2.44)، وهي تدل على درجة صعوبة ضعيفة

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم لأهمية التدريب، وفوائده الكبيرة، لذلك لا يرون وجود صعوبات كبيرة تواجه العملية التدريبية قد تؤثر على التدريب ومتابعة انشطته، وهو ما يستوجب على الجامعة البناء على هذا التوجه وتفعيل التدريب وربطه بواقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم. وتتفق هذه

النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل من: طواهري والدخيل، (2018) وطه، محمد،هيثم، وآخرون (2017)

ثانيا: عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا عن التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تعزى لمتغير (الجنس ،الكلية، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية)؟

أ- **النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى ومناقشتها:** والتي تنص على" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا عن التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

للمقارنة بين فئات متغير الجنس في استجابتهم على مجالات الأداة تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (13) يوضح قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على المجالات والاداة ككل وفقاً لمتغير الجنس

مجال استراتيجية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
تخطيط التدريب	ذكر	29	3.349	.686	34	2.585	0.014	دالة
	أنثى	7	2.617	.607				
محتوى التدريب	ذكر	29	3.161	.793	34	1.508	0.141	غير دالة
	أنثى	7	2.851	.659				
كفاءة المدرب	ذكر	29	3.296	.725	34	1.398	0.171	غير دالة
	أنثى	7	3.414	.643				
بيئة التدريب	ذكر	29	3.086	.790	34	0.344	0.733	غير دالة
	أنثى	7	2.982	.113				
متابعة التدريب	ذكر	29	2.595	.702	34	0.421	0.677	غير دالة
	أنثى	7	2.514	.524				
صعوبات التدريب	ذكر	29	2.695	.841	34	0.659	0.514	غير دالة
	أنثى	7	2.469	.659				
المتوسط للمجالات ككل	ذكر	29	3. 146	.585	34	1.048	0.302	غير دالة
	أنثى	7	2. 908	.247				

يُلاحظ من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على فقرات الاستبانة ككل بلغت (1.048)، وهي غير دالة إحصائيًّا عند قيمة دلالة (0.302)؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على فقرات مجالات المختلفة غير دالة إحصائيًّا عند قيمة دلالة قرين كل مجال؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ماعدا المجال الأول، تخطيط التدريب ظهرت فروق دالة فقيمة (T) بلغت (2.585)، وهي دالة إحصائيًّا عند قيمة دلالة (0.014)؛ لأنها أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير (الجنس).

ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى غياب الكادر النسائي في المواقع الأكاديمية ذات العلاقة بالتخطيط بشكل عام، نظراً لقلة الإناث الحاصلات على درجة الدكتوراه أثناء إجراء الدراسة ،لا تتعدى دكتوره واحدة، فيما عدم ظهور فروق على الأداة ككل وبقية المجالات لكون جميع الهيئة التدريسية ومساعديهم من كلا الجنسين يعملون بنفس البيئة ويتلقون نفس التدريب، وتمارس معهم نفس الأساليب التدريبية، لذلك من الطبيعي أن لا تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تبعاً لمتغير الجنس، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: الثويني (2021)، لا توجد فروق دالة في محور بيئة التدريب جبر، (2017)، دراوشة (2016)، بينما تختلف مع دراسة كل من: حيدر & ناصر، (2022)، الثويني (2021)، لصالح الإناث في محور المحتوى التدريبي، طه، محمود إبراهيم، وآخرون (2017)، فروق إحصائية دالة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ومناقشتها:

والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا عن التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تعزى لمتغير الكلية (تربية –تطبيقية)".

للمقارنة بين فئات متغير الكلية في استجابتهم على الاستبانة بمجالاتها تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (14) يوضح قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على المجالات والاداة ككل وفقاً لمتغير الكلية

مجال التدريب	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
تخطيط التدريب	التربية	20	2.826	.46075	34	0.491	0.626	غير دالة
	التطبيقية	16	2.706	.89128				
محتوى التدريب	التربية	20	3.347	.830	34	0.617	0.541	غير دالة
	التطبيقية	16	3.183	.761				
كفاءة المدرب	التربية	20	3.609	.756	34	1.782	0.084	غير دالة
	التطبيقية	16	3.192	.651				
بيئة التدريب	التربية	20	3.203	.619	34	1.039	0.306	غير دالة
	التطبيقية	16	2.956	.772				
متابعة التدريب	التربية	20	2.813	.426	34	1.601	0.119	غير دالة
	التطبيقية	16	2.463	.786				
صعوبات التدريب	التربية	20	2.938	.799	34	1.991	0.055	غير دالة
	التطبيقية	16	2.421	.751				
المتوسط للمجالات ككل	التربية	20	3.123	.560	34	1.712	0.096	غير دالة
	التطبيقية	16	2.820	.499				

يُلاحظ من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على الاستبانة ككل بلغت (1.712)، وهي غير دالة إحصائيًا عند قيمة دلالة (0.096)؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة الحرجة (0.05)، كما أن قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على فقرات المجالات غير دالة إحصائيًا عند قيمة دلالة قرين كل مجال؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا عن التدريب من وجهة نظرهم تعزى لمتغير (الكلية)، ويمكن تفسير هذه النتيجة، لتلقي أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم لنفس البرامج التدريبية، بل وبصورة مشتركة في أغلب البرامج التدريبية إن لم تكن جميعها، في المحتوى والمدرب وبيئة التدريب وكافة المجالات، لذلك جاءت النتيجة بدون فروق ذات دلالة. تختلف مع دراسة طه، محمود إبراهيم، وآخرون (2017) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة

بين أفراد العينة نحو المحورين الثاني الخاص بـ (أداء المجموعة) والرابع الخاص بـ(كمية المعارف المكتسبة) تعزى لمتغير الكلية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة باختبار الفرضة الثالثة ومناقشتها: والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا عن التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تعزى لمتغير المؤهل".

للمقارنة بين فئات متغير المؤهل الدراسي في استجابتهم على مجالات الأداة، تم استخدام الاختبار التائي،(T)، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (15) يوضح قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على المجالات والأداة ككل وفقاً لمتغير المؤهل

مجال االتدريب	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
تخطيط التدريب	ماجستير	14	2.992	.687	34	1.568	0.126	غير دالة
	دكتوراه	22	2.611	.725				
محتوى التدريب	ماجستير	14	3.405	.731	34	0.903	0.373	غير دالة
	دكتوراه	22	3.162	.820				
كفاءة المدرب	ماجستير	14	3.351	.486	34	-0.171	0.865	غير دالة
	دكتوراه	22	3.394	.847				
بيئة التدريب	ماجستير	14	3.196	.745	34	0.877	0.386	غير دالة
	دكتوراه	22	2.983	.690				
متابعة التدريب	ماجستير	14	2.455	.677	34	-1.175	0.248	غير دالة
	دكتوراه	22	2.722	.653				
صعوبات التدريب	ماجستير	14	2.500	.623	34	-0.894	0.377	غير دالة
	دكتوراه	22	2.747	.902				
المتوسط للمجالات ككل	ماجستير	14	2.983	.469	34	0.250	0.804	عير دالة
	دكتوراه	22	2.936	.593				

يُلاحظ من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على فقرات الاستبانة ككل بلغت (0.250)، وهي غير دالة إحصائيًّا عند قيمة دلالة (0.804)؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة (T) للمقارنة بين متوسطي استجابة العينة على فقرات المجالات المختلفة غير دالة إحصائيًّا عند قيمة دلالة قرين كل مجال؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)،

وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) بين درجة عينة الدراسة في درجة الرضا عن التدريب من وجهة نظرهم تعزى لمتغير (المؤهل)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة العملية التدريبية وبرامجها التي في أغلبها تقوم على أشياء عامة أو ما يطلق عليه المهارات العامة والانتقالية التي تعد مشتركة بين مختلف المؤهلات، ولا توجد برامج نوعية تخصصية، يمكن أن تظهر فروقا إحصائية ذات دلالة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: دراوشة (2016)، طواهري & الدخيل، (2018)، نحو تقويم "التعلم" تعزى لمتغير المؤهل. وتختلف مع دراسة طواهري & الدخيل، (2018) التي أظهرت فروقا نحو تقويم "ردود الفعل" تعزى لمتغير المؤهل، لصالح المرحلة الثانوية.

رابعاً: النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرابعة ومناقشتها: والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا عن التدريب لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية"

للمقارنة بين فئات متغير **الدرجة العلمية**، في استجابتهم على الاستبانة بمجالاتها تم استخدام اختبار التباين الأحادي، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (16) يوضح قيمة (F) للمقارنة بين استجابة العينة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

مجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدالة Sig.	الدلالة اللفظية
تخطيط التدريب	بين المجموعات	0.998	3	0.333	0.612	0.612	غير دالة
	داخل المجموعات	17.409	32	0.544			
	المجموع	18.407	35				
محتوى التدريب	بين المجموعات	0.307	3	0.102	0.154	0.926	غير دالة
	داخل المجموعات	21.268	32	0.665			
	المجموع	21.576	35				
كفاءة المدرب	بين المجموعات	0.254	3	0.085	0.152	0.928	غير دالة
	داخل المجموعات	17.905	32	0.56			
	المجموع	18.16	35				
بيئة التدريب	بين المجموعات	1.192	3	0.397	0.775	0.517	غير دالة
	داخل المجموعات	16.417	32	0.513			
	المجموع	17.609	35				
متابعة التدريب	بين المجموعات	0.661	3	0.22	0.474	0.702	غير دالة

ISSN: 2707- 8655
EISSN:2707-8663

مجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدالة Sig.	الدلالة اللفظية
	داخل المجموعات	14.868	32	0.465			
	المجموع	15.53	35				
صعوبات التدريب	بين المجموعات	0.851	3	0.284	0.416	0.743	غير دالة
	داخل المجموعات	21.82	32	0.682			
	المجموع	22.671	35				
المتوسط للمجالات ككل	بين المجموعات	0.163	3	0.054	0.172	0.914	غير دالة
	داخل المجموعات	10.092	32	0.315			
	المجموع	10.255	35	0.333			

يُلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (16) أن قيمة (F) للاستبانة ككل بلغت (0.172)؛ وهي غير دالة إحصائيًّا عند قيمة الدالة (0.914)؛ لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما جاءت قيمة (F) غير دالة إحصائيًّا لكل مجالات كما هو موضح بالجدول أعلاه، قرين كل مجال من المجالات. وعليه يقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (œ=0.05) في استجابة عينة الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية." ويرفض الفرض البديل. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة التدريب الذي تتلقاه الهيئة التدريسية بمختلف درجاتها ومساعديها، كونهم يتلقون تدريباً عاماً وفي موضوعات مشتركة، وربما لا تختلف الخلفية عنها لدى فئات الدرجات العلمية المختلفة.

ثالثاً : الإجابة على السؤال الثالث: ما مقترحات تطوير وتحسين البرامج التدريبية لمركز التطوير وضمان الجودة بجامعة حضرموت؟

للإجابة على هذا السؤال اتبعت أداة الدراسة بفراغات نهاية كل مجال وذيلت نهاية الأداة ككل، لإضافة مقترحات التطوير، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة من وجهة نظر العينة، وفي ضوء استجابات عينة الدراسة ومقترحاتهم التطويرية، والدراسات والأدبيات ذات العلاقة، وتجارب وخبرة الباحث، يمكن أن نجمل أهم مقترحات التطوير في الآتي:

1. إجراء تقييم شامل، للبرامج التدريبية لفهم مدى فاعليتها وملاءمتها لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم.
2. تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، ينبغي تحليل الاحتياجات التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، لتحديد أهم احتياجاتهم التدريبية بطريقة علمية

منظمة، يكون المستهدف بالتدريب شريكا أساسيا فيها، ونابعة من احتياجاته الميدانية الواقعية.

3. تصميم برامج تدريبية متخصصة، هادفة: استنادًا إلى نتائج التقييم وتحليل الاحتياجات، حيث يمكن تصميم برامج تدريبية هادفة ومناسبة لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، بحيث تبنى على أسس علمية قوية وتستخدم أساليب تدريبية متنوعة كورش العمل، والتدريب التفاعلي، والندوات، ولقاءات تبادل التجارب والخبرات...الخ.
4. توفير الموارد اللازمة، لتنفيذ البرامج التدريبية بنجاح وفاعلية، بمافي ذلك المدربين ذوي المهارة والكفاءة والخبرة، المواد التدريبية، والبنية التحتية المناسبة.
5. يمكن أيضًا النظر في التعاون مع جهات خارجية لتقديم برامج تدريبية متخصصة.
6. التقييم والتحسين المستمر، إذ لا بد لمعرفة مدى نجاح برنامج تدريبي ما، من تقييم جزئي وكامل دوري وسنوي، بحيث يبنى التحسين والتطوير على نتائج التقييم، للوصول إلى المستوى المطلوب من التميز والأداء الهادف.
7. تطوير مهارات التعامل مع التكنولوجيا، والاستخدام الأمثل لها في العملية الأكاديمية والإدارية، وبما يواكب التوجهات المعاصرة في التعليم العالي ومتطلباتها.
8. تفعيل عملية المتابعة بعد التدريب، لدفع نحو الممارسة العملية للمعارف والمهارات التي يتم التدرب عليها، ورفع مستوى الأهمية والاهتمام لدى المتدربين.

من خلال النظر في ماسبق من مقترحات التطوير، يمكن للجامعة تطوير برامج تدريب تلبي احتياجات هيئة التدريس ومساعديهم، من خلال تحليل نتائج التقييم والمسح للاحتياجات التدريبية، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير لتعزز النمو المهني، للوصول إلى تحسين جودة التعليم ومخرجاته، ودمج التكنلوجيا في التدريب، وتنويع وسائل وأساليب التدريب.

التوصيات والمقترحات: في ضوء نتائج الدراسة، نقدم التوصيات والمقترحات الآتية:

أ. التوصيات:

1. العمل على إجراء مسح شامل لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، يتم من خلال فريق عمل متخصص بإدارة وإشراف مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة

بالجامعة، لتحليل الاحتياجات وتحديد الاحتياجات التدريبية التي تلبي حاجات أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بالجامعة.

2. ضرورة وضع خطة تدريبية في ضوء نتائج المسح والتحليل للاحتياجات التدريبية، وبما يحقق رسالة الجامعة وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، ومخرجاتها المنشودة، ويواكب المستجدات في التعليم العالي.
3. العمل على تنويع البرامج التدريبية لتغطي مختلف المجالات الأكاديمية والإدارية التطويرية، وبما يلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بشكل شامل.
4. تصميم برامج تدريبية تخصصية هادفة حسب التخصصات العلمية، لتطوير المهارات التخصصية والأدائية في مجال التخصص.
5. ضرورة وضع آلية متابعة وتقييم مابعد التدريب لمعرفة أثر التدريب ومعالجة جوانب القصور والضعف.

ب. المقترحات:

1. بناء مقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم.
2. دراسة تقييمية للعملية التدريبية شاملة تتناول أبعاد تقييم التدريب المختلفة.
3. بناء تصور مقترح لتطوير العملية التدريبية في ضوء نتائج تحليل الاحتياجات وبمايواكب التوجهات المعاصرة ويلبي الاحتياجات.
4. دراسة مقارنة لتجارب تدريبية ناجحة في الجامعات وتطوير البرنامج التدريبي بالجامعة في ضوئها.

المراجع والمصادر:

أحمد، حمدي إسماعيل، (2011). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية). مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد 4 العدد (7)، ص ص – 346 348.

أريج، أحمد حمود الشعلان & الدوسري، سمية محمد ماجد. (2022). تقييم البرامج التدريبية (القياس والأثر) .مجلة كلية التربية أسيوط ,(10)38 ,252-235 .

بركات، زياد، (2005). الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلمين واتجاهاتهم نحو التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع45، ص 211-246.

بطانية، مها علي، (2018) . مستوى فعالية البرنامج التدريبية في تطوير أداء العاملين في الوظائف الاشرافية في وزارة التربية والتعليم . رسالة ماجيستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأرين .

الثويني، سليمان بن ناصر. (2021). واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين .مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمى .2(2), 63-103

جاسم، أحمد عيدان (2012). تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتهم في إطار نظري، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، م4، ع.8.

جبر، لؤي ناصر(2017). "تقييم عملية التدريب في المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات وتأثيرها في رضا الزبون. دراسة استطلاعية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ع(52).

حيدر، عصام & فداء، ناصر (2016). تقييم فعالية التدريب في المؤسسات التعليمية : دراسة ميدانية عن مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 32، ع1.

خالد إبراهيم خليل، (2016)، فاعلية برنامج إدارة التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي، ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى.

دراوشة، بدية محمود حسن، (2016). مدى رضاء أعضاء هيئة التدريس عن التدريب والدعم الفني، رسالة ماجستير – جامعة النجاح – كلية الدراسات العليا – نابلس –فلسطين.

الزعير، إبراهيم بن عبدالله بن عبدالرحمن، (2017). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي. مجلة جامعة الباحة للعلوم الانسانية، ع(9) يناير 2017.

زهران، هيام حمدي صابر، (2012) التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات العاملين بالمراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم . المؤتمر الدولي الخامس والعشرون – مستقبل الخدمة الاجتماعية في زل الدولة المدنية، ج 6 .

سالم، مختار، (2015). متابعة وتقييم التدريب. القاهرة : الدولية المتكاملة للتدريب والاستشارات.

سيد أحمد، عبد الناصر محمد. (2017). تقييم عملية قياس رضا المستفيدين عن الخدمات العامة بالمؤسسات الحكومية في جمهورية مصر العربية .مجلة البحوث المالية والتجارية18 ,ع(3)،ج(2)، 127-180.

الشعلان، أريج أحمد حمود & الدوسري، محمد ماجد.(2022). تقييم البرامج التدريبية (القياس والأثر). مجلة كلية التربية (أسيوط)، (10) 38، 235 – 252.

الشهري، حمود بن عايض والشمري، وائل بن شافي،(2022). أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية لتحقيق رؤية 2030" (دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بالمدينة المنورة). المجلة العربية للنشر الأبحاث العلمية AJSP)، العدد39

صابر، بحري & خرموش، منى، (2021) تقييم البرامج التدريبية في المنظمة كمدخل لقياس فعالية التجريب في ضوء وسائل التقييم. مجلة سوسلوجيا، ج(5) ع _(10) ص ص 71 – 85.

الصيرمي، محمد محمد،(2009). مدخل إلى رضا العميل. القاهرة: دار النهضة العربية.

الطرانيسي، أميمة. (2011).إدارة الموارد البشرية. جامعة بور سعيد، كلية التجارة، ص ص 56 – 65.

طه، محمود إبراهيم عبد العزيز، الشمري، زيد بن مهلهل، محمد & ,هيثم عبدالمجيد. (2017). أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية .المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج.,(50)50, 211-250

طوهري، علي أحمد &الدخيل، محمد بن عبد الرحمن، (2018).تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك –باتريك. مجلة كلية التربية أسيوط.335- (2)34 ,303

عليا، تميم أحمد، محمد سعد الدين بنشي & علاء الدين مطر (2015). تقييم البرامج التدريبية في المؤسسات الإنتاجية على ضوء متطلبات المواصفة 1999 / 10015 iso– دراسة حالة المؤسسة العامة للتبغ، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، م 37، ع6.

عائدة، نعمان، (2008). علاقة التدريب بأداء الفرد في الإدارة الوسطى . دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير ،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإدارية والمالية.

الفايز، فايز عبدالعزيز،(2016) رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود. المجلة التربوية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، الأردن، مج5،ع9.

المالح، دنيا، (2020). تقييم جودة التدريب ومدى فعاليته باستخدام نموذج كيرك باتريك في المنظمات غير الحكومية من وجهة نظر العاملين .(دراسة حالة منظمة مكافحة الجوع بعثة سوريا). رسالة ماجستير في الجودة، جامعة سوريا الافتراضية.

محمد، هيثم عبد المجيد، شلبي،عماد أحمد أحمد، عبدالله، مجدي عبد الرحمن، الفالح، جوزاء & بكر،أماني محمد (1435هـ) . دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل. مطبوعات، عمادة الجودة والتطوير – جامعة حائل.

مختار، حمزة، (1982). أسس علم النفس . جدة : دار البيان العربي، ط2 .

المصدر، سليمان ، واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية . رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة.

النجار، نبيل الحسيني (2011). أثر تقييم البرامج التدريبية على الميزة التنافسية للمنظمات: دراسة تطبيقية على منظمات القطاع العام بجمهورية مصر العربية، المجلة التجارية، المنصورة، كلية التجارة.

أبو النصر، مدحت محمد، (2008). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

أبو النصر، مدحت محمد، (2009). مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

هاني، محمد يونس.(2015).دراسة تقويمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين .مجلة المعرفة التربوية,(5)3 ,391-315.

الهنائية، زعيمة بنت سيف بن مهنار.(2018) دور البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الامهنية للاخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي : دراسة ميدانية مطبقة على الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس محافظة جنوب الباطنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط

الوادعي، سالم علي، م.، محمد، حسن سعيد آل سفران & ,محمد. (2021). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين .مجلة كلية التربية أسيوط.,(6)37 ,486-457.

المراجع الأجنبية:

Al-Mzary, Maaly Mefleh Mohammed, Al-rifai, Abedallah (2015). Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the

ISSN: 2707- 8655
EISSN:2707-8663

Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University, Journal of Education and Practice www.iiste.org, ISSN 2222-1735 (Paper).

Chalmers, D., & Gardiner, D. (2015). The measurement and impact of university teacher development programs. Educar, 51(1), 0053-80.

Donald, k.(1998) Evaluating Training Programs The Four Levels, Second edition Inc, San francisco.

Holgado Tello, F. P., Chacon Moscoso, S., Barbero Garcia, I., & Sanduvete Chaves, S. (2006). Training satisfaction rating scale: development of a measurement model using polychoric correlations. *European Journal of Psychological Assessment*, *22*(4), 268-279.

Latchem, C., Odabasi, F. H., & Kabakçi, I. (2006). Online professional development for university teaching in Turkey: A Proposal. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, *5*(3), 20-26.

Olusanya, Olumuyiwa Samuel (2012). Training and Development, A Vital Tool Organizational effectiveness - A Case Study of sterling Bank Nigeria Plc, IOSR Journal of Business and management, 6 (2).

Qais Abdel Aziz Albtoosh, A. H. N. (2022). TWENTY YEARS OF TRAINING SATISFACTION: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *57*(1).