

أثر الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في تنمية مهارات أعمال الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة حالة كلية العلوم الإدارية – جامعة نجران

عبد القادر محمد يعقوب¹

الملخص: تناولت هذه الدراسة أثر الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في تنمية مهارات أعمال الجودة بكلية العلوم الإدارية جامعة نجران، نبعت فكرة البحث من خلال ملاحظة الباحث تكرار أخطاء أعضاء هيئة التدريس في أعمال الجودة مما أوحى للباحث بوجود مشكلة وتم دراسة المشكلة بوضع فرضيات البحث، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، وأتبع البحث المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل البيانات، وتوصل البحث الى عدد من النتائج أهمها: أن هناك ارتباط موجب بين فعالية الدورات التدريبية وتحسين الأداء، إن هناك ارتباط سالب بين عدد الدورات التدريبية وتحسين الأداء، وهناك ارتباط موجب بين نوعية الدورات التدريبية وتحسين الأداء، وأوصى الباحث بضرورة اهتمام الجهات المعنية بأنشطة الجودة بالكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية والتركيز على مضمون ومحتوى الدورات التدريبية بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية ذات الأثر الإيجابي على أداء أعضاء الهيئة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تنمية مهارات أعمال الجودة.

The Impact of Training Sessions for Staff Members in Developing the Skills of Quality Activities, from the Staff Members' Viewpoints: Case study: The Faculty of Administrative Sciences, Najran University

Abalghader M.Y. Hassan

Abstract: This study addressed the impact of training sessions for staff members in developing the skills of quality activities at the Faculty of Administrative Sciences, Najran University. The research idea was expressed by observing the mistakes of faculty members in quality work, which revealed to the researcher the existence of a problem. For data analysis a descriptive and analytical approach was set. The research reached a number of results, including: There is a positive correlation between the effectiveness of the training sessions and the performance improvement. There is a poor correlation between the number of sessions and performance improvement. There is a positive correlation between the sessions quality and performance improvement. The researcher recommend that the quality activities of the College should be concerned with the identification of training needs and focus on the content of training sessions, as well as the need to pay attention to training sessions that have a positive impact on the staff performance.

Keywords: training sessions, developing the skills of quality activities.

¹ أستاذ الادارة العامة المساعد، قسم الادارة العامة- كلية العلوم الادارية، جامعة نجران

مقدمة

يلعب التدريب الإداري دوراً مهماً في التنظيمات الإدارية لما له من آثار إيجابية على الأفراد والمنظمات من حيث تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. كما يلعب الدور نفسه من حيث تحقيق معايير الجودة في تلك المنظمات. ويعتبر عالم الإدارة الأمريكي تايلور أول من دعا إلى التدريب في أوائل القرن العشرين، حيث دعا منظمات الأعمال إلى الاهتمام بالأفراد العاملين عن طريق تدريبهم على المهام الموكلة لهم والعمل على زيادة معلوماتهم وصقل مهاراتهم حتى يحققوا معدلات أداء أفضل.⁽¹⁾ والتدريب أهم مداخل رفع الكفاءة التنظيمية بما يحقق للمنظمة فاعليتها، باعتباره نشاط مخطط يهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات، وتعديل اتجاهاته وتوجيه سلوكه، ويحقق تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمة، بجانب أنه استثمار في رأس المال البشري، وأهم السبل لتكوين موارد بشرية مناسبة بالكم والنوع المطلوب، كونه يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الإدارية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية عالية.⁽²⁾ وازدادت أهمية العنصر البشري لتواجه التطور التكنولوجي، والتغيير في أساليب العمل، والتأكيد المتزايد على الجودة والمرونة في إنتاج السلع والخدمات وغيرها، خصوصاً مع بداية العقد الأخير من القرن السابق، مما جعل ضرورة البحث عن أفكار ومهارات وقيم تتماشى مع مقتضيات هذا العصر، من هذا المنطلق أولت المنظمات موضوع التدريب أهمية متعاظمة، كمدخل هام لتنمية وتطوير مواردها البشرية، لمقابلة هذه التحولات والتطورات، واكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تعينهم على أداء أعمالهم بكفاءة عالية.⁽³⁾

وتعتبر معايير الجودة أهم محددات العمل المرتبط بالعملية التعليمية في أغلب جامعات العالم اليوم، مما يحتم على الجامعات إنشاء مراكز تدريبية للعديد من الدورات المتعلقة بالعملية التدريسية وأعمال الجودة لتحقيق أهداف العملية التعليمية وتحسين وتجويد أداء عضو هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في أن بعض الجامعات لا تنشئ إدارة للجودة أو قسم للجودة وتكتفي فقط بتكليف أشخاص للقيام ببرامج ومتابعة أعمال وأنشطة الجودة، والبعض الآخر منها ينشئ إدارة لمتابعة تطبيقات أنشطة الجودة في العملية التعليمية لكنه قلما يهتم بعقد الدورات التدريبية اللازمة باستمرار أو تعقد الدورات في جانب معين وتهمل بقية الجوانب مما يفقد بعض أعضاء هيئة التدريس مهارات التعامل مع برنامج الجودة المستهدف من الجامعة.

ثم إن التدريب جزء من التعليم خاصة للبرامج الجديدة حيث تقوم وحدة الجودة بالكليات بتنفيذ عدد من الدورات المتعلقة بعمل عضو هيئة التدريس خاصة الأعمال المرتبطة بالجودة، ولكن من الملاحظ أن الدورات قد لا تكون كافية أو ذات أثر إيجابي على تحسين أداء عضو هيئة التدريس لسبب أو لعدد من الأسباب.

فرضيات الدراسة

1. هنالك علاقة ارتباط إيجابية بين فعالية الدورات التدريبية وتحسين أداء عضو هيئة التدريس في أنشطة الجودة عند مستوى معنوية (0.05)
2. هنالك علاقة ارتباط إيجابية بين فعالية الدورات التدريبية وعددية الدورات التدريبية في مجال أنشطة الجودة عند مستوى معنوية (0.05)
3. هنالك علاقة ارتباط إيجابية بين فعالية الدورات التدريبية ونوعية الدورات التدريبية في مجال أنشطة الجودة عند مستوى معنوية (0.05)

² من مجلة الجزيرة <http://www.al-jazirah.com/2012/20120407/rj7.htm>

³ أحمد علي علام، أساسيات التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1 2018م ص9

⁴ أحمد علي علام، مرجع سبق ذكره، ص23

4. هنالك علاقة ارتباط ايجابية بين فعالية الدورات التدريبية والمتغيرات الشخصية في مجال أنشطة الجودة عند مستوى معنوية (0.05)

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في أنها تتناول وتعكس واقع يعيشه عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران فيما يخص الدورات التدريبية الخاصة بأعمال الجودة.

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي في تناوله للموضوع وذلك للوصول إلى النتائج ومن ثم تقديم التوصيات.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التدريب من وجهات نظر مختلفة منها:
1/ دراسة: هائل عبد الوهاب الزايد (أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين) جامعة دمشق 2009، حيث ركزت الدراسة على قياس أثر التدريب (كمتغير مستقل) على رفع الكفاءة (كمتغير تابع) يتضمن (الإنتاجية وجودة العمل). هدف البحث إلى التعرف على واقع العملية التدريبية في منظمتنا الإنتاجية وهل تهتم هذه المنظمات بتنمية وتطوير كوادرها البشرية، استخدم الباحث أساليب التحليل الإحصائي في تفسير المعلومات.

2/ دراسة: أديب برهوم، بسام زاهر، وائل السليمان، (أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي): دراسة تطبيقية على مستشفى الأسد الجامعي في اللاذقية 2007م، وكان تركيز الدراسة حول أهمية البحث والمتمثلة في أن القطاع المدروس وهو القطاع الصحي لاسيما المستشفيات التعليمية التي يتم فيها تدريب الكوادر الطبية وإعدادها بمختلف فئاتها من أطباء وممرضات وفنيين ومخبريين. أما فروض البحث تمثلت في:

1- "لا توجد فروق جوهرية بين المفاهيم العلمية والتطبيقية لمبادئ التدريب وأساليبه السائدة حالياً في المستشفى محل الدراسة وبين المبادئ والمفاهيم العلمية الواجب تطبيقها.

2- "لا توجد فروق جوهرية بين جودة الخدمات الصحية المقدمة حالياً وجودة الخدمات الصحية الواجب توافرها باستخدام مدخل إدارة الجودة الشاملة في التدريب.

3/ دراسة: عماد الدين شعبان على حسن، (الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الأكاديمي في الجامعات في ضوء المعايير الدولية)، من أهداف الدراسة التعرف على المعوقات العامة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات. ووضع تصور مقترح لإنشاء وحدة الجودة الشاملة وتطوير الأداء بكلليات الجامعة في ضوء المعايير الدولية. وأهم التوصيات إنشاء هيئة للاعتماد الأكاديمي تقوم بضبط الجودة ووضع معايير محددة للجودة لجميع مجالات العمل في المؤسسات التعليمية.

4/ دراسة: صلاح صالح درويش، (بحث تكميلي لنيل درجة الدكتوراه) (مدى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي) " من وجهة نظر مشرفي التدريب بمنطقة المدينة المنورة، كان الهدف من الدراسة التعرف على واقع تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في إدارة التدريب التربوي بمنطقة المدينة المنورة، استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية كالتكرارات ومعامل الارتباط، من نتائج الدراسة أن مبادئ إدارة الجودة الشاملة بوجه عام يمكن أن تطبق بدرجة عالية في التدريب التربوي.

5/ دراسة، هيثم عبد المجيد وآخرون، (دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في مادة التطوير والجودة بجامعة حائل)، وكان هدف الدراسة هو تقييم أثر البرامج التدريبية على في عمادة التطوير والجودة بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، أظهرت الدراسة أن درجة فاعلية

- البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة تقع ضمن القبول والرضا من وجهة نظر أفراد العينة. وركزت الدراسة على عدة متغيرات من ضمنها أداء العمل. وقد استخدمت المنهج الوصفي والتحليلي. ومن أهم النتائج إنشاء وحدة تابعة لإدارة تطوير المهارات تحت مسمى وحدة قياس أثر التدريب.
- 6- دراسة زياد بركات، (الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفاعلية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، جامعة القدس المفتوحة فلسطين، 2005م). هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة، بينت الدراسة وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها إلى التحاقهم بهذه الدورات أثناء الخدمة وبالتالي تكون هذه الدراسة ركزت على متغيرات (الكفاءة ومستوى الممارسة بالإضافة إلى اتجاهات المعلمين).
- 7- دراسة مسلم بن سلمان المسعودي (مدى فاعلية البرنامج التدريبي لدورة مديري المدارس من وجهة نظر المديرين أنفسهم ووكلائهم بالمنطقة الشمالية الغربية بالمملكة العربية السعودية – رسالة ماجستير جامعة مؤتة 2007م)
- 8/ دراسة أنس عبد الباسط عباس (أثر تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية على تنمية وتطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم بمحافظة وادي الدواسر). حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء إلى ضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية خلال التدريب المستمر، والتعرف على حقيقة الواقع التدريب في قطاع التعليم، قياس مدى تغطية العملية التدريبية للاحتياجات التدريبية، تناولت الدراسة متغيرات (الحاجة للتدريب وتغطيتها للاحتياجات الفعلية، مدى ملائمة التدريب لتحسين الأداء، كما ربطت بين المتغيرات التابعة والمستقلة وعلاقتها بالمتغيرات الديمغرافية).
- 9/ دراسة زينب على الجبر، (أثر الدورات التدريبية في مساعدة معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية المطورة في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت على التغلب على صعوبات توزيع الطلبة على مجموعات واستخدام التقنيات التربوية)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف أما إذا كان لبرامج التدريب أثناء الخدمة التي عقدت لمعلمي اللغة الإنجليزية تأثير في مساعدتهم على التغلب على صعوبات توزيع الطلبة على مجموعات. ركزت الدراسة على علاقة متوسطات درجات أفراد العينة ب (استخدام التقنيات التربوية ومكانها، عدد الدورات التدريبية وتوقيتها).
- 10/ دراسة عائشة عبد العال حسن (تقييم علاقة وأثر التدريب على الأداء الوظيفي للمتدرب والتطوير التنظيمي للمنظمة)، هدفت الدراسة لتطوير نموذج متكامل لتقييم العلاقة الدالية بين المؤسسة بكل عناصرها ومجموعة المتدربين والتفاعل المستمر بين المؤسسة والمتدربين. حيث ركزت على (دالة المؤسسة، دالة المتدرب، دالة الأم)

الفصل الأول: التدريب (مفاهيم أساسية)

مقدمة

يعتبر التدريب أحد أهم أنشطة تطوير المؤسسات الحكومية وغير الحكومية على حد سواء، ذلك لأن تنمية الموارد البشرية وسيلة لزيادة الإنتاج في تلك المؤسسات وضمان لحماية تلك الموارد البشرية من الإسراف والفساد وغيرها من الأمور التي تتسبب في هدر الموارد. وتشير الكثير من التقارير إلى الحاجة الماسة للتدريب بما يتناسب وطبيعة نشاط العاملين بغرض استثمارية المنشأة في تقديم الكثير من المزايا المميزة لها عن بقية المنشآت الأخرى.

المبحث الأول: مفهوم وتعريف التدريب وأهميته

لقد تباينت المفاهيم الفكرية والفلسفية بشأن تحديد مفهوم واضح ودقيق ويمكن أن يتفق عليه من مختلف المفكرين والباحثين والاختصاصيين في هذا الحقل العلمي والتطبيقي الذي يحتل مكانة مميزة في تطوير المنظمات الإنسانية المختلفة إلا أن هذا التباين والتنوع في المفاهيم لم يكن ليتمد إلى المضمون الحقيقي لمفهوم التدريب وإنما اقتصر هذا التباين في النواحي الشكلية للمفهوم ولذا فإن

العديد من الباحثين والمفكرين يؤكدون أن التدريب (منهج علمي وعملي يسعى لتحقيق الأهداف التنظيمية).⁽⁵⁾

وقيل ان التدريب هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء الأعمال، أي يجعلهم يسلكون بشكل مختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب⁽⁶⁾ أيضاً يعرف التدريب بأنه " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية⁽⁷⁾

إذاً يمكن اعتبار التدريب بأنه برنامج له أهداف محددة يتم إعداده وتصميمه من قبل مختصين لإحداث تغييرات إيجابية معينة في طريقة أداء أعمال فئة معينة خلال فترة محددة.

من خلال تعريفات التدريب يمكن الخروج بمفاهيم عامة يتفق عليها وهي أن التدريب:⁽⁸⁾

1/ نشاط مخطط: يحتاج الى عمليات تحليل وتشغيل، ووضع مجموعة من السياسات والقواعد والاجراءات والبرامج الزمنية، ثم الميزانية التي تترجم الى ما سبق الى ارقام محددة.
2/ نشاط منظم: يتطلب اقامة مجموعة محددة واضحة من العلاقات والتنسيق فيما بين المجهودات المبذولة حتى يحقق اهدافه.

3/ نشاط هادف: لزيادة المعارف وتغيير السلوك والتصرف ودعم الدافعية وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو العمل والمنظمة.

4/ نشاط مستمر: يعمل على تهيئة العاملين الجدد، وايضا العاملين القدامى، فهو لا ينقطع طيلة الحياة الوظيفية.

5/ نشاط شامل متكامل: يغطي التدريب كافة اوجه النشاط بالمنظمة سواء الادارية او الفنية والتسويقية والمالية وغيرها.

6/ نشاط يستوعب التقدم التكنولوجي: يهتم التدريب بمسايرة الفكر الحديث والتقنية المتقدمة مما يتطلب قدرا من الاتجاهات الابتكارية والسلوك الابداعي لدى العاملين في هذا الحقل التنموي.

وتحقق عملية التدريب الفوائد التالية للمؤسسة:⁽⁹⁾

1/ تمويل المؤسسات بالكفاءات البشرية بشكل مستمر عن طريق تحسين عناصر لتتناسب مع المتطلبات القائمة.

2/ يساهم التدريب في تقليل الإشراف حيث الموظف المدرب قليل الأخطاء ويمارس الرقابة الذاتية على نفسه.

3/ رفع الروح المعنوية للعاملين بعد إلمامهم الجيد بأعمالهم وزيادة قدرتهم على الأداء وتحقيق ذاتهم من خلال رضاهم عن أنفسهم وأعمالهم.

4/ غرس أخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق التفكير السليم مما يخلق مناخاً جيداً في العمل.
بالإضافة الى أن التدريب يحقق:⁽¹⁰⁾

1/ تبادل الخبرات والمعارف بين المتدربين سيما اذا تم استخدام الأساليب التدريبية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار.

1- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الطبعة الثالثة، ص 125

6- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2009 ط1 ص 113

المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية 2017/3/28م <https://hrdiscussion.com/hr82234.htm> -1 من موقع

2 - طارق علي جماز، إدارة الموارد البشرية، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، كلية الدراسات العليا، ص62

9- من موقع، www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-2017/3/28 Arab British Academy for Higher Education

10 - خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، مرجع سبق ذكره ص127

2/ تثوير الطاقات الفردية والجماعية للمتدربين من خلال العصف الذهني أو تمثيل الأدوار وغيرها من الأساليب الهادفة للتطوير.

مفهوم الدورات التدريبية

الدورة التدريبية عبارة عن برنامج تعليمي مكثف مُكمل؛ وليس برنامج أساسي؛ أي أنه يُبنى على خبرات تأسيسية سابقة، ويستهدف فئات معينة وتكون على دراية بالسياق التعليمي ولديهم الرغبة في مواصلة البناء التراكمي للخبرة العلمية والعملية السابقة، وقد يكون حضور الدورة التدريبية بدافع شخصي بحث من المتدرب، أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها المتدرب.⁽¹¹⁾

المبحث الثاني: أهداف التدريب وأنواع الدورات التدريبية

أولاً: أهداف التدريب

يهدف التدريب الى تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفته، وبأساليب المتطورة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفته (زيادة معلومات الفرد وتنميتها). كذلك تزويد الفرد بالمهارات اللازمة التي تمكنه من إنجاز وظيفته بأقل جهد ممكن (تنمية المهارات). وأخيراً، بناء وتنمية الفرد وتغيير اتجاهاته ومفاهيمه لكي يتمكن من أداء وظيفته بفعالية (تنمية الاتجاهات). وبالتالي تتمثل أهداف العملية التدريبية في الآتي:⁽¹²⁾

1/ تغيير السلوك: يأخذ هذا التغيير عادة شكلاً أو أكثر من الأشكال التالية
تنمية المعارف والمعلومات: فالتدريب يجب ان يغطي ما يحتاج إليه المتدرب من معلومات تساعد مباشرة في أداء وظيفته. ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم. لذا يجب اختيار مواد التدريب المفيدة للمتدربين، بحيث تمدهم بمعلومات لا زمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.
2/ تنمية المهارات: بهدف قيام الفرد بواجبات ومسؤوليات وظيفته بصورة أفضل، وبأقل قدر ممكن من الجهد وأهمها:-

المهارات الفنية Technical Skills المرتبطة على سبيل المثال بكتابة التقارير، والتحليل المالي، وإعداد نظم الوصف الوظيفي، ونحوها.
المهارات الذهنية أو مهارات التصور الكلي Conceptual Skills المتمثلة في تحليل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الاجتماعات.
المهارات الإنسانية Human Skills المتعلقة في مراعاة اللمسة الإنسانية Human Touch في الإدارة.

3/ تنمية الاتجاهات الإيجابية في العمل: وتأييد سياسة المنظمة والدفاع عنها، والتعاون مع الزملاء والرؤساء، وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية
تحسين مستويات الأداء: إذ تسعى العملية التدريبية الى تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة. ويمكن وضع معايير لقياس مدى تقدم المتدرب خلال فترة التدريب.
ومن ناحية أخرى فإن أهداف التدريب تتمثل في الآتي:⁽¹³⁾

- 1- إكساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات تنقصه.
- 2- إكساب الفرد أنماطاً واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
- 3- تحسين وصلل المهارات والقدرات الموجودة لدى الفرد.
- 4- إعداد الأفراد الذين يتوفر لديهم الاستعداد للترقى في السلم الوظيفي بشكل مناسب، لتسليمهم مناصب أو أعمال ذات مسؤوليات أكبر في المستقبل.

¹¹ من موقع الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي <http://www.abahe.co.uk/training-courses-concept.html> 2018م

¹² من موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية: <https://hrdiscussion.com/hr38877.html>

¹³ من موقع <http://islammemo.cc/2014/11/08/215730.html>

ثانياً: أنواع الدورات التدريبية

تنقسم الدورات التدريبية الى: (14)

1- دورات تدريب تنشيطية Refresher training: تستهدف إنعاش الخبرات العلمية السابقة ودعمها بالمستحدثات؛ تعرف أحياناً باسم التدريب التحسيني أو العلاجي أو مواصلة التدريب والتعليم Continuing education، والتدريب التنشيطي ضروري لتجديد المعلومات، وهو عملية تهدف إلى توفير الفرصة للأفراد لصقل المهارات والمواهب التي يستخدمونها بالفعل في مكان العمل؛ في بعض الأحيان، يكون التركيز على هذا النوع من التدريب العلاجي له علاقة بمساعدة الفرد على التخلص من العادات السلبية التي تسببت إليه بمرور الوقت وطغت على أسلوب وسلاسة الأداء، في حالات أخرى، التدريب التنشيطي يسمح للفرد بإعادة النظر في بعض جوانب التدريب السابق ويتعرض بالتطوير لأساليب جديدة أو استخدام التكنولوجيا التي تعزز إجراءات العمل؛ مثال: هذا النوع من التدريب يُجرى في المهن التي تختص بعلوم الكمبيوتر Computer science في المجال الطبي؛ مثال: أصبح حالياً من المؤلف للممرضة أن تمر بدورات التعليم المستمر من أجل معرفة كيفية استخدام أحدث برامج التخطيط أو لتلقي التدريب على كيفية عملها كممرضة مسئولة، وفي المجال الطبي تتم التدريبات التنشيطية بصورة شبه روتينية؛ في العديد من النظم التوظيفية، هناك حاجة ملحة تلزم الممرضات بحضور دورات تدريبية دورية من أجل الحفاظ على الترخيص المهني.

2- دورات تدريب إجرائية Procedural training: ترتبط بترتيب أولويات خطط العمل التنفيذية؛ من حيث سرعة الاستجابة، مهارة الأداء، سرعة التنفيذ والإنجاز، خاصة في مجالات الطب والعلاج وعمليات الإنقاذ السريع، كذلك في المجالات المختلفة لخدمة العملاء.

3- دورات تدريب لإكساب خبرات ارتباطية جديدة: قد تكون بعيدة عن مجال التخصص الوظيفي والعلمي ولكن ترتبط إجرائياً بسياق العمل؛ مثال: معلم فصل يحتاج إلى تدريب على عمليات الإنقاذ الطبي السريع وإدارة الكوارث والأزمات، مدير تنفيذي يحتاج لصقل خبراته الاجتماعية، مهارات التواصل، الإرشاد النفسي والاجتماعي...إلخ.

مرحل العملية التدريبية

تتضمن البرامج التدريبية خمس مراحل (15)

- 1- تحليل الاحتياجات، بحيث يتم تحديد المهارات المطلوبة للأداء الوظيفي.
- 2- تصميم البرنامج التدريبي، حيث يتم تحديد محتويات البرنامج من ورش عمل وتدريبات وانشطة وغيره.
- 3- تحديد صلاحية البرنامج التدريبي للتأكد من صلاحيته، حيث يتم تعميمه على عينة ممثلة للتأكد من صلاحيته.
- 4- تنفيذ البرنامج التدريبي، حيث يتم تنفيذ البرنامج عملياً على المجموعة المستفيدة من العاملين.
- 5- تقييم البرنامج التدريبي، حيث يتم تحديد مدى نجاح أو فشل البرنامج.

المبحث الثالث: مشكلات التدريب

تعرض عملية التدريب الكثير من المشكلات والمعوقات مما يؤدي إلى فشلها ومن أبرز هذه المعوقات ما يلي: (16)

14 - من موقع الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي <http://www.abahe.co.uk/training-courses-concept.html>

15 - Gary Dessler. Human Resources. Florida International University. Pearson prentice Hall p 295

16- من موقع <https://www.almrsal.com/post/420042>

- 1/ عدم وجود صلة بين طبيعة العمل والدورة التدريبية المقدمة وهذا ما يؤدي إلى استنزاف الوقت والجهد دون جدوى، ولذلك من الضروري حسن اختيار الدورات التدريبية، والتأكد من ارتباطها بمجال العمل من ثم البدء فيها.
 - 2/ كثرة المواد النظرية المقدمة أثناء عملية التدريب، وهذا خطأ لأن الجانب النظري من السهل أن يقوم المتدرب بقراءته، واستيعابه بل المتدرب بحاجة إلى الجانب لاكتساب خبرة تؤهله لإنجاز المطلوب منه.
 - 3/ فشل المدراء في اختيار العناصر المناسبة للتدريب وذلك لأن عملية اختيار المتدربين تتم في كثير من الأحيان وفقاً لرغبة المدراء، وليس وفقاً لحاجة العمل، وهذا ما يؤدي بشكل أساسي إلى فشل عملية التدريب.
 - 4/ تناول موضوعات غير مفيدة أثناء الدورات التدريبية، وهذا ما يؤدي إلى شعور المتدرب بالملل لأنه وقته يضيع دون جدوى.
 - 5/ فقدان الموظفين الرغبة في حضور الدورات التدريبية، وذلك لعدة أسباب على رأسها عدم رغبتهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم، والتقدم في السن، وعدم وجود تحفيز من جانب إدارة الشركة فيما يتعلق بعملية التدريب، ولذلك من الضروري تنمية الدوافع، والرغبات لدى الموظفين قبل عقد الدورات التدريبية، وهذا من خلال نشر الوعي بأهمية الدورات التدريبية، والربط بين حضور الدور التدريبية وانهاؤها بنجاح، وبين الحوافز، والمكافآت، والترقية حتى يزداد حماس الموظف لحضور الدورات التدريبية.
 - 6/ سوء اختيار المواد التدريبية، وهذا خطأ فالكثير من المدربين يقومون بنقل المواد التدريبية من الكتب أو المواقع الإلكترونية دون أن يحاولوا إضافة جزء جديد بجانب ذلك في كثير من الأحيان تكون مواد التدريب بعيدة تماماً عن شخصية المتدرب وثقافته.
 - 7/ سوء اختيار المدربين ففي كثير من الأحيان تقوم الشركة أو المؤسسة باختيار مدربين غير مؤهلين، ولا يملكون القدرة على توصيل المعلومات للمتدربين مما يؤدي إلى فشل عملية التدريب.
 - 8/ الاعتماد على الأساليب النمطية والتقليدية في التدريب وهذا خطأ بل يفضل الاعتماد على الوسائل والأدوات التكنولوجية الحديثة سواء الوسائل السمعية أو البصرية أو السماح بالمتدرب بالبحث عن كل ما هو جديد خلال شبكة الإنترنت.
 - 9/ غياب رغبة المدرب وعدم اهتمامه بتحقيق الأهداف المطلوبة من عملية التدريب حيث يوجد فئة من المدربين هدفهم الأول هو الكسب المادي فقط، وليس نجاح الدورة التدريبية في تحقيق أهدافها.
 - 10/ عدم السماح للمتدرب بتطبيق المهارات التي اكتسبها من خلال الدورات التدريبية في مجال عمله، وهذا غير صحيح لأن بالطبع المتدرب إذا لم يمارس المهارات التي تعلمها خلال الدورة التدريبية بمرور الوقت سوف ينسى ما تعلمه.
- يرى الباحث أن أهم مشكلة تواجه العملية التدريبية تتمثل في عدم القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية مما يجعل هدف البرنامج التدريبي غير واضح.

إجراءات الدراسة التحليلية

لتحليل بيانات الاستبيان قام الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وفيما يلي نتائج التحليل:

أولاً البيانات الشخصية للمبحوثين:

جدول رقم (1) يوضح تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين

الخصائص	الفئة	التكرار	النسبة
التخصص	إدارة أعمال	12	25.5
	إدارة عامة	15	31.3
	محاسبة	10	6.4
	أنظمة	11	20.8
العمر	20 وأقل من 30 سنة	2	4.2
	30 وأقل من 40 سنة	20	41.7
	40 وأقل من 50 سنة	20	41.7
	50 سنة فأكثر	6	12.5
الدرجة	معيد	3	6.3
	محاضر	15	20.8
	أ. مساعد	29	60.4
	أ. مشارك	4	8.6
	أستاذ	2	4.2
	5 وأقل من 10	8	16.7
الخبرة	10 وأقل من 15	13	27.1
	15 وأقل من 20	11	22.9
	20 فما فوق	16	33.3

يبين الجدول رقم (1) أن أغلب المبحوثين كانوا من تخصص الإدارة العامة حيث بلغت نسبتهم 31.3%، في حين أن بلغت نسبة المبحوثين من تخصص المحاسبة 6.3% وهي أقل نسبة. كما أوضحت بيانات المبحوثين أن غالبية المبحوثين تتراوح أعمارهم بين (30 سنة وأقل من 40) و(40 سنة وأقل من 50 سنة) حيث تساوت نسبتهم والتي بلغت 41.7% هذا مؤشر على أن أغلب أعضاء هيئة التدريس في الكلية من الشباب، بينما بلغت نسبة الذين تجاوزت أعمارهم 20 سنة وأقل من 30 بلغت نسبتهم 4.2% فقط.

كما أظهرت بيانات المبحوثين من حيث الدرجة العلمية أن فئة الحاصلين على درجة الدكتوراه بلغت نسبتهم 60.4% وهي أكبر نسبة، بينما بلغت نسبة من يحملون درجة البروفسيور 4.2% فقط وهي أقل نسبة.

وأوضحت بيانات المبحوثين من حيث فئة الخبرة أن الذين تجاوزت خبرتهم 20 سنة 33.3% هي الأعلى، بينما بلغت نسبة الذين تتراوح خبراتهم (5 وأقل من 10 سنوات) 16.7%. وعليه يمكن القول أن أغلب المبحوثين لهم خبرة طويلة في التدريس.

ثانياً تحليل بيانات الدراسة:

لتحليل بيانات الدراسة تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محاور الدراسة، الجداول (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7)، ولتحديد قيم المتوسط الحسابي كونها في أي فئة فقد تم ذلك من خلال إيجاد طول المدى:

$5 - 1 = 4$ ثم قسمة المدى على عدد الفئات: $4 / 5 = 0.8$ وبعد ذلك يضاف إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح الفئات كالتالي:

1- 1 وأقل من 1.8 لا أوافق بشدة

2- 1.8 وأقل من 2.6 لا أوافق

3- 2.6 وأقل من 3.4 الي حد ما

4- 3.4 وأقل من 4.2 أوافق

5- 4.2 وأقل من 5 أوافق بشدة

أ. المحور الأول: فعالية الدورات التدريبية:

جدول (1) نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول (فعالية الدورات التدريبية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
1	تعقد الدورات التدريبية بوحدة الجودة بالكلية بصورة مستمرة	3.16	1.017	الى حد ما
2	انعكست مشاركتي في الدورات التدريبية علي التطبيق في عملي	3.65	.78	أوافق
3	ساعدت مشاركتي في الدورات التدريبية في زيادة المعلومات.	3.85	.82	أوافق
4	تقييم الدورة التدريبية يدفعني الى المشاركة في الدورات تنمية قدراتي	3.70	.94	أوافق
5	ساعدت الدورات التدريبية علي الابتكار والتجديد في مجال عملي.	3.52	.82	أوافق
6	أعتقد أن الدورات التدريبية فعالة بصورة عامة	3.31	.87	الى حد ما

من خلال الجدول رقم (2) نستنتج ما يلي:

1. تشير نتائج التحليل الى ان استجابات المبحوثين تميل الى الحياد علي العبارة (تعقد الدورات التدريبية بوحدة الجودة بالكلية بصورة مستمرة) حيث أن 39.6% من المبحوثين الى حد ما يوافقون علي هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.16) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الي تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1.017) 0
2. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (انعكست مشاركتي في الدورات التدريبية علي التطبيق في عملي) حيث أن 45.8% من المبحوثين يوافقون علي هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.64) وهو يقع ضمن الفئة المرتفعة وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز اجابات المبحوثين على الموافقة حيث بلغت قيمته (0.78) وهي اقل من الرقم (1)، مما يعني أن نتائج ما حصل عليه اعضاء التدريس من دورات تدريبية تم تطبيقه وممارسته علي أرض الواقع.
3. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (ساعدت مشاركتي في الدورات التدريبية في زيادة المعلومات.) حيث أن 50.0% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.85) وهو يقع ضمن الفئة المرتفعة وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز اجابات المبحوثين على الموافقة حيث بلغت قيمته (0.82) وهي اقل من الرقم (1).
4. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (تقييم الدورة التدريبية يدفعني الى المشاركة في الدورات تنمية قدراتي) حيث أن 52.1% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.7083) وهو يقع ضمن الفئة المرتفعة وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز اجابات المبحوثين على الموافقة حيث بلغت قيمته (0.94) وهي اقل من الرقم (1).
5. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (ساعدت الدورات التدريبية علي الابتكار والتجديد في مجال عملي) حيث أن 45.8% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.52) وهو يقع ضمن الفئة

المرتفعة وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز اجابات المبحوثين على الموافقة حيث بلغت قيمته (82). وهي اقل من الرقم (1).
6. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (أعتقد أن الدورات التدريبية فعالة بصورة عامة) حيث أن 45.8 من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.31) وهو يقع ضمن الفئة المتوسطة وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الإستجابات حيث بلغت قيمته (87).

ب. المحور الثاني: عدد الدورات التدريبية:

جدول (3) نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني (عدد الدورات التدريبية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
7	عدد الدورات التدريبية المقدمة من وحدة الجودة بالكلية مرضي	3.16	1.02	الى حد ما
8	عدد الدورات التدريبية التي تعقد بالكلية تعطيني جرعة كافية لتحسين أدائي.	3.02	1.61	الى حد ما
9	تغطي الدورات التدريبية احتياجاتي العملية بصورة شاملة.	3.02	.97	الى حد ما
10	الدورات التدريبية المتكررة تتيح لي الفرصة لتبادل المعلومات.	3.52	.89	أوافق
11	يتناسب عدد الدورات التدريبية التي تعقد بالكلية مع تخصصات المشاركين.	2.89	1.02	الى حد ما
12	تعقد الدورات التدريبية في برامج الجودة بشكل دوري.	3.00	1.09	الى حد ما
13	أعتقد أن الجرعات التدريبية التي تلقيتها والمتعلقة بعمل الجودة كافية.	2.89	.92	الى حد ما

من خلال الجدول رقم (3) نستنتج ما يلي:

1. تشير نتائج التحليل الى ان استجابات المبحوثين تميل الى الحياد علي العبارة (عدد الدورات التدريبية المقدمة من وحدة الجودة بالكلية مرضي) حيث أن 39.6% من المبحوثين الى حد ما يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.16) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1017).
2. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (عدد الدورات التدريبية التي تعقد بالكلية تعطيني جرعة كافية لتحسين أدائي). حيث أن 39.6% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.02) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1.61).
3. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (تغطي الدورات التدريبية احتياجاتي العملية بصورة شاملة). حيث أن 43.8% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.02) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (97). وهي اقل من الرقم (1).
4. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (الدورات التدريبية المتكررة تتيح لي الفرصة لتبادل المعلومات). حيث أن 45.8% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.52) وهو يقع ضمن الفئة مرتفع

- وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز استجابات المبحوثين على استجابات الموافقة حيث بلغت قيمته (0.89). وهي اقل من الرقم (1).
5. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (الدورات التدريبية المتكررة تتيح لي الفرصة لتبادل المعلومات). حيث أن 47.9% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (2.89) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1.015).
6. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (تعقد الدورات التدريبية في برامج الجودة بشكل دوري). حيث أن 39.6% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.00) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1.09).
7. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (أعتقد أن الجرات التدريبية التي تلقيتها والمتعلقة بعمل الجودة كافية). حيث أن 45.8 من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (2.89) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (0.92).

ج. المحور الثالث: نوعية الدورات التدريبية

جدول (4) نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث (نوعية الدورات التدريبية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
14	ترتبط الدورات التدريبية التي تعقدها وحدة الجودة بمجال عملي وتخصصي	3.22	0.99	الى حد ما
15	ساهمت نوعية الدورات التدريبية في تحسين اتجاهاتي المهنية.	3.43	0.94	أوافق
16	ساعدت نوعية الدورات التدريبية علي نقل المعرفة لزملائي في مجال التخصص.	3.20	0.87	الى حد ما
17	نوعية الدورات التدريبية المقدمة لي تجعلني أثق في أدائي.	3.39	0.93	الى حد ما
18	زودتني نوعية الدورات التدريبية بأحدث الأساليب الفنية في مجال تخصصي.	3.16	0.99	الى حد ما
19	أعتقد أن الدورات التدريبية التي تلقيتها متميزة.	3.33	0.88	الى حد ما

من خلال الجدول رقم (4) نستنتج ما يلي:

1. تشير نتائج التحليل الى ان استجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (ترتبط الدورات التدريبية التي تعقدها وحدة الجودة بمجال عملي وتخصصي) حيث أن 41.7% من المبحوثين الي حد ما يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.22) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (0.99).
2. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (ساهمت نوعية الدورات التدريبية في تحسين اتجاهاتي المهنية). حيث أن 37.5% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.43) وهو يقع ضمن الفئة مرتفع

- وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز استجابات المبحوثين على استجابات الموافقة حيث بلغت قيمته (94).
3. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (ساعدت نوعية الدورات التدريبية علي نقل المعرفة لزملائي في مجال التخصص). حيث أن 52.1% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.20) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (87). وهي اقل من الرقم (1).
4. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (نوعية الدورات التدريبية المقدمة لي تجعلني أثق في أدائي). حيث أن 41.7% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.39) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (93). وهي اقل من الرقم (1).
5. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (زودتني نوعية الدورات التدريبية بأحدث الأساليب الفنية في مجال تخصصي). حيث أن 43.8% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.16) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (99).
6. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (أعتقد أن الدورات التدريبية التي تلقيتها متميزة). حيث أن 39.6% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.33) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين علي كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (88).

د. المحور الرابع (تحسين الأداء):

جدول (5) نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الرابع (تحسين الأداء)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
20	ساعدت الدورات التدريبية في تحسين علاقاتي ومعاملاتي مع رؤسائي وزملائي.	3.47	94.	أوافق
21	أدت الدورات التدريبية إلى تنمية وتحسين أدائي الوظيفي.	3.66	95.	أوافق
22	ساعدت الدورات التدريبية في تطوير مهارات حل مشكلات العمل لدي.	3.43	1.10	الى حد ما
23	ساهمت الدورات التدريبية في نشر ثقافة التنمية المهنية لدي.	3.43	1.00	الى حد ما
24	أعتقد أن الدورات التدريبية ساهمت في تلبية احتياجاتي الوظيفية.	3.41	94.	الى حد ما
25	أعتقد أن الدورات التدريبية ساهمت في تقليل أخطائي في أعمال الجودة لدي.	3.56	96.	أوافق

من خلال الجدول رقم (2) نستنتج ما يلي:

1. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (ساعدت الدورات التدريبية في تحسين علاقاتي ومعاملاتي مع رؤسائي وزملائي). حيث أن 43.8% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.47) وهو يقع

- ضمن الفئة مرتفع وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز استجابات المبحوثين على استجابات الموافقة حيث بلغت قيمته (94).
2. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (أدت الدورات التدريبية إلى تنمية وتحسين أدائي الوظيفي). حيث أن 37.5% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.66) وهو يقع ضمن الفئة مرتفع وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز استجابات المبحوثين على استجابات الموافقة حيث بلغت قيمته (95).
3. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (ساعدت الدورات التدريبية في تطوير مهارات حل مشكلات العمل لدي). حيث أن 35.4% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.43) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1.10).
4. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (ساهمت الدورات التدريبية في نشر ثقافة التنمية المهنية لدي). حيث أن 37.5% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.43) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (1.00).
5. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الحياد على العبارة (أعتقد أن الدورات التدريبية ساهمت في تلبية احتياجاتي الوظيفية). حيث أن 39.6% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.41) وهو يقع ضمن الفئة متوسط وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تشتت استجابات المبحوثين على كل الاستجابات حيث بلغت قيمته (94).
6. تشير نتائج التحليل الى ان اجابات المبحوثين تميل الى الموافقة على العبارة (أعتقد أن الدورات التدريبية ساهمت في تقليل أخطائي في أعمال الجودة لدي). حيث أن 37.5% من المبحوثين يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (3.56) وهو يقع ضمن الفئة مرتفع وبدلالة الانحراف المعياري الذي يشير الى تركيز استجابات المبحوثين على استجابات الموافقة حيث بلغت قيمته (96).

ثالثاً اختبار الفرضيات:

جدول (6) نتائج تحليل فرضيات البحث باستخدام ارتباط بيرسون

المتغير	الفعالية	الاحتمال	الفرضية	التفسير
التحسين	.499**	.000	الأولي	قبول
العدد	.277	.057	الثانية	رفض
النوعية	.744**	.000	الثالثة	قبول

من خلال جدول رقم (6) يتبين الآتي:

1. أن هناك ارتباط موجب بين فعالية الدورات التدريبية وتحسين الأداء عند مستوى معنوية (0.05) حيث بلغت قيمة الارتباط الموجبة (.499**) ومستوي المعنوية المحسوبة كانت (0.000) وهي اقل من مستوي المعنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية.
2. أن الارتباط بين عدد الدورات التدريبية وتحسين الأداء عند مستوى معنوية (0.05) ضعيف حيث بلغت قيمة الارتباط الموجب (.277) ومستوي المعنوية المحسوبة كانت (0.057) وهي أكثر من مستوي المعنوية (0.05)، وبالتالي رفض الفرضية.

3. أن هناك ارتباط موجب بين نوعية الدورات التدريبية وتحسين الأداء عند مستوى معنوية (0.05) حيث بلغت قيمة الارتباط الموجبة (**0.744) ومستوي المعنوية المحسوبة كانت (0.000). وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية. توجد علاقة ارتباط ايجابية عند مستوي معنوية (0.05α) بين فعالية الدورات التدريبية والمتغيرات الشخصية للمبحوثين

جدول (7) نتائج تحليل الارتباط بيرسون للفرضية الرابعة

المتغير	فعالية الدورات التدريبية	الاحتمال	المستوى
الدرجة	-0.093	0.529	غير دال
التخصص	-0.185	0.208	غير دال
العمر	-0.115	0.438	غير دال
الخبرة	0.024	0.869	غير دال

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن المتغيرات الشخصية (الدرجة العلمية، التخصص، العمر) علاقتها سلبية مع فعالية الدورات التدريبية، بينما العلاقة موجبة بين المتغير الشخصي (الخبرة) وفعالية الدورات التدريبية، إلا أن مستويات المعنوية المحسوب للعلاقة الارتباطية بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين وفعالية الدورات التدريبية كانت أعلى من مستوي المعنوية (0.05α)، وبالتالي ترفض الفرضية، وهذا يدل على أن فعالية الدورات التدريبية لا ترتبط بأي من المتغيرات الشخصية للمتدربين.

الاستنتاجات:

1. كما أثبتت نتائج التحليل الى أن هناك ارتباط ايجابي بين فعالية الدورات التدريبية وتحسين اداء أعضاء هيئة التدريس في مجال أنشطة الجودة، ما يعني انعقاد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يحسن ويزيد من مستوى قدراتهم وكفاءتهم في أداء أعمال وأنشطة أعمال الجودة بالكلية.
2. كما أثبتت نتائج التحليل الى أن هناك ارتباط سالب بين فعالية الدورات التدريبية وعددية الدورات التدريبية في مجال أنشطة الجودة، ويشير هذا الى عدم أهمية عددية الدورات التدريبية بقدر ما تتمثل أهمية هذه الدورات في تنمية مهارات عضو هيئة التدريس.
3. أيضاً أثبتت نتائج التحليل الى أن هنالك علاقة ارتباط إيجابية بين فعالية الدورات التدريبية ونوعية الدورات التدريبية في مجال أنشطة الجودة، وهذا دليل على أن اختيار نوعية الدورة التدريبية الجيدة يؤدي الى تحقيق الغرض الأساسي من برنامج التدريب وبالتالي اختيار المادة التدريبية بدقة ووسائل التدريب وغيرها.
4. اثبتت نتائج التحليل أن فعالية الدورات التدريبية لا ترتبط بأي من المتغيرات الشخصية للمتدربين، وهذا يؤكد بأن برامج التدريب تشمل كل الفئات دون تمييز بينها وأن تنمية المهارات المطلوبة تعتمد علي حاجة الكلية في أي جانب من جوانب النشاط.

التوصيات

بناءً علي الاستنتاجات أعلاه، يوصي البحث بما يلي:

1. ضرورة اهتمام الجهات المعنية بأنشطة الجودة بالكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بدقة، واختيار برنامج تدريبي نوعي يتناسب مع قدرات أعضاء هيئة التدريس ومدي الحاجة الي التطوير والتحسين في مهاراتهم المرتبطة بأعمال الجودة.

2. التركيز على مضمون ومحتوى الدورات التدريبية أكثر من عددها وضرورة وضع جدول زمني مناسب للفئة المستهدفة يتناسب وظروف العمل للأنشطة الأخرى المتعلقة بالكلية.
3. الاهتمام بالدورات التدريبية ذات الأثر الإيجابي على أداء أعضاء الهيئة التدريسية وانتقاء نوعية الدورات التدريبية بناء على الاحتياجات التدريبية ومن ثم تصميم البرنامج التدريبي الذي يحقق الهدف من الدورة التدريبية.
4. ضرورة الاهتمام بكل أعضاء هيئة التدريس لتشملهم الدورات التدريبية دون استثناء وباختلاف مؤهلاتهم الأكاديمية لتنمية مهاراتهم.

المراجع

- 1- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الطبعة الثالثة
- 2- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2009
- 3- احمد علي علام، أساسيات التدريب وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى 2018م
- 4- طارق علي جماز، إدارة الموارد البشرية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، كلية الدراسات العليا
- 1/ Gary Dessler. Human Resources. Florida International University. Pearson prentice Hall p 295
- مواقع الإنترنت
- 1/ المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية موقع
:https://hrdiscussion.com/hr82234.htm 2017/3/28
- 2/ Arab British Academy www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-.. 2017/3/28
- for Higher Education www.abahe.co.uk.
- 3/ <http://islaammemo.cc/2014/11/08/215730.html>
- 4/ من موقع الجزيرة بقلم منصور بن صالح من موقع <http://www.al-jazirah.com/2012/20120407/rj7.htm>
- 5/ من موقع الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي <http://www.abahe.co.uk/training-courses-concept.html>
- 6/ من موقع <https://www.almrsal.com/post/420042>
- 7/ من موقع: <https://hrdiscussion.com/hr38877.html>