بسم الله الرحمن الرحيم

بحث بعنوان

واقع تخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين

مقدم إلى مؤتمر

تنمية وتطوير قطاع غزة
بعد الانسحاب الإسرائيلي

المنعقد بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية
في الفترة من 13 - 15 فبراير 2006م

مقدم من:

د. محمد إبراهيم المدهون
نائب عميد كلية التجارة
الجامعة الإسلامية – غزة

أ. منصور على سعدية
غزة - فلسطين

فبراير 2006 م

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلي تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والكلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية، للعام الدراسي (2005/2004).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طُبقت على عينة عشوائية طبقية مقدارها (186) موظفاً وموظفة، بنسبة (50%) من مجتمع الدراسة. وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات باستخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، ثم أُجري الاختبارات الإحصائية الآتية: اختبار التوزيع الطبيعي، واختبار الإشارة، واختبار كولومجروف - سمرنوف، واختبار كروسكال - والاس.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقيته أو نقله لوظيفة جديدة.
- **لا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية.**
- عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية ذات جهات الإشراف العامة والخاصة ووكالة الغوث متقدمة بشكل أفضل عنها في الكليات التقنية ذات الإشراف الحكومي.

ومن أهم توصيات الدراسة:

- ضرورة العمل على إنشاء إدارة خاصة تعنى بالتدريب والتنمية البشرية بوزارة التربية والتعليم العالي؛ لتطوير العاملين بالكليات التقنية، وتحسين مستوى أدائهم باستمرار.
- دعم التدريب مادياً ومعنوياً بكافة الطاقات المتوافرة، بصفته أداة رئيسة للتغيير والتطوير، وضرورة متابعة آثاره وانعكاساته على الميدان التعليمي بفعالية تامة.
- العمل على ربط التدريب بسلم الرواتب والدرجات والعلاوات الوظيفية.
- ضرورة أن تأخذ الكليات التقنية بسياسات التدريب بكونه نظاماً متكاملاً.

Abstract

This study aimed to assess the training process of employees in technical colleges in the Gaza governorates from the perspective of trainees. It also assessed job-related training needs of employees, and identified the differences of training program assessment due to the following variables: sex, academic qualification, work, experience, and college. The target population of the study consisted of the entire group of employees in six technical colleges in the academic year 2004/2005.

The researcher used the descriptive analytical method to reach the study findings. For the purpose of study, the researcher constructed a questionnaire as an instrument which was applied to a stratified sample of 186 male and female employees forming 50% of the total population. In addition, the researcher used the SPSS to analyze data using Frequency, Percentage, and median. He also used such test as the Normal Distribution Test, the sign test, and 1-sample K-S, Kruskal-Wollis Test.

The study concluded with the following findings:

- There is a clear shortage of training needs assessment as job description, the results of performance assessment, promotion or assigning another job are not considered.
- The technical colleges' administrations do not have incentive and motivation raising policies in the training process.
- The training process in public, private, and UNRWA colleges is better than that conducted in governmental colleges.

Recommendations:

- Establishing specialized administration to take care of training and human resource development in the Ministry of Education and Higher Education to improve employees' performance and capabilities.
- Supporting training process financially and spiritually as a major instrument of development and change, and following up its impacts on the teaching-learning process efficiently.
- Linking training with salary scales, grades, and allowances.
- Adopting training as a whole system in technical colleges.

مقدمة:

ونحـن فـي مطلـع الألفـية الثالثة من القرن الحادي والعشرين، فإن عصرنا الحالي يوصـف بأنـه عصـر تفجر المعرفة وثورة المعلومات، وعصر العلم والتكنولوجيا (وزارة التعلـيم العالـي الفلسطيني، 2000). إذ إننا ندخل مجتمع المعرفة الذي لم يعد رأس المال أو المصادر الطبيعية أو العمل هو المصدر الاقتصادي الأساسي، بل المعرفة، ومن سيلعب دوراً مركزياً في هذا المجتمع هم العاملون أصحاب المعرفة (الحشوة، 1998، ص 1).

ولقـد أصبح لزاماً على كافة المجتمعات أن تواكب وتتفاعل مع المتغيرات الاجتماعية والحضارية والتقنية والاقتصادية وفي الحقول الأخرى، ذلك أن مثل هذه التغيرات بدأت تترك بصـماتها وبمعدلات متسارعة على كافة أوجه الحياة، لدرجة أن كثيراً من المفاهيم والمعايير والمـبادئ السائدة باتت تحتاج إلى تغيير جذري لتنسجم مع البيئة الجديدة والتحديات الكبيرة، كمـا أصبح من الطبيعي على الأفراد ومؤسسات حقل العمل أن تبحث عن وسائل فاعلة لفهم ما يدور حولها من تطورات وتفاعلات تكنولوجية (القاضي، 1998، ص 39).

ونتـيجة لذلـك، كان لابد من تطوير وتأهيل القوى العاملة التقنية كي تواكب المسيرة علـى مختـلف مستوياتها وأنواعها، وأن تجدد معلوماتها وفقاً لمنظور علمي قائم على خدمة خطط التنمية الطموحة في كافة المجتمعات (وزارة التعليم العالي الفلسطيني، 2000).

إن مواكـبة الـتقدم العلمـي والتكنولوجي التطبيقي، هو أمر طبيعي لأنه يعد المدخل الحقيقـي للتنمـية، وصناعة مستقبل الأمة، عن طريق معايشة أفرادها للعصر تأثيراً وتأثراً، والبحث عن الحلول التي تعوق خطط التنمية، وتحول دون استثمار طاقاتها وقدراتها البشرية والطبيعية على الوجه الأكمل (الفرا، 2003).

وتعمـد خطـط التنمية إلى العمل على رفع مستوى أداء القوى العاملة البشرية وذلك بـالإعداد والتوجـيه والتدريب، وذلك لضمان استمرار التنمية على نحو متكامل، وعليه فإن برامج تدريب العاملين تشكل عنصراً هاماً في أية عملية إنمائية (بربر، 1997، ص 160).

ويغلب على مثل هذه الخطط والبرامج اتساقها وانسجامها مع متطلبات العصر وأخذها بالمسـتحدثات فـي المجـال التـي رسمت أو خططت له، وليس من شك في أنه فيما يتعلق بالعامليـن فـي الكلـيات التقنية، فإن أي خطة أو منهاج للإعداد الأولي مهما توافرت له من مقومات الفعالية والكفاية، ومهما حظي العاملون بإعداد على مستوى عال، فإن ذلك كله غير

جديـر بـأن يزاول العاملون على أساسه العمل طيلة فترة الخدمة، أو يمكنه من أداء مختلف أدواره بصورة فاعلة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن التغيرات المتلاحقة في شتى نواحي الحياة فـي العصـر الراهـن تتطلـب منهم ضرورة التكيف لها وأخذ مضمونها في الاعتبار لدى اضطلاعهم بمسؤولياتهم التربوية والتعليمية والتدريبية (عزيز، 1985، ص 400).

ويعتبر التعليم العالي هو الجهة المسؤولة عن تخريج القوى البشرية المدربة التي تسهم فـي تحقيق التنمية ودفع عجلتها إلى الأمام، وبما أن التعليم التقني بصفته أحد مسارات التعليم العالـي، فإنـه يعـد من أكثر أنواع أنظمة التعليم حاجة إلى التدريب من أجل تخريج كوادر مؤهلـة ومدربة تسهم في تلبية متطلبات التنمية (حمدان، 2001). إن الارتباط الوثيق بين كل مـن التعلـيم والتدريب وقضايا النمو والتطور الاجتماعي، قد فرض على الكليات التقنية أن تتسم بالتوازن والتكامل في مناهجها وأساليبها وخططها لتوائم مفهوم التنمية الشاملة (حمدان، 2001).

ونظـراً لأهمية التدريب ودوره في تنمية العاملين بالكليات التقنية، فإنه من الضروري أن يحـرص جميع العاملين على المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بذلك إذا ما توافرت فـي الكلـيات، وفي حالة عدم توافر مثل هذه البرامج، فإنه يقع على عاتق العاملين مسؤولية الارتقـاء بأنفسهم مهنياً اعتماداً على جهودهم الذاتية في إطار التعليم الذاتي انطلاقاً من فلسفة التعليم الدائم (التعليم مدى الحياة، أو التعليم المستمر).

وعلـيه، فـإن هذه الدراسة ستعمل على إلقاء الضوء على تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، والكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق التدريب لأهدافه.

لكل ما سبق وغيره يبرز التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة:

مـا واقـع عمليـة تخطـيط وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس فرضيات الدراسة.

فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار صحة الفرضيات التالية:

1. مستوى التخطيط لعملية تدريب العاملين في الكليات التقنية مناسب من وجهة نظر المتدربين.
2. محتوي عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية يتناسب مع احتياجات العاملين التدريبية من وجهة نظر المتدربين.
3. هناك عدد من المجالات التدريبية التي يرغب العاملون بالكليات التقنية في التدريب عليها في المستقبل من وجهة نظر المتدربين.
4. لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العينة تعزى إلى كل من متغير: الجنس، المؤهل العلمي، مجال العمل، سنوات الخبرة، الكلية، بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى واقع عملية التخطيط للتدريب العاملين في الكليات التقنية.
2. التعرف إلى وجود فروق في دراسة تخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الكليات التقنية وفقاً لاختلاف: الجنس، المؤهل العلمي، مجال العمل، سنوات الخبرة، الكلية.
3. الكشف عن الصعوبات أو المعوقات التي تواجه عملية تخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الكليات التقنية والتي تحد من فعالية العملية التدريبية.
4. تقديم التوصيات التي يمكن أن تساهم في الارتقاء بمستوي عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية وتطويرها والرفع من شأنها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1. من المتوقع أن تسهم في تقييم عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية، وما تعانيه من مشكلات وصعوبات، والوقوف على مدى ملاءمة هذه العملية لاحتياجات العاملين ورفع مستوى الأداء لديهم.
2. رسم صورة واقعية لحاجات العاملين من خلال وجهة نظرهم لكونهم الفئة المستهدفة للتدريب وفق الظروف التي يعيشها الشعب الفلسطيني.
3. إمكانية استخدام نتائج تقييم عملية تدريب العاملين في تحسين وتطوير هذه العملية، بما يتناسب مع المطالب لتطوير التعليم التقني.
4. إطلاع المسئولين في وزارة التربية والتعليم العالي وتزويدهم باحتياجات العاملين التدريبية اللازمة لمجالات التدريب المقبلة، توطئة لاتخاذ الإجراءات من أجل تحسينها وتطويرها وفق ما تقتضيه متطلبات حقل العمل والتطور العلمي المتسارع.
5. تساعد المؤسسات التعليمية المشرفة على التعليم التقني في التعرف إلى واقع عملية تدريب العاملين من أجل العمل على تطويرها وتحسينها.

الدراسات السابقة:

من خلال مسح الدراسات السابقة على المستوى المحلي والعربي والأجنبي وجد الباحث أن معظم تلك الدراسات ركزت على تقييم برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو في المدارس أو في الوزارات والمؤسسات والشركات، ولم يحظ التعليم التقني بالاهتمام الكبير من هذه الدراسات

من خلال استعراض الدراسات السابقة (حمدان والشويخ، 2004 أبو حامد،2004 Madhoun Facteau, et.al, 1995(Wong, 1998 **2003 Al – Athari & Zairi, 2002** Junaidh, 2001 الفارس 1997مخامرة 1993الهندي 1993)

في مجال التدريب يتبين إجماع الدراسات التي تناولت التعليم التقني على دوره في تنمية وتطوير المجتمع الفلسطيني. وقد أبرزت تلك الدراسات كثيراً من المشكلات والعقبات التي تواجه هذا النوع من التعليم مثل: ضعف الكادر الوظيفي وحاجاته إلى تأهيل وتدريب في كافة المجالات، إضافة إلى نقص التجهيزات المادية من مختبرات ومشاغل كدراسة حمدان والشويخ (2004). كما أن التدريس في مجال التعليم التقني علم له أصوله وقواعده وكفايته، وبالتالي

يمكن التدرب على هذه الكفايات واكتساب المهارات المرتبطة بها مما يؤثر إيجابياً على كفاءة المدرس التقني وفاعليته.

وأوضحت عدد من الدراسات أن التدريب بحاجة إلى تقييم وتطوير مستمر، لدورة في المساهمة في رفع مستوي الأداء بما ينعكس إيجابياً على المشاريع والأفراد، ويساهم في التنمية مثل: دراسة الفارس (1997)، ودراسة (Al – Athari & Zairi, 2002). واستخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي مثل: دراسة حمدان والشويخ (2004) ودراسة الفارس (1997).

وباستعراض أدوات الدراسات السابقة يلاحظ أن معظمها استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ويتفق الباحث مع تلك الدراسات حيث يعد الاستبيان أداة مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة. واستخدمت الدراسات السابقة مجموعة من العينات متباينة في خصائصها ونوعيتها، وقد تمثل هذا التباين في حجم العينات، إذ بلغ في بعض الدراسات (976) مبحوث كدراسة (Facteau et.al, 1995).

ويلاحظ أن الدراسات السابقة أجريت على مراحل تعليمية متباينة، فبعضها اهتم بالمرحلة الابتدائية كدراسة، وبعضها الآخر اهتم بالمرحلة الثانوية كدراسة الخطيب، وهناك دراسات اهتمت بالتعليم المهني، ودراسات اهتمت بالتعليم التقني كدراسة حمدان والشويخ (2004) ودراسة أبو جراد (2000) ودراسة حمد (2000)، وهناك دراسات اهتمت بالتعليم الجامعي مثل دراسة براون وأتكنز (1989). وكما يلاحظ أن الدراسات السابقة طبقت في قطاعات مختلفة، فبعضها تم تطبيقه على القطاع العام مثل: دراسة أبو سلطان (2004) ودراسة أبو حامد (2004) ودراسة الهندي (1993). وبعضها الآخر طبق على شركات القطاع الخاص مثل: دراسة مخامرة (1993)، وهناك دراسات تم تطبيقها في القطاع العام والخاص معاً مثل: دراسة (Al – Athari & Zairi, 2002).

وأشارت الدراسات السابقة إلى وجود تباين في الهدف من تقييم التدريب، فبعض الدراسات هدفت إلى تحديد وتوضيح أساليب التقييم المستخدمة في المنظمات، وبعضها هدفت التعرف إلى واقع تقييم التدريب مثل: دراسة أبو سلطان (2004)، وهناك دراسات أخرى هدفت إلى تقييم التدريب مثل: دراسة (Wong, 1998) ودراسة الفارس (1997).

وانطلقت كل دراسة من مشكلة رئيسة مختلفة عن الأخرى، حاول خلالها كل باحث الوصول إلى نتائج، ويرجع ذلك إلى اختلاف الاهتمامات التي كانت ميزة في حد ذاتها لكونها أمدت الباحث بالعديد من المعارف والأفكار المتنوعة حول موضوع البحث. وأفاد الباحث من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة الحالية وأسئلتها، وإعداد أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة وصياغة عباراتها.

ولا شك أن الدراسة الحالية قد أفادت من الدراسات السابقة في التعرف إلى أهم محاور تدريب العاملين، والإطلاع على المجالات والنماذج الخاصة بالتدريب، وكذلك التعرف إلى آراء العاملين في تقييم العملية التدريبية، كما ستستفيد منها عند مناقشة نتائج الدراسة الحالية لتوضيح مدى الاتفاق أو عدمه مع بيان المسوغات، ومع ذلك فإن لهذه الدراسة ميزة في أنها تقوم بعملية تقييم شاملة لعملية تدريب العاملين في الكليات التقنية من خلال وجهة نظرهم.

الطريقة والإجراءات:

أولاً ـ منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة؛ لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب الظاهرة موضع البحث (الرفاعي، 1998).

ثانياً ـ مصادر جمع المعلومات:

قام الباحث باستخدام المصادر الثانوية والأولية في الدراسة، وتتكون المصادر الثانوية من الكتب والمجلات العلمية المتخصصة. أما استخدام المصادر الأولية فكان من خلال الاستبانة التي أعدت خصيصاً لهذه الدراسة، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية التي تمت مع المسئولين والعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة.

ثالثاً ـ مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المتفرغين بالكليات التقنية في محافظات غزة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2005/2004) وهي ست كليات تقنية هي: كلية فلسطين التقنية ـ دير البلح، كلية العلوم والتكنولوجيا ـ خانيونس، كلية

مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية ـ غزة، كلية تدريب غزة ـ بغزة، كلية المجتمع العربية ـ رفح، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية ـ غزة. وقد تم اختيار هذه الكليات التقنية من بين سبع كليات تقنية، ولقد تم استثناء كلية الدراسات المتوسطة بجامعة الأزهر من الدراسة بناء على المعلومات التي تم جمعها من جامعة الأزهر والتي تفيد بأن جميع العاملين بالكلية (أكاديميين وإداريين) غير متفرغين، ولا يحصلون على تدريب من قبل الكلية (الخضري، 2005/2/14).

وتمثل الكليات التقنية الست جهات إشراف متنوعة (حكومية، عامة، وكالة الغوث، خاصة)، فضلاً عن كونها تضم تخصصات وبرامج تقنية متنوعة، وتمثل مناطق جغرافية مختلفة من محافظات غزة. ويحصل العاملون فيها على تدريب من قبل الكلية التابعين لها.

وقد بلغ عدد العاملين المتفرغين الإجمالي بالكليات التقنية في محافظات غزة موضع الدراسة وفق إحصاءات أقسام شؤون الموظفين في تلك الكليات (470) موظفاً وموظفة، كما يبينه الجدول الآتي:

جدول (1)

توزيع العاملين المتفرغين بالكليات التقنية حسب الكليات ومجال العمل والجنس

اسم الكلية	الهيئة الأكاديمية		الهيئة الإدارية		خدمات		ا موع الكلي		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	مجموع
كلية فلسطين التقنية	44	7	37	20	14	1	95	28	123
كلية العلوم والتكنولوجيا	54	5	39	18	23	7	116	30	146
كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية	61	11	31	11	15	6	107	28	135
كلية تدريب غزة	29	2	8	4	7	0	44	6	50
كلية ا تمع العربية	3	1	4	0	1	0	8	1	9
كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	1	1	1	3	1	0	3	4	7
ا موع الكلي	192	27	120	56	61	14	373	97	470

وقد تم استثناء العاملين في قطاع الخدمات من الدراسة في تلك الكليات، وذلك بسبب عدم حصولهم على تدريب، فضلاً عن ذلك فقد تم دمج العاملين الأكاديميين من حملة درجة الدكتوراه مع العاملين الأكاديميين من حملة درجة الماجستير تحت اسم دراسات عليا، وذلك لقلة عدد العاملين

الأكاديميين من حملة درجة الدكتوراه، كذلك تم استثناء العاملين الإداريين من حملة الدراسات العليا؛ لقلة عددهم في جميع الكليات، والبالغ (5) موظفين، وهذا العدد يمثل نسبة بسيطة جداً لا تُؤثر كثيراً على الدراسة. والجدول (2) يبين مجتمع الدراسة.

جدول (2)

توزيع مجتمع الدراسة وفق الكليات ومجال العمل والمؤهل العلمي والجنس

اسم الكلية	الهيئة الأكاديمية (المتفرغون)				الهيئة الإدارية (المتفرغون)				المجموع الكلي
	دراسات عليا		بكالوريوس		بكالوريوس		دبلوم		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
كلية فلسطين التقنية	17	1	27	6	18	9	18	11	107
كلية العلوم والتكنولوجيا	30	1	24	4	26	9	13	9	116
كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية	22	2	39	9	18	5	12	6	113
كلية تدريب غزة	7	0	22	2	2	3	3	1	40
كلية المجتمع العربية	0	0	3	1	3	0	1	0	8
كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	1	0	0	1	1	1	0	2	6
المجموع الكلي	77	4	115	23	68	27	47	29	390

رابعاً ـ عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية، ولاختيار المفردات من المجتمع الجزئي أو الطبقة تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب (Proportional Allocation) بحيث تكون نسبة مفردات كل طبقة في العينة مساوية لنسبة مفردات الطبقة في المجتمع. وقد تم اختيار عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة، حيث بلغ عدد أفراد العينة (206) موظفاً وموظفة، بنسبة (50%) تقريباً من مجتمع الدراسة. كما يبينه الجدول (3).

جدول (3)

توزيع عينة الدراسة حسب الكليات ومجال العمل والمؤهل العلمي والجنس

اسم الكلية	الهيئة الأكاديمية (المتفرغون)				الهيئة الإدارية (المتفرغون)				النسبة المئوية %
	دراسات عليا		بكالوريوس		بكالوريوس		دبلوم		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
كلية فلسطين التقنية	8	1	14	3	9	5	9	6	55
كلية العلوم والتكنولوجيا	15	1	12	2	13	5	7	5	60
كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية	11	1	20	5	9	3	6	3	58
كلية تدريب غزة	4	0	11	1	1	2	2	1	22
كلية المجتمع العربية	0	0	2	1	2	0	1	0	6
كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	1	0	0	1	1	1	0	1	5
المجموع الكلي	39	3	59	13	35	16	25	16	206

وقد تم توزيع (206) استبانة على عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية، وتم الحصول على (193) استبانة فقط بنسبة (93%) من عينة الدراسة، وبعد مراجعة وتدقيق الاستبانات تم استبعاد (7) استبانات بنسبة (0.03%) من عينة الدراسة لعدم توافر شروط الدراسة فيها، وبذلك بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (186) استبانة بنسبة (90%) تقريباً من عينة الدراسة.

وقد قام الباحث بعمل الجداول التكرارية للأسئلة الديموغرافية كما يلي:

جدول (4)

توزيع عينة الدراسة تبعاً للكلية

اسم الكلية	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	استبيانات غير صالحة	الاستبيانات الصالحة	النسبة المئوية لعينة كل كلية من إجمالي العينة
كلية فلسطين التقنية	55	55	0	55	%29.56
كلية العلوم والتكنولوجيا	60	57	5	52	%27.95
كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية	58	49	2	47	%25.26
كلية تدريب غزة	22	21	0	21	%11.29
كلية المجتمع العربية	5	5	0	5	%2.68
كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	6	6	0	6	%3.22
المجموع الكلي	**206**	**193**	**7**	**186**	**%100**

خامساً ـ أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة لتقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين؛ معتمداً على خبرته العملية الميدانية، وعلى بعض الدراسات السابقة في تصميم فقرات الاستبانة. ماراً بالخطوات الآتية:

1. صـمم الباحـث الاستبانة في صورتها الأولية مشتملة على جزأين: جزء للمعلومات الأولية يـتعلق بجنس المتدربين والمؤهل العلمي ومجال العمل وسنوات الخبرة والكلية، أما الجزء الثاني فيشتمل على (80) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي:
   - أ- مجال التخطيط للعملية التدريبية.
   - ب- مجال الاحتياجات التدريبية.
   - ت- مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.
   - ث- مجال التدريب الذي ترغب بعقدة مستقبلاً.
   - ج- مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.
   - ح- مجال تقييم العملية التدريبية.
   - خ- مجال المعوقات التي تواجه المتدربين من وجهة نظرهم.

   وتنتهـي الاسـتبانة بسؤال مفتوح هو: "سجل ما لديك من آراء ومقترحات ، أو أية معلومات إضافية ترى أنها تسهم في تحسين وتطوير العملية التدريبية في الكليات التقنية في محافظات غزة".
2. وزع الباحـث الصـورة الأولية للاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال والتربية من الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى وكلية فلسطين التقنية ومركز القطـان للبحـث والتطوير التربوي ومختصين في التعليم التقني الذين قاموا بدورهم بإجراء عمليات الحذف والإضافة أو التعديل على الفقرات. (ملحق رقم 1) أسماء المحكمين.
3. اسـتقر رأي المحكميـن علـى حذف (9) فقرات وتعديل (11) فقرة منها، لتصبح الصورة النهائـية للاسـتبانة (71) فقـرة موزعـة على ست مجالات هي: مجال التخطيط للعملية التدريبـية، ومجـال الاحتياجات التدريبية، ومجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجـال التدريـب الـذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، ومجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية. وتم حذف المجال الأخير الذي يحمل عنوان "مجـال المعوقـات التي تواجه المتدربين من وجهة نظرهم"، كما أضيف سؤال مفتوح آخر ليصـبحا اثنيـن وهما: السؤال الأول (ما المعوقات التي تواجه العملية التدريبية من وجهة

نظرك؟)، والسؤال الثاني (سجل ما لديك من آراء ومقترحات، أو أية معلومات إضافية ترى أنهـا تسـهم في تحسين العملية التدريبية وتطويرها العملية في الكليات التقنية في محافظات غزة) (ملحق رقم 2).

4. استعمل الباحث مقياس ليكرت الخماسي؛ لتعيين درجة التقدير لكل عبارة على النحو الآتي: موافـق بدرجة كبيرة خمس درجات، موافق أربع درجات، موافق إلى حد ما ثلاث درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بدرجة كبيرة درجة واحدة.

سادساً ـ صدق الأداة:

1. **صدق المحكمين:**

حيـث قـام الباحـث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (15) محكماً، مختصين في مجال إدارة الأعمال والتربية والتدريب من الجامعـة الإسلامية وجامعة الأقصى وكلية فلسطين التقنية ومركز القطان للبحث والتطوير الـتربوي ومختصـين بالتعلـيم التقنـي في محافظات غزة. وبناء على ردودهم تم إجراء التعديلات على الأداة وفق مقترحاتهم وتصويباتهم.

2. **صدق الاتساق الداخلي:**

طبقـت الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة خارج العينة الفعلية مكونة مـن (30) موظفاً وموظفة، فقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بحساب معـاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال التابع له، وكذلك كل مجال من المجالات والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة (ملحق رقم 3).

وللتحقق من الصدق البنائي للمجالات، قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من المجالات الرئيسة والمعدل الكلي لفقرات المجالات جميعاً، وجدول (9) يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.01)، وبذلك يعتبر المقياس صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين كل مجال والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	التخطيط للعملية التدريبية.	0.876	0.000
الثاني	الاحتياجات التدريبية.	0.896	0.000
الثالث	فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	0.852	0.000
الرابع	التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	0.350	0.000
الخامس	اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	0.853	0.000
السادس	تقييم العملية التدريبية.	0.937	0.000

سابعاً ـ ثبات الأداة:

وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ.

1. **طريقة التجزئة النصفية:**

تم التأكد من ثبات الأداة بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية. فقد وزعت أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغت (30) موظفاً وموظفة، من ثلاث كليات وهي: كلية فلسطين التقنية ـ دير البلح، وكلية العلوم والتكنولوجيا ـ خانيونس، وكلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية؛ ثم قام الباحث بتجزئة فقرات الأداة إلى نصفين عبارات زوجية وعبارات فردية، وتم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية ومعدل الأسئلة الزوجية لكل مجال، ومعامل ارتباط جوتمان للمجالات التي يكون فيها عدد الأسئلة الفردية لا يساوي عدد الأسئلة الزوجية، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{2ر}{1+ر}$ حيث ر معامل الارتباط كما هو موضح بجدول رقم (6)

جدول (6)

معاملات الارتباط بين معدل الفقرات الزوجية والفردية لكل مجال من المجالات الستة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية	9	0.855	0.921	0.000
.2	مجال الاحتياجات التدريبية	17	0.896	0.945	0.000
.3	مجال الأساليب المستخدمة في التدريب	10	0.881	0.936	0.000
.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل	7	0.7681	0.868	0.000
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية	8	0.835	0.910	0.000
.6	مجال تقييم العملية التدريبية	20	0.929	0.963	0.000
فقرات الأقسام جميعاً		**71**	**0.942**	**0.970**	**0.000**

وقد تبين من جدول (6) أن معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01

2. طريقة معامل " ألفا كرونباخ ":

قـام الباحـث بحساب معامل ثبات المقياس بطريقة " ألفا كرونباخ " وحصل على معـامل ارتـباط قـدرة (0.97) وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً. ويبين جدول (7) معاملات " ألفا كرونباخ ".

جدول (7)

معاملات ألفا كرونباخ للمجالات الست وللمعدل الكلي للفقرات

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.1	التخطيط للعملية التدريبية.	9	0.902	0.000
.2	الاحتياجات التدريبية.	17	0.929	0.000
.3	فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	10	0.929	0.000
.4	التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	7	0.704	0.000
.5	اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	8	0.904	0.000
.6	تقييم العملية التدريبية.	20	0.948	0.000
فقرات الأقسام جميعاً		**71**	**0.974**	**0.000**

وبذلك يكون الباحث قد تأكد له صدق وثبات الاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

ثامناً ـ إجراءات تطبيق الدراسة:

1. قام الباحث بإعداد استبانة لتقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين.
2. تـم الحصـول على موافقة من الجهات الرسمية المختصة في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية لإجراء هذه الدراسة على أفراد مجتمع الدراسة.
3. قـام الباحـث بعد ذلك بزيارات ميدانية للكليات؛ وذلك لجمع بعض المعلومات عن الكليات، ولترتيب توزيع أداة الدراسة، وجمعها بعد اختيار العينة، وإعداد ترتيبات التوزيع.
4. وزعت الاستبانة على العينة الاستطلاعية في ثلاث كليات وهي: كلية فلسطين التقنية ـ دير الـبلح، وكلـية العلـوم والتكنولوجـيا ـ خانيونس، وكلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعـة الإسـلامية؛ وتكونت العينة الاستطلاعية من (30) موظفاً وموظفة، بواقع (10) استبانات في كل كلية؛ بهدف فحص صدقها وثباتها.
5. تـم توزيـع الاسـتبانات علـى أفراد مجتمع الدراسة مع بداية الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسـي (2005/2004)، وقـد تابع الباحث بنفسه الإجابة عن أسئلة أفراد عينة الدراسة واستفساراتهم. حيث وزعت الاستبانة على (206) موظفاً وموظفة بشكل فردي. وطلب منهم الإجابة بوضع (✓) أمام كل فقرة عن البديل الذي يرونه ملائماً.
6. تـم جمـع الاسـتبانات من أفراد مجتمع الدراسة عن طريق إدارة الكليات التقنية، حيث تم استرجاع (193) استبانه، وقد استبعدت (7) استبانات من التحليل لعدم صلاحيتها، فبلغ عدد الاسـتبانات الصـالحة التـي تـم تحليلها (186) استبانة، أي بنسبة (47.7%) من مجتمع الدراسة. وقد استغرقت عملية توزيع وجمع الاستبانات مدة أربعة أسابيع؛ وتم تفريغ البيانات على نماذج الحاسب الإلكتروني وتحليلها، حيث جرى عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

تاسعاً ـ متغيرات الدراسة:

تم تحديد متغيرات الدراسة المستقلة على النحو الآتي:

1. متغير الجنس: له مستويان: (ذكور، إناث).
2. متغير المؤهل العلمي: له ثلاثة مستويات: (دراسات عليا، بكالوريوس، دبلوم).
3. متغير مجال العمل: له ثلاثة مستويات: (أكاديمي، إداري، أكاديمي بمنصب إداري).
4. متغير سنوات الخبرة: له ثلاثة مستويات: (أقل من 4 سنوات، من 4ـ8 سنوات، أكثر من 8 سنوات).

5. متغير الكلية: له ستة مستويات: (كلية فلسطين التقنية ـ دير البلح، كلية العلوم والتكنولوجيا ـ خانيونس، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية، كلية تدريب غزة، كلية المجتمع العربية ـ رفح، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية).

عاشراً ـ المعالجة الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، واستخدمت المعالجات الإحصائية الآتية:

1. اختبار الإشارة (Sign Test).
2. اختبار كولومجروف ـ سمرنوف (1- Sample K-S) لمعرفة نوع البيانات، هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
3. اختبار كروسكال ـ والاس (Kruskal – Wallis Test).
4. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
5. معاملات الارتباط لمعرفة صدق المقياس الداخلي للفقرات.
6. اختبار مان ـ وتني (Mann – Whitney Test) للفرق بين متوسطين.

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة بالحدود التالية:

1. الحدود المكانية: تمت الدراسة في محافظات غزة.
2. الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2004/2005).
3. الحدود البشرية: تمت الدراسة على أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية المتفرغين في الكليات التقنية، وباستثناء العاملين في قطاع الخدمات.
4. الحدود المؤسساتية: تناولت الدراسة ست كليات تقنية في محافظات غزة (كلية فلسطين التقنية ـ دير البلح، كلية العلوم والتكنولوجيا ـ خانيونس، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية، كلية تدريب غزة، كلية المجتمع العربية ـ رفح، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية).
5. الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين.

مصطلحات الدراسة:

التدريب: ويقصد به "عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة لأداء العمل، وذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها على السواء" (ياغي، 1986، ص6).

تقييم العملية التدريبية: ويقصد به "تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة العملية التدريبية، ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاية المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم، وكذلك تقاس بها كفاية المتدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي" (دره والصباغ، 1986، ص329).

الكليات التقنية: ويقصد بها "تلك الكليات التي هي نوع من أنواع كليات المجتمع، ومدة الدراسة فيها سنتان دراسيتان أو أكثر بعد الثانوية العامة وتشتمل على واحد أو أكثر من البرامج التقنية المختلفة" (وزارة التعليم العالي، 1997، ص6).

التعليم التقني: ويقصد به ذلك "النوع من أنواع التعليم العالي النظامي الذي تؤديه مؤسسات تعليمية، لمدة سنتين أو أكثر بعد الدراسة الثانوية العامة، ويتضمن إعداد الطلبة تربوياً، وتوجيههم سلوكياً، وإكسابهم مهارات وقدرات علمية، ومعارف علمية تمكنهم بعد تخرجهم من القيام بمسؤولية التشغيل والإنتاج والصيانة والخدمات، والتي تمثل في مستواها حلقة وصل بين المخططين والاختصاصيين (خريجي الجامعات) من جهة، والعمال المهرة (خريجي الثانويات المهنية ـ التعليم المهني) من جهة أخرى، ولهم القدرة على ترجمة الخطط الإنتاجية،والخدمية والعمل على تنفذها بالتعاون مع العمال المهرة" (أبو سل، 1990، ص472).

العاملون في الكليات: ويقصد بالعاملين ـ في خطة البحث الحالية ـ أعضاء هيئة التدريس في الكليات الذين يعملون في مهنة التدريس في الكليات الفلسطينية والذين يحملون الدرجات العلمية التالية: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس، ولديهم جدول محاضرات أسبوعي، بالإضافة إلي جميع أعضاء الهيئة الإدارية في الكليات باستثناء العاملين في قطاع الخدمات.

تحليل نتائج الدراسة:

- اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S)):

استخدم الباحث اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهـو اختـبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات. لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكـون توزيـع البيانات طبيعياً. ويوضح الجدول رقم (8) نتائج الاختبار، حيث أن قيمة الاختبار Z

كبيرة (أي أكبر من قيمة Z الجدولية)، وكذلك قيمة مستوى الدلالة أصغر من ($sig. \leq 0.05$)، وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات غير المعلمية.

جدول (8)

اختبار التوزيع الطبيعي

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة الاختبار Z	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	9	1.574	0.014
.2	مجال الاحتياجات التدريبية.	17	1.685	0.007
.3	مجال فاعلية الأساليب المستخدمة في التدريب.	10	2.497	0.000
.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	7	1.776	0.004
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	8	1.451	0.030
.6	مجال تقييم العملية التدريبية.	20	2.345	00.00
فقرات المجالات جميعاً		71	1.775	0.004

- **تحليل فقرات الاستبانة:**

تـم إيجـاد النسب المئوية لكل بديل من بدائل كل فقرة، وكذلك المتوسط الحسابي لكل فقرة، وكذلـك تم استخدام اختبار الإشارة (Sign Test) بهدف معرفة الفقرات التي تؤيد محتوى كل فقرة، وكذلـك الفقـرات التي تنافي محتوي الفقرة، وتكون إجابة الفقرة ايجابية عندما يكون عدد الإجابات (موافـق بدرجـة كبيرة، وموافق) أكبر من عدد الإجابات (غير موافق، وغير موافق بدرجة كبيرة) ومسـتوى المعنوية أقل من (0.05)، وفي هذه الحالة يكون معدل الفقرة عادةً أكبر من (3)، (ونعني بالـرقم 3 المتوسط الحيادي لإجابة الفقرة) أي عندما يكون الوزن النسبي أكبر من (60%). وتكون إجابـة الفقرة سلبية عندما يكون عدد الإجابات (موافق بدرجة كبيرة، وموافق) أقل من عدد الإجابات (غير موافق، وغير موافق بدرجة كبيرة)، ومستوى المعنوية أقل من (0.05)، وفي هذه الحالة يكون عـادةً معـدل الفقـرة أقل من (3)، أي بوزن نسبي أقل من (60%)، ويكون هناك عدم اتفاق على محتوى الفقرة (آراء أفراد العينة محايدة) عندما يكون مستوى المعنوية لكل فقرة أكبر من (0.05).

مناقشة النتائج وتفسيرها: سيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها على النحو الآتي:

الفرضـية الأولي: مستوى التخطيط لعملية تدريب العاملين في الكليات التقنية مناسب من وجهة نظر المتدربين.

مـن أجـل اختبار هذه الفرضية تم طرح تسعة أسئلة على المبحوثين؛ للتعرف إلى مستوى التخطيط لعملية تدريب العاملين في الكليات التقنية، والجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9)

المتوسط الحسابي والوزن النسبي والنسب المئوية لبدائل كل فقرة من فقرات المجال الأول:

واختبار الإشارة للعينة الواحدة (Binomial Test)

فقرات المجال الأول	الرتبة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
توجد خطط سنوية لتدريب العاملين في الكلية.	8	7.5	31.7	23.7	30.1	7.0	3.03	60.6	0.054
توجد سياسات بالكلية تشجع على تدريبك.	9	7.0	29.6	26.3	29.6	7.5	2.99	59.8	0.065
تـتعاون أقسام الكلية: الأكاديمية والإدارية مع قسم التعليم المستمر في التخطيط للعملية التدريبية.	5	10.8	33.3	30.6	21.5	3.8	3.26	65.2	0.024
يتم إشراك العاملين في التخطيط للعملية التدريبية.	6	3.2	34.9	37.6	22.0	2.2	3.15	63.0	0.002
فقرات المجال الأول	**الرتبة**	**موافق بدرجة كبيرة**	**موافق**	**موافق بدرجة متوسطة**	**غير موافق**	**غير موافق بدرجة كبيرة**	**المتوسط الحسابي**	**الوزن النسبي**	**مستوى الدلالة**
يوضـح للمشـارك فـي التدريـب أهداف العملية التدريبية.	3	4.3	37.6	41.4	14.0	2.7	3.27	65.4	0.033
يـتم تنظيم العملية التدريبية وفق الخطة والبرنامج المرسوم من قِبل إدارة الكلية.	2	10.8	30.3	37.8	18.9	2.2	3.29	65.8	0.019
مدة العمليات التدريبية مناسبة لطبيعة التدريب.	3	6.6	37.2	35.5	18.6	2.2	3.27	65.4	0.104
أوقـات عقـد جلسـات التدريـب ملائمـة لأوقات المتدربين.	6	6.5	31.7	38.2	17.7	5.9	3.15	63.0	0.002
مكان عقد جلسات التدريب مناسب.	1	10.2	29.0	45.2	12.9	2.7	3.31	66.2	0.004
المعدل العام لفقرات المجال الأول							**3.18**	**63.6**	**0.004**

يتبين من الجدول (9):

1. احتلت الفقرة (9) "مكان عقد جلسات التدريب مناسب" المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المجال، وبلغ المتوسط الحسابي لتلك الفقرة (3.31)، والوزن النسبي (66.2%)، وتبين أن (39.2%) من أفراد العينة يتفقون على أن مكان عقد التدريب مناسب، في حين يعارض ذلك الرأي (15.6%)، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الكليات التقنية بإنشاء المباني، وتخصيص قاعات للتدريب تلائم البيئة الصفية وتراعى استخدام التقنيات التربوية الحديثة كوسائل مساندة للتدريب.
2. احتلت الفقرة (2) "توجد سياسات بالكلية تشجع على تدريبك" المرتبة التاسعة في ترتيب فقرات هذا المجال، وبلغ المتوسط الحسابي لتلك الفقرة (2.99)، والوزن النسبي (59.8%)، وتبين أن أراء أفراد العينة محايدة بالنسبة لهذه الفقرة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، ويعزو الباحث ذلك لعدم وضوح السياسات التي تتبعها إدارة الكلية، لذلك فهي غير واضحة للعاملين بالكليات التقنية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة أبو حامد (2004).

وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لمعدل فقرات هذا المجال (3.18)، والوزن النسبي (63.6)، ومستوى الدلالة (0.04)، وهو أقل من (0.05) لذلك نقبل الفرضية، أي أن مستوى التخطيط لعملية تدريب العاملين في الكليات التقنية مناسب من وجهة نظر المتدربين. وعليه، فإن آراء أفرد العينة بشكل عام راضين عن عمليات التخطيط للدورات التدريبية المقدمة للعاملين في الكليات التقنية. ويعزى ذلك إلى أن أقسام التعليم المستمر بالكليات التقنية تعنى بأن يتم التدريب وفق الخطة الموضوعة، كما أنه يتوافر لدى الكليات الكادر الوظيفي القادر على عملية التخطيط للتدريب، وكذلك تنفيذه ومتابعته في إطار هذا التخطيط. إضافةً إلى ذلك فإن طبيعة عمل قسم التعليم المستمر، تتطلب التنسيق المستمر مع الأقسام الأكاديمية والإدارية، كذلك فإن قسم التعليم المستمر يستعين بالكادر البشري من المدربين أعضاء الهيئة التدريسية داخل الكليات لتنفيذ برامج تدريبية.

الفرضية الثانية: محتوي عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية يتناسب مع احتياجات العاملين التدريبية من وجهة نظر المتدربين.

من أجل اختبار هذه الفرضية تم طرح سبعة عشر سؤالاً على المبحوثين؛ للتعرف إلى مدى مناسبة محتوى العملية التدريبية لاحتياجات العاملين بالكليات التقنية، والجدول (10) يبين ذلك:

جدول (10)

المتوسط الحسابي والنسب المئوية لبدائل كل فقرة من فقرات المجال الثاني الذي يتعلق بالاحتياجات التدريبية واختبار الإشارة للعينة الواحدة (Binomial Test)

فقرات المجال الثاني	الرتبة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	متوسطة موافق بدرجة	غير موافق	بدرجة كبيرة غير موافق	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
تتلاءم أهداف العملية التدريبية مع متطلبات عملك واحتياجات وظيفتك.	2	14.1	43.2	27.6	13.0	2.2	3.54	70.8	0.046
تركز العملية التدريبية على إلمامك بالتغيرات التي تطرأ على المناهج التدريبية.	9	8.6	36.0	37.1	14.5	3.2	3.32	66.6	0.018
يتم تحديد ومعرفة حاجة عملك للتدريب المستقبلي.	11	5.4	34.4	36.0	21.0	3.2	3.18	63.6	0.007
تركز العملية التدريبية على العاملين في مجال التخصص.	12	5.4	40.3	27.4	19.9	7.0	3.17	63.4	0.271
تلبي عملية التدريب احتياجاتك كمتدرب.	10	9.7	27.4	40.3	17.2	5.4	3.19	63.8	0.001
تصمم العملية التدريبية وفقاً لاحتياجات العاملين التدريبية.	13	5.4	32.8	34.4	22.0	4.8	3.12	62.4	0.002
تم التعريف بأهداف العملية التدريبية قبل القيام بها.	7	6.5	42.7	37.8	7.6	5.4	3.37	67.4	0.883
يعد الوقت الذي تقضيه في التدريب استثماراً جيداً للكلية.	5	11.3	44.1	29.6	9.1	5.9	3.46	69.2	0.164
أصبح لديك اتجاهات إيجابية أفضل بعد إتمامك المنهاج التدريبي.	4	10.2	43.0	32.3	9.7	3.8	3.47	69.4	0.338
الخبرات التي تعلمتها في التدريب تساعدك في تطوير أدائك.	2	12.9	44.6	26.9	12.9	2.2	3.54	70.8	0.040
هناك غياب للدراسات التي تحدد احتياجاتك التدريبية في الكلية التي تعمل بها.	1	19.1	21.5	40.3	12.0	6.5	3.55	71.0	0.000

فقرات المجال الثاني	الرتبة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
يتم اختيار المدربين وفقاً لاحتياجات المتدربين التدريبية.	8	7.5	39.8	32.8	12.4	4.8	3.34	66.8	0.766
يساهم محتوي العملية التدريبية في تحسين فهمك وإدراكك لطبيعة دورك في العمل.	6	10.8	38.2	37.2	11.8	1.6	3.45	69.0	0.826
حصلت على تدريب عند بداية تعيينك بالكلية.	16	5.9	27.4	23.1	26.9	16.7	2.79	55.8	0.000
يقوم اختيار العاملين لحضور الدورات التدريبية على أساس معايير تقييم الأداء.	14	6.5	19.9	34.9	26.3	11.8	2.83	56.6	0.000
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوصف الوظيفي للموظف.	15	1.6	26.3	35.5	24.2	11.8	2.82	56.4	0.000
تخضع لعملية تدريبية في حالة ترقيتك أو نقلك لوظيفة جديدة في الكلية.	17	4.8	13.4	26.9	38.7	15.1	2.54	50.8	0.000
المعدل العام لفقرات المجال الثاني							3.18	63.7	0.000

يتضح من الجدول (10):

1. احتلـ ت الفقـ رة (11) "هناك غياب للدراسات التي تحدد احتياجاتك التدريبية في الكلية التي تعمل بها" المرتبة الأولي في ترتيب فقرات هذا المجال، وبلغ المتوسط الحسابي لتلك الفقرة (3.55)، والـ وزن النسـ بي (71.0%)، وتبين أن (40.6%) من أفراد العينة يتفقون علي أن هناك غياباً للدراسات التي تحدد احتياجات المتدربين التدريبية في الكلية التي يعملون بها، في حيـ ن يعـ ارض ذلـ ك الرأي (18.5%)، ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود سياسات، أو اتجاهات جديدة لدى الكليات في تحقيق نتائج أفضل في العمل وتحسين الأداء، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة أبو سلطان (2004).
2. احتلـ ت الفقرة (17) "تخضع لعملية تدريبية في حالة ترقيتك أو نقلك لوظيفة جديدة في الكلية" المرتـ بة السابعة عشر في ترتيب فقرات هذا المجال، وبلغ المتوسط الحسابي لتلك الفقرة (2.54)، والـ وزن النسـ بي (50.8%)، وتبين أن (18.2%) من أفراد العينة يتفقون على أن

العاملين يخضعون لعمليات تدريبية في حالة ترقيتهم أو نقلهم لوظيفة جديدة في الكلية، في حين يعارض ذلك الرأي (53.8%). ويعزى ذلك إلى عدم وجود وصف وظيفي للعاملين داخل الكليات؛ فمن الضروري عند النقل أو الترقية داخل الكليات تحديد مدى الحاجة للتدريب من خلال تحليل العمل وتحليل العاملين.

وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لمعدل فقرات هذا المجال (3.186)، والوزن النسبي (63.72%)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهو أقل من (0.05) لذلك نقبل الفرضية، أي أن محتوى عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية يتناسب مع احتياجات العاملين التدريبية من وجهة نظر المتدربين. وعليه، فإن آراء أفراد العينة بشكل عام راضين عن محتوى عملية التدريب في الكليات وهو يتناسب مع احتياجات العاملين بالكليات التقنية. ويعزى ذلك للدور الذي تقوم بها الأقسام الأكاديمية والإدارية بالكليات في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، إضافةً إلى ذلك فإن إدارة الكليات تراعي عند اختيار المدربين، التنسيق مع مدربين تتلاءم خبراتهم وكفاءتهم مع احتياجات ومهام المتدربين الوظيفية الحالية والمستقبلية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو حامد (2004). كما أن العملية التدريبية توجه نحو مشكلات المتدربين بما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية للعاملين الحالية والمستقبلية.

الفرضية الثالثة: هناك عدد من المجالات التدريبية التي يرغب العاملون بالكليات التقنية في التدريب عليها في المستقبل من وجهة نظر المتدربين.

من أجل اختبار هذه الفرضية تم طرح سبعة مقترحات على المبحوثين؛ للتعرف إلى المجالات التدريبية التي يرغب العاملون بالكليات التقنية في التدريب عليها بالمستقبل، والجدول (12) يبين ذلك:

جدول (12)

المتوسط الحسابي والنسب المئوية لبدائل كل فقرة من فقرات المجال الرابع الذي يتعلق بمجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل واختبار الإشارة للعينة الواحدة (Binomial Test)

فقرات المجال الرابع	الرتبة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
دورات تربوية.	7	15.6	41.9	15.1	18.3	7.5	3.40	68.0	0.027
دورات في برامج الحاسوب باختلاف مجالاتها.	2	47.6	33.5	15.1	2.2	1.6	4.30	86.0	0.000
دورات في تطوير العلاقات مع المجتمع والصناعة المحلية.	5	32.8	38.8	17.5	6.6	4.4	3.89	77.8	0.000
دورات إدارية.	3	43.7	38.8	13.1	1.6	2.7	4.19	83.8	0.000
دورات تخصصية (مجال التخصص الرئيس).	1	60.0	27.0	8.1	1.6	3.2	4.39	87.8	0.000
دورات في مهارات البحث العلمي.	4	30.8	45.4	16.2	5.9	1.6	3.98	79.6	0.000
دورات في وسائل الوقاية والسلامة المهنية.	6	16.9	45.4	31.7	3.3	2.7	3.70	74.0	0.001
المعدل العام لفقرات المجال الرابع							3.98	79.6	0.000

يتبين من الجدول (12):

1. احتلت الفقرة (5) "دورات تخصصية (مجال التخصص الرئيس)" المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المجال، وبلغ المتوسط الحسابي لتلك الفقرة (4.39)، والوزن النسبي (87.8%)، وتبين أن (87.0%) من أفراد العينة يتفقون على أن لديهم رغبة في الحصول على دورات تدريبية تخصصية (في مجال التخصص الرئيس) في المستقبل، في حين يعارض ذلك الرأي (4.8%). ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن العاملين عندهم نقص في هذه المهارات التخصصية، ويحتاجون لتنمية مهاراتهم في مجال التخصص، ويشعر العاملين بأن لديهم حاجة مستمرة لتطوير ذاتهم في مجال تخصصهم.
2. احتلت الفقرة (1) "دورات تربوية" المرتبة السابعة في ترتيب فقرات هذا المجال، وبلغ المتوسط الحسابي لتلك الفقرة (3.40)، والوزن النسبي (68.0%)، وتبين أن (57.5%)، من أفراد العينة يتفقون على أن لديهم رغبة في الحصول على دورات تربوية بالمستقبل في حين يعارض ذلك الرأي (25.8%)، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن العاملين عندهم نقص في هذه المهارات التربوية، ويحتاجون لتنمية مهاراتهم في مجال التربية، ويشعر العاملين بأن لديهم

حاجـة مسـتمرة لتطوير ذاتهم في المجال التربوي. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة كل من العصار (1999)، ودراسة براون وأتكنز (1989).

وبصـفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لمعدل فقرات هذا المجال (3.981)، والوزن النسبي (79.62%)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهو أقل من (0.05) لذلك نقبل الفرضية، أي أن هناك عدد من المجالات التدريبية التي يرغب العاملون بالكليات التقنية في التدريب عليها في المستقبل من وجهة نظـرهم. وعلـيه، فـإن آراء أفراد العينة بشكل عام لديهم رغبة في الحصول على تدريب في عدة مجـالات تخصصـية فـي المستقبل. ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن العاملين عندهم نقص في هذه المهـارات التخصصية، ويحتاجون لتنمية مهاراتهم في مجال التخصص، ويشعر العاملين بأن لديهم حاجة مستمرة لتطوير ذاتهم في مجال تخصصهم وفي مجالات أخرى كالحاسوب وفي مجال التدريب الإداري.

يبين جدول (15) أن معدل جميع المجالات دالة إحصائياً باستثناء المجال الخامس حيث كان متوسطه الحسابي 2.99 ومستوى المعنوية 0.942.

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية ونتائج اختبار الإشارة لكل مجال ولمعدل فقرات الاستبانة جميعاً

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الرتبة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	9	الرابع	3.189	63.78	0.000
.2	مجال الاحتياجات التدريبية.	17	الخامس	3.186	63.72	0.000
.3	مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	10	الثاني	3.409	68.18	0.000
.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	7	الأول	3.981	79.62	0.000
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	8	السادس	2.991	59.82	0.942
.6	مجال تقييم العملية التدريبية.	20	الثالث	3.232	64.64	0.000
	معدل فقرات الاستبانة جميعاً	71	-	3.287	65.74	0.000

1. يتضح من الجدول (15) أن المجال المتعلق بالتدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط نسبي (79.62%)، يليه في الرتبة المجال المتعلق بفاعلية الأساليب المستخدمة في التدريب بنسبة مئوية قدرها (68.18%)، يليه في الرتبة المجال المتعلق بتقييم العملية التدريبية بنسبة مئوية قدرها (64.64%)، يليه في الرتبة المجال المتعلق بالتخطيط للعملية التدريبية بنسبة مئوية قدرها (63.78%)، يليه في الرتبة المجال المتعلق بالاحتياجات التدريبية بنسبة مئوية قدرها (63.72%)، يليه في الرتبة المجال المتعلق بمدى اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية بنسبة مئوية قدرها (59.82%). ويعزو الباحث التباعد في قيم النسب المئوية بين رتبة المجال الأول والسادس إلى رغبة العاملين في الحصول على دورات تدريبية ترفع من مستواهم العلمي والعملي بما يتناسب مع التطور التقني، وإلى تأثير المدربين على المتدربين؛ فالمدربون يحرصون على توطيد العلاقة مع المتدربين كنوع من التعزيز للتدريب، وتفعيل المشاركة مما يدعم تقبل أداء المدربين من قبل المتدربين بفاعلية وكفاءة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العينة تعزى إلى كل من متغير: الجنس، المؤهل العلمي، مجال العمل، سنوات الخبرة، الكلية، بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العينة تعزى إلى الجنس (ذكر، أنثى) بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T (T- Test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الذكور والإناث حول مجال التخطيط للعملية التدريبية، ومجال الاحتياجات التدريبية، ومجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، ومجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية، وجدول (17) يوضح ذلك.

جدول (17)

تحليل مان وتني (U – Test) لكل مجال ولمعدل الفقرات جميعاً

حسب متغير الجنس عند مستوى دلالة (0.05)

م	المجال	الجنس	متوسط الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	ذكور	92.49	3172.0	0.662
		إناث	96.42		
2	مجال الاحتياجات التدريبية.	ذكور	91.30	3008.0	0.343
		إناث	99.83		
3	مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	ذكور	65.12	3089.0	0.486
		إناث	88.85		
4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	ذكور	92.93	3195.5	0.715
		إناث	95.93		
5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	ذكور	94.00	3243.0	0.830
		إناث	92.06		
6	مجال تقييم العملية التدريبية.	ذكور	95.36	3056.0	0.425
		إناث	88.17		
	معدل فقرات الاستبانة جميعاً	ذكور	93.43	3302.5	0.976
		إناث	93.70		

من الجدول السابق يمكن استنتاج أن قيمة (U) غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات آراء الذكور والإناث في المجالات الستة حيث كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من (0.05)، لذلك نقبل الفرض الصفري أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقييم تدريب العاملين بالكليات التقنية تعزى إلى الجنس (ذكر، أنثى).

ويعزو الباحث ذلك التقارب الواضح في قيم نسب متوسطات الاستجابة للذكور والإناث إلى حرص جميع العاملين بالكليات التقنية ذكوراً وإناثاً على الالتحاق والاستفادة من الدورات التدريبية.

2. لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العينة تعزى إلى المؤهل العلمي (دراسات عليا، بكالوريوس، دبلوم) بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المؤهل العلمي حول مجال التخطيط للعملية التدريبية، ومجال الاحتياجات التدريبية، ومجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، ومجال

اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية، وجدول (18) يوضح ذلك

جدول (18)

تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لكل مجال ولمعدل الفقرات جميعاً حسب متغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة (0.05)

الرقم	المجال	المؤهل العلمي	متوسط الرتب	قيمة χ^2	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	دراسات عليا	90.59	2.270	0.321
		بكالوريوس	90.66		
		دبلوم	105.8		
.2	مجال الاحتياجات التدريبية.	دراسات عليا	97.56	8.202	0.017
		بكالوريوس	85.94		
		دبلوم	115.1		
.3	مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	دراسات عليا	93.94	0.010	0.995
		بكالوريوس	93.20		
		دبلوم	94.09		
.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	دراسات عليا	108.4	10.14	0.006
		بكالوريوس	84.03		
		دبلوم	111.3		
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	دراسات عليا	101.6	2.225	0.0329
		بكالوريوس	89.04		
		دبلوم	100.8		
.6	مجال تقييم العملية التدريبية.	دراسات عليا	89.70	1.242	0.537
		بكالوريوس	91.90		
		دبلوم	102.4		
	المعدل الكلي للفقرات	دراسات عليا	94.76	4.369	0.113
		بكالوريوس	88.29		
		دبلوم	109.89		

يبيـن جدول (18) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة يعزى للمؤهل العلمي في المجال الثاني والرابع والخامس (مجال الاحتياجات التدريبية، مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية).

حيث كانت قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من قيمة χ^2 الجدولية والتي تساوي (5.99) وذلك عند درجة حرية (2) ومستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال أقل من (0.05)، ويعزو الباحث

ذلـك لاختلاف طبيعة العمل، والمهام الوظيفية، واختلاف التخصصات العلمية للعاملين. أما في باقي المجـالات (مجـال التخطيط للعملية التدريبية، مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، مجال تقيـيم العملية التدريبية) فلا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كانت قيمة χ^2 المحسوبة أصغر من قيمة χ^2 الجدولية، وكذلك مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، ويعزى ذلك إلى أن باقي المجالات السابقة متعلقة بسياسة إدارة الكلية في التعامل مع موضوع التدريب، فهي تقوم بجميع النشاطات السابقة بغض النظر عن المؤهلات العلمية للعاملين بالكليات التقنية.

3. لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العينة تعزى إلى مجال العمل (أكاديمي، إداري، أكاديمي بمنصب إداري) بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لمعـرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لنوع العمل (أكاديمي، إداري، أكاديمـي بمنصـب إداري) حـول مجـال التخطيط للعملية التدريبية، ومجال الاحتياجات التدريبـية، ومجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، ومجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية، وجدول رقم (19) يوضح ذلك.

جدول (19)

تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لكل مجال ولمعدل الفقرات جميعاً حسب متغير نوع العمل عند مستوى دلالة (0.05)

الرقم	المجال	المؤهل العلمي	متوسط الرتب	قيمة χ^2	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	أكاديمي	86.77	2.149	0.341
		إداري	99.09		
		أكاديمي بمنصب إداري	93.57		
.2	مجال الاحتياجات التدريبية.	أكاديمي	91.65	1.930	0.381
		إداري	98.04		
		أكاديمي بمنصب إداري	80.67		
.3	مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	أكاديمي	86.89	5.345	0.069
		إداري	102.5		
		أكاديمي بمنصب إداري	78.43		
		أكاديمي	93.19	2.053	0.358

.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	إداري	90.19		
		أكاديمي بمنصب إداري	108.7		
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	أكاديمي	87.97	3.774	0.152
		إداري	101.1		
		أكاديمي بمنصب إداري	80.74		
.6	مجال تقييم العملية التدريبية.	أكاديمي	85.89	4.189	0.123
		إداري	101.8		
		أكاديمي بمنصب إداري	84.95		
المعدل الكلي للفقرات		أكاديمي	87.75	2.965	0.227
		إداري	100.4		
		أكاديمي بمنصب إداري	84.31		

من الجدول السابق يمكن استنتاج أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وقيمة χ^2 المحسوبة أصغر من قيمة χ^2 الجدولية والتي تبلغ (5.99) عند درجة حرية (2)، ومستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات الستة، لذلك نقبل الفرض الصفري أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقييم تدريب العاملين بالكليات التقنية تعزى إلى نوع العمل (أكاديمي، إداري، أكاديمي بمنصب إداري). وتشير هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين بالكليات التقنية يحصلون على تدريب بغض النظر عن مجال عملهم داخل الكليات.

4. لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العينة تعزى إلى سنوات الخبرة (أقل من 4 سنوات، من 4 ـ 8 سنوات، أكثر من 8 سنوات) بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لسنوات الخبرة (أقل من 4 سنوات، من 4-8 سنوات، أكثر من 8 سنوات) حول مجال التخطيط للعملية التدريبية، ومجال الاحتياجات التدريبية، ومجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، ومجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية، وجدول (20) يوضح ذلك.

جدول (20)

تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لكل مجال ولمعدل الفقرات جميعاً حسب سنوات الخبرة (أقل من 4 سنوات، من 4ـ8 سنوات، أكثر من 8 سنوات) عند مستوى دلالة (0.05)

الرقم	المجال	الخبرة	متوسط الرتب	قيمة χ^2	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	أقل من 4 سنوات	109.6	9.22	0.010
		من 4-8 سنوات	85.47		
		أكثر من 8 سنوات	83.73		
.2	مجال الاحتياجات التدريبية.	أقل من 4 سنوات	112.4	14.30	0.001
		من 4-8 سنوات	77.12		
		أكثر من 8 سنوات	89.72		
.3	مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	أقل من 4 سنوات	100.3	2.06	0.357
		من 4-8 سنوات	86.75		
		أكثر من 8 سنوات	93.09		
الرقم	المجال	الخبرة	متوسط الرتب	قيمة χ^2	مستوى الدلالة
.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	أقل من 4 سنوات	100.26	1.92	0.382
		من 4-8 سنوات	92.31		
		أكثر من 8 سنوات	86.99		
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	أقل من 4 سنوات	105.7	6.14	0.046
		من 4-8 سنوات	82.53		
		أكثر من 8 سنوات	91.42		
.6	مجال تقييم العملية التدريبية.	أقل من 4 سنوات	104.8	6.57	0.037
		من 4-8 سنوات	80.63		
		أكثر من 8 سنوات	94.55		
	المعدل الكلي للفقرات	**أقل من 4 سنوات**	**109.8**	**10.43**	**0.005**
		من 4-8 سنوات	**79.86**		
		أكثر من 8 سنوات	**89.64**		

يبين جدول (20) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة يعزى إلى سنوات الخبرة في المجال الأول والثاني والخامس والسادس (مجال التخطيط للعملية التدريبية، ومجال الاحتياجات التدريبية، ومجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية)، حيث كانت قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من قيمة χ^2 الجدولية والتي تساوي (5.99) وذلك عند درجة

حرية (2) ومستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال أقل من (0.05)، ويفسر الباحث هـذه النتـيجة أن هـناك علاقة عكسية بين عدد سنوات الخبرة وبين التدريب، أي أنه كلما قل عدد سـنوات الخـبرة ازداد تدريب العاملين، خاصة في الفئة (أقل من 4 سنوات)، ولعل السبب في ذلك زيادة اهتمام إدارة الكليات بهذه الفئة لقلة الخبرة العملية للعاملين الجدد في هذه الفئة مقارنة بالعاملين القدامـى، أمـا فـي المجال الثالث والرابع (مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل) فلا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كانت قيمة χ^2 المحسوبة أصغر من قيمة χ^2 الجدولية، وكذلك مستوى الدلالة أكبر من (0.05).

5. لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات العاملين أفراد العيـنة تعـزى إلـى الكلية (كلية فلسطين التقنية ـ دير البلح، كلية العلوم والتكنولوجيا ـ خانيونس، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية، كلية تدريب غزة، كلية المجـتمع العربية ـ رفح، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية) بالنسبة لمجالات الاستبانة الستة الخاصة بتقييم عملية تدريب العاملين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لمعـرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية يعزى إلى الكلية (كلية فلسطين التقنية ـ ديـر البلح، كلية العلوم والتكنولوجيا ـ خانيونس، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية، كلية تدريب غزة ـ الوكالة، كلية المجتمع العربية ـ رفح، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية ـ غزة) حول مجال التخطيط للعملية التدريبية، ومجال الاحتياجات التدريبـية، ومجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب، ومجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل، ومجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية، ومجال تقييم العملية التدريبية، وجدول (21) يوضح ذلك.

جدول (21)

تحليل كروسكال ـ والاس (H – Test) لكل مجال ولمعدل الفقرات جميعاً حسب الكلية (كلية فلسطين التقنية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية، كلية تدريب غزة، كلية المجتمع العربية، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية) عند مستوى دلالة (0.05)

الرقم	المجال	الخبرة	متوسط الرتب	قيمة χ^2	مستوى الدلالة
.1	مجال التخطيط للعملية التدريبية.	فلسطين التقنية	51.21	96.97	0.000
		العلوم والتكنولوجيا	75.32		
		العلوم المهنية والتطبيقية	148.32		
		تدريب غزة	105.1		
		المجتمع العربية	147.0		
		مجتمع غزة	120.0		
.2	مجال الاحتياجات التدريبية	فلسطين التقنية	61.16	48.69	0.000
		العلوم والتكنولوجيا	82.8		
		العلوم المهنية والتطبيقية	130.5		
		تدريب غزة	107.8		
		المجتمع العربية	126.5		
		مجتمع غزة	112.9		
.3	مجال فعالية الأساليب المستخدمة في التدريب.	فلسطين التقنية	59.66	45.98	0.000
		العلوم والتكنولوجيا	87.08		
		العلوم المهنية والتطبيقية	127.9		
		تدريب غزة	114.1		
		المجتمع العربية	99.42		
		مجتمع غزة	114.4		
الرقم	المجال	الخبرة	متوسط الرتب	قيمة χ^2	مستوى الدلالة
.4	مجال التدريب الذي ترغب في الحصول عليه بالمستقبل.	فلسطين التقنية	121.4	39.41	0.000
		العلوم والتكنولوجيا	71.38		
		العلوم المهنية والتطبيقية	107.5		
		تدريب غزة	65.07		
		المجتمع العربية	53.58		
		مجتمع غزة	51.6		
.5	مجال اهتمام إدارة الكليات بالعملية التدريبية.	فلسطين التقنية	44.75	89.93	0.000
		العلوم والتكنولوجيا	88.52		
		العلوم المهنية والتطبيقية	140.7		

		تدريب غزة	119.1		
		المجتمع العربية	131.0		
		مجتمع غزة	84.30		
.6	مجال تقييم العملية التدريبية.	فلسطين التقنية	50.05	86.69	0.000
		العلوم والتكنولوجيا	78.08		
		العلوم المهنية والتطبيقية	139.5		
		تدريب غزة	125.6		
		المجتمع العربية	113.2		
		مجتمع غزة	140.2		
المعدل الكلي للفقرات		**فلسطين التقنية**	**50.70**	**92.13**	**0.000**
		العلوم والتكنولوجيا	**76.51**		
		العلوم المهنية والتطبيقية	**146.94**		
		تدريب غزة	**114.6**		
		المجتمع العربية	**124.3**		
		مجتمع غزة	**113.1**		

يبين جدول (21) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة عند مستوى دلالة (0.05) يعزي إلى الكلية، حيث كانت قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من قيمة χ^2 الجدولية والتي تساوي (11.07)، وذلك عند درجة حرية (5) ومستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال أقل من (0.05).

يمكن عزو هذه النتيجة التي تبين أنه يوجد فرق دال إحصائياً بين آراء أفراد العينة يعزى لمتغير الكلية لصالح كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية بالجامعة الإسلامية، وكلية المجتمع العربية، وكلية تدريب غزة، وكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية، أن هذه الكليات تتبع جهات إشراف غير حكومية، فمنها ما يتبع جهة إشراف عامة وخاصة ووكالة الغوث، وهذا يسهل عملية تطورها بسبب عدم تعقد الإجراءات الإدارية، وهناك مرونة مناسبة في عملها بشكل عام. أما بالنسبة لكلية العلوم والتكنولوجيا، وكلية فلسطين التقنية فهي تتبع لجهات إشراف حكومية، فهناك تعقيد إلى حد ما في الإجراءات الإدارية، وتعاني من نقص في الموارد المالية الذي يسهم في عدم توافر كل من الوسائل التدريبية والمواد والتجهيزات الخاصة بالتدريب، وهناك ندرة في إنشاء ورش العمل؛ لتزويد العاملين المتدربين بخبرات جديدة وتطبيقها عملياً.

النتائج والتوصيات:

أولاً ـ نتائج الدراسة:

أسفرت هذه الدراسة عن عدة نتائج:

1. عـدم وضوح السياسات التي تتبعها إدارة الكليات التقنية في تشجيع العاملين للحصول على تدريب.
2. يوجـد قصـور واضـح في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يراعى عند تحديد الاحتياجات التدريبـية الوصـف الوظيفـي للموظـف، ونتائج تقييم الأداء، ومدى إمكانية ترقية أو نقل الموظف لوظيفة جديدة.
3. لا تلبى العملية التدريبية الاحتياجات التدريبية للموظفين الجدد.
4. يوجـد ضعف شديد في الموازنة المالية الخاصة بتنفيذ التدريب، فلا تقوم إدارة الكليات التقنية بتوفير المخصصات المالية المناسبة لدعم العملية التدريبية.
5. عـند التخطـيط للعمليـة التدريبية لا يراعى معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب، والخطط تفتقر إلى النظرة الاستراتيجية.
6. لا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية.
7. توجـد خطـط سـنوية لتدريب العاملين بالكليات التقنية، وتتعاون جميع الأقسام في عملية التخطيط، ويشترك العاملين في وضع الخطط.
8. مكان عقد الجلسات التدريبية، والمدة الزمنية للتدريب، وأوقات التدريب مناسبة.
9. تتلاءم أهداف العملية التدريبية مع متطلبات العمل والاحتياجات التدريبية للعاملين.
10. الأجهزة والمعدات والتجهيزات الخاصة بالعملية التدريبية مناسبة لطبيعة التدريب.
11. تبيـن مـن نـتائج الدراسة أن مجال التدريب الأكثر رغبةً في الحصول عليه بالمستقبل هو التدريب التخصصي، يليه برامج الحاسوب، ثم الدورات الإدارية.
12. يـتفق العـاملون على أن المدربين القائمين على عملية التدريب على درجة كبيرة من الكفاءة والفعالية.
13. إن عمليـة تدريـب العاملين في الكليات التقنية ذات جهات الإشراف العامة والخاصة ووكالة الغوث متقدمة بشكل أفضل من الكليات ذات الإشراف الحكومي.

ثانياً ـ توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. أن تقوم وزارة التربية والتعليم العالي بإنشاء إدارة خاصة بالتدريب والتنمية البشرية، تعنى بتطوير العاملين بالكليات التقنية، وتهدف إلى تحسين مستوى أدائهم بشكل مستمر.
2. العمل على تغيير نظرة إدارة الكليات تجاه العملية التدريبية لتكون أكثر إيجابية، والعمل على تحسين وتطوير اتجاهات القائمين على إدارة تلك الكليات لزيادة فعالية التدريب، على أن تشمل العملية التدريبية جميع القيادات الإدارية داخل الكليات.
3. ينبغي مراعاة العدالة عند اختيار العاملين لحضور الدورات التدريبية، واعطاء فرص متساوية لجميع الأقسام الأكاديمية والإدارية في الحصول على تدريب في جميع التخصصات المختلفة.
4. العمل على تبادل المعلومات والخبرات بين الكليات التقنية في محافظات غزة، والعمل على توفير ظروف مناسبة لعمل زيارات تبادلية تخدم المصلحة العامة لجميع الكليات.
5. ينبغي العمل على التنسيق مع مؤسسات تدريبية متخصصة، كالجامعات والكليات والمعاهد ومؤسسات التدريب الخاصة خارج الوطن لعقد دورات تدريبية مشتركة للاستفادة من الخبرات المختلفة في الدول الأخرى.
6. ضرورة الارتقاء بمستوى التخطيط والتنظيم وإدارة الدورات التدريبية، ومراعاة عامل الوقت في انعقادها مما يتناسب مع ظروف المتدربين بحيث لا يشكل عبئاً إضافياً لعملهم.
7. العمل على دعم التدريب مادياً ومعنوياً بكافة الطاقات المتوفرة، باعتباره الأداة الرئيسة للتغيير والتطوير، ومتابعة آثاره وانعكاساته على الميدان التعليمي بفعالية تامة. مع ضرورة دراسة إمكانية ربط التدريب بسلم الرواتب والدرجات والعلاوات الوظيفية.
8. أن تأخذ سياسات التدريب بهذه الكليات بعين الاعتبار أن التدريب نظام كامل متكامل، بحيث تكون عمليات التقييم شاملة لجميع العناصر التي يتكون منها هذا النظام، ويتضمن ذلك مراجعة وتطوير استمارات التقييم، والتوسع في جمع المعلومات بحيث تشمل الرؤساء المباشرين بالإضافة إلى المتدربين أنفسهم.
9. العمل على تلبية الحاجات التدريبية للعاملين، مع مراعاة تغليب الجانب العملي والتطبيقي على الجانب النظري الأكاديمي، على أن يعطى للتدريب العملي النصيب الأوفى من الاهتمام.
10. العمل على دراسة الصعوبات والمعوقات التي تقف أمام تحقيق التدريب لأهدافه، وإيجاد الحلول المناسبة لها.

ثالثاً ـ دراسات مقترحة:

ولكي يستكمل الموضوع حقه يرى الباحث تقديم المقترحات الآتية لتغطية جوانب أخرى من موضوع التدريب، منها:

1. إجراء دراسة تتناول مدخل التكلفة والعائد من التدريب في عملية تقييم تدريب العاملين بالكليات التقنية.
2. إجراء دراسة مشابهة تتناول تقييم التدريب في الجامعات الفلسطينية، أو في المؤسسات والوزارات الحكومية في فلسطين التي لم تجر حولها دراسات تتعلق بالتدريب وتقييمه

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو حامد، محمود (2004)، "واقع التدريب في وزارة الزراعة الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين"، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2004.
2. أبو سل، محمد (1990)، "التربية المهنية وموقعها في المنهاج التربوي الإسلامي"، بحوث المؤتمر التربوي، مؤتمر نحو بناء نظرة تربوية إسلامية معاصرة، الجزء الأول، عمان.
3. أبو سلطان، يوسف (2004)، "تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج: دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية ـ غزة.
4. بدران، شبل (1993)، "حول إشكالية التعليم والتنمية"، *مجلة التربية المعاصرة*، العدد 28، القاهرة.
5. براون، جورج وأتكنز، مادلين (1989)، "تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية: نتائج مسح وطني" ، *رسالة الخليج العربي*، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض العدد الثلاثون، السنة التاسعة، ص73 ـ 95.
6. بربر، كامل (1997)، *"إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"*، الطبعة الأولي، بيروت: المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع.
7. الحشوة، مازن (1998)، *"التعليم والتدريب في فلسطين"*، طاقم الخبراء في التدريب المهني، وزارة العمل الفلسطينية، رام الله: ألوان للطباعة والنشر، ص1.
8. حمدان، عبد الرحيم (2001)، "التعليم التقني في فلسطين ودورة في تحقيق التنمية" ، *مجلة رؤية*، الهيئة العامة للاستعلامات، فلسطين، العدد 21، ص 83.

9. حمدان، عبد الرحيم والشويخ، عاطف (2004)، "التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين"، *مجلة الجامعة الإسلامية ـ غزة*، المجلد 12، العدد الأول.
10. دره، عبد الباري والصباغ، زهير (1986)، *"إدارة القوى البشرية: منحنى نظمي"*، الطبعة الأولي، عمان: دار الندوة للنشر والتوزيع، ص329.
11. عزيز، صبحي (1985)، *أصول وتقنيات التدريس والتدريب"*، الطبعة الأولي، بغداد: مركز التعريب والنشر.
12. الفارس، سليمان (1997)، "تخطيط وتقييم المجهودات التدريبية في المنظمة"، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد 13، العدد الثاني، ص 7 ـ 66.
13. الفرا، فاروق (2003)، "التوجيه والإرشاد المهني والتقني في فلسطين: واقعة واتجاهات تطويره"، ورقة عمل مقدمة لورشة العمل حول التعليم التقني في فلسطين (الواقع والطموح) كلية فلسطين التقنية ـ دير البلح، مايو.
14. القاضي، مشعل (1998)، *"دور التدريب المهني في إعداد القوى العاملة: نموذج المملكة الأردنية الهاشمية"*، القاهرة: مكتبة مدبولي، ص39.
15. مخامرة، محسن (1993)، "التدريب في الشركات الأردنية: تحليل للحاجات والنشاطات"، *دراسات*، المجلد 20 أ، العدد 3، ص 9.
16. الهندي، وحيد (1993)، "واقع التدريب في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية"، *مجلة الإدارة العامة*، العدد 22، الجزء 2، ص83 ـ 121.
17. وزارة التعليم العالي الفلسطيني (1997)، تعليمات الدراسة في كليات المجتمع، رام الله، فلسطين.
18. وزارة التعليم العالي الفلسطيني (2000)، "دورة تصميم وإدارة البرامج التدريبية"، الإدارة العامة للتعليم التقني والكليات، وزارة التعليم العالي، دير البلح، فلسطين.
19. ياغي، محمد عبد (1986)، *"التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق"*، الطبعة الأولي، الرياض: مطابع جامعة الملك سعود.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

20. Al – Athari, Ahmad, & Zairi, Mohamed (2002), "Training Evaluation: an Empirical Study in Kuwait", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26, No. 5, pp 241-251.

21. Junaidh, Hashim (2001), "Training Evaluation: Clients Roles", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, No. 7, pp 374-379.

22. Madhoun, mhamed (2003), *Management Training and development for Small and Micro Enterprise Managers, In Palestine*. (PHD), Uiversity of Bradboard.

23. Wong, May M.L (1998), An Evaluation on The Employees Retraining Programmes in Hong Kong, *Journa of Employee Relations*, Vol. 20, No. 4, pp 404-414.