



المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل The Scientific Journal of King Faisal University

العلوم الإنسانية والإدارية
Humanities and Management Sciences



The Reality of Diploma Training Programs at Female Private Higher Institutes in Riyadh from Trainees' Perspectives

Remsh Nasser Saad Alqahtani

Technical and Vocational Training Corporation, Riyadh, Saudi Arabia

واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات

رمش ناصر سعد القحطاني

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية السعودية

KEYWORDS

الكلمات المفتاحية

Training obstacles, Training programs.
البرامج التدريبية، معوقات التدريب.

PUBLISHED

النشر
25/03/2020



<https://doi.org/10.33773/ksj.kfu.1968>

ABSTRACT

Training is essential for self-development that benefit individuals, society, and institutions as it aims to induce individuals' positive changes in behavior and qualify them for job market. The aim of this study was to determine the reality of training process in diploma programs from the point of view of the female trainees to detect its advantages, obstacles and propose possible solutions. This study used the qualitative approach and designed a questionnaire to collect data from a sample of 217 female trainees in the diploma programs at female private higher institutes in Riyadh. The questionnaire was presented to the arbitrators and tested for validity of its internal consistency. The study found that diploma programs are, in general, satisfactory for the female trainees. This is a result of the presence of necessary elements for training in the institutes. It also indicted that the programs provided the trainees with behavioral skills without any obstacles. Some of the most important suggestions to improve the training process is to recruit high quality trainers, involving trainees in the planning of the programs, and updating the training programs according to job market requirements. The researcher recommended that mechanism of comprehensive examination should be reconsidered, improving the efficiency of programs by providing appropriate training environments, in addition to informing the trainees of the general administration of private training.

المخلص

أصبح التدريب حاجة ملحة لتطوير الذات، مما يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع والمنظمات؛ لكون التدريب يهدف إلى إحداث تغيرات إيجابية في سلوك الفرد ويؤهله لسوق العمل. وقد تحدد هدف هذه الدراسة في تعرف واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات، وما فيه من إيجابيات، والوقوف عند أهم المعوقات التي تواجه العملية التدريبية وإيجاد الحلول المناسبة لتحسين عملية التدريب. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم بناء استبانة لجمع المعلومات من أفراد العينة المتاحة التي بلغت (217) متدربة على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة وثباتها. توصلت الدراسة إلى أن برامج الدبلوم مرضية للمتدربات؛ حيث يتوفر بالمعاهد العناصر الأساسية للتدريب، وأن برامج الدبلوم ساهمت في إكساب المتدربات مهارات نظرية وسلوكية، ولم تسفر النتائج عن وجود معوقات للتدريب، وكانت أهم الحلول المقترحة لتحسين عملية التدريب توفير تدريبات ذات كفاءات عالية، وإشراك المتدربات في عملية التخطيط للبرامج التدريبية، وتحديث البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجات سوق العمل. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في آلية الاختبار الشامل، ورفع كفاءة البرامج التدريبية وذلك بتوفير البيئة الملائمة للتدريب، وتوعية المتدربات بتعليمات التدريب الصادرة من الإدارة العامة للتدريب الأهلي.

التدريب، إيماناً منها بأهميته في تطوير الموارد البشرية، وذلك من خلال تقديم برامج التدريب والتأهيل في قطاعات التنمية كافة، وقد انتشرت معاهد ومراكز التدريب الأهلية بشكل واسع، وأصبح لها دور كبير في التدريب على البرامج التي تؤهل لسوق العمل، ولتحقيق نجاح مثل هذه المنشآت التدريبية الأهلية ينبغي أن تُبنى على معايير موضوعية، وتلتزم بقوانين تكفل نجاحها والارتقاء بمهامها وتحقيق أهدافها، وهذه القوانين وضعتها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني متمثلة في الإدارة العامة للتدريب الأهلي.

ويشهد قطاع التدريب الأهلي النسائي في المملكة توسعاً ملحوظاً من الناحيتين الكمية والكيفية؛ فقد أصبحت معاهد ومراكز التدريب بجميع فئاتها تسد شيئاً من حاجة الموارد البشرية للتدريب، وكأحد الروافد المهمة لتنمية الموارد البشرية أخذ الاهتمام بالتدريب عند أكثر الفتيات في سن العمل خياراً إستراتيجياً للهروب من شبح البطالة والظفر بفرص العمل (البحيري، بدون تاريخ).

ونظراً للدور المهم الذي تقوم به المعاهد والمراكز الأهلية النسائية جاءت هذه الدراسة لمعرفة رأي المتدربات في عملية التدريب على برامج الدبلوم في

1. المقدمة

يعد التدريب اللبنة الأساسية لتنمية القوى البشرية من أجل مواكبة التطورات السريعة لمختلف الجوانب والميادين، فقد أصبح التدريب عملاً إستراتيجياً لأية منظمة؛ حيث إنه يحافظ على بقاء المنظمات في القمة ويحول دون تراجعها وانحدارها؛ لأنه يؤدي إلى تجدد المهارات والقدرات للأفراد العاملين فيها، وبالتالي يؤدي إلى تنشيط جميع مرافق وأقسام وإدارات المنظمة، ويبعث الروح في العملية الإنتاجية لها؛ فتصبح المنظمة كأنها ولدت من جديد ولكن بمهارات وقدرات وخبرات متقدمة عن مرحلة الانطلاق (المحاسنة، 2004).

كما يرى الرحامنه (2008) أنه من الضروري التركيز على الإنسان والأخذ بالتطلعات الاقتصادية والاجتماعية لجميع أفراد المجتمع وتوفير الفرص الاقتصادية لأجيال الحاضر والمستقبل، وبعد التدريب مفتاحاً لتحقيق ذلك؛ إذ يهدف إلى تنمية مهارات الفرد العملية والعلمية والسلوكية بما يحقق له إتقان أداء العمل، وبالتالي زيادة الإنتاجية.

وتعد المملكة العربية السعودية من أبرز الدول التي أولت اهتماماً لعملية

المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض.

الحلول المقترحة.

2. مشكلة الدراسة وأسئلتها

لم يعد دور المنظمات مقصوراً على إنتاج السلع وتقديم الخدمات؛ فمع انحسار دور الجامعات وتراجع دور المدارس، أصبح لزاماً على الشركات الخاصة والإدارات الحكومية أن تكوّن جهودها في تنمية القوى العاملة بالتعليم المستمر والتدريب للمنافسة والتميز في زمن العولمة والأسواق المفتوحة والإنترنت، ففي الوقت الحالي لا يوجد أحد ليس في حاجة إلى التدريب؛ فالتدريب أحد الأدوات الرئيسة لتنمية الموارد البشرية وتطوير الفاعلية الكاملة لها (أبو النصر، 2009). وقد أكدت الدراسات أهمية التدريب ودوره المهم في جميع المجالات لاسيما إذا ما نُقِد بالطريقة التي تضمن تحقيقه للأهداف المرجوة، وقد هدفت دراسة حداد (2014) إلى تعرف واقع التدريب الإداري لمنسوبات التعليم العام والخاص بمدينة الرياض، وكشفت عن عدد من معوقات التدريب أهمها: قلة البرامج التدريبية المتاحة للمتدربات، وقصور إشراك المتدربة في عملية تحديد حاجاتها التدريبية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: التطوير المستمر لجوانب التدريب من حيث الوسائل التدريبية، والبيئة التدريبية المادية والمجهزة، والحقائب التدريبية المتطورة لتواكب التدريب الإلكتروني.

ومن جهة أخرى أظهرت دراسة العازي (2008) تدني دور معاهد ومراكز التدريب الأهلية في تأهيل الشباب السعودي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى تدني مستوى البرامج التدريبية نظراً لما يلي: أن البرامج التدريبية لم تهتم بالاحتياجات التدريبية للمتدربين، ونقص الإمكانيات المادية والكفاءات التدريبية، وعدم الاهتمام بتصميم الحقائب التدريبية وتطويرها، وتدني مستوى المدربين واعتمادهم على الأسلوب التقليدي في التدريب، وتدني دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في متابعة المعاهد الأهلية وتقويمها.

وقد أجرت القحطاني (2014) دراسة بهدف تعرف دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية، وأوصت فيها بضرورة الاهتمام بتقويم التدريب في المعاهد الأهلية، وتطوير آليات عمل المؤسسة الخاصة بالإشراف على المعاهد الأهلية.

ومن خلال خبرة الباحثة في مجال التدريب؛ حيث عملت كمدرّبة حاسب آلي في أحد المعاهد الأهلية، ومشرفة بالإدارة العامة للتدريب الأهلي، وتكليفها كمديرة لقسم الإشراف والمتابعة بالإدارة، ومن خلال ما تمت ملاحظته من تقدم المتدربات بشكاوى مستمرة، وعدم استمرار الموظفات من هيئة إدارية وتدريبية في منشآت التدريب الأهلية، وكثرة مخالفات المنشآت للقواعد والأنظمة التي تؤدي إلى إغلاق هذه المنشآت في كثير من الحالات، ونظراً لقلة الدراسات الميدانية التي اهتمت برأي المتدربات في البرامج التدريبية، تحدّدت مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات؟

ويتفرّع عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية كالتالي:

1. ما تقييم المتدربات لدرجة الاستفادة من برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض؟
2. ما معوقات التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات؟
3. ما الحلول المقترحة والمناسبة لتحسين عملية التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات؟

3. أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1. التعرف بدور الإدارة العامة للتدريب الأهلي في الإشراف على نشاط منشآت التدريب الأهلية.
2. تطوير القواعد والإجراءات التنفيذية للأنحة التدريبية في منشآت التدريب الأهلية.
3. الرفع من مستوى التدريب في المعاهد العليا الأهلية النسائية في ضوء

4. أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. الكشف عن واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية.
2. معرفة تقييم المتدربات لدرجة الاستفادة من برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية.
3. الوقوف على أهم معوقات التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية.
4. إيجاد بعض الحلول المقترحة والمناسبة لتحسين عملية التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية.

5. حدود الدراسة

تحدّدت الدراسة في الأمور التالية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة في البحث حول واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا النسائية بمدينة الرياض، وما فيه من إيجابيات ومعوقات، والحلول المناسبة لتحسين عملية التدريب.
- الحدود الزمانية: تمّ تطبيق هذه الدراسة في الفصل التدريبي الأول للعام 1436-1437هـ.
- الحدود المكانية: تمّ تطبيق الدراسة على برامج الدبلوم في المعاهد العليا النسائية بمدينة الرياض.
- الحدود البشرية: تمّ تطبيق الدراسة على المتدربات اللاتي حضرن الاختبار الشامل 23 الذي أقامته الإدارة العامة للتدريب الأهلي.

6. مصطلحات الدراسة

- معهد التدريب العالي: المنشأة التدريبية التي تقدّم برامج الدبلوم (مدتها من سنتين إلى ثلاث سنوات)، وغيرها من البرامج التدريبية (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2012 ب: 1).
- الدبلوم التدريبي Diploma: أحد البرامج التدريبية المرخصة التي تقدّمها المنشأة التدريبية مدتها (2-3) سنوات بعد المرحلة الثانوية أو ما يعادلها (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2012 ب: 1).
- الاختبار الشامل Comprehensive Examination: اختبار تعقده المؤسسة للمتدربين الذين أنهوا متطلبات الدبلوم (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2012 أ: 2).

7. الإطار النظري والدراسات السابقة

7.1. التدريب

للتدريب أهمية كبيرة في حياة الإنسان؛ فبه يرقى بفكره وذاته وتتسع به دائرة المعرفة، ويُسهّم التدريب في جعل المتدربين يلحقون بركب التطورات التقنية، والتربوية، والاجتماعية، والعلمية الحديثة، كما أن التدريب يتيح الفرص أمام المتدرب للحصول على وظيفة، أو الحصول على الترقيات للمتدرب الموظف.

7.2. مفهوم التدريب

عرّف أبو النصر (2009) التدريب بأنه: "عملية إعداد الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة؛ فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر" (ص. 21).

وعرّفه الخاطر (2010) بأنه: "محاولة لتغيير سلوك الأفراد مما يجعلهم يستخدمون طرقاً مختلفة في أداء الأعمال، ويسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب عما كانوا عليه قبله" (ص. 11).

وتعرّفه الباحثة إجراناً بأنه: "عملية مخططة تهدف إلى إكساب المتدربات خبرات ومهارات جديدة تؤهّلهن للتعامل الجيد مع متطلبات العمل".

7.3. عوامل نجاح التدريب

دُكر في السدحان (2011) عدة عوامل تضمن نجاح التدريب، منها: وجود

التدريب الأهلية وتمتثل في ضعف اختيار المدربين والمادة التدريبية، وعدم الجدية في تنفيذ البرامج التدريبية، والإعداد الضعيف للحقائب التدريبية، وغياب تقويم التدريب، وعدم توافر التجهيزات الأساسية للتدريب من معامل وقاعات ووسائل تدريب مساعدة.

وهدفت دراسة الرحمانه (2008) إلى تقييم واقع التدريب المهني وأثره في إعداد الموارد البشرية اللازمة لسوق العمل الأردني، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانات على الخريجين والمدربين وأرباب العمل والإدارة في مراكز التدريب المهني التابعة لمحافظة البلقاء، وخلصت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها وجود علاقة إيجابية بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل الأردني، ووجود ارتباط بين كفاءة المدربين وكفاءة الخريجين. وأوصت الدراسة بإعادة تأهيل المدربين وصقل مهاراتهم وإخضاعهم لدورات تدريبية، وإعادة النظر في برامج التدريب المعتمدة من حيث المساقات والتقنيات المستخدمة؛ وذلك لتلبية احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية.

وفي دراسة Parker (2008) التي هدفت إلى معرفة العوامل التي تساهم في نجاح برامج التعليم المهني الثانوي في ولاية ميسيسيبي تم استخدام الطرق النوعية لجمع البيانات وتحليلها، وذلك عن طريق المقابلات مع المدربين المهنيين والطلاب المتدربين في عدد من البرامج، وكذلك من خلال الملاحظات الصفية. وأكدت النتائج أن أهم العوامل التي تساهم في نجاح برامج التدريب كما يلي: كفاءة المدرب، واستخدام وسائل تدريبية مختلفة، والتفاعل الصفي بين المتدربين والمدرب، والتخطيط للبرامج التدريبية.

أما دراسة الشريف (2010) بعنوان "مراكز التدريب المهني ودورها في التنمية البشرية بمنطقة الرياض" فقد اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة؛ حيث وُزعت استبانة على عينة عمدية مكونة من (500) متدرب، وكشفت الدراسة قصوراً نسبياً في تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم الاهتمام ببعض أدوار العملية التدريبية في مجالات التخطيط والتنفيذ والإشراف، كما أن أسلوب التدريب المتبع لا يتيح اكتساب المهارات، ولا يقوم على الفهم والتحاور وإنما يقوم على التلقين.

وأجرى الشهري (2012) دراسة هدفت إلى تعرف أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض، واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع منشآت التدريب الأهلية بمنطقة الرياض، التي بلغت (353) منشأة. وتوصّلت الدراسة إلى أن أهم العوامل المؤثرة في التدريب تتعلق بمدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية لهذه المنشآت، ومن أهم المعوقات التي تواجه المنشآت التدريبية ضعف الدعم المادي، وعدم جدية المؤسسة في إعطاء التراخيص للمنشآت، ومناقسة القطاع الحكومي لها.

أما دراسة الراشدي (2014) فقد هدفت إلى تحديد درجة إسهام برامج التدريب الإداري في رفع أداء مديرات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات مدارس الثانوية العامة بمكة المكرمة والبالغ عددهن (54) مديرة، وقد أسفرت النتائج عن أن برامج التدريب الإداري تسهم بدرجة (عالية جداً) في رفع أداء مديرات مدارس الثانوية العامة الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهن، ومن أبرز الصعوبات التي تحد من إسهام البرامج في رفع أداءهن هي قصر المدة الزمنية للدورة التدريبية، وغياب الحوافز المادية، والتركيز على الجانب النظري، وقد أوصت الدراسة بضرورة دعم برامج التدريب الإداري وتذليل الصعوبات التي تحد من إسهامها في رفع مستوى الأداء.

وفي دراسة أجراها Hafeez (2015) بهدف معرفة أثر التدريب على أداء الموظفين في الصناعة الدوائية في كراتشي - باكستان، حيث تمثل المتغير المستقل في التدريب بينما تمثل المتغير التابع في أداء الموظفين، وقد تم توزيع استبانات على عينة عشوائية من الموظفين من أربعة شركات أدوية، وبينت النتائج أن الموظفين الذين يحصلون على تدريب أكثر كان مستواهم الأدائي أكثر كفاءة.

إطار نظري للبرنامج التدريبي، وضوح الأهداف وتحديدها، وتلبية الحاجات المهنية للمتدربين، وأن يحقق برنامج التدريب التوافق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية.

ويرى الصالح (2002) أن برامج التدريب ينبغي أن تتميز بالفاعلية والكفاءة التي يمكن أن تتحقق بطريقتين، هما: استخدام التقنية لتقليل وقت التدريب والتكلفة (الكفاءة)، واستخدام أساليب تقويم متقدمة لضمان تحقيق أهدافه (الفاعلة).

7.4. التدريب الأهلي في المملكة العربية السعودية

تولت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني مسؤولية منح تصاريح إقامة المعاهد والمراكز الأهلية والإشراف عليها، وذلك بناء على قرار مجلس القوى العاملة رقم 1404/16/05 هـ في جلسته السادسة عشرة بتاريخ 1404/07/07 هـ وفي عام 1407 هـ صدرت موافقة معالي المحافظ بإحداث إدارة التعليم والتدريب الفني الأهلي، ومع التزايد الكبير في أعداد المعاهد والمراكز الأهلية، دعت الضرورة إلى إيجاد إدارة عامة تتولى مهام ومسئولية الإشراف على القطاع الأهلي، وبالفعل صدرت موافقة معالي المحافظ على إلغاء إدارة التعليم والتدريب الفني الأهلي وإنشاء الإدارة العامة للتدريب الأهلي وذلك في عام 1419 هـ (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2015)، حيث تتحدد مهامها في: دعم الاستثمار في التدريب لتلبية احتياجات سوق العمل، والترخيص لمنشآت التدريب الأهلي، والإشراف على نشاطها، وتقويم العملية التدريبية ومخرجاتها، وتطوير الأنظمة والإجراءات (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2013).

7.5. برامج الدبلوم المعتمدة في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض

يوضح الجدول (1) برامج الدبلوم في (12) معهداً عاليًا نسائيًا في مدينة الرياض، وذلك بناءً على إحصائيات موقع الإدارة العامة للتدريب الأهلي (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2013):

جدول (1): برامج الدبلوم والبرامج التأهيلية التي يتم التدريب عليها في 12 معهداً عاليًا نسائيًا في مدينة الرياض

م	الدبلوم
1	علوم الحاسب الآلي تخصص "تقنية برمجة"
2	علوم الحاسب الآلي تخصص "تقنية شبكات"
3	التسويق
4	تقنية الحاسب تخصص "البرمجيات"
5	التقنية المالية والمصرفية تخصص "العلوم المالية والمصرفية"
6	العلاقات العامة والإعلام
7	إدارة الموارد البشرية
8	تقنية الحاسب تخصص "تقنية شبكات الحاسب"
9	التقنية الإدارية تخصص "محاسبة"
10	التقنية الإدارية تخصص "التسويق"
11	تقنية الحاسب تخصص "الوسائط المتعددة ورسومات الويب"
12	تسويق وإدارة الأزياء
13	التجميل تخصص "العناية بالبشرة والشعر"
14	الاعمال المالية والمصرفية
15	التأمين التعاوني
16	التسويق
17	الموارد البشرية

يلاحظ من الجدول (1) أن برامج الدبلوم والبرامج التأهيلية التي تُقام في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض أغلبها في تخصص الإدارة، والحاسب الآلي.

وقد حظي التدريب الأهلي في المملكة باهتمام كبير لصلته بتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع، وفي السنوات الأخيرة لوحظ تنافس المستثمرين في قطاع التدريب، وزاد عدد المعاهد الأهلية واستحدث العديد من البرامج الجديدة.

8. الدراسات السابقة

أجرى الطويل (2006) دراسة حول أهم معوقات التدريب في المملكة من واقع تجربة مراكز التدريب الأهلية، حيث تمّ تلخيص المعوقات في عدد من المحاور منها معوقات ذات علاقة بالجهات المستفيدة من برامج التدريب وتمتثل في عدم تحديد الحاجات التدريبية، ومعوقات ذات علاقة بمنشآت

لعام (1436-1437هـ) وبلغ عددهن (2966) متدربة، موزعين في (12) معهداً عالياً، وذلك حسب إحصائيات الإدارة العامة للتدريب الأهلي (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2013).

9.3. عينة الدراسة

تمَّ اختيار عينة متاحة (Available Sample) وهي من أنواع العينة غير الاحتمالية؛ فالعينة المتاحة هي العينة التي يسهل على الباحث الوصول إليها بحكم قرب الموقع أو محدودية الإمكانيات المادية (المعاني وآخرون، 2012: 96)، وقد تمَّ توزيع (230) استبانة على المتدربات على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية، واللاتي حضرن الاختبار الشامل (23) الذي عُقد يومي الاثنين والثلاثاء 29-30/12/1436هـ، في مقر الإدارة العامة للتدريب الأهلي بمدينة الرياض، وقد تمَّ اختيار العينة بهذه الطريقة للأسباب التالية:

- سهولة الوصول لمجتمع الدراسة، حيث إنه في الاختبار الشامل تجتمع المتدربات من مختلف المعاهد العليا، وبمختلف التخصصات، وذلك في مقر الإدارة العامة للتدريب الأهلي.
- المتدربات اللاتي حضرن الاختبار الشامل قد أنهين التدريب على برامج الدبلوم، وبالتالي فهن مُلمَّات بجميع المعلومات التي تحتاجها الدراسة.

وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة والمكتملة (217) استبانة، تمثِّل تقريباً (3,7%) من حجم المجتمع وتُعدُّ نسبة مقبولة في البحوث الوصفية في المجتمعات الكبيرة (متولي، 2014).

وصف العينة: من خلال إجابات المتدربات على البيانات الأولية التي تضمنت سؤالاً عن اسم البرنامج الذي تمَّت دراسته، وسؤالاً عن مدة البرنامج، وبحساب التكرارات والنسب المئوية أضحَّ ما يلي:

- اسم البرنامج الذي تمَّت دراسته: يوضِّح الجدول (2) أسماء البرامج التدريبية التي تمَّت دراستها من قبل المتدربات:

جدول (2): توزيع المتدربات حسب اسم البرنامج الذي تمَّت دراسته

النسبة (%)	التكرار	اسم البرنامج
41.9	91	دبلوم موارد بشرية
10.1	22	دبلوم شبكات
12.4	27	دبلوم الوسائط المتعددة ورسومات الويب
1.8	4	دبلوم العناية بالبشرة والشعر
0.9	2	دبلوم محاسبة
0.9	2	دبلوم تقنية برمجة-مسار (java+oracle)
0.5	1	دبلوم تقنية برمجة-مسار (java+php+database)
4.6	10	دبلوم تقنية برمجة-مسار (vb.net+sql)
12	26	دبلوم تقنية الحاسب برمجيات-مسار (vb.net+asp.net+database)
14.7	32	دبلوم علوم مالية ومصرفية
100	217	المجموع

يتَّضح من الجدول (2) أن النسبة الأعلى كانت لبرنامج دبلوم الموارد البشرية بنسبة (41.9%)، وأن النسبة الأقل كانت لدبلوم تقنية برمجة-مسار (java+php+database) بنسبة (0.5%)، كما يُلاحظ أن جميع التخصصات كانت في مجالي الحاسب الآلي والإدارة، بالإضافة إلى برنامج واحد فقط في التجميل (دبلوم العناية بالبشرة والشعر).

- مدة البرنامج: يوضِّح الجدول (3) مدة البرامج التدريبية التي تمت دراستها من قبل المتدربات:

جدول (3): توزيع المتدربات حسب مدة البرنامج

النسبة (%)	التكرار	مدة البرنامج
0	0	سنة
100	217	سنتان
0	0	أكثر
100	217	المجموع

يتَّضح من الجدول (3) أن جميع أفراد العينة درسن لمدة سنتين، أي إن المتدربات تدربوا على برامج دبلوم.

9.4. أداة الدراسة

تمَّ الاعتماد على الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات من قبل العينة، حيث إن الاستبانة تُعدُّ من أنسب الأدوات لتحقيق أهداف الدراسة.

وهدفت دراسة الرشيد (2017) إلى تحديد أهمية موضوع تدريب العاملين في المدارس بشكل عام والتدريب الذي توفره المناطق التعليمية للمعلمين بشكل خاص، وتعرف الأساليب المتبعة في تقديم البرامج التدريبية وتقييمها في منطقة الفروانية التعليمية بدولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة لتشمل عدداً محدداً من المعلمين (ذكور+ إناث) العاملين في المدارس الحكومية في منطقة الفروانية التعليمية بدولة الكويت خلال العام 2015/2014، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى جودة البرامج التدريبية للمعلمين مرتبط بتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ التدريب، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة باختلاف المؤهل العلمي.

وفي دراسة أجراها اليوسف (2017) بهدف تعرف واقع البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي بمعهد العاصمة النموذجي بالرياض استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة، وتم تطبيقها على مجتمع الدراسة وهم جميع معلمي معهد العاصمة النموذجي والبالغ عددهم (177) معلماً، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها ضرورة التنوع في المادة العلمية للبرامج التدريبية ما بين نظرية وعملية، وإشراك المتدربين في التخطيط للبرامج التدريبية.

8.1. التعليق على الدراسات السابقة

أكدت الدراسات أهمية التدريب لشقئ فئات المجتمع مع اختلاف المجالات، وقد ذكرت بعض الدراسات أهم العوامل التي تساهم في نجاح التدريب مثل دراسة (Parker 2008) ودراسة الشهري (2012) ودراسة الراشدي (2014) ودراسة اليوسف (2017)، وأشارت بعضها إلى وجود مجموعة من المعوقات مثل دراسة الطويل (2006) ودراسة الشريف (2010) ودراسة الشهري (2012) ودراسة الراشدي (2014).

وقد أتت أغلب الدراسات المنهج الوصفي، بينما استخدم (Parker 2008) المنهج النوعي، ويُلاحظ أن معظم الدراسات اعتمدت على الاستبانة لجمع المعلومات، وأتقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، وتصميم استبانة لجمع المعلومات.

تنوعت مجتمعات البحث في الدراسات السابقة فمنها ما يختصُّ بالمتدربين، ومنها ما يجمع بين المدربين والمتدربين، بينما دراسة الرحامنة (2008) اهتمت برأي المدربين وأرباب العمل.

وتعددت طرق اختيار العينة في الدراسات السابقة فمنها التي اعتمدت على الطريقة العشوائية كدراسة (Hafeez 2015)، ومنها التي اعتمدت على الطريقة العمدية كدراسة الشريف (2010)، ومنها التي استخدمت طريقة الحصر الشامل كدراسة الراشدي (2014) ودراسة اليوسف (2017)، بينما استخدمت هذه الدراسة العينة المتاحة لمناسبتها للموضوع، وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في الإطار النظري، وكذلك في بناء أداة الدراسة.

9. منهجية الدراسة وإجراءاتها

9.1. منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ وذلك كون المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع (عبيدات وآخرون، 1987: 187)، وعادة ما يُستخدم للحصول على بيانات حول موضوع معين، وإعلان تلك البيانات وإيصالها لمن يستفيد منها (الحمداني وآخرون، 2006: 111).

9.2. مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المتدربات على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض، التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالملكة العربية السعودية، وذلك في الفصل التدريبي الأول

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	المحور الأول: واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربة	13	0.924
2	المحور الثاني: وجهة نظر المتدربة في درجة الاستفادة من برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض	9	0.929
3	المحور الثالث: معوقات التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربة	17	0.942
4	المحور الرابع: الحلول المقترحة والمناسبة لتحسين عملية التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربة	11	0.931
	كامل الاستبانة	50	0.878

يتضح من الجدول (5) أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة تراوحت بين (0.924) و(0.942)، وبلغ معامل الثبات لكامل الاستبانة (0.878): مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

10. أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، ومعامل كرونباخ ألفا لحساب ثبات أداة الدراسة، وحساب التكرارات والنسبة المئوية لوصف أفراد الدراسة، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد العينة. كما تم حساب المقياس الخماسي (كما في جدول 6) كالتالي: 5 (أكبر قيمة للمقياس) - 1 (أصغر قيمة للمقياس) = 4

$$0.80 = 5/4 \quad 1.80 = 0.80 + 1 \quad 2.60 = 0.80 + 1.80$$

$$3.40 = 0.80 + 2.60 \quad 4.20 = 0.80 + 3.40 \quad 5 = 0.80 + 4.20$$

جدول (6): طريقة حساب المقياس الخماسي

11. مناقشة النتائج وتفسيرها

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للعبارات، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، وكانت النتائج على النحو التالي: إجابة السؤال الرئيس: ما واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض؟

يوضح الجدول (7) إجابات المتدربات على عبارات المحور الأول:

جدول (7): رأي المتدربات حول واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض

1.1.1. بناء أداة الدراسة
تم بناء الاستبانة بالاستفادة من الدراسات السابقة، وقد اشتملت على أربعة محاور (واقع التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض- درجة الاستفادة المتدربات من برامج الدبلوم- معوقات التدريب على برامج الدبلوم- الحلول المقترحة والمناسبة لتحسين عملية التدريب على برامج الدبلوم) وذلك من وجهة نظر المتدربات، واحتوى كل محور على مجموعة من الفقرات، وبلغ مجموع فقرات الاستبانة كاملة (50) فقرة، وكانت بدائل الإجابة عن الفقرات هي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وتم تقييمها علمياً للتأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم توزيعها على المتدربات اللاتي حضرن الاختبار الشامل (23) المتعدد يومي الاثنين والثلاثاء 29-30/12/1436هـ في مقر الإدارة العامة للتدريب الأهلي بمدينة الرياض.

1.1.2. صدق أداة الدراسة

تم عرض الاستبانة على (7) من الأساتذة المحكمين، للتأكد من الصدق الظاهري لها، وأن جميع فقراتها تقيس ما وُضعت لقياسه، ومدى وضوح كل فقرة وانتمائها للمحور المحدد لها، وقد أبدى جميع المحكمين اقتراحاتهم ومزياتهم حول الاستبانة، وتم التعديل وفق هذه الاقتراحات.

المتوسط	درجة الموافقة
5 - 4.21	أوافق بشدة
4.20 - 3.41	أوافق
3.40 - 2.61	محايد
2.60 - 1.81	لا أوافق
1.80 - 1	لا أوافق بشدة

وللتأكد من تماسك العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تم قياس صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال بيانات استجابات أفراد الدراسة، وذلك بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كما يتضح في الجدول (4):

جدول (4): معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

م	معامل الارتباط		
	المحور الأول (واقع التدريب على برامج الدبلوم)	المحور الثاني (درجة الاستفادة المتدربات من برامج الدبلوم)	المحور الثالث (معوقات التدريب على برامج الدبلوم) والمناسبة لتحسين عملية التدريب
1	**0.681	**0.770	**0.752
2	**0.666	**0.767	**0.735
3	**0.717	**0.812	**0.829
4	**0.755	**0.786	**0.838
5	**0.819	**0.817	**0.857
6	**0.791	**0.841	**0.822
7	**0.710	**0.824	**0.826
8	**0.740	**0.813	**0.737
9	**0.765	**0.781	**0.828
10	**0.677		**0.774
11	**0.766		**0.748
12	**0.678		**0.614
13	**0.707		**0.611
14			**0.659
15			**0.737
16			**0.718
17			**0.699
	الدرجة الكلية للمحور		
	**0.594	**0.596	**0.377

(**) دالة عند 0.01

يتضح من الجدول (4) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية له، وبالتالي ارتفاع مؤشر الصدق.

1.1.3. ثبات أداة الدراسة

يوضح الجدول (5) قيمة معامل الثبات لكل جزء من أجزاء الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا:

جدول (5): قيم معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لكل محور من محاور الاستبانة

الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض؟

يوضح الجدول (8) إجابات المتدربات على عبارات المحور الثاني:

جدول (8): رأي المتدربات في درجة الاستفادة من برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض

م	العبارة	درجة الموافقة					
		لا أبداً	لا	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
1	1	0	9	15	110	83	ك %
2	2	0	4.1	6.9	50.7	38.3	%
3	3	0.5	6	9.6	45.2	38.7	%
4	4	2	7	26	106	76	ك %
5	5	0.9	3.2	12	48.9	35	%
6	6	2	6	18	107	84	ك %
7	7	0.9	2.8	8.3	49.3	38.7	%
8	8	3	9	20	92	93	ك %
9	9	1.4	4.1	9.2	42.4	42.9	%
10	10	2	10	24	91	90	ك %
11	11	0.9	4.6	11.1	41.9	41.5	%
12	12	4	12	28	96	77	ك %
13	13	1.9	5.5	12.9	44.2	35.5	%
14	14	6	15	31	101	64	ك %
15	15	2.8	6.9	14.3	46.5	29.5	%

المتوسط الحسابي العام = 4.15، الانحراف المعياري العام = 0.683

من الجدول (8) يتضح أن المتوسط الحسابي العام (4.15)، وهذا يعني أن المتدربات موافقات على عبارات هذا المحور.

وقد أكدت المتدربات أن برامج الدبلوم أضافت لهن الكثير في المجال العلمي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.23)، كما ساهمت هذه البرامج في إكساب المتدربات اتجاهات إيجابية نحو المهنة، وإكسابهن مهارات سلوكية جديدة، وساعدتهن على الانفتاح على الآخرين، هذا وأكدن أيضاً أن البرامج التدريبية تؤهلن لسوق العمل، كما أنها توافقت مع ميولهن واحتياجاتهن، وهذا يدل على أن برامج الدبلوم حققت الهدف الرئيس منها، وأن مخرجات البرامج التدريبية تتوافق مع احتياجات سوق العمل، وعليه يمكن الاستفادة من آليات تصميم البرامج التدريبية السابقة وطريقة تنفيذها للتوسع في جميع التخصصات بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل المتجددة.

وبلغ المتوسط الحسابي للعبارة "البرنامج التدريبي مرض بشكل عام" (3.93) أي إنهن محايدات؛ وقد يكون سبب ذلك هو أسعار البرامج التدريبية حيث حصلت هذه العبارة على أقل درجة في المتوسط الحسابي بالمحور الأول.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية على الصعيد المحلي مع ما ذكر في دراسة الرحامنه (2008) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل الأردني؛ مما يدل على أن الحكومات تولي اهتماماً للتدريب بما يتفق مع حاجات سوق العمل، كما تتفق مع دراسة الراشدي (2014) التي ذكرت أن برامج التدريب الإداري تسهم بدرجة (عالية جداً) في رفع أداء مديرات المدارس الثانوية العامة الحكومية بمكة المكرمة.

إجابة السؤال الفرعي الثاني: ما معوقات التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات؟

يوضح الجدول (9) إجابات المتدربات على عبارات المحور الثالث:

جدول (9): رأي المتدربات حول معوقات التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض

م	العبارة	درجة الموافقة					
		لا أبداً	لا	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
1	1	17	92	38	43	27	ك %
2	2	7.9	42.4	17.5	19.8	12.4	%
3	3	21	103	34	39	20	ك %
4	4	9.6	47.5	15.7	18	9.2	%
5	5	18	85	41	48	25	ك %
6	6	8.3	39.2	18.9	22.1	11.5	%
7	7	23	85	46	35	28	ك %

م	العبارة	درجة الموافقة					
		لا أبداً	لا	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
1	1	0.9	2.3	3.2	47.9	45.7	%
2	2	3	13	15	97	89	ك %
3	3	1.4	6	6.9	44.7	41	%
4	4	2	5	10	92	108	ك %
5	5	0.9	2.3	4.6	42.4	49.8	%
6	6	7	36	41	62	71	ك %
7	7	3.2	16.6	18.9	28.6	32.7	%
8	8	10	27	41	67	72	ك %
9	9	4.6	12.4	18.9	30.9	33.2	%
10	10	4	15	26	93	79	ك %
11	11	1.8	6.9	12	42.9	36.4	%
12	12	5	12	15	88	97	ك %
13	13	2.3	5.5	6.9	40.6	44.7	%
14	14	10	24	33	75	75	ك %
15	15	4.5	11.1	15.2	34.6	34.6	%
16	16	9	28	48	72	60	ك %
17	17	4.1	12.9	22.1	33.2	27.7	%
18	18	9	16	22	90	80	ك %
19	19	4.1	7.4	10.1	41.5	36.9	%
20	20	15	23	30	83	66	ك %
21	21	6.9	10.6	13.8	38.2	30.5	%
22	22	6	20	26	101	64	ك %
23	23	2.8	9.2	12	46.5	29.5	%
24	24	8.7	13.4	24.4	30	23.5	%

المتوسط الحسابي العام = 3.94، الانحراف المعياري العام = 0.758

من الجدول (7) يتضح أن المتوسط الحسابي العام (3.94)، وهذا يدل على أن المتدربات موافقات على عبارات هذا المحور.

وتدل النتائج على أن المعاهد العليا "مزودة بالتجهيزات الأساسية (أثاث، تكييف، إضاءة، دورات مياه)"، و"يتوفر بها قاعات مزودة بالتجهيزات اللازمة للتدريب (كراسي، طاولات، بروجيكتور، سيور)" حيث حصلت هاتين العبارتين على أعلى قيمة في المتوسط الحسابي، كما تدل النتائج على اهتمام المتدربات بالتدريب حيث إنهن يخصصن وقتاً كافياً للمناقشة والإجابة عن أسئلة المتدربات، ويستخدمن وسائل وتقنيات تدريب حديثة، ويتم التطبيق العملي مباشرة بعد كل محتوى تدريبي، ومن جهة أخرى كانت المدة التدريبية كافية لتغطية جميع جوانب برامج الدبلوم، كما أنه توجد برامج تدريبية متنوعة التخصصات، ويتوفر في المعاهد مشرفات مؤهلات لكل برنامج تدريبي، وعدد كاف من المتدربات المؤهلات، وكذلك الحقائق التدريبية، ودليل تعليمات التدريب الصادر عن الإدارة العامة للتدريب الأهلي.

ويُستنتج من ذلك أن المعاهد العليا الأهلية النسائية ملتزمة بتوفير العناصر الأساسية للتدريب، وتؤكد ذلك استجابة المتدربات للعبارة "البيئة غير مناسبة للتدريب" في المحور الثالث الذي يناقش معوقات التدريب؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.77) أي إن المتدربات محايدات لهذه العبارة، مما يعني أن المعاهد توفر البيئة الملائمة للتدريب؛ وقد يُعزى سبب ذلك إلى آلية الإشراف على المعاهد من قبل الإدارة العامة للتدريب الأهلي والتي تعد النقص في التجهيزات من المخالفات التي تستوجب العقوبة على المعهد.

وحصلت العبارة "أسعار البرامج التدريبية مناسبة في مقابل الخدمات المقدمة من المعهد" على أقل متوسط حسابي (3.46) مما يدل على وجود تنافس بين المعاهد في الأسعار مقابل الخدمات التدريبية على اختلاف مجالها.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الطويل (2006) التي ذكرت عدم توافر التجهيزات الأساسية للتدريب من معامل وقاعات تدريب ووسائل تدريب مساعدة، ودراسة الشريف (2010) التي ذكرت أن أسلوب التدريب المتبع لا يتيح اكتساب المهارات ولا يقوم على الفهم والتعاون وإنما يقوم على التلقين.

إجابة السؤال الفرعي الأول: ما تقييم المتدربات لدرجة الاستفادة من برامج

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام =
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
1	تعديل وتجديد مسارات البرامج التدريبية حسب احتياجات سوق العمل.	111	81	18	6	1	0.788
2	إشراك المتدربات في عملية التخطيط للبرامج التدريبية لمعرفة موهبتين واحتياجاتهن.	102	98	12	5	0	0.696
3	ضرورة التزام المعاهد العليا بتوفير جميع التجهيزات اللازمة للبرنامج التدريبي.	113	81	18	5	0	0.738
4	ضرورة التزام المعاهد العليا بتوفير مدرّبات ذوات كفاءات عالية ومُناسبة للبرنامج التدريبي.	115	78	18	6	0	0.757
5	ضرورة التزام المعاهد العليا بالتخطيط للتدريبية المعتمدة.	105	87	18	6	1	0.782
6	ضرورة التزام المعاهد العليا بتعليمات التدريب الصادرة عن الإدارة العامة للتدريب الأهلي.	104	89	19	5	0	0.736
7	الزام المتدربات باستخدام أساليب متنوعة في التدريب، واستخدام التقنيات الحديثة، والتنوع في أساليب التقويم.	109	84	16	7	1	0.792
8	زيادة موضوعات الجانب العملي وتخصيص مدة أطول للتطبيق.	96	83	19	7	3	0.962
9	المرونة في اختيار وقت التدريب ومدته.	102	88	18	8	1	0.809
10	زيادة معدل المتابعة والإشراف من قبل الإدارة العامة للتدريب الأهلي.	97	88	21	7	3	0.886
11	توزيع استبيانات تقييم المتدربات للمشاركة في تقييم المدرّبات والبرامج التدريبية خلال فترة التدريب.	102	93	14	5	3	0.808
المتوسط الحسابي العام = 4.32، الانحراف المعياري العام = 0.614							

في الجدول (10) بلغ المتوسط الحسابي العام (4.32) أي إن المتدربات موافقات بشدة على عبارات هذا المحور؛ فقد أشارت النتائج إلى أهم الحلول المقترحة لتحسين عملية التدريب، وكانت أكبر قيمة للعبارة "ضرورة التزام المعاهد العليا بتوفير جميع التجهيزات اللازمة للبرنامج التدريبي" و"ضرورة التزام المعاهد العليا بتوفير مدرّبات ذوات كفاءات عالية ومناسبة للبرنامج التدريبي"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة (4.39)، وهذه نتيجة متوقعة؛ حيث جاءت العبارة "يتوفر في المعهد عدد كاف من المدرّبات المؤهلات" في المرتبة الحادية عشرة من المحور الأول؛ مما يؤكد ضرورة الاهتمام بمستوى المدرّبات في المعاهد.

وكانت إضافات المتدربات على عبارات هذا المحور كالتالي -وذلك بواقع تكرار واحد لكل عبارة-: "من الضروري تقييم المتدربات وزيارة المؤسسة كل شهر لتلبية احتياجات المدرّبات والمتدربات والاهتمام بالحقيبة التدريبية"، "مراجعة المعهد للمتدربات بشكل مكثّف في جميع المواد المقررة"، وهذا الاقتراح قد لا يمكن تعميمه؛ حيث جاءت العبارة "عدم متابعة التدريب بشكل مستمر عن طريق الاختبارات القصيرة" في المرتبة (17) والأخيرة لاستجابة المتدربات لها في المحور الثالث الذي يناقش معوقات التدريب؛ مما يدل على أن المدرّبات ملتزمات بعمل اختبارات قصيرة ومتابعة أداء وتقديم المتدربات في عملية التدريب.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الشهري (2012) التي ذكرت أن أهم العوامل المؤثرة في التدريب تتعلق بمدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية، ودراسة الرحامنه (2008) التي أوصت بتأهيل المدرّبين وإعادة النظر في التقنيات المستخدمة، ودراسة Parker (2008) التي أكدت أهم العوامل التي تساهم في نجاح التدريب، ومنها كفاءة المدرّب، واستخدام وسائل تدريبية مختلفة، والتفاعل الصفي بين المتدربين والمدرّب، والتخطيط للبرامج التدريبية، ودراسة الراشدي (2014) التي أوصت بضرورة دعم برامج التدريب الإداري وتذليل الصعوبات التي تحد من إسهامها في رفع مستوى الأداء، ودراسة اليوسف (2017) التي أوصت بضرورة التنوع في المادة العلمية للبرامج التدريبية ما بين نظرية وعملية، وإشراك المتدربين في التخطيط للبرامج التدريبية.

12. التوصيات

بناءً على النتائج التي تمّ التوصل إليها، توصي الباحثة بما يلي:

- إعادة النظر في آلية الاختبار الشامل لبرامج الدبلوم بالمعاهد العليا الأهلية النسائية، وتشكيل لجان خاصة بالتعاون بين الإدارة العامة للتدريب الأهلي والمعاهد العليا وخبراء في مجال البرامج التدريبية، بحيث تهتمّ بطريقة الاختبار وأسلوبه والمحتوى القائم عليه.

م	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام =
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
1	المواد التدريبية.	12.9	16.1	21.2	39.2	10.6	2.78
2	عدم استخدام المدرّبات لأساليب متنوعة في التدريب (المناقشة، الإلقاء، التعلم التعاوني، التعلم الفردي).	21	23	14.3	50	24	1.20
3	عدم إتاحة الفرصة للتطبيق العملي مباشرة بعد كل محتوى تدريبي.	30	46	39	81	21	1.23
4	عدم متابعة التدريب بشكل مستمر عن طريق الاختبارات القصيرة.	24	38	23	106	26	1.21
5	محتويات الحقيبة التدريبية غير حديثة وغير متجددة.	11.1	17.5	17.5	48.8	12	1.27
6	مدة التدريب غير مناسبة للمحتوى التدريبي.	14.7	21.7	17.1	35	11.5	1.23
7	توقيت التدريب غير مناسب.	12.4	17.5	11.5	47.5	11.1	1.21
8	البيئة غير مناسبة للتدريب.	27	32	37	96	25	1.20
9	عدد المتدربات يفوق سعة المكان.	12.4	18	14.3	41.5	12.4	1.24
10	الاختبار الشامل صعب ومعقد.	17	47	52	70	17	1.28
11	الاختبار الشامل لا يغطّي جميع ما تمّ التدريب عليه.	21.7	24	14.3	32.2	7.8	1.29
12	لم ينتقل أثر التدريب إلى ميدان التطبيق العملي.	16.1	23	22	29	9.8	1.24
13	عدم اطلاع المتدربة على تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب والاختبارات.	40	46	38	74	19	1.28
14	عدم وضوح تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب والاختبارات.	18.4	21.2	17.5	34.1	8.8	1.28
15	عدم وضوح تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب والاختبارات.	40	40	43	74	20	1.28
المتوسط الحسابي العام = 2.87، الانحراف المعياري العام = 0.887							

من الجدول (9) يتّضح أن المتدربات محايدات لعبارة هذا المحور؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.87)؛ وحصلت العبارة "الاختبار الشامل صعب" على أعلى متوسط حسابي (3.10) وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى "عدم اطلاع المتدربة على تعليمات المؤسسة وأنظمة التدريب والاختبارات"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.06)، ويعزز ذلك استجابة المتدربات للعبارة "يتوفر بالمعهد دليل تعليمات التدريب الصادر عن الإدارة العامة للتدريب الأهلي"، حيث احتلت المرتبة العاشرة في المحور الأول؛ مما يدل على عدم اطلاع المتدربات على أنظمة التدريب والاختبارات.

وبلغت قيمة أقل متوسط حسابي (2.67) للعبارة "عدم متابعة التدريب بشكل مستمر عن طريق الاختبارات القصيرة" مما يدل على اهتمام المعاهد بمتابعة التدريب عن طريق الاختبارات.

وكانت إضافات المتدربات على عبارات هذا المحور كالتالي -بواقع تكرار واحد لكل عبارة-: "عدم مراجعة المدرّبة مع المتدربات قبل فترة الاختبار الشامل"، "لم يتم تحديد المواد الشاملة للاختبار إلا قبل 3 أيام من موعد الاختبار"، "اختبار وقت التدريب يصادف أوقات الإجازات"، "الإدارات في المعهد متسلّطات وغير متفهمات".

وبشكل عام فإن درجة الموافقة على معوقات التدريب كانت منخفضة، مما يؤكد قوة البرامج التدريبية في تصميمها وتنفيذها وتحقيقها لأهدافها، وهذا ما تطمح إليه جميع الأطراف المستفيدة من عملية التدريب بشكل عام سواء كانوا أفراداً (متدربين)، أو جهات مستفيدة من عملية التدريب (القطاعات الحكومية والخاصة)، أو جهات منفذة لعملية التدريب (المعاهد الأهلية)، أو الجهة المشرفة على عملية التدريب (الإدارة العامة للتدريب الأهلي).

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما ذكر في أغلب الدراسات التي أظهرت وجود معوقات كما في دراسة الطويل (2006) والشريف (2010) والشهري (2012) والراشدي (2014).

إجابة السؤال الفرعي الثالث: ما الحلول المقترحة والمناسبة لتحسين عملية التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات؟

يوضّح الجدول (10) إجابات المتدربات على عبارات المحور الرابع:

جدول (10): رأي المتدربات حول الحلول المقترحة والمناسبة لتحسين عملية التدريب على برامج الدبلوم في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض

للمعلمين في قسم الإشراف التربوي بمنطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

السدحان، عبد الرحمن عبد العزيز عبد الرحمن. (2011). متطلبات التدريب في البيئة الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوه. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الشريف، مناحي محمد. (2010). مراكز التدريب المهني ودورها في التنمية البشرية دراسة ميدانية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

الشهري، عجلان محمد. (2012). أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 38(145)، 97-118.

الصالح، بدر بن عبد الله. (2002). من التدريب إلى التدريب وتحسين الأداء. مجلة التدريب والتقنية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية السعودية، بدون رقم مجلد (47)، 94-99.

الطويل، محمد عبد الرحمن. (2006). معوقات التدريب في المملكة من واقع تجربة مراكز التدريب الأهلية. في: ملتقى التدريب والتنمية "التدريب للعمل في مجتمع المعرفة ودوره في التنمية الطموح والتحديات"، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عبيدات، ذوقان، عبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن. (1987). البحث العلمي مفهومة، أدواته، أساليبه. عمان، الأردن: دار الفكر.

العزي، أمل عواد. (2008). دور معاهد ومراكز التدريب الأهلية في المساهمة في تأهيل الشباب السعودي لسوق العمل. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

القحطاني، خلود محمد نايف. (2014). دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

متولي، أحمد سيد محمد. (2014). أساليب المعايير والمعايير الإحصائية لتصميم الاستبيان. الرياض، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.

المحاسنة، أحمد عبد الرحيم. (2004). تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المعاني، أحمد وإسماعيل، جرادات، ناصر محمد سعود والمشهداني، عبد الرحمن حمود. (2012). أساليب البحث العلمي والإحصاء: كيف تكتب بحثاً علمياً؟. عمان، الأردن: إثراء.

اليوسف، طارق راشد محمد. (2017). واقع البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي بمعهد العاصمة النموذجي. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

Abu Al Nasr, M.M. (2009). *Maharat Almudarib Almumiz 'Excellent Trainer Skills'*. Cairo: The Arab Group for Training and Publishing. [in Arabic]

Al Anzi, A.A. (2008). *Dawr Maahid Wamarakiz Altadrib Al'ahliah fe Almusahimah fe Tahil Alshabab Alsaoudii Lesuq Alamal* 'The Role of Private Training Institutes and Centers in Contributing to the Rehabilitation of Saudi Youth for the Labor Market'. Master's Dissertation, King Saud University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. [in Arabic]

Al Buhairi, A. (n/a). Mueahid Altadrib Alnisayiyu Alahliah: Ayn Almukhrijat min Suq Alamal? 'Private Training Institutes for Female: Where are the Outputs from the Labor Market?'. *Training and Technology Journal*. n/a(n/a)n/a Available at: <http://altadreeb.net/printArticle.php?id=242> (accessed on 31/08/2015). [in Arabic]

Al Hamdani, M., Al Jadri, A., Bani Hani, A., Qandilji, A. and Abu Zina, F. (2006). *Manahij Albahth Aleilmi: Asasiat Albahth Aleilmi* 'Scientific Research Methods: The Basics of Scientific Research'. Amman, Jordan: Amman Arab University for Graduate Studies. [in Arabic]

Al Khater, F. (2010). *Istiratijiyyat Altadrib Alfaaal* 'Effective Training Strategy'. Amman, Jordan: Dar Osama. [in Arabic]

الاهتمام برفع كفاءة البرامج التدريبية المعتمدة للمعاهد العليا الأهلية النسائية، وذلك بتوفير البيئات الملائمة لأنواع البرامج التدريبية المختلفة، والحرص على إتقان المتدربات للمهارات التي تهدف إليها البرامج التدريبية من خلال إتاحة الفرصة للمتدربات بالتطبيق العملي مباشرة بعد كل محتوى تدريبي؛ مما يساعد على انتقال أثر التدريب إلى ميدان التطبيق العملي.

إلزام المعاهد بتخصيص فترة مراجعة للمتدربات قبل الاختبار الشامل، وتدريبهن على آلية الاختبار.

توعية المتدربات بوجود تعليمات وأنظمة للتدريب والاختبارات صادرة من الإدارة العامة للتدريب الأهلي.

النظر في الحلول المقترحة والمناسبة التي توصلت إليها الدراسة لتحسين عملية التدريب والبدء في تطبيقها؛ كونها نابعة من رأي المتدربات اللائي يشكلن المحور الأساسي في العملية التدريبية.

نبذة عن المؤلفين

رمش ناصر سعد القحطاني

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية السعودية
msq2007@gmail.com, +966558825426

ماجستير تقنيات التعليم من جامعة الملك سعود، مشرفة في الإدارة العامة للتدريب الأهلي بالرياض، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

المراجع

أبو النصر، مدحت محمد. (2009). *مهارات المدرب المميز*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2012). دليل تعليمات التدريب لمنشآت التدريب الأهلية. الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2012). القواعد والإجراءات التنفيذية لللائحة التدريبية في منشآت التدريب الأهلية. الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2013). متوفر بموقع: <https://tadreeb.info/license/sta222.php?find=%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%B6> (تاريخ الاسترجاع: 2015/08/30)

الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2015). عن الإدارة. متوفر بموقع: <http://www.tvtc.gov.sa/Arabic/Departments/Departments/pt/us.aspx20%AboutDepartment/Pages/about> (تاريخ الاسترجاع: 2015/08/19)

البحيري، أماني. (بدون تاريخ). معاهد التدريب النسائي الأهلية: أين المخرجات من سوق العمل؟. مجلة التدريب والتقنية. متوفر بموقع: <http://altadreeb.net/printArticle.php?id=242> (تاريخ الاسترجاع: 2015/08/31)

حدال، أمل عبد الرحمن. (2014). *التدريب الإداري لمنسوبات التعليم العام في القطاعين العام والخاص: دراسة ميدانية على الموظفات الإداريات بمدينة الرياض*. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الجمداني، موفق، الجادري، عدنان، بني هاني، عبدالرزاق، قنديلجي، عامر وأبو زينة، فريد. (2006). *مناهج البحث العلمي: أساسيات البحث العلمي*. عمان، الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

الخاطر، فايز. (2010). *استراتيجية التدريب الفعال*. عمان، الأردن: دار أسامة.

الراشدي، سمر سعيد عطا الله. (2014). *واقع إسهام التدريب الإداري في تحسين أداء مديرات المدارس المرحلة الثانوية العامة الحكومية بمدينة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الرحامنه، أحمد عبد الحافظ. (2008). *تقييم واقع التدريب المهني وأثره في إعداد الموارد البشرية اللازمة لسوق العمل الأردني*. رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية، البلقاء، الأردن.

الرشيد، منيف نايف هادي. (2017). *مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة*

- Altarbawi Bemahad Aleasimah Alnamudhiji* 'The Reality of Training Programs at the Educational Training Center at the Model Institute of the Capital'. Master's Dissertation, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia. [in Arabic]
- Hadal, A.A. (2014). *Altadrib Al'idari Lemansubat Altaelim Alam fe Alqitaeayn Alam Walkhas: Dirasat Maydaniat ala Almuazafat Al'idariaat Bemadinat Alriyad* 'Administrative Training for Employees of Public Education in the Public and Private Section: Study on Administrative Employees in Riyadh'. Master's Dissertation, King Saud University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. [in Arabic]
- Hafeez, U. (2015). Impact of training on employees performance (evidence from pharmaceutical companies in Karachi, Pakistan). *Macrothink Institute Journal, Business Management and Strategy*. 6(1), 49–64.
- Metwally, A.S.M. (2014). *Asalib Almuayinat Walmaayir Alehsayiyat Letasmim Alistibyan* 'Sampling Methods and Statistical Standards for Designing the Questionnaire'. Riyadh, Saudi Arabia: King Saud University. [in Arabic]
- Obaidat, T., Abdel-Haq, K. and Adas, A. (1987). *Albahth Aleilmi Mathumah, Adwatu, Asalibuh* 'Scientific Research its Concept, Tools, Methods'. Amman, Jordan: Dar Al Fikr. [in Arabic]
- Parker, E. (2008). *Factors that Contribute to a Successful Secondary Vocational Education Program in the State of Mississippi*. PhD Thesis, The University of Southern Mississippi, Hattiesburg, USA.
- The General Directorate for Private Training. (2012a). *Dalil Taalimat Altadrib Lemunshat Altadrib Alahlia* 'Training Guide'. Riyadh: Technical and Vocational Training Corporation. [in Arabic]
- The General Directorate for Private Training. (2012b). *Alqawaeid Altanfidiyat Lelayihat Altadrib fe Munshat Altadrib Alahlia* 'The Executive Rules for Training in Private Training Facilities'. Riyadh: Technical and Vocational Training Corporation. [in Arabic]
- The General Directorate for Private Training. (2015). *Aan Alidarrah* 'About Management'. Available at: <http://www.tvtc.gov.sa/Arabic/Departments/Departments/pt/AboutDepartment/Pages/about20%09ous.aspx> (accessed on 19/08/2015). [in Arabic]
- Al Maani, A.I., Jaradat, N.M.S. and Al Mashhadani, A.H. (2012). *Asalib Albahth Aleilmi Walihsa: Kayf Taktub Bahth Eilmi?* 'Methods of Scientific Research and Statistics: How Do You Write Scientific Research?'. Amman, Jordan: Ithra. [in Arabic]
- Al Mahasneh, A.M. (2004). *Taqyim Faailat Albaramij Altadribiah min Wijhat Nazar Almusharikin fe Dawrat Al'idarah Aloha Waltanfidiyah Bealmahad Alwatani Lealtadrib* 'Evaluating the Effectiveness of Training Programs from the Viewpoint of the Participants in the Senior and Executive Management Courses at the National Training Institute'. Master's Dissertation, Mutah University, Karak, Jordan. [in Arabic]
- Al Qahtani, K.M.N. (2014). *Dawr Almuasasah Alamah Lealtadrib Altiqani Walmaahni fe Rafa Mustawa Altadrib Bealmaahid Aloha Al'ahliah Alnisayiyah* 'The Role of the Technical and Vocational Training Corporation for raising the level of training in Private higher institutes for Female'. Master's Dissertation, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia. [in Arabic]
- Al Rahamnah, A.A. (2008). *Taqwim Waqie Altadrib Almahani W'atharah fe 'edad Almarwad Albashariat Allazimat Lesuq Alamal Al'urduniy* 'Evaluating the Reality of Vocational Training and its Impact on Preparing the Necessary Human Resources for the Jordanian Labor Market'. Master's Dissertation, Al-Balqa Applied University, Al-Balqa, Jordan. [in Arabic]
- Al Rashedi, S.S.A. (2014). *Waqie 'isham Altadrib Al'idari fe Tahsin 'Ada' Mudirat Madaris Almarhalat Althanaawiyyat Alamat Alhukumiat Bemadinat Makat Almuqramat* 'The Reality of the Contribution of Administrative Training in Improving the Performance of Principals of Public Secondary Schools in Makkah Al Mukarramah'. Master's Dissertation, Umm Al Qura University, Makkah Al Mukarramah, Kingdom of Saudi Arabia. [in Arabic]
- Al Rashidi, M.N.H. (2017). *Mustawa Jawdat Albaramij Altadribiat Almuqadamat Lemualimin fe Qism Al'ishraf Altarbui Bemintaqat Alfurwaniat Altaelimiyyat fe Dawlat Alkuwait* 'The Level of Quality of Training Programs Provided for Teachers in the Educational Supervision Department in the Farwaniya Educational Region in Kuwait'. Master's Dissertation, Al Albayt University, Mafrq, Jordan. [in Arabic]
- Al Sadhan, A.A. (2011). *Mutatalabat Altadrib fe Albiyah Al'ilikruniah Li'aeda' Hayyat Altadris Bealjamieaat Alsewdyah Witijahatihim Nahwah* 'Training Requirements in the Electronic Environment for Faculty Members in Saudi Universities and their Attitudes Towards it'. PhD thesis, Umm Al Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Kingdom of Saudi Arabia. [in Arabic]
- Al Saleh, B.A. (2002). Min altadrib 'ila altadrib watahsin al'ad'a 'From training to training and improving performance'. *Journal of Training and Technology, Technical and Vocational Training Corporation, Riyadh, Saudi Arabia*, n/a(47), 94–99. [in Arabic]
- Al Sharif, M.M. (2010). *Marakiz Altadrib Almahini Wadawruha fe Altanmiah Albashariah: Dirasah Maydaniyah Bemintaqat Alriyad Bealmamlakah Alearabiah Alsaediya* 'Vocational Training Centers and their Role in Human Development: Study in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia'. Master's Dissertation, Cairo University, Cairo, Egypt. [in Arabic]
- Al Shehri, A.M. (2012). Ahama alawamil almuatharah fe altadrib ala istikhdam alhasib al'ali fe maahid wamarakiz altadrib al'ahliah bemintaqat alrayad 'The most important factors affecting training in the use of computers in private training institutes and centers in Riyadh'. *Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies, Kuwait University*, 38(145), 97–118. [in Arabic]
- Al Taweel, M.A. (2006). Moawiqat altadrib fe almamlakah min waqie tajribat marakiz altadrib al'ahliah 'Obstacles to training in the Kingdom from the experience of private training centers'. In: *Training and Development Forum, Training to Work in a Knowledge Society and its Role in Ambitious Development and Challenges*, Aljameiah Alsaudiya Leal'idarah, Riyadh, Saudi Arabia. [in Arabic]
- Al Youssef, T.R.M. (2017). *Waqie Albaramij Altadribiah fe Markaz Altadrib*