

تقويم برامج التدريب في جامعة بابل من وجهة نظر المتدربين

كامل شكير الوظيفي

كلية الطب- جامعة بابل

الخلاصة

يعد التدريب من أبرز وسائل رفع الكفاءة والأداء وتطوير أساليب العمل، بالإضافة الى أنه رافد مهم في رفد المنظمات الحكومية والخاصة بالمهارات والخبرات بالإضافة الى أنه يؤدي الى تحسين المهارات الفردية للموظف وبالتالي تقليل كلفة العمل اليومي، وتقليل الهدر في الإمكانيات المتاحة. لذا فإنه يلقي إهتماماً متزايداً من المنظمات المعاصرة بإعتبار نفقاته إستثماراً طويلاً الأمد في أحد أهم أصول المنظمة (الموارد البشرية). وعلى الرغم من أهمية هذا الإستثمار ومايمثله حجم المبالغ التي تتفق عليه سنوياً، إلا ان الواقع يشهد أن جانباً كبيراً من أثر التدريب غير محسوس على شكل نتائج وإنجازات.

وقد أجري هذا البحث لغرض الوقوف على آراء المتدربين (باعتبارهم الشريحة الأهم ضمن العملية التدريبية) بشأن تقييم برامج التدريب في جامعة بابل في محاولة للتعرف على إيجابيات هذه البرامج وسلبياتها. وإنطلق البحث من فرضية تم إستيعاب متغيراتها ضمن إستمارة إستبيان وزعت على عينة عشوائية بلغ حجمها (120) شخصاً. وتم إستخدام التحليل الإحصائي البسيط بالنسب المئوية، لإختبار وتحليل الفروق بين آراء عينة البحث.

وقد تم التوصل الى استنتاج مفاده "ان درجة تقويم برامج التدريب وفقاً لآراء المتدربين كانت عالية جداً. وأن هناك فرق ذو دلالة معنوية بين آراء عينة المشاركين في البرامج التدريبية.

وخرج البحث بمجموعة من التوصيات، أهمها:

- ضرورة العمل على إجراء مسح ميداني سنوي للوقوف على الإحتياجات التدريبية للموظفين.
- العمل على خلق نوع من المنافسة بين المتدربين لتوفير عوامل تحفيز لزيادة الدافعية للإشتراك في التدريب.
- العمل على توظيف تقارير تقويم الأداء السنوية لمعرفة نقاط الضعف في المهارات عند الموظفين لتصميم برامج تدريبية لمعالجة هذا القصور.
- ضرورة الإستعانة بالملاكات التدريسية في الجامعة لتدريب المشاركين في هذه الدورات.
- العمل على توفير قاعات خاصة بالتدريب تكون مجهزة بالوسائل التعليمية والإيضاحية من أجل تعزيز الفهم للمادة خلال إقامة الدورات.

ABSTRACT:

Training is one of the most significant mean of raising the efficiency and performance and developing work's styles. In addition, it is considered to be an important feeding branch of private and official organizations with skills and experts. Improving the staff's personal skills lead to reducing the labor cost and the wasting of offered possibilities. Meanwhile, it has a great deal of interest from the recent organizations because it represents an investment in Human Resources Organizations. In spite of the importance of this investment with its huge spent capital mass every year, but the real world witnesses a great part of training influence is still invisible in the field of products and achievement.

This research requests the opinions of the participants (because they play the key role in the whole training program), concerning the evaluating of Babylon University Training courses to identify the advantages and disadvantages of these programs and courses.

The research has a major hypothesis translated in an indirect questionnaire items which is distributed among a random sample of (120) persons. Simple regression analysis would be used to analyze the results. The resultant conclusion was significant. It is claimed that the degree of training program according to the participants was very high and there is a remarkable difference between the sample's participants' opinions in these programs and Courses.

A lot of recommendations were stated like:

- A manual field survey would be necessary.
- Investing motives would be raised by increasing the competition between participants.
- Exploiting the Manual Performance Evaluation correctly.
- It is very important to depend on the local qualified academy staff.

- Special requirements would be needed to hold such courses and training programs.

المقدمة

يعتبر التدريب من أهم اساليب رفع الكفاءة في الاداء وتطوير وسائل العمل، وهو مصدر مهم لرفد خطة التنمية الوطنية بالمهارات والخبرات. وتقوم المنظمات (الحكومية والخاصة) بتخصيص مبالغ طائلة تمثل جزءاً مهماً من ميزانيتها السنوية للاستثمار في هذا الجانب وبما يسهم في تنمية روح الابداع في العمل. ويلقى التدريب اهتماماً متزايداً من المنظمات المعاصرة كونه الوسيلة الافضل لاعداد وتنمية الموارد البشرية وتطوير ادائها. ويؤشر هذا الاهتمام المتزايد بالتدريب اعترافاً بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في إيجاد وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات (إنتاجية وخدمية) وفي تحسين وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام الافضل للكفاءة الحديثة. ونظراً لأهمية هذا الاستثمار في مجال التدريب وما يمثله من حجم المبالغ التي تنفق عليه، إلا ان الواقع يشهد بأن جانباً كبيراً من اثر التدريب غير محسوس في شكل نتائج وانجازات، كما ان العائد المتولد للأفراد غير واضح من حيث تحسين الكفاءات وارتفاع قدرات الاداء. اذن، لابد من القيام بعملية تقويم دورية لبرامج التدريب لمعرفة الايجابيات وتعزيزها والوقوف على السلبيات من اجل تلافيها مستقبلاً. وقد حاول الباحث الوقوف على آراء المشاركين في البرامج التدريبية في جامعة بابل لمعرفة النتائج وتأثير السلبيات وتعزيز الايجابيات لغرض تطوير هذه البرامج مستقبلاً.

مشكلة البحث:

تقوم جامعة بابل سنوياً من خلال قسم التعليم المستمر، وبالتعاون مع الكليات، بإقامة عدد كبير من الدورات التدريبية في مختلف الاختصاصات بهدف تحسين اساليب العمل وتطوير الاداء في الجامعة وفي دوائر محافظة بابل المختلفة من خلال زيادة مهارات الموظفين المتدربين. وعلى الرغم من تزايد ما ينفق على التدريب، إلا ان الواقع يشهد بأن جانباً من اثر التدريب غير محسوس في شكل نتائج وانجازات (تحسين الاداء) بالإضافة الى ضعف اعتماد تقارير الأداء السنوية أساساً لتحديد نقاط القوة لتعزيزها وتأثير مواقع القصور عند الموظفين ومعالجتها ضمن برامج التدريب المعتمدة، ناهيك عن عدم معرفة أغلب الموظفين لفوائد الدخول في برامج التدريب على صعيد العمل. كما ان هناك ضعف في الوضوح بشأن مدى ملائمة الاساليب المستخدمة في عملية التدريب، حيث يساهم ذلك في عدم الاستغلال الامثل للموارد المالية والبشرية خلال برامج التدريب المقامة في الجامعة، الأمر الذي ينعكس على فاعلية نتائج هذه البرامج.

أهمية وأهداف البحث:

نظراً لأهمية حجم نفقات الاستثمار في مجال التدريب في أنحاء الجامعات عموماً (وفي جامعة بابل خصوصاً)، كان لابد من الوقوف على نتائج هذا الاستثمار وبيان المردود الذي تعكسه برامج التدريب على الموظفين من خلال الوقوف على واقع العملية التدريبية في الجامعة والقيام بعملية تقييمية لهذه البرامج من وجهة نظر الموظفين المتدربين وكذلك السعي الى تطوير هذا الواقع، وتأثير السلبيات لتلافيها، وتكمن أهمية البحث في استقراء آراء الموظفين المتدربين بشأن برامج التدريب في الجامعة لتأثير نقاط القوة ومناطق الضعف في هذه البرامج من وجهة نظر الموظفين المتدربين.

ومن أجل إيجاد صيغة تكامل (Integration) بين برامج التدريب وباقي برامج إدارة الموارد البشرية وكذلك إدماج أطراف عملية التدريب (مدربين ومتدربين) ليشكلوا فريق عمل متكامل (Integrated Team) ومتفاهم بهدف إنطلاق التدريب الى نظرة إستراتيجية تربط بين اهداف وفعاليات التدريب وبين اهداف المنظمة، واهمية تطوير تقنيات التدريب لترتفع الى مستوى التقنيات المعاصرة للمعلومات والاتصالات.

منهجية البحث:

إعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي من حيث جمع المعلومات وتحليلها. وتم إعتماد استمارة استبيان وحسب طريقة ليكرت (Likert) الخماسية التي تتراوح بين التأييد المطلق للاختيار والرفض التام، وتقع بينها البدائل الثلاثة الوسيطة. حيث يتصف هذا المقياس بسهولة حساب أوزان العبارات وقيمتها.

فرضية البحث:

(مستوى تقويم برامج التدريب وفقاً لأراء المتدربين (عينة البحث) اعلى من المتوسط).
(حيث تم اعتماد ثلاثة مستويات افتراضية للبحث وهي ضعيف، متوسط، جيد).

حدود البحث:

إعتمد البحث على المشاركين في الدورات التدريبية التي يقيمها مركز التعليم المستمر في جامعة بابل، وفي الكليات التابعة لها للفترة من 2004/1/1—2005/1/1.

الجانب النظري:

أولاً / مفهوم التدريب (Concept of Training):

هناك أنماط متعددة لتعريف التدريب إلا انها في مجملها تتفق على زيادة المعرفة والمهارة لتأهيل الكوادر وتغيير السلوك نحو الأفضل. فقد عرّف فليبو (Flippo,1976) التدريب على انه العملية التي تؤدي الى تحسين مهارات الأفراد بهدف تأهيلهم للقيام بأعمال محددة. كما عرّفه جونسون (Johnson,1976) بأنه العملية الهادفة الى تغيير سلوك الأفراد لسد الفجوة بين ادائهم لأعمالهم والمستوى الذي تخطط له الإدارة .

ويرى السلمي بأن التدريب هو حلقة ضمن سلسلة عمليات متكاملة تستهدف الى الوصول بالأداء الى المستويات المشهود لها بالتميز والتفوق على الصعيد الخارجي (السلمي، 2001). كما يُعرّف التدريب على انه الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب الافراد العاملين للمعارف والافكار اللازمة لمزاولة العمل، والقدرة على استخدام اساليب ووسائل جديدة بشكل فعال (عباس ، وعلي، 1999). كما عرّفه (عقيلي، 1993)، بأنه وسيلة رئيسية لتغيير سلوك الفرد المتدرب، وهو عملية مستمرة تهدف لزيارة معارف الفرد وتنمية مهاراته وتغيير مفاهيمه واتجاهاته بما يُمكنه من القيام بعمله بكفاءة وفاعلية) ويرى الباحث ان هذا التعريف هو المعول عليه كونه يعتمد على تغيير السلوك للموظف المتدرب كما ان هناك استمرارية في تغيير المهارات والمفاهيم الحديثة الامر الذي يتماشى مع طبيعة التغيير المستمر في العلوم.

ثانياً / أهمية التدريب (Importance of Training):

يلقى التدريب إهتماماً متزايداً من المنظمات المعاصرة بإعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أداءها. وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتدريب من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في خلق وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات وفي تطوير وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام الكفء

للتقنيات والموارد المتاحة للمنظمات (السلمي، 2001). ويعمل التدريب على رفع الروح المعنوية للعاملين وتقليل الحاجة الى الأشراف وزيادة الاستقرار والمرونة في اعمال المنظمة وزيادة مهارات العاملين وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم وتخفيض معدل دورات العمل ومواكبة التطور التكنولوجي، وإشاعة روح التعاون بين العاملين في المنظمة واعدادهم لإشغال وظائف اعلى من خلال تأهيلهم لمهام جديدة. كما يسهم في تعريف العاملين الجدد باهداف المنظمة وسياساتها والانظمة المعمول بها واتاحة الفرصة لتنمية شخصية الفرد في بيئة العمل، وزيادة أهمية الفرد ومكانته بالنسبة للمنظمة (العاني ، 2000).

ثالثاً/ مبادئ التدريب (Principles of Training):

من اجل الإسهام في نجاح برامج التدريب يجب ان تتوفر المبادئ الأساسية الآتية (القريوتي، 1990):

1. تسلسل العملية التدريبية وتقسيمها الى مراحل معينة وبما يتناسب مع قدرات العاملين على الفهم واساليب ادائهم لعملهم.
2. ربط التدريب بحاجة العمل الحقيقية وتكريس جانب منه للعمل الميداني.
3. العمل على تحفيز العاملين لتشجيعهم على المشاركة في البرامج التدريبية.
4. متابعة المدربين للمتدربين وتواصلهم معهم وإفساح المجال لهم في الحوار والنقاش.
5. إختيار الافراد الراغبين في الالتحاق بالبرنامج التدريبي.
6. إيجاد فسحة من الحوار والنقاش بين المتدربين بما يسهم في تبادل المعلومات والمعارف بينهم.
7. إيجاد آليات معينة تأخذ بنظر الاعتبار الفروقات الفردية بين المتدربين.
8. العمل على تهيئة ثقافة تنظيمية إدارية تمكن المتدربين في تطبيق ماتم اكتسابه خلال التدريب من مهارات ومعارف.

رابعاً/ طرائق التدريب (Methods of Training):

هناك العديد من الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية، الا ان أهمها:

1. اسلوب المحاضرة (Lecture).
2. المؤتمرات الموجهة (Conferences).
3. دراسة الحالة (Case Study).
4. تمثيل الأدوار (Role Playing).
5. تدريب الحساسية (Sensitivity Training).

خامساً/ إدارة البرنامج التدريبي:

ينبغي توفر مجموعة من التحضيرات والاجراءات من اجل اقامة البرنامج التدريبي مع الأخذ بالحسبان اختلاف هذه الإجراءات حسب الجهة التي تقيم البرنامج التدريبي، ولكن يجب مراعاة عدة امور، من اهمها (السالم والصالح، 2000):

1. بالنسبة للمتدربين: يجب التأكد من والعمل على وصول دعوات الاشتراك اليهم والموافقة من الجهات ذات العلاقة على اشتراكهم، ووجود قوائم بأسمائهم ومؤهلاتهم ووظائفهم وعناوينهم، واستقبالهم وتهيئة اماكن الإقامة لهم إن تطلب الامر ذلك، وتأمين وصولهم الى أماكن التدريب وعودتهم الى مكان عملهم.

2. بالنسبة للمُدرِّبين: التأكد من والعمل على سلامة الاتصالات بين المدرب والجهة المنظمة للبرنامج، وتهيئة وصول المدرب الى المكان الذي يعقد فيه البرنامج في الوقت المحدد، وتوفير المستلزمات التي يحتاجها المدرب، والحرص على تقديمه للمشاركين بكلمات مناسبة، ودفع المخصصات التي يستحقها في الوقت المناسب.
3. بالنسبة للتسهيلات التدريبية: التأكد من والعمل على وجود أماكن مناسبة للتدريب، ووجود بطاقات بأسماء المشاركين، ووجود أجهزة صالحة للعرض، ووجود المواد التدريبية المطبوعة.
4. بالنسبة لانعقاد البرنامج: التأكد من والعمل على افتتاح البرنامج في الوقت المناسب، وشرح اهداف البرنامج ومتطلباته للمشاركين، وتسجيل الحضور اليومي، وتوزيع استمارات التقييم، وتوزيع شهادات التخرج، وتهيئة كتب الالتحاق والانفكاك للمشاركين.
5. بالنسبة لما بعد انتهاء البرنامج: التأكد من والعمل على كتابة التقرير النهائي للبرنامج، وتوجيه مذكرة الى إدارة الحسابات تتضمن أسماء المدربين وعناوينهم لصرف أجورهم، وتسليم اضبارة البرنامج الى سكرتارية التدريب لحفظها.

سادساً/ تقويم فاعلية البرنامج التدريبي (Evaluating the Effectiveness of Training Program):

تهدف عملية تقويم الفاعلية للبرنامج التدريبي الى الاتي (ياغي، 1986):

1. معرفة مدى نجاح الادارة في تطبيق مبادئ التدريب الصحيحة في البرنامج المنفذ.
 2. تحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي من اجل معالجة الضعف والبناء في نواحي القوة.
 3. التعرف على مقدار ماتم إنجازه من الخطة التدريبية للدائرة وما تحقق من أهدافها.
 4. معرفة الفوائد (المباشرة وغير المباشرة) التي تعود على المنظمات نظير مشاركة منتسبيها في الدورات التدريبية.
 5. معرفة مدى إسهام الموظفين المتدربين في تطبيق ما اكتسبوه من خبرة في مجال العمل.
 6. تحديد وتشخيص المعوقات التي تواجه البرنامج التدريبي من اجل تذليلها في المستقبل.
- وهناك أربعة معايير يمكن للادارة استخدامها في تقويم مدى فاعلية البرنامج التدريبي، وهي (السالم

والصالح، 2000):

1. ردود فعل الموظفين المتدربين: ويقصد بها مدى رضا المشاركين عن البرنامج، وتكون عن طريق إستمارة تُعطى للمشاركين تتضمن أسئلة عديدة عن مدى شعوره بالاستفادة من الدورة، وأي الجوانب يعتبرها أكثر فائدة من غيرها، وأيها أكثر صعوبة أو سهولة.
2. التعليم الذي اكتسبه الموظف: وهي الطرق والاساليب التي تعلمها او أدركها الموظف المتدرب نتيجة إشتراكه في البرنامج التدريبي.
3. سلوك الموظف المتدرب في العمل: ويقاس مدى التغير الحاصل في سلوك الموظف في العمل نتيجة إشتراكه في البرنامج التدريبي، ومقارنته مع سلوكه السابق قبل المشاركة في الدورة التدريبية. كما تلاحظ الإدارة عدد الأخطاء التي يرتكبها في العمل، وتلاحظ غياباته وعلاقته مع زملائه في العمل.

4. النتائج على مستوى المنظمة: ويتم قياس اثار التدريب على المنظمة ككل، وليس على الفرد المتدرب، كأن نلاحظ التكاليف، أو كمية الإنتاج، أو مستوى الجودة، المبيعات، الربحية، معدل دوران العمل، شكاوى الزبائن... و يقيس هذا المعيار عائد التدريب بالنسبة لأهداف المنظمة مباشرةً، وهو يمثل الاختبار النهائي لفاعلية التدريب.

سابعا/ تفعيل نظام التدريب وفق مفهوم إدارة الجودة الشاملة (TQM):

توضح المباديء التالية حقيقة أن التدريب شكل من أشكال تأكيد الجودة في الأداء (السلمي، 2001):

1. ان البداية الحقيقية للتدريب هي التعرف على المتدرب (الزبون الأساسي) حين يحدد إحتياجاته. لذا تمكن أهم أسباب قصور التدريب وإنحسار تأثيره عندما لا يشارك المتدرب في التعبير عن إحتياجاته.
2. ان التدريب ليس علاقة مقتصرة بين (المدرّب والمتدرب)، بل هناك أطراف أخرى مهمة في العملية منهم الرئيس المباشر للمتدرب الذي قد يحكم على التدريب بالنجاح أو الفشل بأسلوب تعامله مع المتدرب بعد عودته من التدريب. كذلك نفس الحال ينطبق على الزملاء، الزبائن، لذا فإن كل هؤلاء ينبغي أن يشاركوا في صياغة الإحتياجات التدريبية، ويشاركوا في الحكم على كفاءة التدريب.
3. ان المدرّب يعمل في اتجاهين: الاول، هو التأثير المباشر في المتدرب من خلال التفاعل معه في موقع التدريب. والثاني، التأثير غير المباشر في رئيس المتدرب وزملائه من خلال التغيير الذي يمكن إحداثه في سلوك ومهارات ومعارف الموظف المتدرب التي ينقلها الى موقع العمل بعد إنتهاء التدريب.
4. ان المتدرب هو محور الإرتكاز في العملية التدريبية، إذ يمارس دوراً ثلاثي الأبعاد. فهو مصدر للمعلومات، ويشارك في تحديد الإحتياجات التدريبية، وهو متلقٍ للخدمة التدريبية، ومشارك في فعاليات التدريب (يناقش، يسأل، يقدم أفكاره وخبراته للمتدربين الآخرين/ وللمدرّب أيضاً). تلك المباديء الرئيسية المهمة في التدريب تقرّبنا من مفهوم إدارة الجودة الشاملة (TQM) التي تقوم بالأساس على مفهوم المشاركة الفاعلة من جميع أطراف المنظمة لوضع تقنيات إدارة الجودة الشاملة موضع التنفيذ الصحيح.

ثامناً/ تقويم التدريب (Training Evaluation):

يتم تقويم برامج التدريب من خلال الحصول على معلومات ونتائج البرامج التدريبية وتأثيرها على المتدربين بعد الإنتهاء من البرنامج التدريبي. ويعرّف (باشات، 1978) تقويم التدريب على انه "قياس مدى التأثير الذي تركه التدريب على المتدربين، وكمية التحصيل أو الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية والمعارف والمهارات والإتجاهات الجديدة التي إكتسبوها" (صالح: 2001).

ويعرفه آخرون على انه "إستقصاء منظم لمحتوى التدريب والإحتياجات التدريبية والخطط والعمليات الناجمة عن التدريب (جواد وآخرون، 2005). ويمكن معرفة وتقويم فاعلية نتائج التدريب من خلال قياس ردود أفعال المشاركين في البرامج التدريبية تجاه هذه البرامج من خلال مجموعة من الأسئلة عن مدى شعور المتدرب عن أسلوب المدرّب ومحاضراته والأدوات والأساليب التي يستعملها، ومكان التدريب، ومدى الفائدة من البرنامج التدريبي. ومن الأفضل أن تجرى عملية التقويم في نهاية الدورة، لأن المتدرب يكون قادراً على مقارنة جلسات التدريب ومعرفة الفائدة منها. ويمكن قياس ردود الفعل بالوسائل الاتية (نفس المصدر السابق):

1. المقابلة الشخصية مع المتدربين للتعرف على آرائهم.
 2. إستمارة الإستبيان.
 3. عن طريق المدربين وملاحظاتهم عن إتجاهات المتدربين نحو البرامج التدريبية.
- وقد تم في هذا البحث إعتداد آراء المتدربين للوقوف على آرائهم بشأن تقويم برامج التدريب في الجامعة، وذلك كونهم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها برامج التدريب، حيث انهم مصدر هذه البرامج ومادتها الأساسية.

إجراءات البحث ومنهجيته:

1. التعريف بموقع إجراء البحث:

تأسست جامعة بابل عام (1990)، وتضم (12) كلية، هي: الطب، الهندسة، العلوم، القانون، علوم البنات، التربية، التربية الفنية، التربية الرياضية، التربة الأساسية، طب الأسنان، الزراعة والاداب. ويقوم مركز التعليم المستمر في رئاسة الجامعة سنوياً بفتح دورات لتدريب الموظفين، يستفاد منها أكثر من (1000) مشارك على مدار السنة. وتهدف الى زيادة مهارات وقابليات الأفراد العاملين في الجامعة أو في بعض دوائر المحافظة، وتكون في مختلف الاختصاصات، أهمها: التعلّم على إستخدام الحاسبات وصيانتها، وكذلك دورات في إستخدام الانترنت والبرمجة، والملاك الإداري، وإدارة المكتبات، وهندسة الإتصالات، والبيئة، وإعداد المعلمين، وتقويم الأسنان.

2. مجتمع البحث وعيّنته:

لغرض تحقيق أهداف البحث، فإن الأمر يتطلب التعرف على أعداد المتدربين في الجامعة سنوياً. فمن خلال الدليل النصف سنوي لمركز التعليم المستمر، نلاحظ أن أعداد المتدربين في الدورات التدريبية المفتوحة في مختلف الاختصاصات عام (2004) بلغ أكثر من (1000) موظف. وبالنظر لكبر حجم مجتمع البحث، فقد لجأ الباحث الى إختيار عينة عشوائية مكوّنة من (120) متدرباً تشكّل نسبة (12%) من المجتمع الأصلي للبحث.

3. وسائل جمع البيانات:

تم الإعتداد على الوثائق الرسمية في الجامعة (إصدارات مركز التعليم المستمر)، وكذلك تم توزيع إستمارة إستبيان (Questionnaire) لإستطلاع آراء المتدربين بشأن برامج التدريب في الجامعة، تم إعداد الإستبانة بعد الإطلاع على الأدبيات ذات العلاقة. ووضعت مسودة تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين في العلوم السلوكية والنفسية والإدارية بهدف الإسترشاد بآرائهم (ملحق رقم2) بشأن الفقرات التي وضعت لقياس فقرات البحث.

وبعد الإتفاق على الصيغة النهائية (ملحق رقم/ 1)، تم توزيع الإستبانة على (130) متدرب، وتم إستعادة (123) إستمارة، وإستبعاد (3) إستمارات لعدم صلاحيتها، وتم إخضاع ما تبقى (120) إستمارة للدراسة.

عرض النتائج وتحليلها:

تم عرض اراء المتدربين حول تقويم برامج التدريب في الجامعة باستخدام أسلوب التكرار والوزن المنوي لمعرفة إستجابات المتدربين (عينه البحث) لفقرات الإستبانة المعتمدة لهذا الغرض، لإختبار صحة فرضية البحث.

حيث يبين الجدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية الخاصة بإستجابات أفراد العينة تجاه البرامج التدريبية المنفذة في الجامعة:

جدول رقم (1): التكرارات والنسب المئوية لآراء المتدربين في الإستبانة حول البرنامج التدريبي

المجموع	لا تتفق إطلاقاً		لا تتفق		تتفق إلى حد ما		تتفق		تتفق تماماً		رقم السؤال
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	النسبة المئوية	التكرار	
120	3.3	4	8.3	10	31.6	38	32.5	39	24.1	29	1
120	6.6	8	13.3	16	23.3	28	35	42	21.6	26	2
120	4.1	5	10	12	25	30	37.5	45	23.3	28	3
120	10.8	13	22.5	27	19	23	22.5	27	25	30	4
120	6.6	8	13.3	16	22.5	27	32.5	39	25	30	5
120	10	12	12.5	15	24.1	29	24.1	29	29.1	35	6
120	7.5	9	10.8	13	22.5	27	36.6	44	22.5	27	7
120	6.6	8	12.5	15	20.8	25	40.8	49	19	23	8
120	5	6	12.5	15	25	30	45	54	12.5	15	9
120	7.5	9	14.1	17	27.5	33	28.3	34	22.5	27	10
120	3.3	4	10	12	22.5	29	40	48	22.5	27	11
120	3.3	4	14.1	17	20.8	25	37.5	45	24.1	29	12
120	7.5	9	12.5	15	29.1	35	32.5	39	18.3	22	13
120	–	0	21.6	26	28.3	34	27.5	33	22.5	27	14
120	5.8	7	15.8	19	30	36	32.5	39	15.8	19	15
120	–	0	15	18	32.5	39	33.3	40	19	23	16
120	7.5	9	10.8	13	31.6	38	29.1	35	20.8	25	17
120	12.5	15	15	18	25	30	26.6	32	20.8	25	18
120	12.5	15	12.5	15	27.5	33	26.6	32	20.8	25	19
120	12.5	15	13.3	16	26.6	32	25.8	31	21.6	26	20
	6.6	160	13.5	325	25.8	621	32.3	776	21.5	518	المجموع

ويعرض الجدول رقم (2) مجموع التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة مقسمة على نحو الاتفاق مع السؤال في الإستبانة (تتفق تماماً، تتفق، تتفق إلى حد ما)، وعلى نحو عدم الاتفاق مع السؤال في الاستبانة (لا تتفق، ولا تتفق إطلاقاً).

جدول رقم (2): مجموع التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة.

المجموع	التكرارات التي تمثل عدم الاتفاق مع السؤال		التكرارات التي تمثل الاتفاق مع السؤال		رقم السؤال
	النسب المئوية	مجموع التكرارات	النسب المئوية	مجموع التكرارات	

120	%11.7	14	% 88.3	106	1
120	% 20	24	% 80	96	2
120	%14.2	17	%85.8	103	3
120	%33.3	40	%66.7	80	4
120	%20	24	%80	96	5
120	% 22.5	27	%77.5	93	6
120	% 18.3	22	% 81.7	98	7
120	%19.2	23	% 80.8	97	8
120	%17.5	21	%82.5	99	9
120	%21.7	26	%78.3	94	10
120	%13.3	16	%86.7	104	11
120	%17.5	21	%82.5	99	12
120	%20	24	%80	96	13
120	%21.7	26	%78.3	94	14
120	%21.7	26	%78.3	94	15
120	%15	18	%85	102	16
120	%18.3	22	%81.7	98	17
120	%27.5	33	%72.5	87	18
120	%25	30	%75	90	19
120	%25.8	31	%74.2	89	20
	%20.2	485	%79.8	1915	المجموع

حيث نلاحظ من الجدول (1) والجدول (2)، ان نسبة الذين كانت إجاباتهم على نحو الاتفاق (الاتفاق تماماً، والإتفاق، والإتفاق الى حد ما) كانت عالية جداً، اذ بلغت أعلى نسبة مئوية (88.3%) للسؤال الاول، (فقرات البرنامج التدريبي مصممة بطريقة تلبي الجوانب المعرفية وتعزز المهارات)، وهذا يدل على أن طبيعة البرامج التدريبية المنفذة في مركز التعليم المستمر في الجامعة كانت مصممة بطريقة جيدة ومعقولة تتأغم حاجات المتدربين المهارية والمعرفية.

أما اقل نسبة مئوية فقد حصلت عليها الفقرة رقم (4)، (قاعة التدريب مصممة بشكل يتوافق مع عدد المشاركين في ضوء الهدف من البرنامج التدريبي)، حيث كانت النسبة المئوية لإجابات المتدربين على نحو الاتفاق مع هذه الفترة (66.7%) وهي أيضاً عالية، ولكنها تشير الى وجود بعض القصور في تصميم القاعات التدريبية من وجهة نظر المشاركين في هذه البرامج.

وبين هذين المتغيرين تركّزت إجابات أفراد العينة حول آرائهم بشأن البرامج التدريبية المنفذة في الجامعة، حيث أكّدت الآراء على أن أهداف البرنامج التدريبي ركّزت على تلبية متطلبات المشاركين. وتمّ اعتماد معايير تحسين أساليب العمل الحالية في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين. كما طغت حالة من التعاون والإنسجام أثناء الجلسات التدريبية، وتجاوب القائمون على العملية التدريبية مع المتغيرات التي طرأت أثناء مدة البرنامج. وساهمت هذه البرامج حسب آراء المشاركين فيها في تنمية روح الإبداع والابتكار لديهم، وعزّزت قناعتهم بأهمية التدريب، ونشّطت إندفاعهم نحو العمل وتعاونهم مع الآخرين. وإن عملية تطوير هذه البرامج تُسخر للكشف عن نقاط الضعف لتجاوزها مستقبلاً. وإن القائمون عليها يرحّبون بالمقترحات والآراء التي قدّمها المشاركون في تطوير هذه البرامج. وأكد أغلب المشاركين على أنه لو توفّرت لهم فرصة ثانية للإشتراك في هذه البرامج، فإنهم لن يترددوا في قبول المشاركة.

وعلى العموم فقد حصلت أغلب الفقرات على نسبة مئوية عالية جداً تؤيد وتتفق مع أسئلة الاستبانة، حيث بلغ إجمالي مجموع تكرارات الفقرات المؤيدة للأسئلة في الاستبانة (1915) تكرار من أصل (2400) تكرار، أي بنسبة مئوية (79,8%)، وهذه نسبة عالية جداً يمكن التعويل عليها.

أما نسبة الذين كانت إجاباتهم على نحو عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق إطلاقاً) فقد كانت قليلة جداً، وتراوح بين (33.3%) و(11.7%)، وبلغ إجمالي عدد التكرارات للإجابات بشأن عدم الاتفاق مع الفقرات الواردة في الاستبانة (485) تكرار بنسبة مئوية (20.2%). وهذه النتيجة تشير إلى أن غالبية أفراد العينة تؤيد وتتفق مع الفقرات الواردة في الاستبانة حول تقويم برامج التدريب في مركز التعليم المستمر في الجامعة. ونرى من خلال التحليل الإحصائي لمقارنة النسب أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عالية بين الاتفاق وعدم الاتفاق مع الأسئلة الواردة في الاستبانة حول تقويم برامج التدريب بمستوى احتمالية ($P < 0.01$).

ويرى الباحث أنه ووفقاً للمعطيات السابقة حول آراء المشاركين في البرامج التدريبية في الجامعة، فإنه يمكن قبول فرضية البحث والتي مفادها "مستوى تقويم برامج التدريب وفقاً لآراء المشاركين فوق المتوسط".

الاستنتاجات

- الموارد البشرية هي أصل من الأصول الهامة في المنظمة وهذا الأصل شأنه شأن الأصول الأخرى بحاجة إلى صيانة وإهتمام من خلال توفير برامج تدريب تتواءم مع متطلبات هذه الموارد.
- أن تحسين المهارات الفردية للموظف يؤدي إلى تقليل كلفة العمل اليومي، وبالتالي تقليل الهدر في الإمكانيات المتاحة.
- النظر إلى نفقات التدريب على أنها استثمار طويل الأمد لتأهيل الكوادر وتغيير سلوك الموظفين نحو الأفضل.
- من خلال التحليل الإحصائي، تبين أن آراء المتدربين حول برامج التدريب في الجامعة كانت إيجابية جداً من حيث تصميمها لتعزيز مهاراتهم وتلبيتها لمتطلباتهم في العمل وإسهامها في تنمية روح الإبداع لديهم، بالإضافة إلى إشاعة روح التعاون والإنسجام أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
- كما أشارت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك درجة عالية من الاتفاق مع جميع فقرات الاستبانة بين المشاركين في البرامج التدريبية في الجامعة بشأن تقويمهم لبرامج التدريب وصلت إجمالي النسبة المئوية

الى (79.8%) مقابل نسبة عدم إتفاق (20.2%). وتشير هذه النتائج الى قبول فرضية البحث التي مفادها "مستوى تقويم برامج التدريب وفقاً لآراء المتدربين أعلى من المتوسط".

التوصيات

1. ضرورة العمل على إجراء مسح ميداني دوري (كل ستة أشهر أو كل سنة) للوقوف على الإحتياجات التدريبية للوظفين ذات العلاقة بجوانب عملهم.
2. قيام إدارة مركز التعليم المستمر في الجامعة وبالتعاون مع قسم الإعلام بالتعريف بأهداف التدريب وأهميته وفوائده على صعيد العمل، وكذلك على الصعيد الشخصي للمتدرب من خلال الأثر الذي يتركه على مهارات ومعارف الأفراد، وبالتالي إمكانية ترفيتهم من خلال أدائهم لأعمالهم بشكل أفضل.
3. العمل على خلق نوع من المنافسة بين المتدربين من خلال توفير وإيجاد عوامل تحفيز لزيادة الدافعية والإقبال على التدريب.
4. ضرورة تكثيف إهتمام إدارة الجامعة بمعرفة إتجاهات سلوك العاملين من أجل تشخيص العوامل التدريبية الأكثر تأثيراً في سلوكهم لإستيعابها في برامج التدريب مستقبلاً.
5. العمل على توظيف تقارير تقويم الأداء السنوي لمعرفة نقاط الضعف في المهارات عند الموظفين لتصميم برامج تدريب خاصة بمعالجة هذا القصور.
6. التوسع بفتح دورات تدريبية داخل وخارج الجامعة لتنمية مهارات العاملين في دوائر الدولة الأخرى في محافظة بابل.
7. العمل على توفير القاعات التدريبية المناسبة والمجهزة بالوسائل التعليمية والإيضاحية (سمعية وبصرية) من أجل تعزيز الفهم للمادة خلال إقامة الدورات.
8. الإستعانة بالملاكات التدريسية في الجامعة وكذلك الجامعات القريبة لتدريب العاملين المشاركين في الدورات التدريبية المقامة في الجامعة والمحافظة.

المصادر

- Flippo, Edwin B.; (1976); Principles of Personal Management; Fourth Edition, New York: Megrow-Villco., Inc.
- Johnson, R.; (1976); Organization and Management Training; New York, Megrag-Hill.
- السلمي، علي؛ (2001)؛ إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عباس وعلي، سهيلة محمد، حسين علي؛ (1999)؛ إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، بغداد، دار وائل للطباعة والنشر.
- عقيلي، عمر وصفي؛ (1993)؛ إدارة القوى العاملة، عمان، دار زهران للنشر.
- العاني، ذكرى رؤوف؛ (2000)؛ تقويم مراحل التدريب في الإتحاد العام لنساء العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.
- القريوتي، محمد قاسم؛ (1990)؛ إدارة الأفراد، عمان، الطبعة الأولى.
- السالم وصالح، مؤيد سعيد، حرحوش صالح؛ (2000)؛ إدارة الموارد البشرية، بغداد/ جامعة بغداد.
- ياغي، محمد عبد الفتاح؛ (1986)؛ التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الرياض، مطبعة جامعة سعود.

صالح، خضير مهدي؛ (2001)؛ "تقويم برامج التدريب في صحة كربلاء"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، صفحة: 168.

جواد واخرون، عباس حسين، نجم عبود، إرزوقي عباس؛ (2005)؛ إدارة الموارد البشرية، بابل، مكتب عدن للطباعة.

ملحق رقم (1):

بسم الله الرحمن الرحيم

(إستمارة بحث ميداني خاص بالمشاركين في البرامج التدريبية لجامعة بابل)

نضع بين أيديكم إستمارة إستبيان لبحث ميداني حول آرائكم بطبيعة البرامج التدريبية التي تقيمها جامعة بابل من أجل تقويمها وإستطلاع آفاقها المستقبلية. إن الإجابة لاتستدعي ذكر الاسم، كما يرجى الإجابة بحرية بوضع علامة (/) في المربع المناسب... مع الشكر والتقدير لتعاونكم سلفاً.

الباحث

كامل شكير الوطيفي

ت	المتغيرات	أتفق تماماً	أتفق	أتفق الى حد ما	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
1.	فقرات برنامج التدريب صممت بطريقة تلبي الجوانب المعرفية وتعزز المهارات.					
2.	فترة البرنامج مصممة بشكل مطابق للمفردات المقررة.					
3.	إن أهداف البرنامج التدريبي ركزت على تلبية متطلبات المشاركين.					
4.	قاعة التدريب مصممة بشكل يتوافق مع عدد المشاركين في ضوء الهدف من البرنامج التدريبي.					

5.	إِعْتَمَدَ معيار تحسين أساليب العمل الحالية في تحديد الحاجة التدريبية.				
6.	أُتِيحت لي فرص المناقشة وإبداء الرأي خلال الجلسات التدريبية المختلفة.				
7.	إِمْتاز المدربون بالقدرة على إيصال المعلومات أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.				
8.	إِسْتعان المدربون بالوسائل التدريبية المختلفة بالإضافة الى المطبوعات.				
9.	التعاون والإنسجام في الجلسات التدريبية كان هو العامل السائد.				
10.	تجاوب القائمون على التدريب مع المتغيرات التي طرأت خلال تنفيذ البرنامج التدريبي.				
11.	لو توفرت لي فرصة أخرى للمشاركة في برنامج تدريبي، لن أتردد في قبول المشاركة أبدأ.				
12.	المعارف والمهارات التي حصلت عليها نشطت من إندفاعي للعمل وعززت من قناعاتي بأهمية التدريب.				
13.	عزز البرنامج التدريبي قدرتي على التعامل مع المواقف التي أواجهها.				
14.	أعتقد ان البرنامج التدريبي أسهم في تنمية روح الإبداع والإبتكار لدى المشاركين.				
15.	المعلومات والمهارات التي حصلت عليها خلال التدريب عززت قدراتي على التعامل مع الآخرين.				
16.	غير البرنامج التدريبي بعض إتجاهاتي نحو طبيعة عملي بشكل أفضل وحصلت على معارف قابلة للتطبيق.				
17.	تتسم عملية تطوير برامج التدريب في الجامعة بأنها عملية ديناميكية (مستمرة).				
18.	إن مركز التعليم المستمر في الجامعة يرحب بالمقترحات والآراء لتطوير البرنامج التدريبي.				
19.	عملية تطوير برامج التدريب تسخر للكشف عن نقاط الضعف لتجاوزها مستقبلاً.				
20.	إن تطوير البرنامج التدريبي يتناغم مع طبيعة الحاجة في العمل باستمرار.				

والحمد لله رب العالمين