

تقويم فاعلية برنامج رواد للشباب السعودي وفق نموذج (كيرو - CIRO)
في ضوء متغيري الجنس والتخصص " كرسي الدكتور ناصر الرشيد
بجامعة حائل أنموذجاً "

أ/د: خالد محمد أبو شعيرة

جامعة حائل

(المملكة العربية السعودية)



ملخص:

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على درجة تقويم فاعلية برنامج رواد وفق نموذج (كيرو- CIRO) في كرسي الدكتور ناصر الرشيد بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين أنفسهم، ومعرفة أهم المعارف والمهارات التي اكتسبها المتدربون من التدريب ، وكذا مستوى كفاءة وجودة برامج التدريب ، والوقوف على أوجه القصور وأوجه القوة فيها. تألفت مجتمع الدراسة من جميع المتدربين والبالغ عددهم (79) متدرباً اختبروا بالطريقة القصديرة؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على أربعة مجالات ، بالإضافة إلى (3) إلى أسئلة مفتوحة . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن متوسطات استجابات المتدربين على مجالات المقياس ككل كانت عالية حسب المقاييس الإحصائية المتبعة في الدراسة وبمتوسط حسابي (4.14)، وحصل مجال كفايات المدرب على أعلى متوسط وبلغ (4.50) ومن ثم مجال المادة التدريبية وبمتوسط حسابي قدره (4.14)، فاللجنة المنظمة للبرنامج التدريبي وبمتوسط قدر ب(3.94)، وأخيراً مجال البيئة التدريبية وحصل على متوسط قدره (3.28) وهو في مستوى الوسط، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة كاملة ($0.05 = \alpha$) في درجة تقويم فاعلية البرنامج تعزى لمتغيري الجنس والتخصص في المجالات مجتمعة . وتوجت الدراسة بمجموعة من المقترحات قدمها المتدربون.

- الكلمات المفتاحية: تقويم ، برنامج رواد، نموذج كيرو ، الشباب السعودي. جامعة حائل.

Abstract:

The study aimed to identify the degree of assessment of the pioneer, s program of Saudi youth according to the(CIRO) in Dr.Nasser Al- Rashid's chair at Hail University from the trainees view point themselves, and to know the most important knowledge and skills gained by the trainees from the training programs , .It also aimed to know the level of quality and efficiency of the training programs, The study consisted of a sample of (79) trainees chosen in tentionally . To achieve the aims of the study,a questionnaire consisted of (32) clause and (3) open questions were developed and distributed , and a descriptive - analytical approach was adopted.

- The results of the study showed: that the averages of the trainees responses were high in general reaching (4.14) and according to the statistical levels that were followed the trainers got the highest average (4.50), and the training area got an average of (4.14), the Organization committee got (3.94). and finally, the environment of the training area got (3.28) . Moreover ,the study concluded that there were no significant statistical differences at the level of ($\alpha = 0.05$) in the assessment of the degree of the activity of the program according to the gender in all areas Finally The study some suggestions were recommended by the trainees.

Key -Words : Assessment, The Pioneer, Program, CIRO, Saudi Youth , Hail University .

- مقدمة:

يعد الشباب من أهم الموارد التي يتوجب على كافة مؤسسات المجتمع الحكومية منها والخاصة والأهلية الإستثمار بهذا المورد من أجل إحداث تنمية متكاملة ومستدامة، حيث يتوجب على كافة هذه المؤسسات دراسة كيفية تحويل طاقات وإبداعات الشباب إلى عناصر إنتاج إيجابية تخدم وتنمي المجتمع سياسياً، ثقافياً، اجتماعياً واقتصادياً، إن عدم الإستثمار في هذا العنصر المنتج وتركه دون الرعاية المطلوبة سوف ينعكس سلباً على المجتمع وعلى هدف تحقيق التنمية، حيث أن تهميش طاقات الشباب وتركهم دون تمكين يحولهم ذلك إلى عناصر هدامة للتنمية في الحاضر والمستقبل، فلا يمكن لعملية الإصلاح والتنمية أن ترى النور دون العمل جدياً على تمكين الشباب من خلال توظيف إمكانياتهم وطاقاتهم واشراكهم في عملية صنع القرار.

وتتنامي ظاهرة البطالة بين الشباب وبخاصة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي التي تخرج أعداداً متزايدة في كل عام، ويتوافق تنامي هذه الظاهرة مع إنحسار قدرة المؤسسات العامة والخاصة على استيعاب المزيد من العاملين، ولمواجهة هذه الظاهرة قامت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية لتغرس بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص، وتأسيس مشاريع كخيارٍ بديلٍ أو موازٍ لخيار العمل بأجر لدى الغير، وفي مضمون هذا البعد توظيف أساليب وخطط تشمل كل المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب، ومن ثم توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق أعمالهم الريادية ونظراً لأهمية هذا التوجّه وضرورته للشباب، الذي يجب أن يكرس كأداة فاعلة في إثارة اهتمام الملتحقين بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو خيار الأعمال الريادية (زيدان، 2008).

و تسعى المنظمات في القطاع الحكومي والخاص ومنها الجامعات للاستثمار في التدريب، باعتباره وسيلة للارتقاء بقدرات الطلبة مما يعود بالنفع على المنظمة ومستوى إنجازها وبالتالي رفع قدراتها التنافسية، لذا أصبح نشاط التدريب يتميز بالاستمرارية والأهمية بسبب المتغيرات المتسارعة وانتشار التنافس العالمي، وهذا يعني أن تعمل كل أنشطة العملية التدريبية بأسلوب مميز وذو كفاءة عالية لتصبح مرتبطة بقياس الأداء الذي يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، ومعرفة القائمين على التدريب بالتكاليف الفعلية للتدريب وتحديد الفوائد المتوقعة مقابل التكاليف التي يتم صرفها على العملية التدريبية، ويمثل قياس العائد من التدريب أو تقييم أثر التدريب أحد المواضيع التي برزت في حقل تنمية الموارد البشرية خلال السنوات الماضية حتى تضمن جودة الإنتاج والمخرج (السكرانة، س. 2008).

وقد اختلف مفهوم الريادة تبعاً لعدد من المتغيرات منها ما يتعلق بالثقافة والبعوض الآخر بالمجتمع والإقتصاد، ومنها ما يرتبط بصفات تميز أفراد المجتمع، فتعريف الريادة يعتمد على أهم بعدين هما البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي ، فقد عرفها ريتشارد كانتليون بأنها أي عمل يتضمن تشغيلاً ذاتياً بغض النظر عن الطبيعة أو الاتجاه وهناك تعريفاً آخراً ليجفري تيمنز (1994) يقول فيه أن الشخص الريادي هو الإنسان الذي يعمل عملاً مبدعاً أو عملاً متميزاً من لا شيء وهو شخص يغتنم الفرص بغض النظر عما هو متاح من ظروف أو مصادر(رمضان، ر. 2012) .

ويمكن تصنيف المهارات المطلوبة للريادة في ثلاثة أنواع رئيسة كما يراها السكارنة (س.2008) وهي: المهارات التقنية، ومهارات إدارة الأعمال، ومهارات الريادة الشخصية. فالتحدي الحقيقي الذي يواجه المجتمع لتحقيق الريادة هو إثراء البيئة التي يعيش فيها، وابتكار نماذج لبيئات إبداعية جديدة لإشباع الحاجات و إقتناص الفرص و استثمار كافة الموارد المتاحة.

أما تقييم التدريب فهو عملية هادفة لقياس مدى ما تم تحقيقه من أهداف ونتائج تدريبية، وهو عملية مستمرة سواء قبل أو أثناء أو بعد تنفيذ البرنامج التدريبي (الرشيد، ر.2001). وهناك العديد من النماذج التي يمكن استخدامها في عملية تقييم التدريب كنموذج كيرو: (CIRO) وهو النموذج الذي سنتبناه في الدراسة الحالية، وخاصة فيما يتعلق بتقييم ردود الأفعال، والذي قدمه كل من «بيتر وور Peter Warr، ونيل ركهام Neil Rackham، ومايكل بيرد Michael Bird» كنماذج ومستويات محددة لتصنيف التقييم وسموها بمسمى «كيرو CIRO» وهي الأحرف الأولى من الكلمات الأربعة لتلك المستويات كما هو موضح:

- تقييم السياق (Context Evaluation) وتقييم المدخلات (Input Evaluation) وتقييم ردود الأفعال (Reaction Evaluation): يشمل ذلك الحصول على معلومات عن ردود أفعال المشاركين أثناء البرنامج وبعده، وتقييم النتائج (Outcome Evaluation): وهذا أهم جزء في عملية التقييم، وإذا ما أردنا الاستفادة من تقييم المخرجات فلا بد من الإعداد الجيد قبل بدء البرنامج التدريبي (عبد المجيد، ع.2010).

أولا/ الجانب النظري

1- مشكلة الدراسة وأسئلتها:

من خلال الإطلاع على بعض الدراسات والأبحاث السابقة تبين أن موضوع تدريب الطلاب أثناء الدراسة لبرنامج واحد شامل ومتكامل لم يعن به ، كما أن برامج التدريب الحالية تقتصر في الغالب على بعض المحاضرات الجاهزة دون اعتبار لحاجات المتدربين، وينتهي البرنامج التدريبي دون التأهيلي ولا يؤخذ رأي المتدرب في البرنامج ولا في احتياجاتهم التدريبية أو يؤخذ برأيهم وتوضع طي الأدراج، الأمر الذي يستدعي عملية تقييم تلك البرامج لمراقبة جودتها ، وذلك لاتخاذ الإجراءات التي تكفل الحد من تدني مخرجات عملية التدريب ؛لذا سعت جامعة حائل ممثلة بكرسي الدكتور ناصر الرشيد إلى اجراء الدراسات التي تتعلق بتقييم البرامج التدريبية باستمرار للوقوف على حقيقتها،

وتعزيز مواطن القوة فيها ومعالجة مواطن الضعف، ونظرًا لأن المتدرب هو محور التدريب كان لا بد من تعرف رأيه حول واقع التدريب بغرض الارتقاء بهذا البرنامج وتطويره. وفي ضوء ذلك تحددت مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة تقويم فاعلية برنامج مهارات الرياديين الممول من كرسي الدكتور ناصر الرشيد من وجهة نظر المتدربين ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة تقويم برنامج مهارات الرياديين من وجهة نظر المتدربين تعزى لمتغير الجنس ؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة تقويم برنامج مهارات الرياديين من وجهة نظر المتدربين تعزى لمتغير التخصص ؟
4. ما أهم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لمهارات الرياديين من وجهة نظر المتدربين؟
5. ما أهم المعارف المكتسبة من البرنامج التدريبي لمهارات الرياديين من وجهة نظر المتدربين؟
6. ما أهم المقترحات المناسبة لتطوير مجالات العمل التدريبي في كرسي الدكتور ناصر الرشيد من وجهة نظر المتدربين؟

2- أهداف الدراسة :

- تحديد درجة تقويم فاعلية برنامج مهارات الرياديين الممول من كرسي الدكتور ناصر الرشيد من وجهة نظر المتدربين بجامعة حائل.
 - التعرف على البرامج التي تهدف إلى إعداد الشباب الريادي والنظام التدريبي القائم بمختلف مراحل.
 - معرفة مستوى المهارات والمعارف الريادية المكتسبة عند الشباب السعودي.
 - تقديم تصور مقترح لتطوير برنامج التدريب الخاصة بزيادة الأعمال في كرسي الدكتور ناصر
 - توضيح الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم التدريب في برنامج رواد وفق متغيرات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة : تنبع أهمية الدراسة الحالية من خلال الآتي:

- القاء الضوء على واقع تقييم برامج التدريب في كرسي الدكتور ناصر الرشيد كمحاولة جادة لسد النقص الواضح في الأدب النظري في هذا المجال.
- المساهمة في تحديد مستويات تقييم البرامج التدريبية من حيث تقييم كفاية المدربين والمادة التدريبية واللجنة المنظمة للبرنامج والبيئة التدريبية.
- تفيد هذه الدراسة الفائمين على البرنامج التدريبي في كرسي الدكتور ناصر الرشيد في معرفة أهم المعارف والمهارات التي اكتسبها المتدربون.
- النتائج المتوقعة للبحث من خلال المقترحات المقدمة من قبل المتدربين ستساهم في تحسين برامج التدريب المستقبلية .
- محدودية عدد الدراسات التي عالجت تقويم التدريب الخاص بالبرامج المدعومة كبرنامج رواد للشباب السعودي بجامعة حائل والتي تناولت نموذج (كيرو- CIRO).

4- حدود الدراسة:

- 1.4. الحدود المكانية : تم إجراء هذه الدراسة على الطلاب المتدربين الملتحقين ببرنامج رواد في كرسي الدكتور ناصر الرشيد في جامعة حائل.
- 2.4. الحدود الزمانية : تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 2016/2015، في الفترة من (2016/2/17م) إلى (2016/3/5م) ، بإجمالي (30) ساعة تدريبية، والفترة الثانية بين (2016/4/5م) إلى (2016/4/14م) بإجمالي (40) ساعة تدريبية.

5- مصطلحات الدراسة: اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات منها:

- 1.5. تقييم التدريب : التصحيح والتعديل لمواطن ونقاط القصور والضعف في البرنامج التدريبي بغية تحقيقه أهدافه على نحو فاعل (الطعاني، 2012). ويعرف اجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه الكشف أيضاً عن العوامل التي تؤثر سلباً على البرنامج التدريبي، ومحاولة تفاديها، وعن العوامل التي تؤثر إيجاباً، والعمل على زيادة فاعليتها.
- 2.5. البرامج التدريبية: تعرف بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها والمستمرة والهادفة الى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة ، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء (عائدة، 2113). وتعرف اجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنها إجراءات منظمة لتكوين صورة شاملة وموضوعية عن جدوى البرنامج التدريبي في جميع مراحل كأساس لعملية التغيير والتطوير، من خلال القياس لمعرفة مدى ما تحقق من أهداف البرنامج التدريبي.

3.5. برنامج رواد "مهارات الرياديين" : خلق وإيجاد جيل من رواد الأعمال من أجل تنمية الوعي بأهمية تبني فكر التحول إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بهدف تحفيز فكر الريادة والعمل الخاص (دليل كرسي الدكتور ناصر الرشيد ، 2016). ويعرف اجرائياً بأنه برنامج يهدف إلى تبني إكساب المتدربين الشباب من جامعة حائل فكر التحول إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتحفيز فكر الريادة والعمل الخاص.

4.5. نموذج " CIRO " : وهو يقترح أربع فئات أو مستويات للتقييم وقد جاء اسمه من الأحرف الأولى من الكلمات الأربع لتلك المستويات وهي :تقويم السياق، و تقويم المدخلات ، و تقويم رد الفعل وتقويم المخرجات(عبد الرحمن ، 2010).ويقصد به إجرائياً في هذا البحث: نموذج مقنن يمكن استخدامه لتقويم البرنامج التدريبي (رواد) في كرسي الدكتور ناصر الرشيد بالتركيز على تقييم ردود الأفعال وتقييم النتائج.

5.5. كرسي الدكتور ناصر : توجيه الطاقات الشبابية الإبداعية في المجتمع من خلال تدريبها وتنمية قدراتها ومواهبها الابتكارية ، ومساعدتها على تكوين كيانات شبابية فاعلة في إطار من دعائم بحثية متخصصة ونوعية.ومن قبل فرق بحثية متنوعة والذي يشمل أربع محاور أساسية وهي التدريب وتمكين الشباب والإبداع الشبابي وحاضنات الأعمال والمشروعات الفكرية(دليل كرسي الدكتور ناصر الرشيد ، 2016). ويعرف اجرائياً بأنه: كرسي يستهدف الشباب ذوي المواهب الإبداعية والابتكارية وذوي الدافعية والحماسة في جامعة حائل أو خريجها في مجتمع منطقة حائل .

6- الدراسات السابقة : لقد اجريت العديد من الدراسات السابقة في مجالي الريادة والتدريب وهذه الدراسات أجريت في بيئات عربية وأجنبية وسنورد الدراسات ذات الصلة

أولاً/الدراسات المتعلقة بالريادة:

1.دراسة الكساسبة (ك.2008) هدفت إلى فحص استعداد الريادة لدى طلبة إدارة الأعمال في جامعة البتراء في الأردن، اختيرت عينة عشوائية مكونة من (213) طالباً وطالبة واستخدم المنهج الوصفي ،بينت نتائج الدراسة أن ما نسبته من (49.3 %) من الطلبة مشكوك في توجههم نحو الريادة إذ أن مستوى الريادة لديهم منخفض، كما أظهرت الدراسة أن لا يوجد اختلافات بين الطلبة المستجيبين تعزى للنوع أو العمر أو مستوى السنة الدراسية.

2. دراسة (Zain,et al,z,2010) : هدفت إلى فحص قضايا مختلفة منها السمات الشخصية والعوامل البيئية التي تؤثر في دفع نية ورغبة الريادية لدى طلاب كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في جامعة عامة في ماليزيا، تكونت العينة من 288 طالباً وطالبة وزعت عليهم استبانة خصصت لذلك، استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي وقد خلصت الدراسة إلى إن نسبة 67.1% من المستجيبين لهم نية في العمل الريادي وأن يصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة 18.9 % ومن الأكاديميين بنسبة 18%ومن رجال الأعمال بنسبة 16 % . كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة 50.9 %.

3.دراسة ناصر والعمرى (ن.2011) : هدفت إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق، واستخدمت استبانة ووزعت على عينة طبقية مكونة من (115) طالباً وطالبة من برنامجي الماجستير والدكتوراه ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية .

4.دراسة رمضان(ر.2012) : هدفت إلى تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط، في ريادة الأعمال، بلغت عينة الدراسة (406) من طلاب جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي واعتمد في التطبيق على الاستبانة .وكان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء أكان قطاعاً عاماً أم خاصاً، كما أظهرت وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، كما تبين أن هناك فروقاً في نية الطالب نحو ريادة الأعمال تعود لمتغير الجنس وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً ريادياً.

5.دراسة عبد القادر وابراهيم (ع.2015) : التي هدفت إلى دراسة النماذج الموجودة في تعليم إدارة الأعمال وعلاقتها بتعليم وتطوير ريادة الأعمال لدى الطلاب وكيفية تقديم مقرر ريادة الأعمال بطريقة يمكن أن تحقق إضافة قيمة للمجتمع، وبلغت عينة الدراسة (500) طالب وطالبة ، استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة وتم الاعتماد على البيانات الأولية من خلال الاستبانة والمراجع، و توصلت الدراسة ضرورة تقديم معلومات عن كيفية تحويل الأفكار الى واقع عملي، و التنسيق والتعاون

بين كليات إدارة الأعمال لوضع مقترحات تطويرية لمقرر ريادة الأعمال بشكل دائم، وإعداد ورش عمل لاستعراض مهارات الطلاب وتبني فكرة مدير المشروع المحترف عن طريق التدريب.

6. دراسة عثمان و ابراهيم (ع.2016) : التي هدفت إلى التعرف على أثر إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة على حجم البطالة والدور الذي تلعبه في الحد منها. وتكون مجتمع الدراسة من رواد الأعمال بمنطقة الطائف والذي بلغ (60) رائد أعمال، وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات للحصول على المعلومات الأولية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك وعي كبير بأهمية المشروعات الريادية في التنمية الاقتصادية ، ودورها في الحد من البطالة

7. دراسة الهرامشة (ه.2016) : التي هدفت التعرف إلى اتجاهات طلاب إدارة الأعمال في جامعة الزرقاء نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طورت استبانة خاصة لتحقيق أغراض هذه الدراسة، تكونت من جزئين اشتمل الجزء الأول على المعلومات الديموغرافية، واشتمل الجزء الثاني على أربعة محاور (السمات الفردية، الفوائد المرجوة، المجالات، الأسباب المشجعة). وتكون مجتمع الدراسة (463) طالبا، وكانت أهم نتائج الدراسة: توجيه طلاب إدارة الأعمال للإقدام على إقامة المشروعات الصغيرة الريادية، والتركيز على الجوانب العملية في مساق إدارة المشروعات الصغيرة من خلال تبادل الخبرات مع منظمات الأعمال الموجودة في منطقة الزرقاء وتوجيه مشاريع التخرج والتدريب العملي لتدريب الطلاب على كيفية إنشاء المشروعات الصغيرة وإدارتها .

ثانياً / الدراسات المتعلقة بتقييم التدريب :

1. دراسة أبو سليمة (أ.2007) : هدفت التعرف على مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية أجريت على موظفي مكتب الأونروا بقطاع غزة ، وتكون مجتمع الدراسة من (43) موظفاً وموظفة وزعت عليهم استبانة ، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على مبادئ تنمية الموارد البشرية وبشكل مقبول ، وأن هناك نوع من الغموض فيما يتعلق بعملية تقييم ما بعد التدريب.

2. دراسة فطيس (ف.2007) : هدفت التعرف على درجة فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل في شركة راس لانوف وتحليل واقع هذه البرامج التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين

وسلوكمهم، استخدم الباحث الاستبانة والتي احتوت على (47) فقرة وتم إجراء مقابلات لتأكيد الاستقصاء، وتكونت العينة من (228) موظفاً وموظفة من الشركة، واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج النظري بالرجوع للمراجع والدراسات السابقة، وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية البرامج التدريبية كانت ضمن درجة القبول في كل مجال من مجالات التدريب، بالإضافة إلى وجود ضعف شديد لدى الشركة في عملية تقييم البرامج التدريبية المنفذة مما يقلل من إمكانية التعرف على درجة الفائدة التي جنتها المؤسسة من التدريب .

3. دراسة (Lien and others, l.2007) : هدفت إلى معرفة طرق تقييم التدريب في سبع شركات تكنولوجيا تايوانية من خلال المقارنة بين نموذج كيرك باتريك ونموذج سوانسون فيما يتعلق بالرضى وبالتعلم ، والأداء وبين ممارسات تقييم التدريب في شركات التكنولوجيا التايوانية، وقد شملت الدراسة 150 متدرجاً من مجتمع الدراسة وذلك عن طريق استخدام المنهج التوعوي باستخدام المقابلات والملاحظة، وتوصلت الدراسة إلى أن تقييم التدريب يركز على المستوى الأول الرضى والمستوى الثاني التعلم ، وأن تقييم التدريب في الشركات السبع يكون وفق نموذج كيرك باتريك .

4. دراسة بدير (ب.2011) : هدفت التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية بجمهورية مصر ، استخدم فيها المنهج الوصفي، ولقد بلغت عينة الدراسة (274) إدارياً ممن يعملون بهذه المنظمات، وطبق الباحث استبانة اعتماداً على نموذج كيركباتريك ، وأظهرت النتائج أن تقييم التدريب في الهيئات المحلية تم على مستويات رد الفعل والتعلم إلى حد ما، وأن التقييم لا يتم على مستوى السلوك و النتائج التنظيمية .

5.دراسة جاسم (ج.2012) : هدفت إلى التعرف على الإطار النظري عن عملية تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها وتحقيق أهدافها المرسومة في العراق ، استخدم الباحث المسح النظري الشامل لجميع جوانب التدريب ، أظهرت النتائج أن عملية التدريب تتسم بالشمولية والتي تخدم الوظائف المختلفة في المنظمة سواء الفنية أم الإدارية ، كما أظهرت النتائج أن عملية التقييم للبرامج التدريبية في غاية الصعوبة .

6.دراسة الطراونة (ط.2013) : التي هدفت إلى التأكد من وجود المهارات الجديدة لدى المبحوثين من قادة المستقبل وتحديد أثرها على المستقبل الذي يتصف بعدم التأكد

والغموض وسرعة التغير والتعقيد، وقد تم تصميم استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة المتمثل في الطلبة المسجلين ببرنامج الماجستير والدكتوراه في الجامعة وعددهم (130) طالب وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد لدى المبحوثين مستوى عالٍ من المهارات الجديدة للقادة الذين يصنعون.

7.دراسة خزاغلة (خ.2016)، استهدفت التعرف إلى دور البرامج التدريبية في تطوير مهارات معلمي التربية الخاصة من وجهة نظرهم ومعرفة مدى تأثير دور البرامج التدريبية ببعض المتغيرات الديموغرافية؛ كالمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، وقد بلغ عدد أفراد الدراسة (50) معلماً من الذكور. واستخدم الباحث المنهج الوصفي وطور استبانة أعدت لذلك. وأوضحت نتائج الدراسة وجود دور للبرامج التدريبية لدى أفراد العينة بدرجة مرتفعة. إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور هذه البرامج تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة البكالوريوس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الخبرة (5 سنوات فأقل)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور هذه البرامج تعزى لمتغير التخصص.

نستخلص من الدراسات السابقة أن عملية تقويم التدريب من أهم خطوات العملية التدريبية، وذلك للكشف عن مدى تحقيق أهداف التدريب، وتشخيص نقاط القوة والضعف بالبرنامج التدريبي، كما أكدت الدراسات على أن على جميع المؤسسات القيام بعملية تقييم البرامج التدريبية التي تقدمها لعاملها. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسات بدير (2011) و(Lien and others, 2007)، إلا أنها اختلفت مع الدراسات السابقة كونها الدراسة الأولى - على حد علم الباحث - التي تهدف لعملية تقويم التدريب في كرسي علمي، والتي تقوم على تدريب الطلاب من خلال برامج مدعومة كبرنامج رواد، وستكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في نفس المجال، كما اختلفت الدراسة عن الدراسات السابقة من خلال استخدامها نموذج كيرو إضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي المتبع، كما تتميز هذه الدراسة بمتابعة المتدربين وتقييمهم من قبل مدربيهم للوقوف على أهم الممارسات التدريبية التي امتلكوها.

الجانب الميداني وإجراءاته المنهجية

1- منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، و الذي يرمي إلى استعراض آراء المتدربين حول البرنامج التدريبي (رواد) باستخدام بيانات تم جمعها عن طريق استبانة صممت لاستطلاع آراء المتدربين وهي من النوع (المغلق_المفتوح).

2- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربين بكرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل والمسجلين في البرنامج التدريبي " رواد " للعام الدراسي 2015/2016م والبالغ عددهم (79) طالباً وطالبة وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية، حيث تم اعتماد مجتمع الدراسة ليشكل عينة الدراسة، وهي بنسبة (100%).

3- أداة الدراسة: استخدم فريق البحث في هذه الدراسة استبانة لتقييم التدريب في برنامج (رواد) مستنديين فيها على نموذج (كيرو - CIRO) .

1-3- صدق أداة الدراسة : للتأكد من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحكمين من حيث عرضها على مجموعة من المحكمين في القياس والتقويم، ومناهج وأساليب التدريس والإدارة التربوية بجامعة حائل وبلغ عددهم (9) محكمين، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول مدى ملائمة الفقرات للمجالات التي تنتمي إليها، ومدى ملاءمتها لأغراض الدراسة وأية آراء أخرى يرونها، وقد أجمعوا على أن الأداة صالحة لتحقيق أغراض الدراسة، مع ضرورة إجراء بعض التعديلات في بعض الفقرات من حيث الصياغة واللغة. وهما الفقرتان (10، 5) من مجال التقييم الأول، والفقرات (6، 2، 1) من مجال التقييم الثاني، والفقرتان (1، 5) من مجال التقييم الرابع، وتم حذف الفقرات التي كانت نسبة إجماع المحكمين على صلاحيتها أقل من 70% (ثلاث فقرات من المجال الثالث، وثلاث فقرات من المجال الرابع) كما تم الأخذ بملاحظاتهم وتعديل الأداة بصورتها النهائية . وللتحقق من صدق الأداة أيضاً قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي عن طريق معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.01)$ ، مما يدل على صدق العبارات، وبالتالي يمكن القول أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق. لتصبح عدد الفقرات موزعة على المجالات التالية كما هو موضح في الجدول رقم(1):

وللتحقق من صدق الأداة أيضاً قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (18) متدرجا ، وتم حساب معاملات الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه ، حيث تراوحت قيمها بين (0.77 - 0.83) وكلها قيم دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.01$) مما يدل على اتساق الفقرات مع المجالات التي تنتهي إليها ، ويؤكد تمتع الأداة بدرجة مقبولة من الصدق الداخلي الذي يسمح بتطبيقها في الدراسة الحالية .

الجدول رقم(1) : مجالات التقويم وعدد الفقرات لكل مجال في الصورة النهائية من أداة الدراسة

م	المجال	عدد الفقرات
1	كفايات المدرب	10
2	المادة التدريبية (الحقيقية)	10
3	اللجنة المنظمة للبرنامج التدريبي.	7
4	البيئة التدريبية	5
	المجموع	32

3-2- ثبات أداة الدراسة : بغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيق معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach α) على استجابات المفحوصين باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) وبلغ معامل الثبات للأداة (0.82)، وهي قيمة مقبولة إحصائيا ، كما تم استخدام أيضاً طريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم فقرات الأداة إلى مجموعتين : الفقرات الفردية ، والفقرات الزوجية ، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين وبلغ : (0.707) ، وتم تصحيح معامل الثبات النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون لتصبح قيمة معامل الثبات (0.82) .

4- تحليل البيانات والمعالجات الإحصائية: لمعالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). كالتالي :

- استخدم اختبار (Paired Sample T-test) للعينات المستقلة لتفحص تأثير متغير الجنس (ذكر، أنثى).

- استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Sample T-test) للمقارنة بين وسطين حسابيين لعينتين مستقلتين لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة ، وقيمة الدلالة الإحصائية لاستجابات المتدربين حول مجالات برنامج رواد تعود إلى متغير نوع الكلية.

- تم احتساب وسط حسابي وانحراف معياري لكل مجال من مجالات أداة الدراسة، وتم احتساب وسط حسابي وانحراف معياري لأداة الدراسة ككل.

- تم تحويل عملية تقييم التدريب في برنامج رواد وفق نموذج " (كيرو- CIRO) " بكرسي الدكتور ناصر الرشيد في السلم الخماسي (ليكرت) إلى أرقام على النحو الآتي حسب الجدول رقم(2):

الجدول رقم(2): مستويات تحديد درجة تقييم التدريب

حسب مقياس ليكرت الخماسي

الدرجات	من	إلى
عالية جداً	4.21	5
عالية	3.4	4.19
متوسطة	2.6	3.39
مقبولة	1.8	2.59
ضعيفة	1	1.79

5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

5- 1- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول و مناقشتها: " ما مدى فاعلية برنامج مهارات الرياديين الممول من كرسي الدكتور ناصر الرشيد من وجهة نظر المتدربين في المجال الكلي والمجالات الفرعية؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة على كل مجال على حدة وعند مستوى المجالات مجتمعة، والجدول رقم(3) يبين ذلك .

الجدول رقم(3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة

على مجالات تقييم التدريب في برنامج رواد

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	يلم المدرب بمواضيع البرنامج التدريبي.	4.62	0.66	6

2	0.50	4.76	يمتلك المدرب المهارات الكافية لتقديم المادة بطريقة تشجع على التعلم .	2
3	0.51	4.74	ينظم طريقة العرض من حيث الوضوح والكفاية .	3
1	0.30	4.89	يتعاون ويتفاعل المدرب مع المتدربين .	4
7	0.72	4.59	يمتلك أساليب مناسبة تعد الأنسب للتعلم لدى المشاركين.	5
4	0.51	4.72	يتمتع المدرب بقدرة على الإلقاء واستخدام لغة الجسد .	6
8	0.89	4.50	يلتزم المدرب بموضوعات التدريب وإدارة وقت البرنامج .	7
9	0.74	4.42	يستخدم المدرب الوسائل والتقنيات التدريبية السمعية والبصرية.	8
5	0.71	4.62	يستطيع إدارة النقاش وتحفيز المشاركين وإحداث التفاعل بينهم.	9
10	0.80	4.37	يربط المدرب المادة التدريبية بالواقع الحياتي العملي للمتدربين .	10
	7.80	4.50	الكلبي	

يتبين من الجدول رقم (3) أن المجال الأول من مجالات تقييم المتدربين الملحقين ببرنامج رواد ووفقاً للمعايير الإحصائية لهذه الدراسة جاء في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.50) بدرجة عالية جداً، ويليه المجال الثاني الذي يتعلق بالمادة التدريبية بمتوسط حسابي بلغ (4.14)، ثم جاء المجال الثالث الذي يشير إلى اللجنة المنظمة حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.94)، ويأتي أخيراً المجال الرابع الذي يتعلق بالبيئة التدريبية وبمتوسط حسابي (3.28) بينما بلغ المتوسط الكلبي لاستجابات الطلبة المتدربين على المقياس (4.14) أي أن تقويم المتدربين لفاعلية البرنامج جاء بدرجة عالية حسب المعايير الإحصائية التي حددتها الدراسة .

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العطيوي (2007) والتي أشارت إلى أن درجة تقويم فاعلية البرامج التدريبية جاءت بشكل مرتفع ، كما أنها اختلفت مع نتائج دراسة

كل من أبو سليمة(2007) و فطيس (2007) التي أشارت إلى أن درجة فاعلية البرامج التدريبية كانت بشكل مقبول. ولتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات الدراسة كل على حدة فقد كانت كالآتي :

1. مجال كفايات المدرب : يظهر الجدول رقم (4) تحليلاً للفقرات الواردة في المجال الأول. الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من وجهة نظر الطلبة المتدربين لمجال كفاية المدرب.

يظهر من الجدول رقم(4) أنّ المتوسط الحسابي العامّ لإجابات الطلبة المتدربين حول فقرات الأسئلة الخاصة بكفاية المدربين جاء بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي بلغ (4.50) ، وقد احتلت الفقرات (3،،2،،4) على التوالي أعلى درجات الترتيب وبمتوسطات حسابية (4.74،4.76،4.89) وقد يعزي الباحث ذلك إلى مهارة المدربين القائمين على

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات	الرقم
1	0.54	4.50	كفايات المدرب	1
2	0.60	4.14	المادة التدريبية	2
3	0.93	3.94	اللجنة المنظمة	3
4	1.09	3.28	البيئة التدريبية	4
	6.09	4.14	الكلية	

عملية التدريب، وعلى وجود الثقة والاحترام بين المدربين والمتدربين ، في حين جاءت الفقرة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال و بمتوسط حسابي بلغ (4.37)، كما يظهر من الجدول أنّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية جداً. وتعزى نتائج هذه الدراسة في هذا المجال إلى حرص كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل على استقطاب المدربين الأكفاء وذوي الخبرة التدريبية المعتمدين والملتحقين بدورات تدريبية محلية وعالمية .

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الطراونة(2013) و جاسم (2012) و بدير(2011) التي أكدت على أنه تم تقييم التدريب على مستويات عالية.

2. مجال المادة التدريبية: يظهر الجدول رقم (5) تحليلاً للفقرات الواردة في المجال الثاني

الجدول رقم(5):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لكل فقرة من وجهة نظر الطلبة المتدربين لمجال المادة التدريبية.

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	أهداف محتوى المادة التدريبية واقعية وقابلة للقياس .	4.13	0.70	5
2	المادة التدريبية ذات صلة باحتياجات التدريب ومواكبة له .	4.08	0.79	6
3	توازن المادة التدريبية بين الأهداف النظرية والتطبيقية.	3.96	0.90	9
4	حجم المادة التدريبية مناسب .	3.96	0.99	8
5	أعدت المادة التدريبية بأسلوب حديث.	4.06	0.88	7
6	ملاءمة توزيع موضوعات المادة التدريبية على الجدول الزمني المعد .	4.20	0.68	3
7	كمية الواجبات المكتملة للمادة التدريبية مناسبة .	3.89	1.01	10
8	الأنشطة المواكبة للمادة التدريبية متوافقة مع الموضوعات.	4.32	0.93	2
9	سلامة اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية.	4.49	0.77	1
10	جاذبية الإخراج العام للمادة التدريبية.	4.15	0.86	4
	الكلية	4.14	11.01	

يظهر من الجدول رقم (5) أنّ المتوسط العام لإجابات الطلبة المتدربين حول فقرات الأسئلة الخاصة بمجال المادة التدريبية جاء بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (4.14)، وقد احتلت الفقرات ذات الأرقام (6،8،9) وبمتوسطات حسابية (4.49، 4.32، 4.20) المراتب الأولى على التوالي ، كون المادة التدريبية تعرض على مختصين في اللغة العربية ، كما يطلب دليل للأنشطة التدريبية تطلبه الجهة المشرفة على التدريب بحيث يكون في أعلى المستويات، كما يرجعه الباحث إلى التزام المدرسين بالوقت المحدد للمادة المعطى للمادة التدريبية ،في حين جاءت الفقرة رقم (7) (كمية الواجبات المكتملة للمادة التدريبية مناسبة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.89) وهذا يدل

على رغبة المتدربين بأن تكون الواجبات المكملة للمادة مناسبة من حيث عددها ووقتها، كما يظهر من خلال الجدول أنّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية.

3. مجال اللجنة المنظمة : يظهر الجدول رقم(6) تحليلاً للفقرات الواردة في المجال الثالث
الجدول رقم (6) : المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة
لكل فقرة من وجهة نظر الطلبة المتدربين لمجال اللجنة المنظمة.

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	مقدرة اللجنة المنظمة على التنظيم وتنسيق البرنامج.	4.33	0.95	1
2	مقدرة اللجنة المنظمة على استقبال البرنامج التدريبي.	4.25	0.93	3
3.	تفهم اللجنة المنظمة للبرنامج التدريبي .	4.32	0.83	2
4	اختيار اللجنة المنظمة لوقت وتاريخ إنعقاد البرنامج.	4.01	0.95	4
5	قدرة اللجنة المنظمة على الدعاية والإعلان عن البرنامج التدريبي بوسائل واضحة.	3.64	1.29	5
6	توفر اللجنة المنظمة زيارات ميدانية للمتدربين.	2.88	1.56	7
7	تعطي اللجنة المنظمة تعليمات حول إنجاز مشروع تخرج للمتدربين.	3.54	1.41	6
	الكلي	3.94	6.56	

يظهر من الجدول رقم(6) أنّ المتوسط الحسابي العامّ لإجابات الطلبة المتدربين حول مجال اللجنة المنظمة وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي جاء بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وقد احتلت الفقرات وعلى التوالي المراتب الأولى (1.3.2) وبمتوسطات حسابية (4.25،4.32،4.33) في حين جاءت الفقرة رقم (6) (توفر اللجنة المنظمة زيارات ميدانية للمتدربين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.88).

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Lien and others, 2007) والتي أشارت إلى أن فاعلية إعداد البرنامج التدريبي من البداية ومتابعته يكون له الأثر الفعال في عملية التقييم والتدريب.

4. مجال البيئة التدريبية: يظهر الجدول رقم (7) تحليلا للفقرات الواردة في المجال الرابع.

الجدول رقم(7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من وجهة نظر الطلبة المتدربين لمجال البيئة التدريبية.

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	المرافق والتسهيلات في مكان انعقاد البرنامج مناسبة.	3.59	1.21	1
2	مناسبة الإضاءة والتهوية في موقع انعقاد البرنامج	3.28	1.114	4
3	مناسبة اجهزة العرض في موقع انعقاد البرنامج.	3.52	0.93	2
4	الرضى عن الخدمات المساندة من ضيافة ، واستراحة ، وتصوير.	3.42	1.02	3
5	اتساع قاعات التدريب وتنظيم المقاعد بشكل يساعد على التدريب.	2.98	1.27	5
	الكلي	3.28	4.52	

يظهر من الجدول رقم(7) أنّ المتوسط الحسابي العامّ لإجابات الطلبة المتدربين حول فقرات الأسئلة الخاصة بمجال البيئة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.28) ، وقد احتلت الفقرة رقم (1) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.59)، في حين جاءت الفقرة رقم (5) (اتساع قاعات التدريب وتنظيم المقاعد بشكل يساعد على التدريب) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ

(2.98) وهذا يدل على رغبة المتدربين بأن تكون القاعات واسعة ومناسبة ومجهزة بأثاث مناسب للتدريب كونها أحيانا لا تساعد على تطبيق مهارات عملية ، كما أن الإطار التنظيمي للبيئة التدريبية لا يمكنه عكس النشاط التدريبي، كما يظهر من الجدول أنّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا المجال جاءت بدرجة متوسطة. كما يعزى إلى أن توفر التجهيزات والإمكانيات اللازمة للتدريب أمرا ضروريا لفعالية واستمرارية البرنامج التدريبي ونجاحه، ومن تلك التجهيزات والإمكانيات توفر المعامل والأجهزة التقنية اللازمة للتدريب ، توفر مكتبة أو مركز لخدمات المتدرب لتسهيل عليه الرجوع لها وسد احتياجات البرنامج التدريبي من مراجع وكتب وتصوير وغيرها ، بالإضافة إلى مناسبة القاعات التدريبية وتوفر الخدمات فيها .ويمكن أن يعود السبب في ذلك أن مبنى العمادة لم يؤسس من أجل التدريب وبذلك يضعف مستوى توفر الخدمات والتجهيزات فيه مثل تنظيم القاعات التدريبية ومساحتها ، وتوفر الإمكانيات فيها ، بالتالي فإن توفر تلك الإمكانيات تنعكس على المتدرب وشعوره بفعالية البرنامج التدريبي الملتحق به.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جاسم (2012) التي أظهرت أن عملية التقييم للبرامج التدريبية في غاية الصعوبة.

2-5- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة تقويم برنامج مهارات الرياديين تعزى لمتغير الجنس"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Sample T-test) والجدول رقم (08) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقويم المتدربين للبرنامج التدريبي تبعاً لمتغير الجنس.

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
كفايات المدرب	ذكر	4.38	0.55	-1.045	57	0.843 غير دالة
	أنثى	4.54	0.53			
المادة التدريبية	ذكر	4.05	0.59	-.745	57	0.528 غير دالة
	أنثى	4.18	0.60			
اللجنة	ذكر	3.75	0.97	-1.035	57	0.579

غير دالة			0.92	4.02	أنثى	المنظمة
0.587	57	-0.693	1.17	3.13	ذكر	البيئة
غير دالة			1.06	3.35	أنثى	التدريبية

مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول رقم (8) عدم وجود فروق عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الذكور والإناث استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة على كل مجالات التدريب في برنامج رواد، وقد يعود ذلك حسب رأي الباحث إلى أن الذكور والإناث تعرضوا لظروف تدريبية واحدة قد تكون متطابقة من حيث التشابه في كفاية المدربين والمادة والبيئة التدريبية واللجنة المنظمة، كما تلقى كليهما المعاملة والرعاية نفسها. كما أن الطلبة من الذكور والإناث يحرصون على تنمية معارفهم وتطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل والريادة الأساسية مثل: مهارات الاتصال - إعداد خطة العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق - مبادئ المحاسبة المالية - خدمات العملاء وغيرها. ويرغبون في اكتساب تلك المهارات والحصول على شهادات تساعد في المستقبل على الالتحاق بالوظيفة، بالإضافة إلى أن كرسي الدكتور ناصر يوفّر للطلاب المتحقيين به من كلا الجنسين فرصة تقديم مشاريع ريادية يتم دعمها وتمويلها.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الطراونة (2013) التي توصلت إلى أنه يوجد لدى المبحوثين مستوى عالٍ من المهارات الجديدة للقادة الذين يصنعون، بينما تختلف عن نتائج دراسة فطيس (2007م) التي أظهرت فروقاً لصالح الذكور. 5- 3- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث و مناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة تقويم برنامج مهارات الرياديين تعزى لمتغير التخصص؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Sample T-test) والجدول رقم (09) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (9): يبين نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للمقارنة بين وسطين

حسابيين لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-test)

تبعاً لمتغير نوع التخصص

المجال	التخصص	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
--------	--------	-------	---------------	-------------------	--------	---------------

0.135	1.507	0.58	4.36	33	علمي	المدرّب
		0.54	4.48	44	إنساني	
0.551	-0.598	0.62	4.06	33	علمي	المادة التدريبية
		0.54	4.06	44	إنساني	
0.856	-0.182	0.90	3.80	33	علمي	اللجنة المنظمة
		0.93	4.00	44	إنساني	
0.384	-0.875	1.14	3.00	33	علمي	البيئة التدريبية
		1.14	3.46	44	إنساني	
0.481 غير دالة	-0.618	4.54	4.60	33	علمي	الكلّي
		3.14	4.38	44	إنساني	

مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتبين من الجدول رقم (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص، وهذا استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة؛ إذ بلغت (-0.618) بمستوى دلالة (0.481). ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن الطلبة المتدربين لديهم القدرة على التقييم باختلاف تخصصاتهم. رغم أن الطلبة في الكليات العلمية يتعرضون إلى مجال التطبيق أكثر من الطلبة في التخصصات الإنسانية، كون تعلمهم قائم على التعاون والتفاعل الاجتماعي بين الطلبة داخل المختبرات عند إجراء التجارب مما يؤدي إلى زيادة الصعوبات الدراسية التي يتعرضون لها بصورة أكثر من التخصصات الإنسانية مما تسهم في زيادة الضغوط، عكس التخصصات الإنسانية والتي يكون التعلم فيها قائماً على التحضير وجهد الطالب وحده وقد يشارك في التحضير أو قد لا يشارك.

5- 4- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع و مناقشتها : " ما أهم المعارف المكتسبة من البرنامج التدريبي لمهارات الرياديين من وجهة نظر المتدربين "؟

للإجابة عن هذا السؤال وجه سؤال من خلال الاستبانة الموزعة على الطلاب المتدربين، ليقدموا من خلالها أهم المعارف التي تم الحصول عليها حسب رأيهم، ويحوي الجدول رقم (10) هذه المعارف والنسب المئوية لكل الاستجابات.

الجدول رقم (10): المعارف المكتسبة التي أجمع عليها الطلاب
المتدربون الملتحقون ببرنامج رواد

النسبة المئوية (Percentage)	التكرار (Frequency)	الاستجابات (Reponses)	الرقم
18%	24	كيف أكون قائداً	1
7%	9	دراسة الجدوى	2
13%	18	إدارة الوقت	3
7%	10	معرفة الإدارة	4
11%	15	معرفة الريادة	5
12%	17	مبادئ التحفيز	6
6%	8	ابتكار مشروع	7
1%	1	الاسترخاء	8
4%	6	الاتصال	9
3%	4	التوتر	10
1%	1	تطوير الذات	11
1%	1	الموهبة	12
4%	6	إدارة المشاريع	13
4%	5	عملية اتخاذ القرار	14
1%	2	حل المشكلات	15
2%	3	تحديد وتحقيق الأهداف	16
3%	4	العمل الجماعي	17
2%	3	التغيير	18
100%	137	المجموع	19

يبين الجدول رقم (10) المعارف المكتسبة التي أجمع عليها الطلاب المتدربون الملتحقون ببرنامج رواد ، وهذا يدل على أن المتدربين قد اكتسبوا معارف ومفاهيم مهمة أثناء التحاقهم بالبرامج التدريبية قد تساعدهم في المستقبل عند تصميمهم لمشروع ريادية ، وقد حصلت عبارة (كيف أكون قائداً) على المرتبة الأولى بنسبة (18%) تلتها عبارة (إدارة الوقت) بنسبة (13%) ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى قيام المدرسين بإعطاء إطار نظري يقدم معلومات مهمة عن مهام القيادة وإدارة الوقت. بالإضافة إلى تركيز اللجنة المنظمة على ضرورة الالتزام بالوقت المحدد للبرنامج والتفيد بالمواعيد، كما أن الطلبة يدركون

أهمية إدارة الوقت في حياتهم الاجتماعية والدراسية وهي من أسس النجاح في المستقبل عند الالتحاق بوظيفة أو عمل مشروع رياضي.

5-5 - عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس و مناقشتها: " ما أهم المهارات

المكتسبة من البرنامج التدريبي لمهارات الرياديين من وجهة نظر المتدربين " ؟

للإجابة عن هذا السؤال وجه سؤال من خلال الاستبانة الموزعة على الطلاب المتدربين

، ليقدموا من خلاله أهم المهارات التي تم الحصول عليها حسب رأيهم ، ويحوي الجدول

رقم(11) هذه المهارات والنسب المئوية لكل الاستجابات.

الجدول رقم (11): المهارات التي أجمع عليها الطلاب

المتدربون الملتحقون ببرنامج رواد

النسبة المئوية (Percentage)	التكرار (Frequency)	الاستجابات (Reponses)	الرقم
6%	7	التحفيز	1
12%	13	القيادة	2
2%	2	الجرأة	3
6%	7	الثقة	4
6%	7	دراسة الجدوى	5
4%	5	عملية الاتصال	6
7%	8	كيفية التخلص من التوتر	7
3%	3	إدارة المشاريع	8
2%	2	التخطيط	9
1%	1	حل المشكلات	10
5%	6	التفريق بين الإدارة والقيادة	11
1%	1	النقاش والحوار	12
12%	13	العصف الذهني	13
9%	10	إدارة الوقت	14
3%	3	الريادة	15
9%	10	إدارة الفريق والعمل الجماعي	16
1%	1	التفكير السليم	17
3%	3	تطوير الذات	18
4%	5	تحديد وتحقيق الأهداف	19

20	عملية اتخاذ القرار	3	3%
21	التأثير في الآخرين	1	1%
22	الاسترخاء	1	1%
	المجموع	112	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح المهارات المكتسبة التي أجمع عليها الطلاب المدربون الملتحقون ببرنامج رواد والتي تتفق إلى حد كبير مع المهارات المطلوبة للريادة، والتي تتمثل في مهارات ضرورية لإدارة الأعمال والريادة الشخصية التي تم ذكرها في الإطار النظري ، إلى أنه لوحظ تركيز المتدربين على مهارة القيادة أيضاً والتي حصلت على (12%) وفي المركز الأول متزامنة مع مهارة العصف الذهني ، وقد يرجع الباحث ذلك إلى أن المدربين يركزون أثناء التدريب على مهارة القيادة من حيث تمليك الطلاب القدرة على قيادة المجموعات وعرض ما يتم التوصل إليه أمام زملائهم من واجبات يتم تكليفهم بها. بالإضافة إلا تعريض المتدربين إلى مواقف حياتية حقيقية يطلب منهم إيجاد حلول لها باستخدام استراتيجية العصف الذهني .

5- 6- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال السادس و مناقشتها: "ما أهم المقترحات المناسبة لتطوير مجالات العمل التدريبي في كرسي الدكتور ناصر الرشيد من وجهة نظر المتدربين"؟

للإجابة عن هذا السؤال وجه للطلبة المتدرون سؤالاً مفتوحاً ، ليقدّموا من خلاله أهم المقترحات حسب رأيهم للقائمين على كرسي الدكتور ناصر في جامعة حائل . ما هي أهم الجوانب التي شعرت بأنها ضرورية ويجب تضمينها بالبرنامج التدريبي؟ والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

الجدول رقم(12): الجوانب الضرورية تضمينها في البرامج التدريبية

في كرسي الدكتور ناصر الرشيد مستقبلاً

الرقم	الاستجابات (Reponses)	التكرار (Frequency)	النسبة المئوية (Percentage)
1	تغيير المكان	2	3%
2	تجهيز المكان بشكل مناسب	6	9%
3	ورشات العمل	2	3%
4	التطبيق العملي	8	12%
5	تغيير الوقت وزيادته	2	3%

5%	3	تقليل وقت الدورة	6
5%	3	الالتزام بالوقت المحدد	7
2%	1	الإعلان الكافي	8
2%	1	زيادة عدد المشاركين	9
3%	2	زيادة عدد الأيام	10
2%	1	تقليل الأيام	11
3%	2	التواصل مع خريجي الدورات السابقة	12
9%	6	التواصل مع رجال وسيدات أعمال	13
3%	2	سلامة اللغة ووضوحها	14
3%	2	استبدال الكتب بالوسائل التكنولوجية الحديثة	15
5%	3	فصل القسم النظري عن العملي	16
5%	3	الوضوح في أهداف الدورة	17
2%	1	تغيير بعض المدربين لعدم تمكثهم	18
2%	1	وجود ضيافة	19
3%	2	وجود نشاطات تحفيزية	20
2%	1	تحديد مستوى كل متدرب	21
3%	2	فن الحوار	22
9%	6	تغيير طريقة عرض المحتوى	23
3%	2	العدالة في اختيار المشاركين	24
3%	2	مشاركة المتدربين بالأفكار ودراستها	25
2%	1	التواصل مع المشركين من خلال التكنولوجيا	26
100%	65	المجموع	

يوضح الجدول رقم (12) أهم المقترحات الضرورية التي اقترحها المتدربين للقائمين على التدريب في كرسي الدكتور ناصر الرشيد لأخذها بعين الاعتبار في البرامج التدريبية المستقبلية، وقد لوحظ أن العبارة رقم (4) والتي تنص على " التطبيق العملي " حصلت على نسبة (12%) وكانت الأكثر تكراراً والسبب في ذلك يرجع إلى أن برنامج رواد يحتاج إلى زيادة الساعات التدريبية التي تركز على الجانب العملي ، بالإضافة إلى حاجتهم لتقديم عروض عملية لنماذج ريادية محلية وعالمية ، أو استضافة شخصيات ريادية ناجحة يتناقش المتدربون معها عن سبب نجاحهم ، وهذا ما لمس الباحث كونه مدرباً في البرنامج من خلال أسئلة المتدربين .

- مقترحات الدراسة : في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:
1. المراجعة الدائمة لأهداف البرامج التدريبية والتقويم الدائم لمدى تحقق هذه الأهداف بالشكل المطلوب، وإجراء التعديلات والتغيرات لمواكبة التطور في التعليم والتدريب المتزامن مع متطلبات واحتياجات المجتمع .
 2. أهمية الاطلاع على آراء المتدربين عند التخطيط ووضع أهداف البرامج التدريبية ومشاركتهم في التخطيط لكي يضمن الكرسي بقاءه واستمراره في المستقبل بكل كفاءة وفعالية .
 3. أهمية التفاعل مع المتدربين والمتحقيين بالبرامج التدريبية والاستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم وبحث المشكلات التي يواجهونها أثناء التدريب ومحاولة حلها من خلال إدارة خاصة.
 4. أهمية متابعة الخدمات المقدمة في مكان التدريب ، وتطوير مبنى الكلية أو إيجاد مبنى بديل يصلح للتدريب فيه .
 5. الاهتمام بالمهارات الجديدة والتركيزُ عليها في البرامج التدريبيَّة لرواد المستقبل.
 6. التركيز على الزيارات الميدانية المرتبطة بالبرنامج.
 7. أن تقوم الجهات المشرفة على التدريب بإعداد خطة تدريبية شاملة وواضحة، بحيث تتضمن تحليل للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين، وربطها باحتياجات العمل لهذا التدريب.
 12. التركيز على إعداد المادة التدريبية المناسبة لكل برنامج تدريبي، والاحتياجات التدريبية، بحيث يكون هناك ارتباط عضوي بين المادة التدريبية وأهداف التدريب.

- قائمة المراجع:

أولا/مراجع باللغة العربية:

1. ابراهيم ،جعفر،عثمان ، أحمد.(2016). دور زيادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف،مجلة أماراباك في الأكاديمية الإمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا 7 (21) ، 125-142.
2. أبو سلمية ، باسمة .(2007). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب أونروا الاقليمي، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة .

- 3.بدير، رامز، ونهاية التلواني. (2011). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية - مجلة جامعة الأزهر بغزة ، سلسلة العلوم الإنسانية ، (1)13 ، 1486_1432.
- 4.جاسم، أحمد عيدان. (2012). تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها إطار نظري ، مجلة جامعة الأنبار- سلسلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، 4 (8) ، 241-280.
- 5.الخزاعلة، خالد، الحايك ، شريف.(2016). دور البرامج التدريبية في تطوير مهارات معلمي التربية الخاصة من وجهة نظرهم . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية42(162)،105-133.
- 6.الرشيد فارس، مازن.(2001). إدارة الموارد البشرية.الرياض، مكتبة العبيكان.
- 7.رمضان ، ريم (2012). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال الريادة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 28(2)،135-160.
- 8.زيدان، عمرو .(2008).دراسة ميدانية مقارنة للتوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية . جامعة الزقازيق : جمهورية مصر العربية .
- 9.السكرانة ، بلال .(2008). الريادة وادارة منظمات الأعمال .(ط1). عمان – الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع
- 10.الطراونة ، تحسين .(2013).المهارات الجديدة لقادة المستقبل ،الحلقة العلمية الخاصة في تنمية المهارات الاستراتيجية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 11.الطعاني، أحمد.(2012).التدريب مفهومه وفعالياته، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 12.عائدة ، نعمان.(2013). علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإدارية والمالية .
- 13.عبد الرحمن ، ايمن .(2010). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة ، كلية إدارة الأعمال.
- 14.عبد القادر، سمية، إبراهيم ، أحمد.(2015). تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية ،دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين، المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، 6(16) ، 35-47

- 15..عبد المجيد عبدو، علي. (2010). التدريب بطريقة الحالات العملية، منشورات المنظمة العربية الإدارية، القاهرة.
- 16.العطوي، صالح. (2007). أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية).رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية.
- 17..فطيس، عادل. (2007). تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم (دراسة حالة ، شركة راس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية). رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد جامعة آل البيت، ليبيا.
- 18.الكساسبة، محمد (2008). الاستعداد للريادة :دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن. بحث منشور في وقائع المؤتمر السنوي للتاسع للمنظمة العربية للتنمية الإدارية "بعنوان الإبداع والتجديد في الإدارة :الإدارة الرشيدة وتحديات الألفية الجديدة"، في المدة من 11- 11/2008 في القاهرة – مصر.
- 19.الهرامشة ، حسين عليان.(2016). اتجاهات طلاب إدارة الأعمال في جامعة الزرقاء نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية ، مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الإنسانية1(16)، 141-151.
- 20.ناصر، محمد، والعمري ، غسان.(2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 27 (4) ، 139-168.

ثانيا/ مراجع باللغة الأجنبية:

- 21.Lien, B.Y., Yun Hang, R.Y. and Mclean, G.N (2007). **Training evaluation based on cases of Taiwanese benchmarked high –tech companies** .*International Journal of Training and Development*
- 22.Zain,Zaharia , Akram, Amalina,Ghani , Erlane, **Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students**. 2010. *CANADIAN SOCIAL SCIENCE* Vol. 6, No.3 www.cscanada.org.www.cscanda.net.by Internet at 29-11-2010.