" تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات
المتدربين"
"دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس و المراقبة
A.M.C بالعلمة"

فوزية براح
جامعة قسنطينة 2

ملخص:

يتناول هذا المقال معالجة العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية، كونها نشاطا علميا متكاملًا، تتركب من مجموعة عناصر مع توفر شروط لضمان نجاحها وتتمثل هذه العناصر في أهداف التدريب، البرنامج التدريبي، الأساليب والوسائل التدريبية والمدرّب، والهدف من هذا البحث هو تقييم لهاته العملية من خلال اتجاهات المتدربين كونهم المعنيين بها خصوصا.

Résumé :

Cet article examine le traitement de la formation professionnelle dans l'entreprise algérienne, d'être une activité scientifique intégrée, composée d'un ensemble d'éléments de la disponibilité des conditions pour assurer leur succès et sont ces éléments dans les objectifs de formation, le programme de la formation, les méthodes et les moyens de formation et de formateur, et le but de cette recherche est d'évaluer le processus de la formation selon les Attitudes des stagiaires étant particulièrement concernés par cette opération.

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تسارعا كبيرا في جميع المجالات خاصة في المجال التكنولوجي، لما أحدثته ثورة التكنولوجيات خاصة المعتمدة على أنظمة المعلومات في كافة الميادين العلمية والإنتاجية مما فرض على المؤسسات مواكبة هذا التغير المستمر بضرورة البحث عن وسيلة للتكيف معه، ولعل ما يمكنها من مواجهة هذه التغيرات هو اعتمادها على كفاءات وخبرات ومهارات جديدة متمكنة من كل ما يستجد في محيطها، لذلك أصبح لزاما عليها التوجه إلى التدريب لسد الفجوة التي يحدثها التغير والتطور التكنولوجي بسرعة مذهلة.

فالتدريب يقدم معرفة جديدة، ويضيف معلومات متنوعة، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات ويعدل الأفكار، ويغير السلوك ويطور أساليب الأداء وهو بذلك يعمل على التطوير الذاتي للفرد بما ينعكس على تطور وتقدم المؤسسة، والمؤسسة الجزائرية أكدت ليست في منأى عن هذا كونها تعيش في هذا الوسط وتتأثر بكل ما تحدث فيه من تغيرات.

وكي يكون التدريب فعالا يجب إعطائه الصبغة العلمية من التخطيط له وتحديد احتياجاته إلى تقييمه، هنا حيث يمكن الاعتماد على المتدربين في عدة مراحل منها: تقييمه للعمليات التدريبية بعد الانتهاء من التدريب لمعرفة مدى إدراكهم للأنشطة التدريبية وتزويدهم بالمعلومات الجديدة والاستمتاع بالتدريب.

وانطلاقا من هذه النقاط جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية لمعرفة طبيعة اتجاهات المتدربين نحوها، وتم تطبيقها في إحدى المؤسسات الإنتاجية الجزائرية الأولى وطنيا وإفريقيا في إنتاج أجهزة القياس والمراقبة للكهرباء والغاز مثل العدادات وغيرها، والمعروفة دوليا بخصوصيات: الأمانة، الدقة والحساسية الواجب توفرهم في مثل هذه الأجهزة الحساسة.

أولا : مفاهيم الدراسة:

- **التقييم:** يعبر التقييم عن تجديد قيمة أو وزن أو معنى لشيء ما، والتقييم في هذا البحث يشير إلى تقييم العملية التدريبية في المستوى الأول من التقييم بعد انتهائها، وهو رد فعل المتدربين والذي يقصد به درجة إيجابية المتدربين وإدراكهم للبرنامج والأنشطة التدريبية، وعمّا إذا كان التدريب مفيدا لهم أولا، والتوصيات لتحسين البرنامج، ويتم التطرق في هذا المقام إلى موضوعات تتمثل في مكونات العملية التدريبية.

- **التدريب المهني:** يقصد بالعملية التدريبية في هذا البحث كونها نشاطا علميا متكاملا ومركبا من مجموعة عناصر بتوفرها على شروط يمكن ضمان نجاح العملية التدريبية وتتمثل هذه العناصر في الأهداف التدريبية، البرنامج التدريبي، الأساليب والوسائل التدريبية والمدرّب، وأسلوب تقييم المتدرب.

- **الاتجاهات:** تعرف الاتجاهات على أنها حالة استعداد عقلية نفسية وعصبية تتكون لدى الفرد من خلال الخبرة والتجربة التي يمر بها، وتؤثر هذه الحالة تأثيرا ملحوظا على استجابات الفرد أو سلوكه إزاء جميع المواقف والأشياء التي تتعلق بهذه الحالة.

وفي هذا المقام يمكن تعريف الاتجاهات على أنها الاستجابة بطريقة معينة عندما نواجه مثيرات معينة بمعنى أن الخبرة والتجربة تكون الاتجاهات التي تبقى ساكنة وبمجرد إثارة الشيء موضع الاتجاهات تكون الاستجابة نحوه بالسلب أو الإيجاب.

- **المتدربين:** هم الأفراد الذين تم توجيههم من قبل أقسامهم أو إداراتهم التي ينتمون إليها لتلقي المواد التدريبية المختلفة بغرض تطوير أدائهم من خلال تنمية قدراتهم وزيادة معارفهم ومعلوماتهم وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم.

وقد اقتصر هذا البحث على عينة من الإطارات المتدربين بالمؤسسة الذين يتلقون التدريب بغرض تطوير أدائهم و تنمية قدراتهم و زيادة معارفهم ومعلوماتهم حول Managementduchange (إدارة التغيير).

ثانيا : فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية إلى الإيجاب.
- الفرضيات الفرعية:
- تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو وضوح الأهداف التدريبية إلى الإيجاب.
- تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة لهم إلى الإيجاب.
- تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو أداء الأساليب و الوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية إلى الإيجاب
- تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية إلى الإيجاب.
- تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو مساهمة أسلوب التقييم المعتمد في معرفة المتدرب لإمكاناته إلى الإيجاب.

- ثالثا: الدراسات السابقة:

- **الدراسة الأولى:** قام الدكتور لحسن بو عبد الله بدراسة كان الهدف منها تقييم عملية التدريب بمركز من مراكز التدريب التابعة لمؤسسة الكهرباء والغاز الجزائرية (Sonalgaz) لتسليط الضوء على عناصر عملية التدريب التي تحتاج إلى المزيد من التحسين والتطوير⁽¹⁾، وقد ضمت هذه الدراسة أربعة محاور، تعلق المحور الأول بأهداف التدريب، والثاني بمحتوى التدريب والثالث بطرائق التدريب ووسائله وكان المحور الرابع مرتبطا بتقويم التدريب.

أجرى الباحث الدراسة على عينة مكونة من 75 فردا من المتدربين الذين تابعوا التدريب خلال سنتي 1998 و 1999 في مركز التدريب المتواجد بمدينة "عين مليلة" والتابع لسونلغاز واشتملت العينة على فئتي الأعوان المنفذين المهرة وأعوان التحكم.

استخدم الباحث لجمع بيانات الدراسة استبيان تم تصميمه موزعا على المحاور الأربعة السالفة الذكر بمجموع 20 سؤالا كتبت من النوع المغلق. تبين من النتائج التي تحصل عليها الباحث أن التدريب الجاري في سونلغاز لا يزال يعاني من بعض الثغرات حيث أن :

- الأهداف التدريبية تبين أن أهداف التدريب لا تتحقق بالشكل الذي يجب، كما تبين أن المتدربين لا يعلمون أهداف التدريب ولا النتائج التي يجب أن يحصلوا عليها.
- في مجال بناء محتوى التدريب، فقد تبين أنه يفتقر إلى الانسجام التام والتسلسل المنهجي السليم بين مختلف المكونات.
- اتضح أن الدورة التدريبية تستمر لمدة أطول مما يجب إضافة طفيان المجال النظري على العمل التطبيقي.
- في مجال طرائق التدريب ووسائله فقد اتضح أن الطرائق الحديثة والفعالة لا تستخدم كما يجب.
- و في مجال تقويم التدريب تبين أن الأسلوب المتبع في التقويم تقليدي يغلب عليه طابع التقويم النهائي من خلال الامتحانات الكتابية والتقارير.

- **الدراسة الثانية:** قامت د- سامية محمد عوض بدراسة عنوانها " تقويم البرنامج التدريبي لمديرات ومساعدات مدارس التعليم العام في كلية التربية للبنات بالرياض⁽²⁾ هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع آراء مديرات المدارس الثانوية ومساعداتهن لواقع البرنامج التدريبي للإدارة المدرسية بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة لتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج المقام بكلية التربية للبنات بالرياض خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1421/1422هـ.

اقتصرت الدراسة على آراء مديرات ومساعدات المدارس الثانوية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات والبالغ عددهن 20 مديرة ومساعدة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة تضم كل المشاركات في الدورة التدريبية المقامة في كلية التربية للبنات للأقسام الأدبية في منطقة الرياض التعليمية أجاب أفراد العينة على فقرات الإستبانة المستخدمة أداة للبحث في اليوم الأخير من الأسبوع الثالث عشر من الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1421 / 1422 هـ.

ضمت أداة الدراسة أربعة محاور هي: محور الأعداد، ومحور تحقيق الأهداف ومحور فعالية المقررات، ومحور فعالية التدريس، بالإضافة لسؤال مفتوح لإبداء المقترحات. وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة ما يلي :

- هناك اتجاه ايجابي بصفة عامة لدى أفراد العينة نحو فعالية إعداد البرنامج التدريبي ونجاحه في الإشراف والتخطيط والتنظيم.

- معظم المتدربات يشعرون بالرضا عما تحقق من أهداف للبرنامج في تطوير مهارات المتدربات الإدارية والتربوية و التعليمية، وفي أحداث تغييرات سلوكية في العلاقات الإنسانية، لكن لم يحقق أهدافا مرضية في تنمية قدرة المتدربات على استخدام الحاسب الآلي في الأعمال المدرسية.

- هناك تقبل بصفة عامة من قبل المتدربات لمقررات البرنامج التدريبي.

- وجود اتجاه ايجابي من قبل أفراد العينة نحو تمكن أعضاء هيئة التدريس من المقررات في البرنامج التدريبي للإدارة المدرسية، كما كشفت النتائج أيضا إلى وجود اتجاه سلبي نحو استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق التدريب الحديثة.

- كانت هناك مجموعة من المقترحات الفعالة من قبل المتدربات التي يمكن الأخذ بها في تحسين البرنامج لتطويره.

رابعا : مفهوم التدريب المهني: هناك العديد من التعاريف للتدريب المهني فنجد من يعرفه على أنه : " برامج التدريب القصيرة التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن المتصلة ببعضها"⁽³⁾، كما يعرف التدريب بأنه عملية تعتمد على تقديم فن الخبرة (المهارة)، العلم بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤسسات الإنتاجية والخدمية لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تواجه وظائفهم و مهنتهم في ضوء إستراتيجية تلك المؤسسة⁽⁴⁾، فالتدريب موقف جمعي يتسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفعالية الإيجابية في الأداء⁽⁵⁾.

والتدريب بهذا المعنى يعطي أهمية لدور المهارة الممتزج بالخبرة والمعرفة لرفع كفاءة الفرد والمؤسسة في ظل الوجود الاجتماعي والجماعي داخل مؤسسة وحدة العمل ومكان التدريب هنا يكون داخل المؤسسة.

من تعاريف التدريب المهني نجد تعريف "زويلف والقريوني" 1984 بأنه عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد مهنيا أو وظيفيا بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل

مواقفه لصالح العمل و المنظمة...فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام طرق وأساليب أفضل في أداء أعمالهم⁽⁶⁾.

ويتم التركيز في هذا التعريف على التعديل الإيجابي على مستوى الفرد والمنظمة بواسطة التدريب المهني .

بالنسبة ل"علي محمد عبد الوهاب "التدريب هو مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر وهو في جملته يعني تغيير إلى شيء أحسن و تطوير للشخص في مجموعته، معلوماته وقدراته و مهاراته وأفكاره⁽⁷⁾.

ومن بين تعاريف التدريب أيضا نجد أنه مفهوم يعكس مجموعة المعارف العامة، التقنية والتطبيقية المرتبطة بالتمارين على مهنة ما، وأيضا على السلوكيات، الاتجاهات والاستعدادات التي تسمح بالتكامل في المهنة وأكثر⁽⁸⁾.

من جملة التعاريف السابقة يمكن القول أن التدريب المهني هو عملية مركبة من مجموعة عناصر متفاعلة تسعى إلى التعديل والتغيير الإيجابي لتنمية معلومات وخبرات وقدرات و اتجاهات وسلوكيات الأفراد بغرض تحقيق المهارة في الأداء.

خامسا: مكونات عملية التدريب:

أ : **الأهداف التدريبية:** يعبر عن تحديد الأهداف التدريبية بترجمة الاحتياجات التدريبية إلى أهداف بحيث يجب أن تعتمد هذه الأهداف اعتمادا كليا على تحديد الاحتياجات التدريبية ومن ثم على تحديد الأطر العامة لكل برنامج تدريبي بشكل تفصيلي، وهذه الأهداف تشير إلى تحديد النتائج المتوقعة بطريقة إجرائية سلوكية بحيث يمكن قياسها⁽⁹⁾، والهدف التدريبي في معناه الواسع عبارة عن بيان بالتغيير المقترح المرغوب احداثه والذي يقيمه المدربون ومن المتوقع أن يتناول أفكار وأحاسيس المتدرب الخاضع للبرنامج التدريبي وما يقدمه من تجارب، يمكن تعيين الأهداف التدريبية على مستويات مختلفة، ففي الحقل الصناعي يساير تدرج النظم: السوق، الصناعة، منظمة معينة، وظيفة، برنامج تدريبي وحدة تدريبية، درس أو محاضرة.....الخ⁽¹⁰⁾.

ب: **تصميم البرامج التدريبية لتنفيذها:**يجيء تصميم البرامج التدريبية كترجمة للأهداف التدريبية، فكل هدف تدريبي يتمثل في سد احتياج تدريبي أو أكثر⁽¹¹⁾، فبعد أن يتعرف مسؤول التدريب على الأشخاص الذين يحتاجون للتدريب ووظائفهم ومواقعهم على الهيكل التنظيمي، ويتحدد بالضبط نوع المهارات أو المعلومات أو الاتجاهات المطلوبة في التدريب، فإنه يجب التوجه إلى القيام بإحدى الخطوات المهمة في مجمل العملية التدريبية والمتمثلة في تصميم برنامج التدريب ومن ثم وضعه موضع التنفيذ العملي

وتعتبر عملية تصميم البرنامج التدريبي بمثابة عملية إنتاج وصياغة وتحديد المواد التعليمية والتدريبية اللازمة على ضوء الهدف من التدريب.

ج : - أساليب التدريب والوسائل الإيضاحية: توجد العديد من طرق التدريب التي يمكن استخدامها في إكساب العاملين المعارف والمهارات وأنماط السلوك الجديدة، لذلك يعد الاختيار العلمي السليم للأساليب التدريبية المناسبة أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة فعالية البرنامج التدريبي، لا سيما أن الأساليب التدريبية قد شهدت في السنوات الأخيرة تعددا ملحوظا وتنوعا واضحا أفصح المجال أمام خبراء التدريب لاختيار الأسلوب الذي يتناسب مع المتغيرات العديدة التي تحكم البرامج التدريبية المختلفة .

وبصفة عامة يتوقف استخدام كل طريقة على عدد من الاعتبارات أهمها⁽¹²⁾:

- أهداف البرنامج التدريبي.
- قدرات وإمكانات المتدربين والمدربين.
- أعداد المتدربين المتوقعين.
- نوعيات الوظائف أو المهام التدريبية.
- درجة بساطة أو تعقيد المهارات أو المعارف المتوقع اكتسابها.
- المدى الزمني المتاح أو المطلوب لتحقيق أهداف البرنامج.
- التكاليف المصاحبة لاستخدام كل طريقة.

المدرّب في العملية التدريبية: تجمع العملية التدريبية عددا من العناصر المكونة لها والتي تلعب دورا فعالا في نجاحها، كل مكون في موقعه، والمدرّب كواحد منها له مجموعة أدوار تسهم في تحقيق فعالية العملية التدريبية⁽¹³⁾.

أ - **بناء الاتصال في حلقة التدريب:** يعني الاتصال بتوصيل المعرفة والمعلومات والفهم من فرد لآخر، ويمثل طرفا عملية الاتصال هنا المدرّب(المرسل) والمتدرب(المستقبل).

ب - **مراعاة ديناميات الجماعة في حلقة التدريب:** فالمدرّبون الأكفاء يضعون نصب أعينهم طبيعة التفاعلات الاجتماعية التي تتم داخل حلقات المناقشة ودوافعهم وبين إشباع حاجاتهم النفسية مما يساهم بصورة فعالة في إنجاز أهداف التدريب.

ج - **تحقيق فائدة انتقال أثار التعلم في العملية التدريبية:** إن الدور التطبيقي والإجرائي للمدرّب نحو تنمية عملية انتقال وتعميم أثار التعلم.

د - **خلق جو من التعاون والتنافس:** إن المدرّب الناجح هو الذي يعطي أهمية عالية لتعظيم دور التعاون والتنافس الإيجابي بين الجماعة التدريبية داخل حلقة التدريب.

ه- الإلمام بالوسائل التدريبية الحديثة والقدرة على استخدام الأدوات المساعدة في التدريب⁽¹⁴⁾ إضافة إلى الحيوية والنشاط بما يمكن من جذب انتباه المتدربين.

- **تقييم المتدرب:** يقصد بتقويم المتدرب عملية اصدار حكم على قيمة أداء المتعلم واتخاذ الاجراءات العملية بشأنه مثل تقرير نجاحه في نهاية برنامج ما ومنحه شهادة بذلك، أو تقرير نقله إلى الصفوف العليا في حالة نجاحه أو اتخاذ الإجراءات العلاجية الملائمة للتغلب على أوجه القصور والضعف في تحصيله⁽¹⁵⁾.

سادسا- **تقييم عملية التدريب:** يتم تقييم التدريب على أربع مراحل زمنية وهي⁽¹⁶⁾:

- التقييم قبل تنفيذ التدريب:

أ - استطلاع آراء المتدربين حول البرنامج التدريبي من حيث الموضوعات التي يتضمنها وترتيبها ودرجة تفصيلها واختصارها والمشكلات التي يعرضها، وكذلك من حيث المواد والوسائل والأساليب التدريبية وفترة التدريب ومكانه ومواعيد الجلسات.

ب- إعطاء اختبار أو سلسلة من الاختبارات والتمارين تكشف عن المعلومات والمهارات التي يحوزها المتدربون في الموضوعات التي يحتويها البرنامج التدريبي.

ج- استعراض نتائج البرنامج التدريبي إذا كان قد نفذ من قبل داخل المنظمة أو خارجها، وكذلك البرامج المشابهة له أو المتعلقة به، مثل البرامج الممهدة أو المكملة، والإطلاع على درجة نجاحها أو فشلها.

- **التقييم أثناء تنفيذ التدريب:** يمكن في هذه المرحلة تقييم جوانب من البرنامج التدريبي والمتدربين، فأما البرنامج التدريبي فينصب تقييمه على أهداف البرنامج وتصميمه وسير العملية التدريبية والنتائج التي يحققها أو لا بأول.

وأما بالنسبة للمتدربين فيتم تقييم ثلاثة عناصر هي: ردود الفعل تجاه البرنامج التدريبي والمعلومات التي يكتسبونها وكذلك جوانب محددة في سلوكهم.

- **التقييم بعد انتهاء العملية التدريبية:** لقد قام " كيرك باتريك" سنة 1959 مدخلا يعد أكثر المداخل شيوعا وانتشارا في مجال تصنيف مجالات التقييم، قدم به "دونالد كيرك باتريك" إطارا فكريا يكن الاعتماد عليه كأساس لتحديد طبيعة المعلومات اللازم جمعها تمهيدا لعملية التقييم، وحدد من خلاله أربع مستويات رئيسية للتقييم، أو رد لكل منها سؤالا لا يحتاج إلى تقييم وجاء ذلك على النحو التالي⁽¹⁷⁾:

- رد الفعل Réaction: هل سعد المشاركون بالبرنامج.

- التعليم Learning: هل تعلم المشاركون من البرنامج.
 - السلوك Behavior: هل عدل المشاركون سلوكهم طبقا لما تعلموه.
 - النتائج Results: هل أثر تعديلهم للسلوك إيجابا على نتائج عملهم.
- وفيما يلي هذه المستويات الأربعة للتقييم:

أ- **ردود الفعل:** ويقصد بها درجة ايجابية المتدربين وإدراكهم للبرنامج والأنشطة التدريبية، واما إذا كان البرنامج مفيدا لهم أو لا (18).

ويجب أن يتضمن تقييم ردود الأفعال عن البرنامج موضوعات متعددة، وتشمل محتوى البرنامج وهيكله وشكله، أساليب الشرح، قدرات ونمها المحاضر، جودة البيئة التعليمية مدى تحقيق الأهداف التدريبية، إضافة إلى توصيات لتحسين البرنامج.

وعادة ما يتم تقديم القائمة التي تحوي مجموعة الأسئلة السابقة للمتدربين فور الانتهاء من التدريب، وأيضا قد تعطى للمتدربين بعد التدريب بأسبوع أو أكثر، كما يمكن أحيانا أن تقدم في نهاية أجزاء أو مراحل معينة منه أو بعد جلسات تدريبية منه (19).

ويقصد به درجة استفادة المتدرب من البرنامج التدريبي من خلال زيادة المعارف والمهارات، الخبرات، تعديل الاتجاهات والمبادئ الخاصة بالعمل بغض النظر عن مدى إمكانية الاستفادة من هذه النواحي في الحياة العملية أو بالتطبيق في الواقع العملي (20).

ج- **السلوك:** ويقصد به أداء المتدرب بالوظيفة وبالمجال الذي تدرب عليه.

د- **النتائج:** ويتم في هذا المستوى الإجابة على سؤال مفاده ما هي نتائج البرنامج فيما يتعلق ببعض العوامل مثل تخفيض التكاليف تخفيض معدل التظلمات، زيادة كمية وجودة الإنتاج (21).

سابعا- **معنى الاتجاه النفسي:** اختلف علماء النفس في تحديد مفهوم الاتجاه، فلا يوجد تعريف واحد معيناً يعترف به جميع المشتغلين في هذا المجال.

ف نجد تعريفا للاتجاه على أنه: استعداد أو ميل عام ليتفاعل الفرد إيجابا أو سلبا مع موضوع ما أو فكرة ما (22)، فالاتجاهات الإيجابية تعبر عن اقتراب (تأييد) الفرد نحو الموضوع والاتجاهات السلبية تعبر عن ابتعاد (معارضة) الفرد نحو الموضوع عموما.

ويعرف "بوجارديس Bogardus" الاتجاه النفسي على أنه محصلة ضغوط البيئة الاجتماعية

والمادية والبشرية على الفرد، وذلك من خلال المعايير والعادات والتقاليد التي تمثل هذه القوى وهذه الضغوط⁽²³⁾، فالاتجاهات هنا تكون نتيجة ضغوط البيئة التي يعيش فيها الفرد بمختلف معاييرها وهي جانب مهم في تكوين الاتجاه النفسي.

ثم نجد أن الاتجاه يتكون في موقف (فردى أو جماعى) تجاه موضوع ما (فرد، جماعة، وظيفة قيم) يتحدد على الأقل من خلال دلالات أو علامات (نبرة، صوت، سلوكات، أفعال خيارات) تمارس وظيفة معرفية فعالة ومتسقة⁽²⁴⁾.

أيضا فقد وضع "البورت Allport" تعريفا للاتجاه على أنه حالة استعداد عقلية نفسية وعصبية تتكون لدى الفرد من خلال الخبرة والتجربة التي يمر بها، وتؤثر هذه الحالة تأثيرا ملحوظا على استجابات الفرد أو سلوكه إزاء جميع المواقف والأشياء التي تتعلق بهذه الحالة⁽²⁵⁾.

ويرى "أوبنهم Oppenheim" أن الاتجاهات هي حالة من الاستعداد أو النزعة للتصرف أو الاستجابة بطريقة معينة عندما تواجه مثيرات معينة⁽²⁶⁾، ومن جهة نظره أن الاتجاهات موجودة لدى الفرد ولكنها ساكنة معظم الوقت، ويتم التعبير عنها عند الحديث أو في أي شكل من أشكال سلوكه عندما يستقبل الشيء موضع الاتجاهات.

ثامنا _ مكونات الاتجاه النفسي: يتكون الاتجاه النفسي من عناصر أساسية تتفاعل مع بعضها البعض لتعطي الشكل العام للاتجاه، ويمكن الإشارة إلى هذه المكونات فيما يلي⁽²⁷⁾:

- **المكون الإداري:** وهو مجموع العناصر التي تساعد الفرد على ادراك المثير الخارجي من خلال توفر معلومات عن الشيء أو الفرد أو المكان أو الموقف موضع الاتجاهات، وهذه المعلومات التي يقوم عليها البعد الإدراكي للاتجاهات تتضمن ما يلي⁽²⁸⁾:

- الإدراك بوجود الشيء أو الفرد أو المكان أو الموقف.

- الاعتقاد نحو خصائص هذا الشيء أو الفرد أو المكان أو الموقف.

- أحكام تتعلق بالأهمية النسبية لهذه الخصائص أو الصفات المميزة للشيء أو الفرد أو المكان أو الموقف موضع الاتجاهات.

أي أن هذا البعد للاتجاهات يتعلق بكيفية استقبال الفرد للشيء موضع الاتجاهات وتقييمه للخصائص المميزة له.

- **المكون المعرفي:** وهو عبارة عن مجموع الخبرات والمعارف والمعلومات التي تتصل بموضوع الاتجاه، والتي آلت للفرد عن طريق النقل أو التلقين أو عن طريق الممارسة المباشرة.

- **المكون الانفعالي:** يعتبر المكون الانفعالي للاتجاه الصفة المميزة له عن الرأي، فشحنة الانفعال المصاحبة للاتجاه حسب عمقها ودرجة كثافتها هي التي تميز الاتجاه القوي عن الاتجاه الضعيف.

- **المكون السلوكي:** وهو مجموع التعبيرات والاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد في موقف ما نحو مثير معين، ومن الترتيب المنطقي أن الإنسان يأتي بسلوك معين تعبيراً عن إدراكه لشيء ما ومعرفته ومعلوماته عن هذا الشيء وعاطفته وانفعاله نحو هذا الشيء.

تاسعا : طرق قياس الإتجاهات النفسية: وقد تم في هذه الدراسة استخدام أهم المقاييس و هو مقياس ليكرت لقياس الإتجاهات.

- **مقياس " ليكرت Likert "** : في سنة 1932 اقترح ليكرت خطة جديدة لوضع اختبارات لقياس الإتجاهات⁽²⁹⁾، وقد رأى أنه من الأفضل بناء مقياس موحد للتأييد والرفض بحيث يمكن استخدامه بعد ذلك عند تقدير اتجاهات الناس نحو أي موضوع من الموضوعات، ورأى أن هذا المقياس يمكن أن يتألف من خمس " 05 " نقط تتراوح بين الموافقة التامة والمعارضة التامة لكل عبارة: (موافق جداً، موافق، محايد معارض، معارض جداً)، ويطلب من المبحوث أن يضع علامة على الإجابة التي تعبر عن رأيه أحسن تعبير بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس، ويرى "ليكرت" أنه يجب أن يتوفر عدد كبير من العبارات التي يتضمنها المقياس ويرى ليكرت أنه يجب أن يتوفر عدد كبير من العبارات لا يقل عن "50" عبارة حتى يتمكن الباحث من التخلص من العبارات التي يشك في صلاحيتها.

وكان ليكرت Likert يقوم بجمع درجات المفحوص على العبارات في ضوء التقسيم السابق، ثم يحاول أن يعرف إلى أي حد ترتبط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية، ثم يحذف العبارات التي لا تظهر قدراً كبيراً من الاتفاق أو الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس ومن ثم يحقق المقياس معيار التناسق الداخلي⁽³⁰⁾.

ويقوم الأخصائي بعد ذلك بإعطاء الدرجات المناسبة لاستجابات أفراد العينة (تصحيح الإجابات) ولكي يقوم بذلك عليه أن يعطي درجة (5) على الموافقة الكاملة بالنسبة للاتجاه المرتد قياسه، وأن يعطي درجة (1) على المعارضة الكاملة، في حالة العبارات

الموجبة أما في حالة العبارات السالبة فعليه أن يعطي درجة "1" للموافقة الكاملة، ودرجة "5" للرفض المطلق.

وقد يجد الأخصائي في بعض الحالات أن هناك عبارة أو أكثر لا يستطيع تحديد اتجاهها تماما، بمعنى هل هي سالبة أم موجبة، وفي هذه الحالة يمكنه أن يدرجها بأي من الطريقتين على أن يتابع معاملات الارتباط بين هذه العبارات وبقية العبارات ليتأكد من اتجاه العبارة ويشكل هذا الأمر صعوبة أساسية يواجهها الأخصائي في ميدان قياس الاتجاهات، وبالذات بالنسبة للعبارات التي تحتل التأويل.

عاشرا: منهجية الدراسة:

عينة الدراسة: تم إجراء الدراسة بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس و المراقبة A.M.C بالعلمة، وكانت عينة الدراسة مقصودة والتي تعني أن العينات التي يتم انتقاء أفرادها كانت بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم و لكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة لدى فئة محددة⁽³¹⁾، حيث تم أخذ إطرارات المؤسسة الذين كانوا بصدد إجراء دورة تدريبية حول إدارة التغيير Management du changement.

- جدول رقم (1) يمثل توزيع العينة من مجموع عمال المؤسسة:

العمال	العدد	النسبة %
الأعوان المنفذون	531	56.19
الأعوان المتحكمون	294	31.11
الإطارات	115	12.16
المجموع	945	100

- جدول رقم (2) يمثل توزيع العينة عبر الأقسام المهنية:

القسم	الإطارات	النسبة %
قسم الكهرباء	27	25.71
المديرية العامة	23	21.98
الأدوات	10	9.52
الإمدادات	10	9.52
السوائل	35	33.33
المجموع	105	100

- جدول رقم (3) يمثل مجموع الإطارات المتدربين حسب الأقسام المهنية:

المتدربون	اطارات كل قسم
27	قسم الكهرباء
10	الأدوات
10	الإمدادات
35	السوائل
82	المجموع

- **المنهج المستخدم:** يتعلق موضوع الدراسة بمعرفة اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية، وتم استخدام المنهج الوصفي لما يميزه في توفير بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي لموضوع الدراسة مما يساعد على قدر معقول من التنبؤ المستقبلي للظاهرة⁽³²⁾. فالهدف من الدراسة هذه هو معرفة اتجاهات الإطارات المتدربين نحو العملية التدريبية كما هي مطبقة في مؤسستهم وبخصوص إدارة التغيير Management du changement وذلك نحو وضوح الأهداف التدريبية بالنسبة لهم وفائدة البرنامج، وكذلك

الرقم	المحاور	أرقام العبارات
01	محور وضوح الأهداف	-1/4-1/3-1/2-1/1-1 .8-1/7-1/6-1/5
02	محور فائدة البرنامج التدريبي	-2/5-2/4-2/3-2/2-2/1-2 .10-2/9-2/8-2/7-2/6
03	محور أداء الأساليب و الوسائل التدريبية لدورها.	.6-3/5-3/4-3/2-3/1-3
04	محور كفاءة المدرب في أداء دوره	-4/7-4/6-4/5-4/2-4/1-4 12-4/11-4/10-4/9-4/8 16-4/15-4/14-4/13-4/
05	محور مساهمة أسلوب التقييم المعتمد	-5/5-5/4-5/3-5/2-5/1-5 /8-5/7-5/6 -5/12-5/11-5/10-5/9-5 .14-5/13

إيصال المادة التدريبية من خلال الأساليب والوسائل التدريبية المستخدمة وأداء المدرب لدوره في العملية التدريبية بالإضافة إلى مساهمة أسلوب التقييم المعتمد في معرفة المتدربين لإمكاناتهم.

إذن الغرض هنا هو الوصف للواقع الفعلي للعمليات التدريبية في المؤسسة من خلال اتجاهات المتدربين.

- **تصميم أداة البحث:** لأن موضوع الدراسة يتعلق بمعرفة اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية فقد تم اعتماد مقياس "ليكرت Likert" للاتجاهات وذلك حسب خمس "5" محاور، الأول يتعلق بالأهداف التدريبية والثاني بالبرنامج التدريبي والثالث بأساليب وطرق التدريب والرابع بالمدرّب والمحرور الخامس تعلق بتقييم المتدرب.

وكانت كل عبارة في المقياس مدرجة على خمسة درجات هي أوافق بشدة، أوافق ليس لدي رأي، أعارض، أعارض بشدة، وبهدف إعطاء الدرجات المناسبة لاستجابات أفراد العينة يعطى درجة "5" على الموافقة الكاملة ودرجة "1" للمعارضة الكاملة في حالة العبارات الموجبة، أما في حالة العبارات السالبة فيعطى درجة "1" للموافقة الكاملة ودرجة "5" للرفض المطلق⁽³³⁾، كما تم تحديد الاتجاهات الإيجابية بجمع درجة (أوافق بشدة و أوافق) وتحديد الاتجاهات السلبية بجمع درجة (أعارض و أعارض بشدة)، وقد تم جمع بنود المقياس بالإطلاع على مختلف الدراسات والكتب المتعلقة بالتدريب المهني وأدبياته بالإضافة إلى الإطلاع على ميدان الدراسة .

- جدول رقم (4) يمثل توزيع عبارات المقياس:

- **صدق المقياس:** يقصد بالصدق صلاحية الاختبار في قياس ما وضع لقياسه⁽³⁴⁾، وقد تم اعتماد صدق المحكمين لإثبات صدق المقياس وذلك بعرضه على مجموعة من الدكاترة المختصين في علم النفس من جامعة سطيف وقسنطينة وبعض الأساتذة الممارسين.

وقد تم أخذ كل الملاحظات المقدمة فيما يخص المقياس وذلك بتغيير بعض المفردات وتعديل صياغة بعض العبارات بصفة يفهمها المتدربون أكثر.

نتيجة لهذه التوجيهات والنصائح تم تعديل المقياس ووضع في صورته النهائية.

- **ثبات المقياس:** يقصد بالثبات اتساق الدرجات التي يحصل عليها الأفراد عبر فترة من الزمن أو عبر صور متكافئة من الاختبار، أو غير فقرات (مفردات) الاختبار⁽³⁵⁾، والثبات شرط ضروري للحكم على مدى صلاحية الاختبار للاستخدام الوثيق في نتائجه وفي هذه الدراسة تم اعتماد معامل "ألفا" للاتساق الداخلي من خلال المعادلة الرياضية التالية⁽³⁶⁾.

$$\begin{array}{r} \text{ن} \text{ ————— } \text{مج } x \text{ ع}^2 \\ \text{ألفا} = \text{(-1)} \\ \text{ن-1} \text{ ————— } \text{ع}^2 \end{array}$$

حيث نرمر:

ن: إلى عدد مفردات الاختبار.

ع²: إلى تباين درجات الأفراد على المفردة (الفقرة) الواحدة.

مج x ع²: إلى مجموع تباين درجات الأفراد على المفردات.

ع²: إلى التباين الكلي (المشاهد) لدرجات الأفراد على الاختبار ككل.

1.98

$$\begin{array}{r} \text{ألفا} = 1.02 \text{ (-1)} \\ \text{—————} \\ 19.65 \end{array}$$

0.91 =

وبلوغ ثبات المحاور متجمعة 0.91 يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات.

- الوسائل الإحصائية المستخدمة:

- التكرار: يمثل التكرار عدد المرات التي يتكرر فيها أو يتواتر حدث ما أو درجة ما أو أي شيء⁽³⁷⁾، وبذلك فإن التكرار هنا يمثل عدد المرات التي تتكرر فيها كل درجة في أي بند من بنود المقياس.

مثال ذلك: تكرار الدرجة (أوافق بشدة) في البند (1-1) هو 19.

- النسبة المئوية:

لمعرفة نسبة اختيار أفراد العينة لكل درجة في بنود المقياس، و تم حساب هذه النسبة وفق المعادلة التالية:

$$\begin{array}{r} \text{النسبة المئوية} = \frac{\text{تكرار الدرجة في كل بند}}{100x \text{ عدد أفراد العينة}} \end{array}$$

مثال: نسبة الدرجة (أوافق بشدة) في البند (1-1)

19

$$\begin{array}{r} \text{النسبة المئوية} = \frac{19}{100x} \end{array}$$

72

= 26.38

- تحليل نتائج الدراسة النهائية وتفسيرها:
- البيانات الشخصية :

- جدول رقم (1) يوضح توزيع المتدربين حسب الأقسام المهنية:

القسم	التكرار	النسبة %
قسم الكهرباء	26	36.11
الأدوات	9	12.5
الإمدادات	7	9.72
السوائل	30	41.66
المجموع	72	100

- جدول رقم (2) يوضح توزيع المتدربين حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة %
الذكور	72	100
الإناث	0	0
المجموع	72	100

- جدول رقم (3) يوضح توزيع المتدربين حسب السن :

السن	التكرار	النسبة %
20 - 29	14	19.44
30 - 39	30	41.66
40 - 49	28	38.88
المجموع	72	100

- جدول رقم (4) يوضح توزيع المتدربين حسب المستوى الدراسي:

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة %
جامعي	54	75
ثانوي	18	25
المجموع	72	100

- جدول رقم (5) يوضح توزيع المتدربين حسب الخبرة المهنية:

النسبة %	التكرار	مدة الخبرة المهنية
27.77	20	سنتين - 10 سنوات
30.55	22	11 سنة - 20 سنة
26.38	19	21 سنة - 30 سنة
15.27	11	31 سنة - 40 سنة
100	72	المجموع

- جدول رقم (6) يوضح توزيع المتدربين حسب عدد الدورات التدريبية السابقة:

النسبة %	التكرار	عدد الدورات التدريبية السابقة
51.38	37	دورة - 5 دورات
48.61	35	6 دورات - 10 دورات
100	72	المجموع

- عرض النتائج :

- جدول رقم (1) يمثل وضوح الأهداف التدريبية بالنسبة للمتدربين:

البنود	أوافق بشدة	أوافق	ليس لدي رأي	أعارض بشدة	أعارض
1-1 التكرار	19	39	5	8	1
النسبة %	26.38	54.16	6.94	11.11	1.38
2-1 التكرار	8	44	6	10	4
النسبة %	11.11	61.11	8.33	13.88	5.55
3-1 التكرار	0	50	10	10	2
النسبة %	0	69.44	13.88	13.88	2.77
4-1 التكرار	28	20	15	9	0
النسبة %	38.88	27.77	20.83	12.5	0
5-1 التكرار	22	39	7	4	0
النسبة %	30.55	54.16	9.72	5.55	0
6-1 التكرار	19	28	3	12	10
النسبة %	26.38	38.33	4.16	16.66	13.88

5	6	4	38	19	التكرار	7-1
6.94	8.33	5.55	52.77	26.38	النسبة %	
0	3	0	29	40	التكرار	8-1
0	4.16	0	40.27	55.55	النسبة %	

تشير نتائج التحليل الإحصائي من الجدول أن هناك نسب موافقة كبيرة من قبل المتدربين على عبارات المقياس في محور وضوح الأهداف التدريبية بالنسبة للمتدربين حيث انحصرت نسبة الموافقة بعد جمع نسبة (أوافق بشدة و أوافق) بين 95.82% كحد أعلى و 64.71% كحد أدنى، في حين لم تتعد نسبة المعارضة بعد جمع نسب (أعارض وأعارض بشدة) 30.54% كحد أعلى لها.

- جدول رقم (2) يمثل فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة للمتدربين :

البنود	أوافق بشدة	أوافق	ليس لدي رأي	أعارض بشدة	أعارض بشدة
1-2	التكرار	40	16	10	6
	النسبة %	55.55	22.22	13.88	8.33
2-2	التكرار	5	40	12	8
	النسبة %	6.94	55.55	16.66	11.11
3-2	التكرار	29	30	8	5
	النسبة %	40.27	41.66	11.11	6.94
4-2	التكرار	28	32	4	8
	النسبة %	38.88	44.44	5.55	11.11
5-2	التكرار	27	25	2	18
	النسبة %	37.5	34.72	2.77	25
6-2	التكرار	38	24	0	10
	النسبة %	52.77	33.33	0	13.88
7-2	التكرار	35	25	0	10
	النسبة %	48.61	34.72	0	13.88
8-2	التكرار	40	31	0	1
	النسبة %	55.55	43.05	0	1.38
9-2	التكرار	56	12	1	3

0	4.16	1.38	16.66	77.77	% النسبة	
8	9	0	35	20	التكرار	10-2
11.11	12.5	0	48.61	27.77	% النسبة	

يتضح من الجدول أن هناك نسب موافقة كبيرة من قبل المتدربين على اقتراحات المحور المتعلق بفائدة البرنامج التدريبي بالنسبة لهم، إذ بعد جمع نسبة (أوافق بشدة وأوافق) نجد أنها انحصرت بين 98.60% كحد أعلى و62.49% كحد أدنى، في حين لم تتعد نسبة المعارضة بعد جمع نسبة (أعارض وأعارض بشدة) 25% كحد أعلى لها.

- جدول رقم (3) يمثل أداء الأساليب والوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية من خلال المتدربين:

البنود	أوافق بشدة	أوافق	ليس رأي لدي	أعارض بشدة	أعارض
1-3	التكرار	27	24	10	7
	% النسبة	37.5	33.33	13.88	9.72
2-3	التكرار	25	10	3	30
	% النسبة	34.72	13.88	4.16	41.66
3-3	التكرار	39	24	9	0
	% النسبة	54.16	33.33	12.5	0
4-3	التكرار	17	44	2	9
	% النسبة	23.61	61.11	2.77	12.5
5-3	التكرار	26	34	0	12
	% النسبة	36.11	47.22	0	16.66
6-3	التكرار	19	41	2	9
	% النسبة	26.38	56.94	2.77	12.5

- تعليق:

كانت استجابة المتدربين نحو أداء الأساليب والوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية ايجابية وذلك من خلال جمع نسب الموافقة (أوافق بشدة وأوافق)، حيث انحصرت بين 87.49% كحد أعلى و48.60% كحد أدنى، في حين لم تتعد نسبة المعارضة بعد جمع نسبة (أعارض وأعارض بشدة) 47.21% وهذا في البند

(2-3) فقط.

- جدول رقم (4) يمثل كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية من خلال المتدربين :

البند	أوافق بشدة	أوافق	ليس لدي رأي	أعارض	أعارض بشدة
1-4	التكرار	39	18	4	7
	النسبة %	54.16	25	5.55	9.72
2-4	التكرار	28	23	7	4
	النسبة %	38.88	31.94	9.72	5.55
3-4	التكرار	16	46	1	9
	النسبة %	22.22	63.88	1.38	12.5
4-4	التكرار	2	1	0	44
	النسبة %	2.77	1.38	0	61.11
5-4	التكرار	14	50	1	7
	النسبة %	19.44	69.44	1.38	9.72
6-4	التكرار	38	28	0	6
	النسبة %	52.77	38.88	0	8.33
7-4	التكرار	27	39	6	0
	النسبة %	37.5	54.16	8.33	0
8-4	التكرار	28	37	0	7
	النسبة %	38.88	51.38	0	9.72
9-4	التكرار	4	8	6	49
	النسبة %	5.55	11.11	8.33	68.05
10-4	التكرار	0	10	0	38
	النسبة %	0	13.88	0	52.77
11-4	التكرار	35	25	0	10
	النسبة %	48.61	34.72	0	13.88
12-4	التكرار	29	34	2	7
	النسبة %	40.27	47.22	2.77	9.72
13-4	التكرار	15	49	0	8
	النسبة %	20.83	68.05	0	11.11
14-4	التكرار	0	7	0	38
	النسبة %	0	9.72	0	52.77
15-4	التكرار	49	15	0	8
	النسبة %	68.05	20.83	0	11.11
16-4	التكرار	32	35	0	5
	النسبة %	44.44	48.61	0	6.94

تشير استجابة المتدربين نحو كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية على نسبة موافقة كبيرة بعد جمع نسبة (أوافق بشدة وأوافق)، حيث انحصرت بين 95.83% كحد أعلى و 70.82% كحد أدنى، في حين لم تتعد نسبة المعارضة بعد جمع نسبة (أعارض وأعارض بشدة) 19.43 % كحد أعلى لها، ويمكن الإشارة فقط إلى أن الدلالة العددية للمحاور (4-4) و (9-4) و (10-4) و (14-4) لا تعكس الدلالة المعنوية لها، أي بالرغم من دلالتها المعارضة بالأرقام إلا أنها تعطي دلالة الموافقة في المعنى.

جدول رقم (5) يمثل مساهمة أسلوب التقييم المعتمد في معرفة المتدرب لإمكاناته حسب المتدربين:

البنود	أوافق بشدة	أوافق	ليس لدي رأي	أعارض بشدة	أعارض
1-5	التكرار	3	4	0	40
	النسبة %	4.16	5.55	0	55.55
2-5	التكرار	30	19	0	12
	النسبة %	41.66	26.38	0	16.66
3-5	التكرار	6	11	1	38
	النسبة %	8.33	15.27	1.38	52.77
4-5	التكرار	28	31	3	10
	النسبة %	38.88	43.05	4.16	13.88
5-5	التكرار	22	33	0	9
	النسبة %	30.55	45.83	0	12.5
6-5	التكرار	37	20	0	8
	النسبة %	51.38	27.77	0	11.11
7-5	التكرار	22	41	0	9
	النسبة %	30.55	56.94	0	12.5
8-5	التكرار	24	41	0	7
	النسبة %	33.33	56.94	0	9.72
9-5	التكرار	12	24	2	29
	النسبة %	16.66	33.33	2.77	40.27
10-5	التكرار	27	33	0	9

4.16	12.5	0	45.83	37.5	النسبة %	
3	7	1	35	26	التكرار	11-5
4.16	9.72	1.38	48.61	36.11	النسبة %	
0	6	0	46	20	التكرار	12-5
0	8.33	0	63.88	27.77	النسبة %	
5	9	0	40	18	التكرار	13-5
6.94	12.5	0	55.55	25	النسبة %	
0	3	0	44	25	التكرار	14-5
0	4.16	0	61.11	34.72	النسبة %	

تشير نتائج التحليل الإحصائي من الجدول إلى أن هناك نسب موافقة كبيرة من قبل المتدربين على عبارات المقياس في محور مساهمة أسلوب التقييم المعتمد في معرفة المتدرب لإمكاناته، حيث انحصرت نسبة الموافقة بعد جمع نسب (أوافق بشدة وأوافق) بين 95.83% كحد أعلى و 49.99% كحد أدنى، في حين لم تتعد نسبة المعارضة بعد جمع نسبة (أعارض وأعارض بشدة) 47.21% كحد أعلى لها، ويمكن الإشارة أيضا أن الدلالة العددية للمحورين (1-5) و(3-5) لا تعكس الدلالة المعنوية، أي بالرغم من دلالتها على المعارضة بالأرقام إلا أنها تعطي دلالة للموافقة في معناها .

- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

- الفرضية الجزئية الأولى: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو وضوح الأهداف التدريبية إلى الإيجاب.

- جدول رقم (1) يوضح طبيعة اتجاهات المتدربين في المحور الأول

المحور	نسبة الاتجاهات الإيجابية %	نسبة الاتجاهات السلبية %
1	74.23	25.76

من ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن النسبة الإيجابية تفوق بكثير النسبة السلبية في محور وضوح الأهداف التدريبية بالنسبة للمتدربين، وقد تفسر هذه النتيجة على أساس أن المتدربين كانوا على علم بهدف التدريب والمتمثل في أدائهم العمل كمسيرين في ضوء التغيير الحاصل في محيط المؤسسة كما أنه تم توزيع الرزنامة الزمنية لكل وحدة تدريبية والأهداف المتوخاة منها بما يعكس ضرورة فهم المتدربين للنتيجة المطلوب تحقيقها عند نهاية التدريب.

كما تفسر هذه النتائج في ضوء ما يكون عليه الهدف الواضح وماله من تأثير في مدى دافعية المتدرب ورغبته في متابعة التدريب واعتبار معرفة الأهداف ووضوحها بالنسبة للمتدربين حافزا على التعلم وتحصيل المعلومات.

وقد يعد وضوح الأهداف بالنسبة للمتدربين أول الخطوات التي ينبغي أن يفهمها كخطوة من خطوات التدريب مما يساهم في نجاح البرنامج التدريبي، حيث يثبت أن فهم المتدرب لخطوات ومراحل عمله يؤدي إلى تعليمها بصورة أصح وأسرع وأدق.

كما يسهم التحديد الدقيق للأهداف في حسن استغلال الوقت والإمكانات، حيث يتفرع المتدرب ويتعمق ويتأمل فيما يتعلم، وعلى العكس من ذلك لو لم يفهم المتدرب المقصود من تدريبه، فقد يرى في ذلك ضياعا لوقته وجهده ويسبب له ذلك نوعا من الإحباط يجعله عديم الاهتمام بالتدريب أو يقلل من إقباله على المشاركة في أنشطته والمساهمة الإيجابية في مجهوداته وهذا ما يمكن أن تفسر به النسبة السلبية لاتجاهات المتدربين المتمثلة في نسبة 25.76 % ، إضافة ربما إلى عدم وصول مقرر البرنامج التدريبي إليهم.

وبما أن نسبة الاتجاهات الإيجابية في المحور الأول بلغت 74.23 % فإن ذلك يدل على أن أغلبية المتدربين لديهم اتجاه ايجابي نحو وضوح الأهداف التدريبية بالنسبة لهم وبذلك يمكن القول أن الفرضية تحققت.

- الفرضية الجزئية الثانية: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة لهم إلى الإيجاب.

- جدول رقم (2) يوضح طبيعة اتجاهات المتدربين في المحور الثاني

المحور	نسبة الاتجاهات الإيجابية %	نسبة الاتجاهات السلبية %
2	86.09	13.90

إن هذه النتيجة المحصل عليه والمدرجة في الجدول توضح أن النسبة الإيجابية في المحور الثاني كبيرة تصل إلى 86.09 % من مجموع استجابات المتدربين.

وقد تعلقت مختلف عبارات المحور حول فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة للمتدربين ويمكن إرجاع هذه النسبة الإيجابية المرتفعة إلى سياسة المؤسسة في تطبيق العمليات التدريبية حيث أسندت تصميم برنامجها هذا إلى المعهد العالي للتسيير (L'Institut Supérieur de Gestion)، حيث تم إعداد البرنامج التدريبي وفق وحدات معينة ووضع لها أهداف محددة كما برمجت وفق مخطط زمني لكل وحدة تدريبية، وكذلك تجهيز القاعة الدراسية بشكل مناسب للتدريب، كما كانت مراعاة لوقت

الراحة في فترات التدريب، وهذا حسب ما جاء في المقرر التدريبي ما صرح به مسؤولوا المؤسسة وأيضاً من خلال استجابات المتدربين في بعض عبارات المقياس وفي المقابلة أيضاً مع بعض المتدربين.

لعل هذه المميزات ترجمت ايجابية المتدربين نحو فائدة البرنامج بالنسبة لهم من حيث استيعاب محتوى البرنامج بشكل كبير وتحصيل معلومات جديدة واكتساب طرق فعالة في الأداء، وبالتالي يمكن أن يعكس ذلك أن البرنامج حقق الأهداف المرجوة منه.

أما النسبة السلبية المتمثلة في 13.90 % والتي كانت حسب المتدربين حول فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة لهم، فيمكن تفسيرها من خلال نتائج المقابلة، حيث أشار المتدربون المستجوبون فيها أن التدريب داخل المؤسسة يعيق من جهة عملهم ويهينهم عن التدريب والتفرغ له تماماً، إذ من الممكن أن يضطر المتدرب إلى مغادرة الحصة التدريبية لظروف إدارية مهنية، كما يمكن إرجاع هذه النسبة كذلك إلى حضور المتدرب لهذه الدورة التدريبية للمرة الثانية (عبر عن ذلك متدرب واحد) وبالتالي لا يشكل بالنسبة لديه هذا البرنامج أي فائدة.

وبما أن نسبة الاتجاهات الإيجابية 86.09 % حول فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة للمتدربين فاقت نسبة الاتجاهات السلبية 13.90 % بكثير، فإن هذا يعني أن أغلبية المتدربين تميل اتجاهاتهم نحو فائدة البرنامج التدريبي بالنسبة لهم إلى الإيجاب، وبالتالي تحققت الفرضية.

- الفرضية الجزئية الثالثة: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو أداء الأساليب والوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية إلى الإيجاب.

- جدول رقم (3) يوضح طبيعة اتجاهات المتدربين في المحور الثالث

المحور	نسبة الاتجاهات الإيجابية %	نسبة الاتجاهات السلبية %
3	81.28	18.71

من خلال الجدول يلاحظ أن نسبة اتجاهات المتدربين نحو أداء الأساليب والوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية الإيجابية وصلت إلى 81.28 % من مجموع استجابات المتدربين حول هذا المحور.

وأداء الأساليب و الوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية يعني أن انتقادها تم بشكل جيد، بحيث تم فيها مراعاة معارف وخبرات المدرب ليستطيع توصيل الأفكار و نقلها إلى المتدربين.

- مراعاة المتدربين من حيث الخلفية التعليمية والمستوى الثقافي.

- مراعاة مبادئ التعلم من تحفيز ومراعاة للفروق الفردية وإثارة جو حماسي للمشاركة الفعالة للمتدربين وإرجاع الأثر بما يمكن المتدرب من تبين أوجه القصور والنقص لديه.

ويعكس هذه الفوائد استجابة المتدربين نحو بنود هذا المحور الإيجابية فيما يتعلق باستخدام وسائل إيضاحية حديثة أثناء تقديم البرنامج واعتبارها مشوقة للتعلم مما جعلها حسبهم في بند آخر تساهم في إيصال المادة التدريبية إلى حد كبير وتحقيق أهداف البرنامج.

وهذا ما تأكد من مقابلة المسؤولين والمتدربين على اعتماد أساليب تدريبية مختلفة من محاضرة ومناقشة أثناء التدريب بين المتدربين وعرض حالات على جهاز الفيديو واستخدام أيضا وسائل إيضاحية حديثة حيث تم اعتماد جهاز العاكس " Data Chow " وأيضاً إعطاء المتدربين مطبوعات حول مختلف الوحدات التدريبية.

أما النسبة السلبية المتمثلة في 18.71 % فيمكن تفسيرها بالإمكانات الفردية لبعض المتدربين ومدى القدرة على الاستيعاب والتركيز والاهتمام .

على الرغم من ذلك إلا النسبة الإيجابية في اتجاهات المتدربين فاقت بكثير ب 81.28 % النسبة السلبية 18.71 % في اتجاهات المتدربين نحو أداء الأساليب والوسائل التدريبية لدورها في إيصال المادة التدريبية بما يؤكد أن يميل أن أغلبية اتجاهات المتدربين تميل إلى الإيجاب وبالتالي تحققت الفرضية.

- الفرضية الجزئية الرابعة: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو أداء المدرب لدوره في العملية التدريبية إلى الإيجاب.

- جدول رقم (4) يوضح طبيعة اتجاهات المتدربين في المحور الرابع :

المحور	نسبة الاتجاهات الإيجابية %	نسبة الاتجاهات السلبية %
4	69.58	30.41

إن هذه النتيجة المحصل عليها والمدرجة في الجدول توضح أن النسبة 69.58 % تمثل نسبة الاتجاهات الإيجابية نحو أداء المدرب لدوره في العملية التدريبية، وقد تعود هذه الأخيرة إلى المستوى العلمي والأدائي والخبرة التي يتميز بها المدرب القائم على سير البرامج التدريبية التي يوفرها المعهد العالي للتسيير

(L' institut Supérieur de Gestion)

وهذا ما أكدت عليه نتائج استجابات المتدربين على بنود المحور الرابع، بما يعكس كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية من حيث تقنية الاتصال في إيصال المعلومات للمتدربين والاستماع لهم، والتوجيه والإرشاد والمحافظة على حيوية الحصص وجعلها مشوقة، ومراعاة العمل الجماعي للمتدربين إضافة إلى الكفاءة في استخدام الوسائل الإيضاحية في التدريب، حيث أشار المتدربون إلى نسب موافقة كبيرة في هذه النقاط، إضافة إلى التحكم في المادة التدريبية كمادة علمية.

على الرغم من هذه النسبة العالية في اتجاهات المتدربين نحو كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية إلا أن هناك في المقابل نسبة سلبية في هذا الخصوص بلغت 30.41 % والتي يمكن إرجاعها إلى أن هناك عدة مدربين، وبالتالي يختلفون في إمكاناتهم وسلوكهم واتجاهاتهم كما يختلف المتدربون في تقييمهم لهم حسب شخصياتهم والاندماج والتقبل والعمل الجماعي والتعامل و التواصل مع الآخرين.

هكذا يمكن إرجاعها إلى اللغة التي يستعملها المدربون، ففي مقابلة مع أحد المسؤولين في مديرية المالية تؤكد أن هناك بعض المتدربين لهم إمكانات ضعيفة في اللغة المستعملة من طرف بعض المدربين (اللغة الفرنسية)، وهذا ما قد يعكس أن المؤسسة لم تراع أهم مرحلة عند إعداد أي دورة تدريبية وهي تحديد الاحتياجات وبالضبط تحليل العامل الذي يقوم على دراسة العامل من ناحية قدراته ومؤهلاته ودوافعه واتجاهاته وحاجاته وسلوكه الوظيفي وقدرته على الاتصال والتفاهم ومدى الانسجام مع الآخرين، مما يساعد على تحديد المعارف والمهارات والاتجاهات التي هي في حاجة إلى التطوير والنمو في الأفراد العاملين في المنظمة.

وهذا ما أكده أحد الدارسين من خلال يوم دراسي حول التكوين بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة A.M.C ، حيث تم إعطاء ملاحظتين مهمتين في هذا المقام تمثلتا في عدم تحليل احتياجات التكوين، كما أن المستفيدين من التكوين يعينون في اللحظات الأخيرة وأحيانا يحضر المتدرب نفس البرنامج للمرة الثانية، وهذا ما تم في هذه الدورة حيث أعد البرنامج التدريبي دون الاتصال بمختلف المصالح والأقسام لمعرفة وتحديد احتياجاتهم للتدريب سواء على مستوى التنظيم أو الوظيفة أو العامل.

وبالعودة إلى الجدول أعلاه و النتيجة المحصل عليها يلاحظ أن نسبة اتجاهات المتدربين الإيجابية حول كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية كانت أكبر 69.58% مقارنة بنسبة اتجاهاتهم السلبية التي بلغت 30.41% وبذلك يمكن القول أن أغلبية اتجاهات المتدربين تميل إلى الإيجاب نحو كفاءة المدرب في أداء دوره في العملية التدريبية وبالتالي فإن الفرضية تحققت.

- الفرضية الجزئية الخامسة: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو مساهمة أسلوب التقييم المعتمد في معرفة المتدرب لإمكاناته إلى الإيجاب.

- جدول رقم (5) يوضح طبيعة اتجاهات المتدربين في المحور الخامس :

المحور	نسبة الاتجاهات الإيجابية %	نسبة الاتجاهات السلبية %
5	72.12	27.87

إن هذه النتيجة المحصل عليها والمدرجة في الجدول توضح أن النسبة الإيجابية في المحور الخامس كبيرة تصل إلى 72.12% من مجموع استجابات المتدربين.

ومعنى هذا أن أسلوب التقييم المعتمد ساهم في معرفة المتدرب لإمكاناته، ويكون تقييم المتدرب من طرف المدرب وذلك من خلال الوقوف عند ما حققه المتدرب من وقت لآخر وإرشاده بتبني الأخطاء التي يرتكبها، مما يجعله واعياً لإمكاناته الحالية وإمكانية تطويرها مع الوقت أثناء العملية التدريبية.

كذلك لتقييم المتدرب إجراء بعض الامتحانات الكتابية أو طرح بعض المشاكل التي يبحثون لها عن حلول سواء كانت فردية أو جماعية من خلال المناقشة حسب نوع أسلوب التدريب المعتمد وهذا ما عبر عنه في الدراسة الاستطلاعية من خلال الاحتكاك ببعض المتدربين ويعكس مدى مساهمة أسلوب التقييم المعتمد استجابة المتدربين الإيجابية في بنود من المحور حول مساعدتهم في استدراك الأخطاء وتغطيته لكل البرنامج مما يمكنه من معرفة إمكاناته، مما يجعل أساليب التقييم هذه ناجحة إلى حد كبير وارتباطها بتحقيق الأهداف.

ولعل هذه المساهمة الإيجابية لأسلوب التقييم تنعكس في الجهة الأخرى لفائدة العملية التدريبية بالنسبة للمتدرب بالاستفادة منها بتحصيل معلومات جديدة والاستمتاع بها إلى حد كبير، مما قد يشعره بالاستطاعة لنقل ما تعلمه إلى الوظيفة فيما بعد (إن وفرت كل الظروف وكانت المتابعة أي الانتقال إلى مراحل التقييم الأخرى في العملية التدريبية كالسلوك والنتائج).

في مقابل هذه النسبة الإيجابية لاتجاهات المتدربين هناك نسبة سلبية تمثلت في 27.87% والتي يمكن تفسيرها باختلاف المتدربين في إمكاناتهم الفردية وتفضيلهم لنوعية التقييم المعتمد الفردي أو الجماعي ومدى تأثيره في تحصيلهم والاستيعاب لمحتوى البرنامج.

وبالعودة إلى النتيجة المدرجة في الجدول أعلاه نجد أن نسبة اتجاهات المتدربين الإيجابية بلغت 72.12% وهي أكبر من النسبة السلبية لاتجاهاتهم 27.87% في ذلك وهذا ما يدل على أن أغلبية المتدربين لديهم اتجاه ايجابي نحو مساهمة أسلوب التقييم المعتمد في معرفة إمكاناتهم، وبذلك يمكن القول أن الفرضية تحققت.

- الفرضية العامة: تميل أغلبية اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية إلى الإيجاب.

- جدول رقم (6) يوضح طبيعة اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية :

المحاور	الاتجاهات الإيجابية		الاتجاهات السلبية	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
1	242	6.84	84	2.37
2	588	16.62	95	2.68
3	330	9.32	76	2.14
4	780	22.05	341	9.64
5	722	20.41	279	7.88
المجموع	2662	75.24	875	24.71

إن هذه النتيجة المحصل عليها و المدرجة في الجدول توضح طبيعة اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو العملية التدريبية المتمثلة في نسبة الاتجاهات الإيجابية الكبيرة ب 75.24% بالمقارنة مع النسبة السلبية لاتجاهاتهم المقدره ب 24.71% وتنعكس هذه النتيجة انطلاقاً من النتائج المحصل عليها في المحاور الخمسة والتي أشارت جميعها على ارتفاع نسبة اتجاهات المتدربين الإيجابية فيها، في مقابل النسبة السلبية لاتجاهاتهم، وكما جاء فإن هذا العمل المتواضع تطرق للعملية التدريبية من كونها نشاطاً علمياً متكاملًا ومركبًا من مجموعة عناصر بتوفرها على شروط يمكن ضمان نجاح العملية التدريبية، وبالطبع تمثلت عناصرها في الأهداف التدريبية و البرنامج التدريبي والأساليب والوسائل التدريبية وكذا المدرب وأسلوب تقييم المتدرب، والتي يتم التعرض فيها لنقاط معينة تتعلق بالمتدربين المعنيين بتقييمها من حيث فائدتها بالنسبة لهم.

وبالتالي فإن هذه النتيجة عكست درجة ايجابية كبيرة للمتدربين عن إدراكهم للبرنامج والأنشطة التدريبية، والفائدة التي حصلوا عليها من اكتساب معلومات جديدة والاستمتاع من الالتحاق بالعملية التدريبية.

وبما أن نسبة اتجاهات المتدربين الإيجابية في مجموع نسب المحاور الخمسة أكبر بكثير 75.24% من نسبة اتجاهاتهم السلبية 24.71%، فإن ذلك يدل على أن أغلبية اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية تميل إلى الإيجاب، وبالتالي فإن الفرضية العامة تحققت .

قائمة المراجع:

- ¹- لحسن بو عبد الله، أبريل 2001، حتمية التكوين المستمر لتطوير الموارد البشرية وتمييزها في ظل التغيرات الاقتصادية، فعاليات الملتقى الدولي، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي جامعة فرحات عباس، سطيف، ص ص 205-213.
- ²- سامية محمد عوض (2002)، تقويم البرنامج التدريبي لمديرات ومساعدات مدارس التعليم العام في كلية التربية للبنات بالرياض، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 8، العدد 24، الإسكندرية، مصر ص ص 255-271.
- ³- عبد الفتاح مراد، موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، بدون سنة، بدون دار نشر، ص 1558.
- ⁴- رأفت عبد الفتاح (2001)، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 13.
- ⁵- رأفت عبد الفتاح (2001)، نفس المرجع، ص 81.
- ⁶- عماد الطيب كشرود (1995)، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، مفاهيم نماذج ونظريات منشورات جامعة قاريونس، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ليبيا، ص 294.
- ⁷- علي محمد عبد الوهاب (1981)، مرجع سابق، ص 19.
- ⁸Gille Ferréol et Col, (2003), Dictionnaire de sociologie, 3eme édition, Armand Colin, Paris pp5- 6.
- ⁹- سالم أحمد الزبيدي (1997)، التحديات الجديدة للتنمية والتدريب في المنظمة العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد 6، عمان، الأردن ص 170.
- ¹⁰- عبد الحكم أحمد الخزامي (2001)، تنمية مهارات مسؤولي التدريب، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، سلسلة تنمية المهارات الطبعة الثانية، مصر الجديدة، مصر، ص 31-32.
- ¹¹- عبد الحكم أحمد الخزامي (2001)، نفس المرجع، ص 42.
- ¹²- جمال الدين محمد المرسي (2003)، مرجع سابق، ص 355.
- ¹³- أحمد ماهر، 2003/2002، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، ص 348.

- ¹⁴-أحمد ماهر، 2003/2002، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، ص 348.
- ¹⁵-علي ماهر خطاب (2001)، القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الطبعة الثانية المكتبة الأكاديمية ومكتبة الأنجلو المصرية للتوزيع، القاهرة، مصر، ص 31-32.
- ¹⁶-علي محمد عبد الوهاب (1981)، مرجع سابق، ص 156.
- ¹⁷-عبد الرحمان توفيق (1994)، مرجع سابق، ص 335.
- ¹⁸-عبد الرحمان توفيق (1994)، نفس المرجع، ص 340.
- ¹⁹-علي محمد عبد الوهاب (1981)، مرجع سابق، ص 163.
- ²⁰-عبد الرحمان توفيق (1994)، مرجع سابق، ص 340.
- ²¹-راوية حسن، 2003/2002، مرجع سابق، ص 177.
- ²²- Dominique lassare (1995), psychologie sociale et économie, Edition Armand. colin, paris, p 124.
- ²³-فؤاد البهي السيد و سعد عبد الرحمان (1999)، علم النفس الاجتماعي، رؤية معاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص 251.
- ²⁴-Marie pierre et Col (1998), Element de psychologie sociale, Edition Armand .colin, paris, -p.35
- ²⁵-عبد الرحمان عيسوي(1984)، علم النفس بين النظرية و التطبيق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، لبنان، ص 43.
- ²⁶-جمال الدين محمد المرسي وثابت عبد الرحمان ادريس (2002)، مرجع سابق، ص 255.
- ²⁷-سعد عبد الرحمان (1998)، مرجع سابق، ص 77.
- ²⁸-جمال الدين محمد المرسي و ثابت عبد الرحمان ادريس (2002)، مرجع سابق، ص 267.
- ²⁹-نبيلة ميخائيل مكاوي (2002)، مرجع سابق، ص 238.
- ³⁰-عبد الله كمال (1994)، طرق قياس الاتجاهات، مجلة المبرز المدرسة العليا للآداب والعلوم الإنسانية العدد 3 جانفي- جوان 1994، حسين داي، الجزائر، ص 59.
- ³¹-محمد عبيدات وآخرون (1999)، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ص 96.
- ³²-محمد عبيدات وآخرون (1999)، مرجع سابق، ص 55.
- ³³-عبد الله كمال (1994)، طرق قياس الاتجاهات، مجلة المبرز، العدد 3، حسين داي، الجزائر ص 61.
- ³⁴-علي ماهر خطاب (2001)، مرجع سابق، ص 92.
- ³⁵-علي ماهر خطاب (2001)، مرجع سابق، ص 92.
- ³⁶-علي ماهر خطاب (2001)، مرجع نفسه، ص 257.
- ³⁷-فرج عبد القادر طه (2003)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص 262.