دراســـة أســـــباب تـدنــي المســتــوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية

(دراسة ميدانية)

الباحث / محمد هبر ساكت الشمري

المعهد العالي للخدمات الإدارية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

دولة الكويت

الكويت 2019

الفهرس

أولاً : فهرس الموضوعات

مقدمة :..... 8

مشكلة الدراسة :..... 9

أسئلة الدراسة :..... 9

أهداف الدراسة :..... 9

أهمية الدراسة :..... 9

الدراسات السابقة : 9

فروض الدراسة :..... 11

حدود الدراسة :..... 13

منهج الدراسة :..... 13

مجتمع الدراسة : 13

الدراسة الميدانية :..... 13

إجراءات الدراسة الميدانية :..... 13

عينة الدراسة وخصائصها :..... 13

الخصائص السيكومترية للاستبيان : 16

صدق الاستبانة..... 16

صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول..... 17

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني 17
صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.....18
صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.....18
صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس 19
صدق المقارنة الطرفية (الصدق التميزي): 20
ثبات الاستبانة :.....20
المعالجة الإحصائية :.....21
عينة الدراسة وخصائصها :.....40
الخصائص السيكومترية للاستبيان :.....43
صدق الاستبانة.....43
صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.....43
صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني 44
صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.....44
صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.....44
صدق المقارنة الطرفية (الصدق التميزي): 46
ثبات الاستبانة :.....46
المعالجة الإحصائية :.....47
نتائج الدراسة الميدانية :.....58

أولاً : النتائج الخاصة بالمتدربين : 58

ثانياً : النتائج الخاصة بالمُدربين : 59

التوصيات :..... 61

التوصيات الخاصة بالمتدربين :..... 61

التوصيات الخاصة بالمُدربين : 62

المـلاحق 64

ملحق (1) الاستبانة الموجهة للسادة المتدربين 64

ملحق (2) الاستبانة الموجهة للسادة المُدربين..... 69

المراجـع 74

ثانياً : فهرس الجداول

جدول (1) خصائص عينة الدراسة..... 14

جدول (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول..... 17

جدول (3) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني..... 17

جدول (4) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث 18

جدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع..... 18

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس 19

جدول (7) يوضح معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للإستبانة..... 19

جدول (8) يوضح الصدق التميزي بين أفراد العينة في محاور الإستبانة 20

جدول (9) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة، والاستبانة ككل 21

جدول (10) فترات الاستجابة.....22

جدول (11) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....24

جدول (12) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....27

جدول (13) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....30

جدول (14) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....33

جدول (15) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....36

جدول (16) خصائص عينة الدراسة.....40

جدول (17) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول 43

جدول (18) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.....44

جدول (19) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.....44

جدول (20) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع 45

جدول (21) يوضح معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للإستبانة 45

جدول (22) يوضح الصدق التميزي بين أفراد العينة في محاور الإستبانة.....46

جدول (23) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة، والاستبانة ككل.....47

جدول (24) فترات الاستجابة.....48

جدول (25) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....50

جدول (26) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....52

جدول (27) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....54

جدول (28) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة.....56

ثالثاً : فهرس الأشكال

شكل (1) توزيع عينة الدراسة من المتدربين حسب متغير النوع.....15

شكل (2) توزيع عينة الدراسة من المتدربين حسب متغير الحالة الاجتماعية 15

شكل (3) توزيع عينة الدراسة من المتدربين حسب متغير التخصص.....16

شكل (4) استجابات عينة الدراسة على المحور الأول : الرؤية الاستراتيجية.....25

شكل (5) استجابات عينة الدراسة للمحور الثاني : أسباب مُتعلقة بالمعهد.....28

شكل (6) استجابات عينة الدراسة على المحور الثالث : أسباب متعلقة بالاختبار 31

شكل (7) للمحور الرابع : أسباب متعلقة بالمحتوى التدريبي.....34

شكل (8) استجابات عينة الدراسة على المحور الخامس : أسباب تتعلق بالمُدربين 37

شكل (9) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب النوع.....41

شكل (10) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب الحالة الاجتماعية.....41

شكل (11) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب المؤهل الدراسي 42

شكل (12) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب الخبرة التدريبية.....42

شكل (13) استجابات عينة الدراسة على المحور الأول : تخطيط التدريب.....50

شكل (14) استجابات عينة الدراسة على المحور الثاني : تنظيم التدريب 53

شكل (15) استجابات عينة الدراسة على المحور الثالث : التواصل التدريبي.....55

شكل (16) استجابات عينة الدراسة على المحور الرابع : تحسين التدريب.....57

دراسة أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية

(دراسة ميدانية)

الباحث / محمد هبر ساكت الشمري
المعهد العالي للخدمات الإدارية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
بدولة الكويت

مقدمة :

يُعد التدريب أحد الركائز الرئيسة للعملية الإدارية، وهو العامل الحيوي الفعال الذي يستخدم في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها للقيام بجميع المهام والأعمال المُناطة بالعاملين في كاف المنشآت والمنظمات العامة والخاصة على حدً سواء.

ونجاح التدريب متعلق بنجاح البرامج المُعدة للتدريب، والتي تعتبر منهجاً أساسياً في العملية التدريبية ومن خلالها يتم وضع المناهج العلمية التي يتم تدريسها ويتدرب عليها المتدربين، لذلك تحدث فروقات في المستويات العلمية والتحصيل العلمي للمتدربين حيث تنخفض أحياناً نسبة نجاح المتدربين وتتدنى مستوياتهم مما يستدعي الوقوف على أهم المشكلات المسببة لهذا الانخفاض ومعالجته حتى يتم تحسين مستوى الخريجين.

وقد أولت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب هذا الجانب الحيوي لعملية التدريب فائق اهتماماً إيماناً منها بالدور الفعال الذي يتحقق منه في سبيل تحقيق الأهداف المُخطط لها وفق الاستراتيجية العامة للدولة.

ونظراً لأهمية برامج التدريب بأنواعها ووسائلها المختلفة التي تحدد وفق الحاجة وحسب إمكانية الاستفادة منها الاستفادة منها الاستثمار الأمثل لها، فقد ركزت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على الاهتمام بدور التدريب وجودة مخرجاتها وفق خطط مرحلية مُنتظمة.

مشكلة الدراسة :

من خلال المسئولية الوظيفية في الاهتمام بجودة مخرجات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بشكل عام وكذلك الاهتمام بمخرجات المعهد العالي للخدمات الإدارية بشكل خاص تجلت مشكلة البحث في معرفة أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض متدربي المعهد العالي للخدمات الإدارية وذلك وفقاً للنتائج النهائية المتدربين.

أسئلة الدراسة :

تتحدد مشكلة الدراسة في :

1- ما هي مشكلات ضعف المستوى العلمي للمتدربين من وجهة نظر المتدربين ؟
2- ما هي مشكلات تدني المستوى العلمي من وجهة نظر المتدربين ؟
3- ما أوجه التشابه والاختلاف بين وجهة نظر المتدربين والمدربين ؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى :

1- تحديد أهم الأسباب التي تؤدي إلى تدني مستوى التحصيل العلمي لدى المتدربين.
2- معرفة العوامل التي تُسهم في تحسين التحصيل وزيادة المستوى العلمي لدى المتدربين.
3- بيان وجهة نظر المتدربين في نظام الدراسة والمناهج وطرق التدريس والتدريب مع إمكانية تبني بعض المقترحات.

أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها من خلال اهتمام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بتخريج كوادر فنية مزودة بمهارات تقنية ومعارف علمية مناسبة للأداء المطلوب في سوق العمل ، حيث من الملائم :

- معرفة مستوى خريجي المعهد للتركيز على نقاط الضعف وتصحيح المسار.
- معرفة أسباب تدني المستوى لدى المتدربين.

الدراسات السابقة :

في ضوء ما تهدف إليه الدراسة قام الباحث باستطلاع بعض الدراسات السابقة، ويعرضها طبقاً للتسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، على النحو التالي :

هدفت دراسة (اندريا، وآخرون، 2019) إلى تطوير التدريب في البرتغال من خلال رصد بعض المشكلات التي تواجه التدريب، والوقوف على بعض الحلول التي قد تُسهم في تطوير التدريب بالبرتغال، وتمثلت عينة الدراسة في (255) مدرباً ، وتم جمع بيانات الدراسة عبر

استبيان تم تطبيق إلكترونياً على مواقع التواصل الاجتماعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب في البرتغال يُعاني العديد من المشكلات منها المصداقية والتي يتقاسمها المدربين والهيئات والجمعيات ذات الصلة في هذا المجال، وهذا ينبغ من نُدرة الشهادات والافتقار إلى الإجراءات والمناهج المشتركة التي تتيح مجالاً كبيراً لذاتية المدرب، ومن الممكن أن ينمو هذا المجال ويتطور إذا تبنى المحترفون عمليات التدريب، ويجب أن تركز الهيئات المختلفة على وضع مبادئ توجيهية للممارسة المستندة إلى النظرية وتحديد مجموعة من مهارات التدريب اللازمة، واستقطاب أفضل المدربين للإسهام في التدريب الاحترافي للمتدربين، والعمل على إعداد مدربي المستقبل.

وهدفت دراسة (بيكي، 2019) التعرف على المشكلات التي تواجه التلمذة الصناعية في اسكتلندا، وهذا من خلال تطبيق المقابلة الشخصية مع بعض أرباب العمل في مجال الصناعات الإبداعية حيث تكونت العينة من (20) فرد، وقامت الدراسة بتطبيق منهج التحليل النوعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن بعض المتدربين لا يرغبون في برامج التدريب المهني لأن بعض أرباب العمل يرفضون مثل هذه البرامج التدريبية وذلك لأنها لا تتماشى مع العصر الرقمي الذي يتطلب مهارات على أعلى مستوى تفتقر إليها برامج التدريب المهني، كما أن ارباب العمل الذين يعملون في الصناعات الإبداعية الذين يعملون غالباً وفقاً لعقود قصيرة الأجل لا يمكن التنبؤ بها، ولا يرغبون في أن يكون لديهم متعلمون لا يمكنهم استخدامه في الموقع لعدة أيام في المرة الواحدة في القطاعات الأخرى، وهو ما يدعو العديد من المتدربين في العزوف عن تلك البرامج والانصراف عنها بالكلية.

وهدفت دراسة (اليمايهو، 2019) التعرف على مستوى الكفاءة لدى المتدربين في الدراسات العليا في جامعة ديلا ، وتحديد العوامل التي تؤثر على تحصيلهم ، والتعرف على استراتيجيات التحسين المحتملة لتعزيز فاعلية التحصيل ، وتم استخدام المسح الوصفي لملاءمته لجمع البيانات عن المواقف والمعتقدات والتنبؤات والسلوك والخبرات في الماضي والحاضر، وقد أجريت الدراسة في جامعة ديلا في دولة اثيوبيا في العام الجامعي 2017 على المتدربين في دبلوم الدراسات العليا على عينة قصدية تكونت من (568) (161 من الإناث، و407 من الذكور) وتم اختيار (112) متدرب على عينة باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية الطبقية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المتدربين لديهم مستوى متوسط هامشي من الفاعلية مما يشير إلى أنه يمكن أن يكون لديهم "بعض التأثير" فقط في أداء وسلوك وتعلم طلابهم، ولم يُلاحظ أي فرق

كبير في درجات فاعلية المتدربين، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون المستمر بين الجامعة والمدارس لاستمرار تدريب القائمين على العمليات التدريبية.

وهدفت دراسة (ايجوما، وآخرون، 2018) التعرف على مؤهلات القبول وكفاءات المتدربين في كليات المعلمين في منطقتي واكيسو وكمبالا، وكانت الدراسة محاولة لمعرفة ما إذا كانت أفضل ممارسات إدارة الجودة الشاملة يتم تطبيقها ، وهل لها علاقة بكفاءات المتدربين ، وبعد تصميم المسح الوصفي استناداً على النهج الكمي والنوعي، تم تنفيذ الدراسة على (402) متدرب من المعلمين والمدرسين، والإداريين ومسئولي التعليم في كليات المعلمين في أوغندا، وتم التقييم من خلال درس مدته (40) دقيقة باستخدام نموذج تقييم كفاءة مُعتمد، واستبيان على مقياس ليكرت، كما أجريت مقابلات مع عدد من المسئولين الإداريين بالكلية، وبعد التحليل الوصفي للبيانات ، توصلت الدراسة إلى أن جودة مؤهلات الالتحاق كعنصر لإدارة الجودة الشاملة كان لها تأثير على كفاءات المتدربين، كما تبين أن جودة اختيار المدربين ادى إلى ارتفاع متوسط درجات وأداء الامتحانات للمتدربين في اختبارات UCE إلى أعلى متوسط الكفاءة والعكس كان صحيحاً، وهو ما يُظهر الأهمية في اختيار المُدربين ذوي الكفاءة التدريبية طبقاً للمعايير العالمية في الاختيار والتعيين للمتدربين.

فروض الدراسة :

تعرضها الدراسة على النحو التالي :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين، ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية :

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمتدرب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

ب-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمعهد على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالاختبارات على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمحتوى التدريبي على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

هـ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمُدربين على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين، ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية :

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتخطيط التدريب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين.

ب-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتنظيم التدريب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالتواصل التدريبي على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتحسين التدريب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين.

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية : تتحدد الحدود المكانية في المعهد العالي للخدمات الإدارية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
- الحدود البشرية : تتحدد عينة الدراسة في (20%) من المتدربين والمتدربات بالمعهد.
- الحدود الزمنية : تطبق الدراسة في العام التدريبي 2020/2019م.

منهج الدراسة :

في إطار سعي الدراسة لتحقيق أهدافها تستخدم المنهج الوصفي الذي يتم من خلاله وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج وذلك من أجل تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها. (المشهداني، 2017 : 162)

مجتمع الدراسة :

يشتمل مجتمع الدراسة من المتدربين في المعهد العالي للخدمات الإدارية في العام التدريبي التدريبي 2019/2018 والبالغ عددهم (3586) مقسمين إلى (1480) متدربة من الإناث، و(2105) متدرب من الذكور، وموزعين على ستة تخصصات تشمل (السكرتارية والإدارة المكتبية، الخدمات الإدارية، مفتش أمن المطار، مفتش تجاري، تنفيذ معاملات منافذ/مراكز).

الدراسة الميدانية :

يتناول هذا الجزء إجراءات الدراسة الميدانية والخطوات التي قام بها الباحث والتي تشتمل على عينة الدراسة وأداة الدراسة وفروضها وتقنينها (الصدق–الثبات) والأساليب الإحصائية المستخدمة، وأخيراً نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)، وتعرض الدراسة ما سبق بشيء من التفصيل على النحو التالي :

إجراءات الدراسة الميدانية :

عينة الدراسة وخصائصها :

طبق الباحث الاستبانة على عينة مكونة (717) متدرب بنسبة (20%)، من المجتمع الأصلي البالغ (3586) ، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة :

جدول (1) خصائص عينة الدراسة

م	متغيرات الدراسة		التكرار	النسبة المئوية
1	النوع	متدرب	299	%41.8
		متدربة	417	%58.2
2	الحالة الاجتماعية	اعزب	570	%79.6
		متزوج	146	%20.4
3	التخصص	سكرتارية وإدارة مكتبية	385	%53.8
		خدمات إدارية	218	%30.4
		مفتش أمن المطار	43	%6.0
		تنفيذ معاملات	51	%7.1
		مفتش تجاري	19	%2.7

يتضح من الجدول السابق ما يلى :

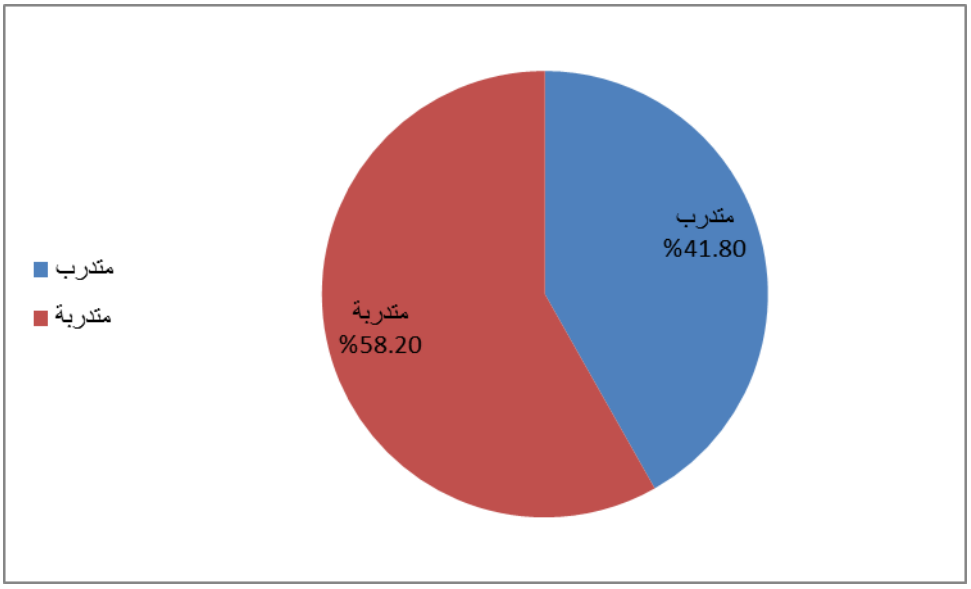
1- إن عدد أفراد العينة من الذكور بلغ (299) متدرب بنسبة مئوية (41.8%)، وبلغ عدد أفراد العينة من الإناث (417) متدربة بنسبة مئوية (58.2%).

2- إن الحالة الاجتماعية لأفراد العينة بلغ (570) اعزب بنسبة مئوية (79.6%)، و(146) متزوج بنسبة مئوية (20.4%).

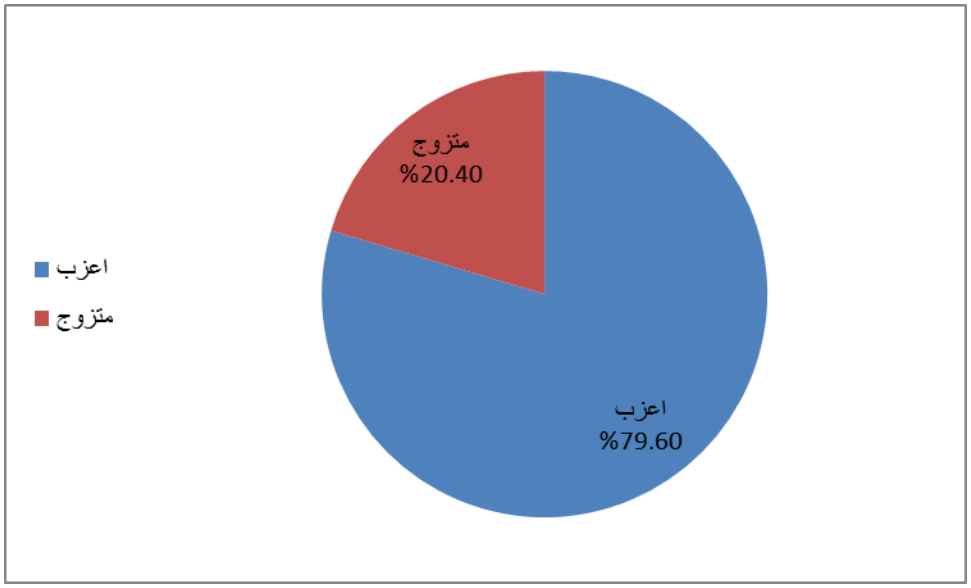
3- إن عدد الأفراد في تخصص سكرتارية وإدارة مكتبية بلغ (385) متدرب بنسبة مئوية (53.8%)، وبلغ عدد المتدربين في تخصص خدمات إدارية (218) متدرب بنسبة مئوية (30.4%)، وبلغ عدد المتدربين في تخصص مفتش أمن المطار (43) متدرب بنسبة مئوية (6.0%)، وبلغ عدد المتدربين في تخصص تنفيذ معاملات (51) متدرب بنسبة مئوية (7.1%)، وبلغ عدد المتدربين في تخصص مفتش تجاري (19) متدرب بنسبة مئوية (2.7%).

وتظهر الأشكال التالية التوزيع التكراري لخصائص عينة الدراسة على النحو التالي :

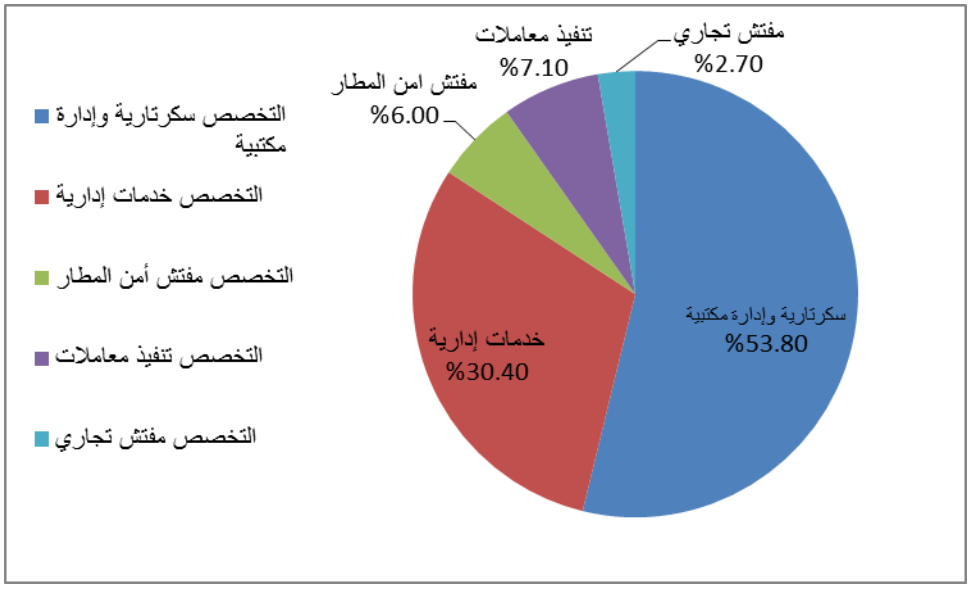
شكل (1) توزيع عينة الدراسة من المتدربين حسب متغير النوع



شكل (2) توزيع عينة الدراسة من المتدربين حسب متغير الحالة الاجتماعية



شكل (3) توزيع عينة الدراسة من المتدربين حسب متغير التخصص



الخصائص السيكومترية للاستبيان :

قام الباحث بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي :

1- صــدق الاستبانة **Validity**

وقد تم التحقق من صدق الاستبانة بالطرق التالية :

أ- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي :

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية وارتباطها بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمى إليه، وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة والجداول التالية توضح هذه المعاملات :

1- صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول :

جدول (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.77	**0.27
2	**0.27	**0.38
3	**0.35	**0.32
4	**0.25	**0.16
5	**0.22	**0.27
6	**0.24	**0.35
7	**0.49	**0.38
8	**0.61	**0.61

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الأول وعددها (8) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

2- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني :

جدول (3) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.87	**0.66
2	**0.58	**0.51
3	**0.22	**0.25
4	**0.55	**0.51
5	**0.37	**0.27
6	**0.57	**0.56
7	**0.37	**0.32
8	**0.86	**0.58

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الثاني وعددها (8) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

3- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث :

جدول (4) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.81**	**0.50**
2	**0.38**	**0.42**
3	**0.32**	**0.51**
4	**0.39**	**0.52**
5	**0.33**	**0.51**
6	**0.28**	**0.21**
7	**0.77**	**0.47**

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الثالث وعددها (7) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.

4- صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع :

جدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.77**	**0.57**
2	**0.42**	**0.58**
3	**0.39**	**0.60**
4	**0.17**	**0.36**
5	**0.77**	**0.36**

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الرابع وعددها (5) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.

5- صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس :

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.86**	**0.61**
2	**0.59**	**0.53**
3	**0.55**	**0.53**
4	**0.53**	**0.53**
5	**0.56**	**0.47**
6	**0.61**	**0.54**
7	**0.51**	**0.37**
8	**0.86**	**0.67**

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الخامس وعددها (8) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (7) يوضح معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للإستبانة

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الأول	**0.56**
الثاني	**0.71**
الثالث	**0.61**
الرابع	**0.60**
الخامس	**0.76**

** دال عند 0.01

يتضح من الجداول السابقة أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01، والذى يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ويتضح من جدول (9) أن المحاور تتسق مع الاستبانة حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.56 - 0.76) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما

يشير إلى أن هناك اتساقا بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التميزي):

والصدق التميزي يقصد به المقارنة بين الفئة العليا (أعلى من 25%) من أفراد العينة والفئة الدنيا (أقل من 25%) من أفراد العينة على محاور الاستبانة و المجموع الكلى للاستبانة والجدول التالي يوضح هذه المقارنة :

جدول (8) يوضح الصدق التميزي بين أفراد العينة في محاور الإستبانة

محاور الاستبانة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأول	الفئة الدنيا	179	25.03	6.04	25.18	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	179	50.45	5.36		
الثاني	الفئة الدنيا	179	26.13	5.52	11.45	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	179	36.73	4.94		
الثالث	الفئة الدنيا	179	22.00	4.38	16.49	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	179	33.03	3.08		
الرابع	الفئة الدنيا	179	28.64	6.05	11.73	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	179	40.91	5.77		
الخامس	الفئة الدنيا	179	16.20	5.38	12.81	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	179	27.31	4.38		
الدرجة الكلية	الفئة الدنيا	179	118	27.37	21.60	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	179	188.43	23.53		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، والذى يدل على الصدق التميزي لمحاور الاستبانة، والاستبانة وهذا يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق.

ثبات الاستبانة :

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما : طريقة ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة و الاستبانة والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (9) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة، والاستبانة ككل

المحور	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
الأول	**95.0**	**94.0**
الثاني	**77.0**	**75.0**
الثالث	**80.0**	**77.0**
الرابع	**75.0**	**74.0**
الخامس	**93.0**	**90.0**
الاستبانة ككل	**95.0**	**92.0**

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذى يؤكد ثبات الاستبانة وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي، حيث أعطيت درجات (3 – 2 – 1) للاستجابات **(موافق – إلى حد ما – غير موافق)**، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة للتحقق من فروضها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

1- **النسبة المئوية في حساب التكرارات :** حيث تُعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.

2- **الوزن النسبي:** لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، والوزن النسبي يساوى التقدير الرقمي على مجموع أفراد العينة، علاوة على ذلك يساعد الوزن النسبي في تحديد الموافقة على كل عبارة وترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لكل منها.

3- استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية للتعرف على أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية، وصُنفت تقديرات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاث مستويات بحيث إذا كان الوزن النسبي بين (3 إلى 2.34) يكون

مرتفعـــــــاً، ومـــــــن (2.33 إلـــــــى 1.67) يكـــــــون متوســـــــطاً، وإذا كانت بين (1.66 إلى 1) تكون منخفضاً، ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (3/2) أي حوالي 0.66 وقد حسبت معيار الحكم على قيم الأوزان النسبية وفق المعادلة :

الدرجة العليا – الدرجة الدنيا

عدد فترات الاستجابة

جدول (10) فترات الاستجابة

ليكرت الثلاثي	الدرجة	الفترة	طول الفترة	المستوى
1	غير موافق	0.66	1-1.66	منخفض
2	إلى حد ما	0.66	1.67-2.33	متوسط
3	موافق	0.66	3-2.34	مرتفع

4- استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.

5- التجزئة النصفية لسبيرمان براون لحساب ثبات الاستبانة.

6- استخدام معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.

8- اختبار مربع كاى ($كا^2$) Chi - Square - Test: يستخدم اختبار مربع كاى ($كا^2$) للمقارنة بين التكرار الواقعي المشاهد أو التجريبي والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، أي التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة لعدد أفراد أو استجابات العينة في أقسام المتغير والتكرارات المتوقعة، وتستخدم المعادلة التالية لحساب $كا^2$:

$$كا^2 = \frac{مجـ (ك - كَ)^2}{ك}$$

حيث تعبر (ك) عن التكرار الملاحظ، وتعبر (كَ) عن التكرار النظري (المتوقع).

وبالكشف عن قيمة كا^2 الجدولية عند درجة حرية (2) وجد أنها تساوى 9.21 عند مستوى 0.01 وتساوى 5.991 عند مستوى 0.05، وبذلك فإن قيمة كا^2 المحسوبة التي تقل عن 5.991 تكون غير دالة إحصائياً.

أولا : **الاستبانة المتعلقة بالمتدربين** :

يعرض الباحث نتائج الدراسة الميدانية للإجابة على فروض الدراسة وفق محاور الاستبانة على النحو التالي :

الفرض الرئيس الأول : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين، ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية :

[أ] لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمتدرب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

وللإجابة عن الفرض الفرعي السابق تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الأول للتعرف على النتائج المتعلقة بالمتدربين ، على النحو التالي :

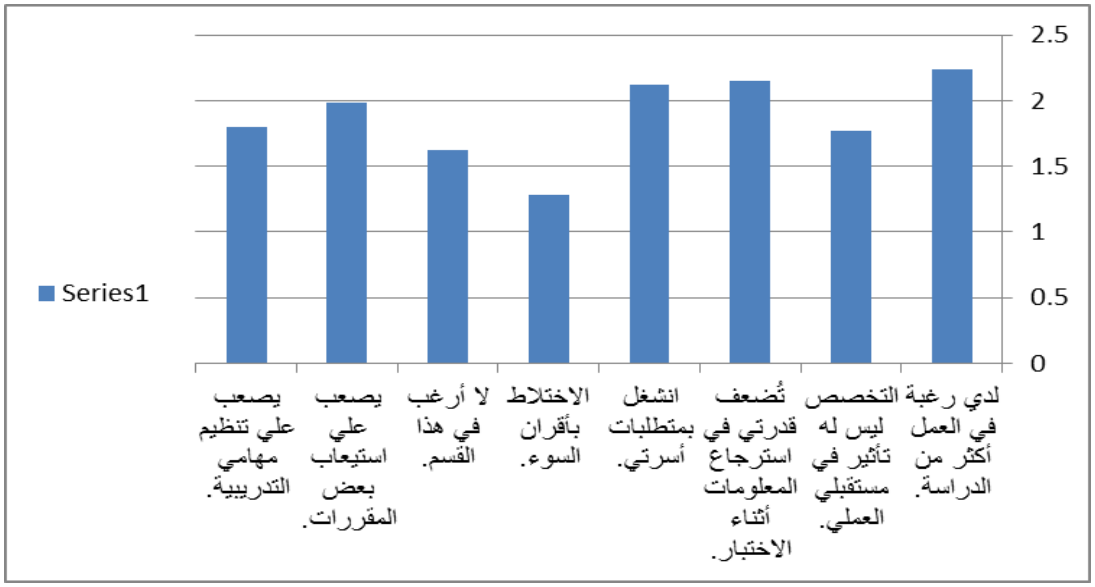
[1] النتائج الخاصة بالمحور الأول : (أسباب متعلقة بالمتدرب)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الأول :

جدول (11) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الأول (الرؤية الاستراتيجية)

م	المحور الأول	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	لدي رغبة في العمل أكثر من الدراسة.	309	43.2	272	38.0	135	18.9	2.24	1	مرتفع
2	التخصص ليس له تأثير في مستقبلي العملي.	136	19.0	280	39.1	300	41.9	1.77	6	متوسط
3	تُضعف قدرتي في استرجاع المعلومات أثناء الاختبار.	228	31.8	370	51.7	118	16.5	2.15	2	متوسط
4	انشغل بمتطلبات أسرتي.	271	37.8	262	36.6	183	25.6	2.12	3	متوسط
5	الاختلاط بأقران السوء.	29	4.1	149	20.8	538	75.1	1.28	8	منخفض
6	لا أرغب في هذا القسم.	119	16.6	210	29.3	387	54.1	1.62	7	منخفض
7	يصعب علي استيعاب بعض المقررات.	175	24.4	357	49.9	184	25.7	1.98	4	متوسط
8	يصعب علي تنظيم مهامي التدريبية.	141	19.7	294	41.1	281	39.2	1.80	5	متوسط
	المحور ككل							1.87		متوسط

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (4) استجابات عينة الدراسة على المحور الأول : الرؤية الاستراتيجية

يتضح من الجدول والشكل السابق ما يلي :

اشتمل المحور الأول الخاص بالرؤية الاستراتيجية على (8) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (2.12) وهو ترتيب متوسط، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية على النحو التالي :

[أ] العبارات الأكثر أهمية :

- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.24) مرتفع ، ونصها : " لدي رغبة في العمل أكثر من الدراسة "، ويُعزى ذلك إلى اهتمام عينة الدراسة بالعمل وتركيزهم في الحصول على وظيفة خارجية دون الاعتماد والحصول على مؤهل دراسي، وهو ما يُبرر ضعف تركيزهم في تحصيلهم الدراسي بسبب انشغالهم بالعمل الخارجي على حساب الدراسة.

- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.15) متوسط، ونصها : "تُضعف قدرتي في استرجاع المعلومات أثناء الاختبار"، ويُعزى ذلك إلى تشتت المتدربين أثناء الاختبار وضعف مهارات التحصيل لديهم، وما يُبرر الحاجة إلى تطوير

استراتيجيات التدريب الخاصة بحفظ واسترجاع المعلومات لتنشيط الذاكرة العاملة لدى المتدربين.

[ب] العبارات الأقل أهمية :

- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الأخير بوزن نسبي (1.28) بدرجة أهمية منخفضة، ونصها : " الاختلاط بأقران السوء"، ويُعزى ذلك إلى تمسك المجتمع الكويتي بتعاليم الإسلام، وهو ما لا يُعد سبب في تدني مستوى التحصيل لدى المتدربين.
- جاءت العبارة رقم (6) في الترتيب قبل الأخير بوزن نسبي (1.62) بدرجة أهمية منخفضة، ونصها : " لا أرغب في هذا القسم "، ويُعزى ذلك إلى اختيار المتدربين لهذا القسم ورضاهم عن قراراهم في الاختيار دون أي ضغوط، وهو ما لا يُعد سبب في تدني مستوى التحصيل لدى المتدربين.

لذا وفي ضوء النتائج السابقة ترفض الدراسة الفرض العدم وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمتدرب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

وللإجابة عن الفرض الفرعي الثاني بعنوان :

[ب] لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمعهد على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الأول للتعرف على النتائج المتعلقة بالمعهد ، على النحو التالي :

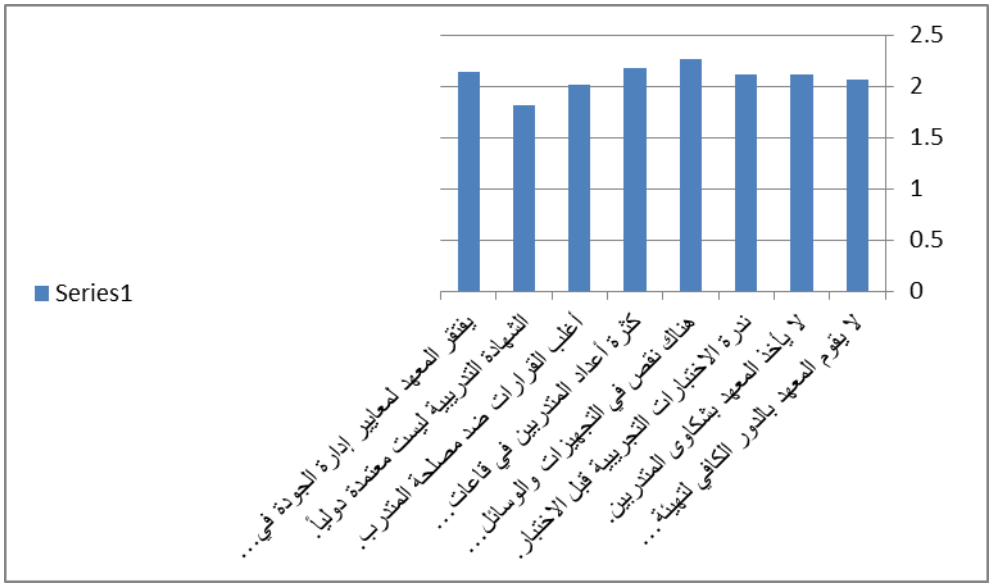
[2] النتائج الخاصة بالمحور الثاني : (أسباب متعلقة بالمعهد)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الثاني :

جدول (12) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثاني (أسباب مُتعلقة بالمعهد)

م	المحور الثاني	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	لا يقوم المعهد بالدور الكافي لتهيئة المتدربين.	266	37.2	231	32.3	219	30.6	2.06	6	متوسط
2	لا يأخذ المعهد بشكاوى المتدربين.	259	36.2	279	39.0	178	24.9	2.11	5	متوسط
3	ندرة الاختبارات التجريبية قبل الاختبار.	261	36.5	280	39.1	175	24.4	2.12	4	متوسط
4	هناك نقص في التجهيزات والوسائل التكنولوجية الحديثة الخاصة بالتدريب.	360	50.3	192	26.8	164	22.9	2.27	1	متوسط
5	كثرة أعداد المتدربين في قاعات صغيرة.	336	46.9	180	25.1	200	27.9	2.18	2	متوسط
6	أغلب القرارات ضد مصلحة المتدرب.	242	33.8	252	35.2	222	31.0	2.02	7	متوسط
7	الشهادة التدريبية ليست معتمدة دولياً.	153	21.4	275	38.4	288	40.2	1.81	8	متوسط
8	يفتقر المعهد لمعايير إدارة الجودة في التدريب.	284	39.7	249	34.8	183	25.6	2.14	3	متوسط
	المحور ككل							2.91		مرتفع

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (5) استجابات عينة الدراسة للمحور الثاني : أسباب مُتعلقة بالمعهد

يتضح من الجدول والشكل السابق ما يلي :

اشتمل المحور الثاني الخاص بالأسباب المتعلقة بالمعهد على (8) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (2.91) وهو ترتيب مرتفع، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية على النحو التالي :

[أ] العبارات الأكثر أهمية :

- جاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.27) متوسط، ونصها : " هناك نقص في التجهيزات والوسائل التكنولوجية الحديثة الخاصة بالتدريب "، ويُعزى ذلك إلى ضعف اهتمام المعهد بتحديث الوسائل التكنولوجية الخاصة بالتدريب، والمواكبة على التطوير التكنولوجي، وهو ما يُعد سبب في تدني التحصيل العلمي للمتدربين بالمعهد وذلك لضعف التجهيزات والوسائل التكنولوجية الخاصة بالتدريب.

- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.18) متوسط، ونصها : " كثرة أعداد المتدربين في قاعات صغيرة "، ويُعزى ذلك إلى ضعف البنية التحتية بالمعهد في توفير مباني جديدة لتستوعب الأعداد الكبيرة من المتدربين بدلاً من تكدسهم في قاعات

لا تتناسب مع الأعداد الكبيرة وما يُسبب التزاحم بين الطلاب في القاعات ويؤثر على تحصيلهم العلمي.

- جاءت العبارة رقم (8) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (2.14) متوسط، ونصها : "يفتقر المعهد لمعايير إدارة الجودة في التدريب "، ويُعزى ذلك إلى ضعف إدارة المعهد في توفير معايير لإدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب داخل المعهد للالتزام بها وتطوير العملية التدريبية داخل المعهد وما يتناسب مع المعايير العالمية لإدارة الجودة في التدريب، وما يُسهم في تحسين التحصيل العلمي لدى المتدربين.

[ب] العبارات الأقل أهمية :

- جاءت العبارة رقم (7) في الترتيب الأخير بوزن نسبي (1.81) بدرجة أهمية متوسطة، ونصها : " الشهادة التدريبية ليست معتمدة دولياً "، ويُعزى ذلك إلى أن اهتمام المتدربين ينصب على المنتج التدريبي النهائي الذي يؤهلهم في تحصيل التدريب الكافي للحصول على وظيفة داخل البلاد، ولا يشغلهم الاعتماد الدولي للشهادة التدريبية.
- جاءت العبارة رقم (6) في الترتيب قبل الأخير بوزن نسبي (2.02) بدرجة أهمية متوسط، ونصها : " أغلب القرارات ضد مصلحة المتدرب"، ويُعزى ذلك إلى رضا المتدربين عن أداء الإدارة في صنع واتخاذ القرارات الإدارية التي تصب في مصلحة المتدربين وتطوير العملية التدريبية.

وفي ضوء النتائج السابقة والتي أسفرت عن وجود علاقة بين تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين والمعهد ، ترفض الدراسة الفرض العدم وتقبل الفرض البديل على النحو التالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمعهد على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين".

وللإجابة عن الفرض الفرعي الثالث بعنوان :

[ج] لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالاختبارات على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين".

تعرضها الدراسة على النحو التالي :

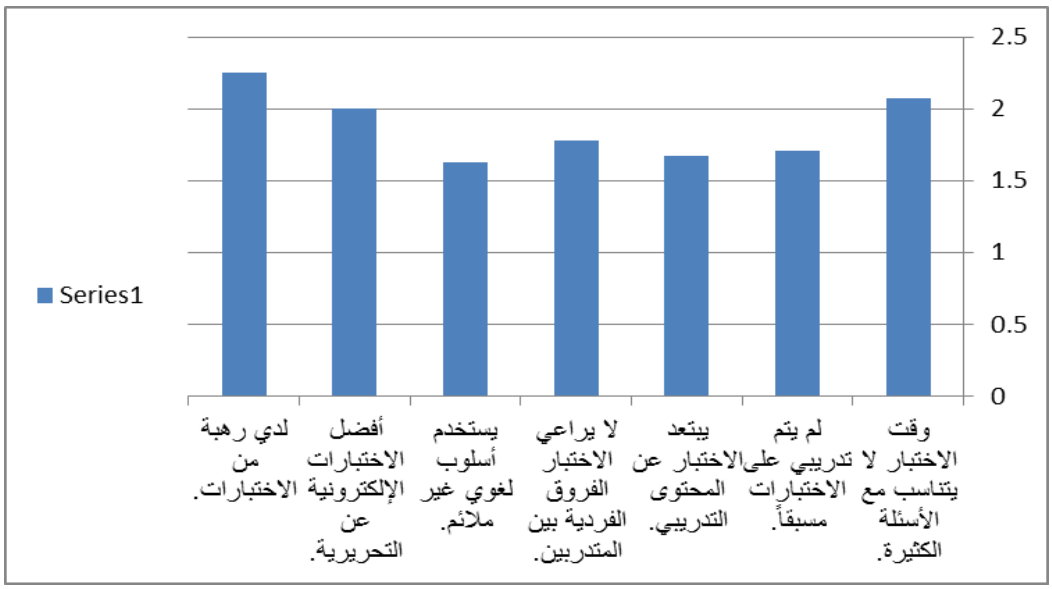
[3] النتائج الخاصة بالمحور الثالث : (أسباب تتعلق بالاختبارات)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الثالث :

جدول (13) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثالث (أسباب متعلقة بالاختبار)

م	المحور الثالث	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	وقت الاختبار لا يتناسب مع الأسئلة الكثيرة.	254	35.5	260	36.3	202	28.2	2.07	2	متوسط
2	لم يتم تدريبي على الاختبارات مسبقاً.	133	18.6	247	34.5	336	46.9	1.71	5	متوسط
3	يبتعد الاختبار عن المحتوى التدريبي.	105	14.7	269	37.6	342	47.8	1.67	6	متوسط
4	لا يراعي الاختبار الفروق الفردية بين المتدربين.	122	17.0	320	44.7	274	38.3	1.78	4	متوسط
5	يستخدم أسلوب لغوي غير ملائم.	111	15.5	233	32.5	327	52.0	1.63	7	منخفض
6	أفضل الاختبارات الإلكترونية عن التحريرية.	249	34.8	225	31.4	242	33.8	2.00	3	متوسط
7	لدي رهبة من الاختبارات.	324	45.3	250	34.9	142	19.8	2.25	1	متوسط
	المحور ككل							1.87		منخفض

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (6) استجابات عينة الدراسة على المحور الثالث : أسباب متعلقة بالاختبار

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

اشتمل المحور الثالث الخاص بالأسباب المتعلقة بالاختبار على (7) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (1.87) وهو ترتيب منخفض، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية على النحو التالي :

[أ] العبارات الأكثر أهمية :

- جاءت العبارة رقم (7) في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.25) متوسط، ونصها : " لدي رهبة من الاختبارات "، ويُعزى ذلك إلى تدهور الحالة النفسية للمتدربين قبل الاختبارات، وهو ما يُبرهن إلى تهيئة المتدربين قبل الاختبارات نفسياً من خلال برامج الإعداد النفسي، وتعريضهم إلى الاختبارات التجريبية لمحاكاة الاختبارات التحريرية حتى لا يحدث الصدام النفسي أثناء تأدية الاختبار، وما يتسبب في التشتت أثناء الاختبارات وتأدية الاختبارات بحالة نفسية تؤثر على نتيجة الاختبار التحصيلي النهائي، وهي تُعد من أهم العوامل تأثيراً على تدني مستوى التحصيل العلمي لدى المتدربين ؛ فالحالة النفسية للمتدرب تُعد أحد العوامل الرئيسة والأساسية التي ترتكز عليها باقي العمليات التدريبية فإن لم يكن المتدرب مهيء نفسياً فلن يقدر على الاستمرار في باقي العمليات

التدريبية بل على العكس ستُزيد من المشكلة للمتدرب، لذا يجب تهيئة المتدربين نفسياً وإدخالهم في اختبارات تجريبية تحاكي الواقع أثناء الاختبار حتى يكونوا مطمئنين أثناء أداء الاختبارات الفصلية النهائية، ويتجاوزوا التحديات التي تواجهم أثناء الاختبارات التجريبية في الاختبارات النهائية.

- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.07) متوسط، ونصها : " وقت الاختبار لا يتناسب مع الأسئلة الكثيرة "، ويُعزى ذلك إلى صعوبة الأسئلة واحتياج المتدرب لوقت أكبر أثناء الاختبار للإجابة عليها بالشكل الملائم ولا يضطر إلى السرعة في حل الاختبار وما يؤثر على النتائج النهائية.

- جاءت العبارة رقم (6) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (2.00) متوسط، ونصها : "أفضل الاختبارات الإلكترونية عن التحريرية "، ويُعزى ذلك إلى تفضيل المتدربين للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة المُتمثلة في الاختبارات الإلكترونية التي أثبتت فاعليتها في العملية التدريبية لما تتسم به من وضوح وترتيب في التنسيق وأكثرها يرتكز على أسئلة الاختيار من مُتعدد وهو ما يفضله العديد من المتدربين أثناء الاختبار بالإضافة إلى معرفة المتدربين لنتائجهم أثناء الاختبارات وضمانهم أخذ الدرجة التي يستحقونها لأن الاختبارات الإلكترونية فيها الكثير من الضمان التربوي للمتدرب في أخذ حقه الذي يستحقه دون مجاملة من أحد أو تقصير من المصححين.

[ب] العبارات الأقل أهمية :

- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الأخير بوزن نسبي (1.63) بدرجة أهمية منخفض، ونصها : " يستخدم أسلوب لغوي غير ملائم "، ويُعزى ذلك إلى موافقة أغلب عينة الدراسة على أن الأسلوب اللغوي في الاختبارات ملائم، ولا يحتاج لأي تعديل.
- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب قبل الأخير بوزن نسبي (1.71) بدرجة أهمية متوسط، ونصها : " يبتعد الاختبار عن المحتوى التدريبي "، ويُعزى ذلك إلى رضا المتدربين عن المحتوى التدريبي في الاختبارات وأنه لا يبتعد عن ما تم أخذه في التدريب، وهو ما لا يُعد سبب في تدني مستوى التحصيل العلمي للمتدربين.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ترفض الفرض العدم وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالاختبارات على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين".

وللإجابة عن الفرض الفرعي الرابع بعنوان :

[ج] لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمعهد على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الرابع للتعرف على النتائج المتعلقة بالمحتوى التدريبي ، على النحو التالي :

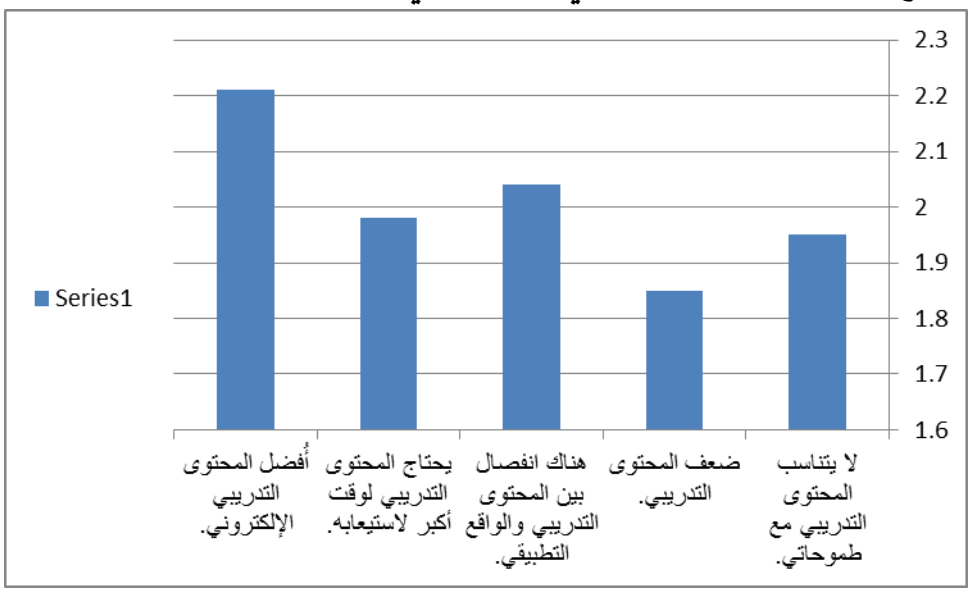
[4] النتائج الخاصة بالمحور الرابع : (أسباب تتعلق بالمحتوى التدريبي)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الرابع :

جدول (14) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الرابع (أسباب متعلقة بالمحتوى التدريبي)

م	المحور الرابع	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	لا يتناسب المحتوى التدريبي مع طموحاتي.	187	26.1	312	43.6	217	30.3	1.95	4	متوسط
2	ضعف المحتوى التدريبي.	156	21.8	300	41.9	260	36.3	1.85	5	متوسط
3	هناك انفصال بين المحتوى التدريبي والواقع التطبيقي.	218	30.4	308	43.0	190	26.5	2.04	2	متوسط
4	يحتاج المحتوى التدريبي لوقت أكبر لاستيعابه.	198	27.7	305	42.6	213	29.7	1.98	3	منخفض
5	أُفضل المحتوى التدريبي الإلكتروني.	294	41.1	270	37.7	152	21.2	2.21	1	متوسط
	المحور ككل							2.00		متوسط

تتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (7) للمحور الرابع : أسباب متعلقة بالمحتوى التدريبي

يتضح من الجدول والشكل السابق ما يلي :

اشتمل المحور الرابع الخاص بالمحتوى التدريبي على (5) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (2.00) وهو ترتيب متوسط، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية على النحو التالي :

[أ] العبارات الأكثر أهمية :

- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.21) متوسط، ونصها : "أُفضل المحتوى التدريبي الإلكتروني"، ويُعزى ذلك إلى تفضيل عينة الدراسة من المتدربين للمحتوى الإلكتروني الذي يحتوي على الكتاب الإلكتروني والفيديوهات التعليمية وغيرها من وسائل الشرح الإلكترونية التي يتيحها المدربين عبر مواقع التواصل الاجتماعي والتي تُسهل التحصيل العلمي للمتدربين نظراً لما تتسم به من سهولة في حملها على التليفون او جهاز الكمبيوتر وتبادله بين الزملاء بالطرق الحديثة في أي مكان وما يمكنهم من مواصلة تحصيلهم العلمي في أي مكان مرتبطة بالإنترنت.

- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.04) متوسط، ونصها : "هناك انفصال بين المحتوى التدريبي والواقع التطبيقي"، ويُعزى ذلك إلى الاستمرار في تدريس المحتوى التدريبي القديم وعدم تحديثه لمواكبة متغيرات العصر للموائمة بين المحتوى التدريبي والواقع التطبيقي في المؤسسات التي سيعمل بها المتدربين في وظائفهم وتطبيق ما تلقوه من تدريب.

- جاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (1.98) منخفض، ونصها : "يحتاج المحتوى التدريبي لوقت أكبر لاستيعابه"، ويُعزى ذلك إلى حاجة المحتوى التدريبي إلى إعادة تقويم للتعرف على نواحي القصور والضعف في المحتوى التدريبي وسد الفجوات التدريبية في الارتباط بالواقع ، والموائمة بين المحتوى التدريبي وسرعة استيعاب المتدربين لمحتواه ، وهو ما يُدلل على الحاجة الماسة إلى التدخل من قبل المتخصصين في وضع المناهج والمحتوى التدريبي لتقييم وتقويم المنهج الحالي والوقوف على نواحي القصور والضعف والعمل على تحليلها وتقويمها وما يتماشى مع المعايير العالمية في التدريب.

- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الرابع بوزن نسبي (1.95) متوسط، ونصها : " لا يتناسب المحتوى التدريبي مع طموحاتي"، ويُعزى ذلك إلى ضعف المحتوى التدريبي في عدم تلبية متطلبات المتدربين وطموحاتهم التدريبية لتحقيق أهدافهم التدريبية في الحصول على وظيفة مناسبة وذلك يتطلب مهارات وقدرات تدريبية عالية لا يغطيها المحتوى التدريبي الحالي وهو ما أظهرته عينة الدراسة في أغلب الفقرات حول المحتوى التدريبي، وما يبرهن على ضعفه، وحاجته للتقييم والتقويم من قبل السادة الخبراء والمتخصصين في المناهج والحقائب التدريبية الخاصة بالمعهد.

وفي ضوء النتائج السابقة والتي برهنت انه ثمة علاقة بين أسباب تدني مستوى التحصيل العلمي لدى بعض المتدربين والمحتوى التدريبي، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم ، وتقبل الفرض البديل وهو : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمحتوى

التدريبي على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين".

وللإجابة عن الفرض الفرعي الخامس بعنوان :

[هـ] لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمُدربين على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين.

تعرضها الدراسة على النحو التالي :

[5] النتائج الخاصة بالمحور الخامس : (أسباب تتعلق بالمُدربين)

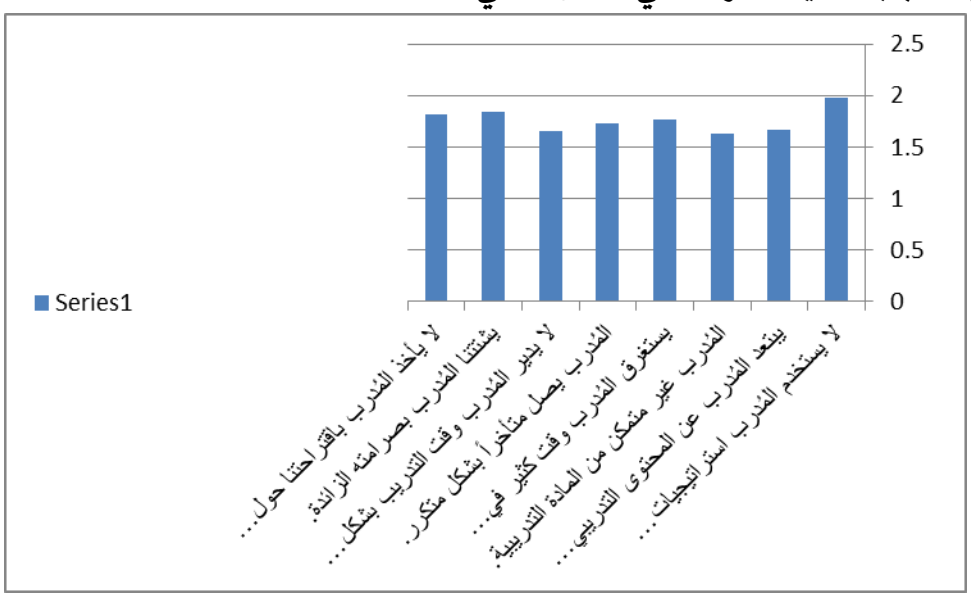
ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الخامس :

جدول (15) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الخامس (أسباب تتعلق بالمُدربين)

م	المحور الخامس	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	لا يستخدم المُدرب استراتيجيات التدريب الحديثة.	211	29.5	280	39.1	225	31.4	1.98	1	متوسط
2	يبتعد المُدرب عن المحتوى التدريبي كثيراً.	89	12.4	305	42.6	322	45.0	1.67	6	متوسط
3	المُدرب غير متمكن من المادة التدريبية.	88	12.3	279	39.0	349	48.7	1.63	8	منخفض
4	يستغرق المُدرب وقت كثير في التقديم للمحتوى التدريبي.	125	17.5	307	42.9	284	39.7	1.77	4	متوسط

م	المحور الخامس	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
5	المُدرب يصل متأخراً بشكل متكرر.	128	17.9	267	37.3	321	44.8	1.73	5	متوسط
6	لا يدير المُدرب وقت التدريب بشكل احترافي.	115	16.1	247	34.5	354	49.4	1.66	7	منخفض
7	يشتتنا المُدرب بصرامته الزائدة.	169	23.6	265	37.0	282	39.4	1.84	2	متوسط
8	لا يأخذ المُدرب باقتراحتنا حول مشكلات التدريب.	159	22.2	247	34.5	309	43.2	1.81	3	متوسط
								1.76		متوسط

تتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (8) استجابات عينة الدراسة على المحور الخامس : أسباب تتعلق بالمُدربين

يتضح من الجدول والشكل السابق ما يلي :

اشتمل المحور الخامس الخاص بالأسباب المتعلقة بالمُدربين على (8) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (1.76) وهو ترتيب متوسط، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية على النحو التالي :

[أ] العبارات الأكثر أهمية :

- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الأول بوزن نسبي (1.98) متوسط، ونصها : " لا يستخدم المُدرب استراتيجيات التدريب الحديثة "، ويُعزى ذلك إلى مواكبة السادة المدربين على التعلم الذاتي في تطوير أدائهم بالاعتماد على أنفسهم في تعلم وتحصيل كل ما هو جديد في استراتيجيات التدريب الحديثة واستخدامها مع المتدربين.
- جاءت العبارة رقم (7) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (1.84) متوسط، ونصها : "يشتتنا المُدرب بصرامته الزائدة"، ويُعزى ذلك إلى التزام المُدربين بواجبهم تجاه المحتوى التدريبي والعمل على إعطاء المتدربين حقوقهم التدريبية من خلال إدارة الوقت الخاص بالتدريب لصالح التحصيل العلمي للمتدربين وعدم إهداره في نقاشات جانبية، وهو ما لا يُحبذه بعض المتدربين من الإناث في عدم الميل للصرامة الزائدة واحتياجهم للمداعبات التدريبية من أمثلة وقصص تكسر الحاجز الصارم بين المدرب والمتدرب.
- جاءت العبارة رقم (8) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (1.81) متوسط، ونصها : " لا يأخذ المُدرب باقتراحتنا حول مشكلات التدريب"، ويُعزى ذلك إلى اتخاذ بعض المتدربين مبدأ الديكتاتورية التدريبية والجمود نحو المتدربين ، والقيام بإلقاء التدريب بشكل روتيني وعدم الالتفات إلى المشكلات التي تواجه المتدربين والعمل على حلها ، لتحقيق الاستفادة الأكبر من التدريب من خلال تذليل العقبات والتحديات التي تحيط بالمناخ التدريبي.

[ب] العبارات الأقل أهمية :

- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الأخير بوزن نسبي (1.63) منخفض، ونصها : " المُدرب غير متمكن من المادة التدريبية"، ويُعزى ذلك إلى كفاءة الغالبية العُظمى من المدربين وتمكنهم من المادة التدريبية وخبرتهم الكبيرة في العملية التدريبية بالإضافة إلى ما توفره الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للعديد من المدربين من الدورات التدريبية الحديثة في التدريب بشكل مستمر لتطوير أدائهم التدريبي بالهيئة.

- جاءت العبارة رقم (6) في الترتيب قبل الأخير بوزن نسبي (1.66) منخفض، ونصها : " لا يدير المُدرب وقت التدريب بشكل احترافي "، ويُعزى ذلك إلى تمُكن المدربين من إدارة الوقت التدريبي بشكل احترافي وتوزيعها بين الأنشطة التدريبية ، وهذا ناتج عن ما تم تدريبهم عليه من خلال الدورات الحديثة في إدارة الوقت التدريبي التي تقوم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بترشيحهم لها بشكل مستمر لتطوير الأداء التدريبي للمدربين بالهيئة بشكل عام ، والمعهد العالي للخدمات الإدارية بشكل خاص.

وفي ضوء النتائج السابقة والتي أظهرت عن وجود علاقة بين تدني مستوى التحصيل العلمي لدى بعض المتدربين والمدربين، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم ، وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالمُدربين على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين"، وهذا فيما يخص الفرض الفرعي الأخير من المحور ككل.

أما فيما أظهرته نتائج الدراسة للمحاور الفرعية الخمس من وجود علاقة بينها وبين تدني مستوى التحصيل لدى بعض المتدربين ، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم، وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين".

ثانياً : النتائج المتعلقة بالمدربين :

عينة الـدراسة وخصائصها :

طبـق الباحـث الاسـتبانة علـى عينـة مكونـة مـن (52) مُـدرب ومُدربـه بالمعهـد العـالي للخدمات الإدارية، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة :

جدول (16) خصائص عينة الدراسة

م	متغيرات الدراسة		التكرار	النسبة المئوية
1	النوع	ذكر	21	%40.4
		أنثى	31	%59.6
2	الحالة الاجتماعية	اعزب	3	%5.8
		متزوج	49	%94.2
3	المؤهل الدراسي	جامعي	31	%59.6
		ماجستير	15	%28.8
		دكتوراه	6	%11.5
4	الخبرة التدريبية	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	15	%28.8
		من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	21	%40.4
		أكثر من 20 سنة	16	%30.8

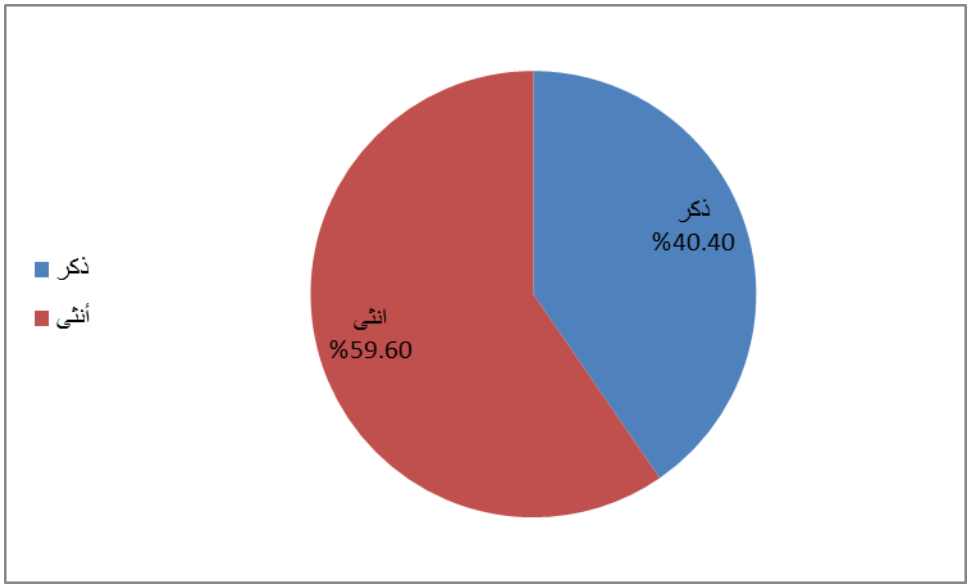
يتضح من الجدول السابق ما يلى :

1- إن عدد أفراد العينة من الذكور بلغ (21) مدرب بنسبة مئوية (40.4%)، وبلغ عدد أفراد العينة من الإناث (31) مدربة بنسبة مئوية (59.6%).

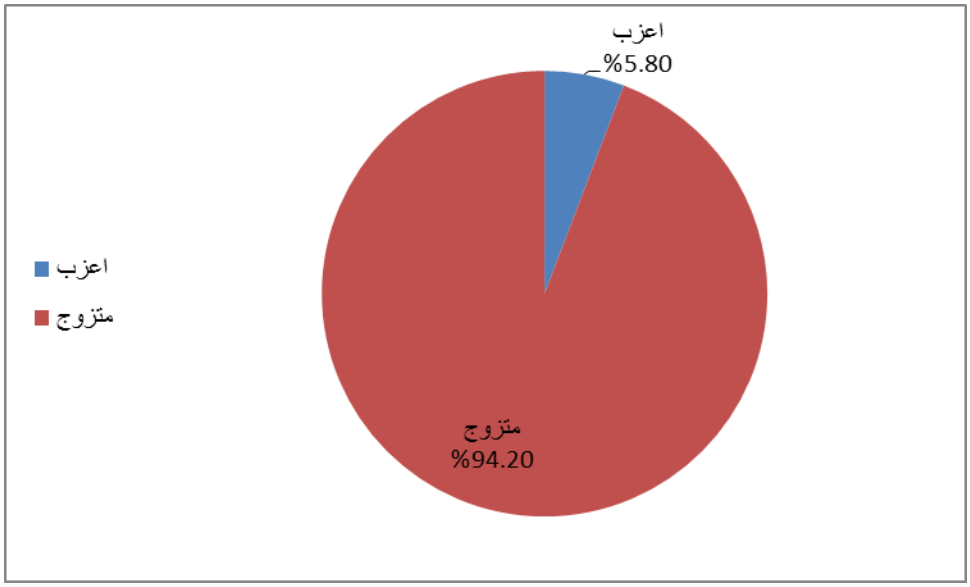
2- إن الحالة الاجتماعية لأفراد العينة بلغ (3) أعزب بنسبة مئوية (5.8%)، و(49) متزوج بنسبة مئوية (94.2%).

3- إن عدد الأفراد الحاصلين على مؤهل جامعي بلغ (31) متدرب بنسبة مئوية (59.6%)، وبلغ عدد الحاصلين على مؤهل الماجستير (15) متدرب بنسبة مئوية (28.8%)، وبلغ عدد الحاصلين على الدكتوراه (6) متدربين بنسبة مئوية (11.5%).

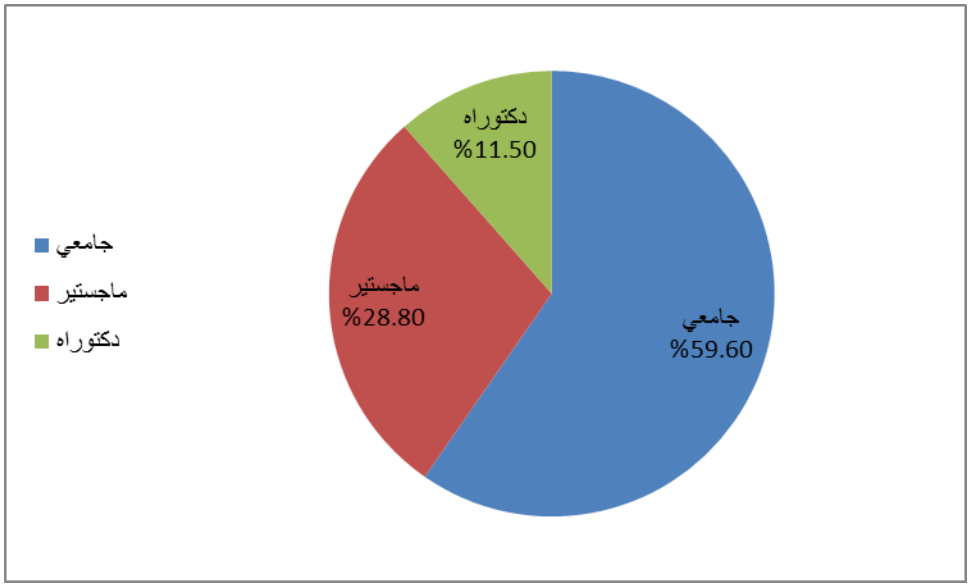
وتظهر الأشكال التالية التوزيع التكراري لخصائص عينة الدراسة على النحو التالي :



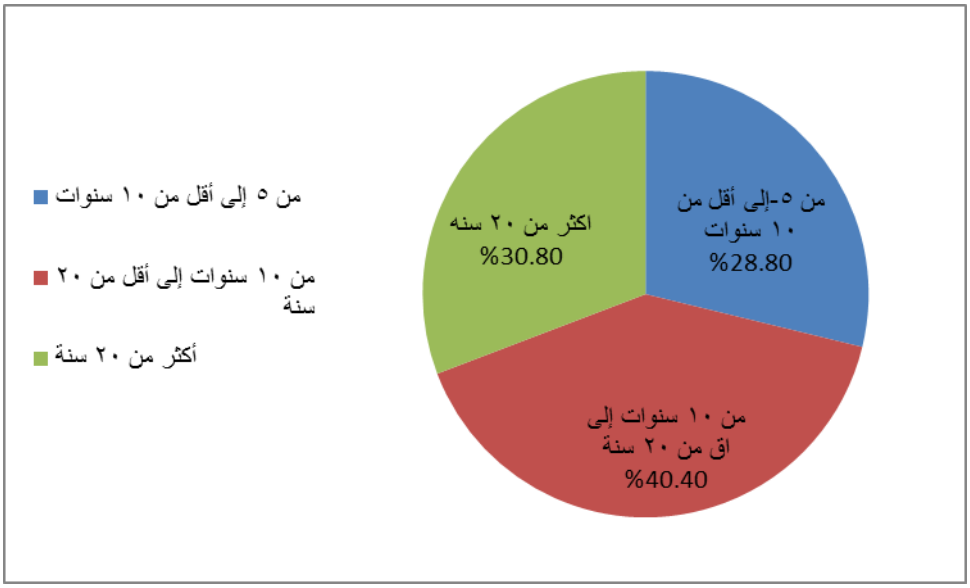
شكل (9) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب النوع



شكل (10) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب الحالة الاجتماعية



شكل (11) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب المؤهل الدراسي



شكل (12) توزيع عينة الدراسة من المدربين حسب الخبرة التدريبية

الخصائص السيكومترية للاستبيان :

قام الباحث بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي :

1- صــدق الاستبانة **Validity**

وقد تم التحقق من صدق الاستبانة بالطرق التالية :

أ- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي :

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية وارتباطها بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمى إليه، وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة والجداول التالية توضح هذه المعاملات :

1- صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول :

جدول (17) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.88** **	**0.87** **
2	**0.75** **	**0.52** **
3	**0.66** **	**0.54** **
4	**0.33** **	**0.42** **
5	**0.54** **	**0.38** **

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الأول وعددها (5) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

2- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني :

جدول (18) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.45**	**0.36**
2	**0.66**	**0.54**
3	**0.22**	**0.32**
4	**0.35**	**0.52**
5	**0.87**	**0.56**

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الثاني وعددها (5) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

3- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث :

جدول (19) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.87**	**0.54**
2	**0.65**	**0.56**
3	**0.45**	**0.52**
4	**0.77**	**0.42**
5	**0.89**	**0.35**

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الثالث وعددها (5) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.

4- صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع :

جدول (20) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.66**	**0.89**
2	**0.36**	**0.52**
3	**0.48**	**0.42**
4	**0.57**	**0.26**
5	**0.89**	**0.23**

** دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الرابع وعددها (5) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (21) يوضح معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للإستبانة

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الأول	**0.87**
الثاني	**0.66**
الثالث	**0.68**
الرابع	**0.53**

** دال عند 0.01

يتضح من الجداول السابقة أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01، والذى يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ويتضح من الجدول أن المحاور تتسق مع الاستبانة حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.53 – 0.87) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن هناك اتساقا بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التميزي):

والصدق التميزي يقصد به المقارنة بين الفئة العليا (أعلى من 25%) من أفراد العينة والفئة الدنيا (أقل من 25%) من أفراد العينة على محاور الاستبانة و المجموع الكلى للاستبانة والجدول التالي يوضح هذه المقارنة :

جدول (22) يوضح الصدق التميزي بين أفراد العينة في محاور الإستبانة

محاور الاستبانة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأول	الفئة الدنيا	13	28.03	6.04	25.18	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	13	52.45	5.36		
الثاني	الفئة الدنيا	13	29.13	5.52	11.45	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	13	39.73	4.94		
الثالث	الفئة الدنيا	13	29.00	4.38	16.49	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	13	35.03	3.08		
الرابع	الفئة الدنيا	13	36.64	6.05	11.73	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	13	44.91	5.77		
الدرجة الكلية	الفئة الدنيا	13	122.8	30.7	21.60	دالة عند مستوى 0.01
	الفئة العليا	13	172.1	43.05		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، والذى يدل على الصدق التميزي لمحاور الاستبانة، والاستبانة وهذا يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق.

ثبات الاستبانة :

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما : طريقة ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة و الاستبانة والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (23) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة، والاستبانة ككل

المحور	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
الأول	**92.0**	**93.0**
الثاني	**87.0**	**77.0**
الثالث	**79.0**	**78.0**
الرابع	**76.0**	**82.0**
الاستبانة ككل	**94.0**	**93.0**

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذى يؤكد ثبات الاستبانة وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي، حيث أعطيت درجات (3 – 2 – 1) للاستجابات **(موافق – إلى حد ما – غير موافق)**، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة للتحقق من فروضها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

1- **النسبة المئوية في حساب التكرارات :** حيث تُعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.

2- **الوزن النسبي:** لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، والوزن النسبي يساوى التقدير الرقمي على مجموع أفراد العينة، علاوة على ذلك يساعد الوزن النسبي في تحديد الموافقة على كل عبارة وترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لكل منها.

3- استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية للتعرف على أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية، وصُنفت تقديرات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاث مستويات بحيث إذا كان الوزن النسبي بين (3 إلى 2.34) يكون مرتفعاً، ومن (2.33 إلى 1.67) يكون متوسطاً،

وإذا كانت بين (1.66 إلى 1) تكون منخفضاً، ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (3/2) أي حوالي 0.66 وقد حسبت معيار الحكم على قيم الأوزان النسبية وفق المعادلة :

الدرجة العليا – الدرجة الدنيا

عدد فترات الاستجابة

جدول (24) فترات الاستجابة

ليكرت الثلاثي	الدرجة	الفترة	طول الفترة	المستوى
1	غير موافق	0.66	1-1.66	منخفض
2	إلى حد ما	0.66	1.67-2.33	متوسط
3	موافق	0.66	3-2.34	مرتفع

4- استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.

5- التجزئة النصفية لسبيرمان براون لحساب ثبات الاستبانة.

6- استخدام معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.

8- اختبار مربع كاى (كا^2) Chi - Square - Test: يستخدم اختبار مربع كاى (كا^2) للمقارنة بين التكرار الواقعي المشاهد أو التجريبي والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، أي التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة لعدد أفراد أو استجابات العينة في أقسام المتغير والتكرارات المتوقعة، وتستخدم المعادلة التالية لحساب كا^2:

$$\text{كا}^2 = \frac{\text{مجـ (ك – كَ)}^2}{\text{ك}}$$

حيث تعبر (ك) عن التكرار الملاحظ، وتعبر (كَ) عن التكرار النظري (المتوقع).

وبالكشف عن قيمة كا^2 الجدولية عند درجة حرية (2) وجد أنها تساوى 9.33 عند مستوى 0.01 وتساوى 5.991 عند مستوى 0.05، وبذلك فإن قيمة كا^2 المحسوبة التي تقل عن 5.991 تكون غير دالة إحصائياً.

ثانياً : الاستبانة المتعلقة بالمُدربين :

يعرض الباحث نتائج الدراسة الميدانية للإجابة على فروض الدراسة وفق محاور الاستبانة على النحو التالي :

الفرض الرئيس الأول : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين، ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية :

[أ] لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتخطيط التدريب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين.

وللإجابة عن الفرض الفرعي السابق تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الأول للتعرف على النتائج المتعلقة بالمدربين، على النحو التالي :

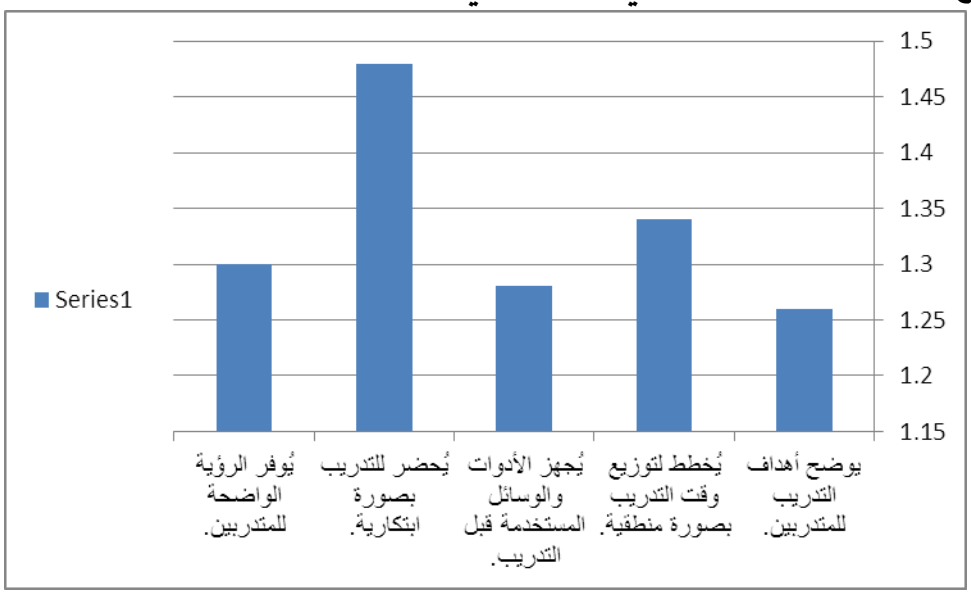
[1] النتائج الخاصة بالمحور الأول : (تخطيط التدريب)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الأول :

جدول (25) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الأول (تخطيط التدريب)

م	المحور الأول	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يوضح أهداف التدريب للمتدربين.	0	0	14	26.9	38	73.1	1.26	5	منخفض
2	يُخطط لتوزيع وقت التدريب بصورة منطقية.	0	0	18	34.6	34	65.4	1.34	2	منخفض
3	يُجهز الأدوات والوسائل المستخدمة قبل التدريب.	0	0	15	28.8	37	71.2	1.28	4	منخفض
4	يُحضر للتدريب بصورة ابتكارية.	0	0	25	48.1	27	51.9	1.48	1	منخفض
5	يُوفر الرؤية الواضحة للمتدربين.	0	0	16	30.8	36	69.2	1.30	3	منخفض
	المحور ككل							1.33		منخفض

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (13) استجابات عينة الدراسة على المحور الأول : تخطيط التدريب

اشتمل المحور الأول الخاص بتخطيط التدريب على (5) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (1.33) وهو ترتيب منخفض، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية لعينة الدراسة على النحو التالي :

- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الأول بوزن نسبي (1.48) منخفض، ونصها : "يُحضر للتدريب بصورة ابتكارية".
- جاءت العبارة رقم (2) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (1.34) منخفض، ونصها : " يُخطط لتوزيع وقت التدريب بصورة منطقية".
- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (1.30) منخفض، ونصها : "يُوفر الرؤية الواضحة للمتدربين".
- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الرابع بوزن نسبي (1.28) منخفض، ونصها : "يُجهز الأدوات والوسائل المستخدمة قبل التدريب".
- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الخامس والأخير بوزن نسبي (1.26) منخفض، ونصها : " يوضح أهداف التدريب للمتدربين ".

وفي ضوء النتائج السابقة والتي أظهرت عن وجود علاقة بين تدني مستوى التحصيل العلمي لدى بعض المتدربين وتخطيط التدريب، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم ، وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتخطيط التدريب على تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المُدربين".

[2] النتائج الخاصة بالمحور الثاني : (تخطيط التدريب)

والذي ينص عليه الفرض التالي : "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتنظيم التدريب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين".

وللإجابة عن الفرض الفرعي السابق تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الثاني للتعرف على النتائج المتعلقة بالمُدربين، على النحو التالي :

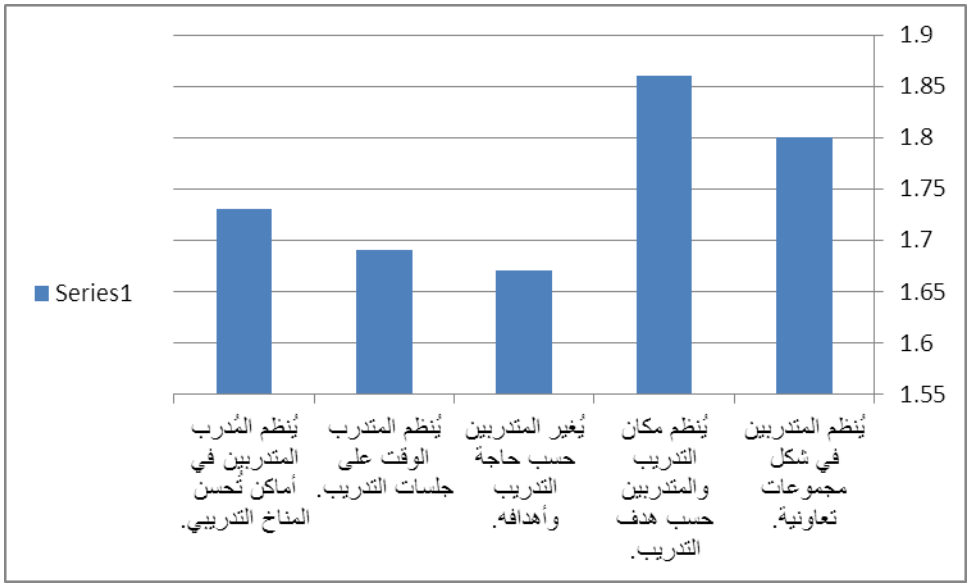
[1] النتائج الخاصة بالمحور الأول : (تنظيم التدريب)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الثاني :

جدول (26) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثاني (تنظيم التدريب)

م	المحور الثاني	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يُنظم المتدربين في شكل مجموعات تعاونية.	6	11.5	30	57.7	16	3.8	1.80	2	متوسط
2	يُنظم مكان التدريب والمتدربين حسب هدف التدريب.	12	23.1	21	40.4	19	36.5	1.86	1	متوسط
3	يُغير المتدربين حسب حاجة التدريب وأهدافه.	9	17.3	17	32.7	26	50.0	1.67	5	متوسط
4	يُنظم المتدرب الوقت على جلسات التدريب.	10	19.2	16	3.8	26	50.0	1.69	4	متوسط
5	يُنظم المُدرب المتدربين في أماكن تُحسن المناخ التدريبي.	5	9.6	28	53.8	19	36.5	1.73	3	متوسط
	المحور ككل							1.75		متوسط

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (14) استجابات عينة الدراسة على المحور الثاني : تنظيم التدريب

اشتمل المحور الثاني الخاص بتنظيم التدريب على (5) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (1.75) وهو ترتيب متوسط، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية لعينة الدراسة على النحو التالي :

- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الأول بوزن نسبي (1.86) بمستوى متوسط، ونصها: " يُنظم مكان التدريب والمتدربين حسب هدف التدريب".
- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (1.80) بمستوى متوسط ، ونصها: " يُنظم المتدربين في شكل مجموعات تعاونية".
- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (1.73) بمستوى متوسط، ونصها: " يُنظم المُدرب المتدربين في أماكن تُحسن المناخ التدريبي".
- جاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الرابع بوزن نسبي (1.69) بمستوى متوسط، ونصها: " يُنظم المتدرب الوقت على جلسات التدريب".
- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الخامس والأخير بوزن نسبي (1.67) بمستوى متوسط، ونصها : " يُغير المتدربين حسب حاجة التدريب وأهدافه".

وفي ضوء النتائج السابقة والتي أظهرت عن وجود علاقة بين تدني مستوى التحصيل العلمي لدى بعض المتدربين وتنظيم التدريب، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم، وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتنظيم التدريب على تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المُدربين".

[3] النتائج الخاصة بالمحور الثالث : (التواصل التدريبي)

والذي ينص عليه الفرض التالي : "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالتواصل التدريبي على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين".

وللإجابة عن الفرض الفرعي السابق تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الثالث للتعرف على النتائج المتعلقة بالمُدربين، على النحو التالي :

جدول (27) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثالث (التواصل التدريبي)

م	المحور الثالث	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يتواصل المُدرب مع المتدربين بأسمائهم.	14	26.9	11	21.2	27	51.9	1.75	3	متوسط
2	يتجنب المُدرب المناخ الذي يثير القلق والاحباط بين المتدربين.	16	30.8	2	3.8	34	65.4	1.65	5	منخفض
3	يستمع المُدرب بإيجابية لآراء ومقترحات المتدربين.	14	26.9	13	25.0	25	48.1	1.78	2	متوسط
4	يُنوع المدرب في وسائل التواصل مع المتدربين.	12	23.1	13	25.0	27	51.9	1.71	4	متوسط
5	يُعزز المدرب التواصل الاجتماعي بين المتدربين وبعضهم.	8	15.4	27	51.0	17	32.7	1.82	1	متوسط
	المحور ككل							1.91		متوسط

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :

شكل (15) استجابات عينة الدراسة على المحور الثالث : التواصل التدريبي

اشتمل المحور الثالث الخاص بالتواصل التدريبي على (5) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (1.91) وهو ترتيب متوسط، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية لعينة الدراسة على النحو التالي :

- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الأول بوزن نسبي (1.82) بمستوى متوسط، ونصها: " يُعزز المدرب التواصل الاجتماعي بين المتدربين وبعضهم".
- جاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (1.71) بمستوى متوسط، ونصها: " يُنوع المدرب في وسائل التواصل مع المتدربين".
- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (1.75) بمستوى متوسط، ونصها: "يتواصل المُدرب مع المتدربين بأسمائهم".
- جاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الرابع بوزن نسبي (1.71) بمستوى متوسط، ونصها: " يُنوع المدرب في وسائل التواصل مع المتدربين".

- جاءت العبارة رقم (2) في الترتيب الخامس والأخير بوزن نسبي (1.65) بمستوى متوسط، ونصها : "يتجنب المُدرب المناخ الذي يثير القلق والاحباط بين المتدربين".

وفي ضوء النتائج السابقة والتي أظهرت عن وجود علاقة بين تدني مستوى التحصيل العلمي لدى بعض المتدربين والتواصل التدريبي، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم، وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بالتواصل التدريبي على تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المُدربين".

[4] النتائج الخاصة بالمحور الرابع : (تحسين التدريب)

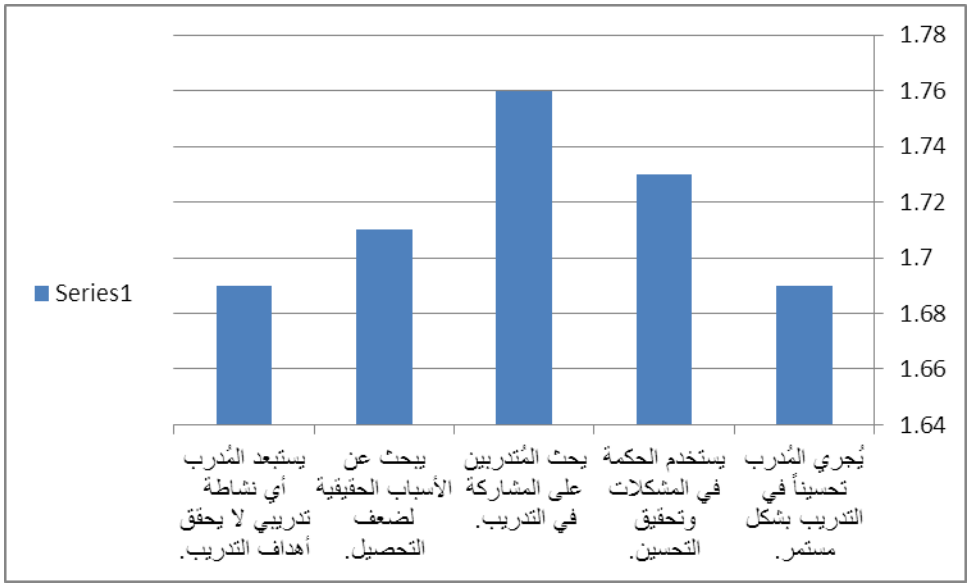
والذي ينص عليه الفرض التالي : "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب مُتعلقة بتحسين التدريب على تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المدربين".

وللإجابة عن الفرض الفرعي السابق تعرض الدراسة النتائج الخاصة بالمحور الرابع للتعرف على النتائج المتعلقة بالمُدربين، على النحو التالي :

جدول (28) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الرابع (تحسين التدريب)

م	المحور الرابع	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يُجري المُدرب تحسيناً في التدريب بشكل مستمر.	10	19.2	16	30.8	26	50.0	1.69	4	متوسط
2	يستخدم الحكمة في المشكلات وتحقيق التحسين.	14	26.9	10	19.2	28	53.8	1.73	2	متوسط
3	يحث المُتدربين على المشاركة في التدريب.	15	28.8	10	19.2	27	51.9	1.76	1	متوسط
4	يبحث عن الأسباب الحقيقية لضعف التحصيل.	10	19.2	17	32.7	25	48.1	1.71	3	متوسط
5	يستبعد المُدرب أي نشاطة تدريبي لا يحقق أهداف التدريب.	9	17.3	18	34.6	25	48.1	1.69	4	موسط
	المحور ككل							1.71		متوسط

وتتضح استجابات عينة الدراسة في الشكل التالي :



شكل (16) استجابات عينة الدراسة على المحور الرابع : تحسين التدريب

اشتمل المحور الثالث الخاص بالتواصل التدريبي على (5) عبارات وجاء المحور بشكل عام بوزن نسبي (1.71) وهو ترتيب متوسط، وجاء ترتيب العبارات حسب الأهمية لعينة الدراسة على النحو التالي :

- جاءت العبارة رقم (3) في الترتيب الأول بوزن نسبي (1.76) بمستوى متوسط، ونصها: "يحث المُتدربين على المشاركة في التدريب".
- جاءت العبارة رقم (2) في الترتيب الثاني بوزن نسبي (1.73) بمستوى متوسط، ونصها: "يستخدم الحكمة في المشكلات وتحقيق التحسين".
- جاءت العبارة رقم (4) في الترتيب الثالث بوزن نسبي (1.71) بمستوى متوسط، ونصها: "يبحث عن الأسباب الحقيقية لضعف التحصيل".
- جاءت العبارة رقم (5) في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي (1.69) بمستوى متوسط، ونصها: " يُجري المُدرب تحسيناً في التدريب بشكل مستمر".

- جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الرابع والأخير على نفس المستوى بوزن نسبي (1.69) بمستوى متوسط، ونصها: "يستبعد المُدرب أي نشاطة تدريبي لا يحقق أهداف التدريب.

وفي ضوء النتائج السابقة والتي أظهرت عن وجود علاقة بين تدني مستوى التحصيل العلمي لدى بعض المتدربين وتحسين التدريب، لذا ترفض الدراسة الفرض العدم، وتقبل الفرض البديل على النحو التالي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في أسباب متعلقة بتحسين التدريب على تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المُدربين".

نتائج الدراسة الميدانية :

في ضوء ما قامت به الدراسة الميدانية للوقوف على أسباب تدني المستوى والتحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية من وجهة نظر المتدربين والتي جاءت على النحو التالي :

أولاً : النتائج الخاصة بالمتدربين :

[1] الأسباب المتعلقة بالمتدربين :

- لدى عينة الدراسة رغبة في تفضيل العمل الخارجي على الدراسة.
- ضعف قدرة المتدربين على استرجاع المعلومات أثناء الاختبار.
- انشغال المتدربين بالمتطلبات المجتمعية لأسرهم.
- صعوبة بعض المقررات على المتدربين.

[2] الأسباب المتعلقة بالمعهد :

- نقص التجهيزات والوسائل التكنولوجية الحديثة الخاصة بالتدريب.
- كثرة أعداد المتدربين في قاعات صغيرة.
- افتقار المعهد لمعايير إدارة الجودة في التدريب.
- ندرة الاختبارات التجريبية قبل الاختبار.

[3] الأسباب المتعلقة بالاختبارات :

- لدى المتدربين رهبة من الاختبارات.
- وقت الاختبار لا يتناسب مع الأسئلة الكثيرة.
- لا يراعي الاختبار الفروق الفردية بين المتدربين.

[4] الأسباب المتعلقة بالمحتوى التدريبي :

- هناك انفصال بين المحتوى التدريبي والواقع التطبيقي.
- صعوبة المحتوى التدريبي وحاجته لوقت أكبر للاستيعاب.
- لا يتناسب المحتوى التدريبي مع طموحات المتدربين.

[5] الأسباب المتعلقة بالمُدربين :

- ضعف استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريب.
- الصرامة الزائدة للمدربين.
- ندرة التفات المدربين لاقتراحات ومشكلات المتدربين.

ثانياً : النتائج الخاصة بالمُدربين :

[1] تخطيط التدريب :

- يضعف دوره في توضيح أهداف التدريب للمتدربين.
- يضعف دوره في إدارة الصف وتجهيز الأدوات والوسائل المستخدمة قبل التدريب.
- يضعف دوره في إدارة الصف لتوفير الرؤية الواضحة للمتدربين.
- يضعف دوره في توزيع وقت التدريب بصورة منطقية.
- ضعف التحضير للتدريب بصورة ابتكارية.

[2] تنظيم التدريب :

- يضعف دور المدرب في تغيير وتوزيع المتدربين حسب حاجة التدريب وأهدافه.
- يضعف دور المُدرب في تنظيم وقت التدريب.

- يضعف دور المُدرب في تنظيم أماكن التدريب لتحسين المناخ التدريبي.
- يضعف دور المُدرب في تنظيم المتدربين في شكل مجموعات تعاونية.
- يضعف دور المُدرب في تنظيم مكان التدريب والمتدربين حسب الهدف التدريبي للجلسة.

[3] التواصل التدريبي :

- يتجنب المُدرب المناخ الذي يثير القلق والاحباط بين المتدربين.
- ضعف تنويع المدرب لوسائل التواصل المختلفة مع المتدربين.
- ندرة تواصل المُدرب مع المتدربين بأسمائهم الشخصية.

[4] تحسين التدريب :

- كثرة استخدام المدربين للأنشطة التدريبية التي لا تُحقق أهداف التدريب.
- يُضعف دور المُدرب في التحسين المستمر التدريب.
- ضعف البحث يبحث عن الأسباب الحقيقية لضعف التحصيل.

التوصيات :

في ضوء ما أفرزته نتائج الدراسة ، تقترح الدراسة بعض التوصيات والمقترحات لتحسين مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية، تعرضها الدراسة على النحو التالي :

التوصيات الخاصة بالمتدربين :

[1] التوصيات الخاصة بالمحور الأول المتعلق بالمتدربين :

- تفعيل الشراكة بين القطاع الخاص والمعهد لتشغيل المتدربين والاستفادة المادية لبعض المتدربين الراغبين في العمل لعدم انشغالهم بأعمال تبتعد عن مجال تدريبهم.
- تطوير استراتيجيات التدريب الخاصة بحفظ واسترجاع المعلومات لتنشيط الذاكرة العاملة لدى المتدربين.
- تفعيل دور الاشراف الاجتماعي لحل بعض المشكلات الاجتماعية التي تواجه المتدربين.
- العمل على تقييم وتقويم المناهج والمحتوى التدريبي بالمعهد للوقوف على التحديات التي تواجه المتدربين في استيعاب بعض المقررات الصعبة والتي لا تتناسب مع قدراتهم التدريبية.

[2] التوصيات الخاصة بالمحور الثاني المتعلق بالمعهد :

- توفير الدعم المادي لتحديث الوسائل التدريبية واقتناء التكنولوجية الحديثة في التدريب.
- العمل على توفير مباني جديدة ذات فصول تدريبية ذات سعة أكبر تستوعب الأعداد المتزايدة من المتدربين سنوياً.
- الالتزام بتطبيق المعايير العالمية لإدارة الجودة الشاملة في التدريب.

[3] التوصيات الخاصة بالمحور الثالث المتعلق بالاختبارات :

- تفعيل نظام الاختبارات التجريبية المستمر قبل الاختبارات النهائية.
- المواءمة بين وقت الاختبار ومناسبته للمحتوى التدريبي من خلال تطبيق نماذج تمثيلية من الاختبار على عينة عشوائية من المتدربين قبل الاختبار النهائي للتأكد من مناسبته.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين عند وضع الاختبارات النهائية.

[4] التوصيات الخاصة بالمحور الرابع المتعلق بالمحتوى التدريبي :

- تقويم المحتوى التدريبي وما يتوافق مع الواقع التطبيقي.
- تقسيم المحتوى التدريبي حسب استيعاب المتدربين وما يتوافق مع قدراتهم التدريبية في الاستيعاب والتحصيل.
- تقييم الحاجات التدريبية للمتدربين للتعرف على طموحاتهم المستقبلية وتلبيتها من خلال المحتوى التدريبي المُناسب.

[5] التوصيات الخاصة بالمحور الخامس المتعلق بالمُدربين :

- استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريب.
- استخدام المرونة التدريبية مع المتدربين والحد من الصرامة في الفصول التدريبية لكسر الحواجز بين المُدرب والمتدرب.
- تخصيص مكتب لشكاوى المتدربين واقتراحاتهم وأخذها في الاعتبار لتطوير العملية التدريبية.

التوصيات الخاصة بالمُدربين :

[1] التوصيات الخاصة بالمحور الأول المتعلق بتخطيط التدريب :

- ضرورة التزام المدربين بتوضيح أهداف التدريب للمتدربين.
- تحسين البنية التحتية لأماكن التدريب من تجهيزات تخص الإضاءة والرؤية لتوفير المناخ التدريبي المُناسب ، والذي لا يؤثر على المستوى التحصيلي للمتدربين.
- العمل على وضع توصيف تدريبي يستعين به المدربين في توزيع التدريب بصورة منطقية.
- تفعيل الدور الرقابي للإدارة في الزيارات الميدانية أثناء التدريب بالمعهد لحث المُدربين على التحضير للتدريب بصورة ابتكارية.

[2] التوصيات الخاصة بالمحور الثاني المتعلق بتنظيم التدريب :

- تفعيل دور المدرب في تغيير وتوزيع المتدربين حسب حاجة التدريب وأهدافه.
- حث المُدربين على الالتزام بتنظيم وقت التدريب.

- الاهتمام بتنظيم أماكن التدريب لتحسين المناخ التدريبي.
- تدريب المُدربين على استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة مثل التدريب التعاوني.

[3] التوصيات الخاصة بالمحور الثالث المُتعلق بالتواصل التدريبي :

- تهيئة المناخ التدريبي الإيجابي الذي يبتعد عن إثارة القلق والاحباط.
- ضرورة تنويع المدرب لوسائل التواصل المختلفة مع المتدربين أثناء التدريب.
- العمل على تحسين العلاقات الإنسانية داخل قاعة التدريب مثل التواصل مع المتدربين بأسمائهم الشخصية وتبادل المناقشات فيما بينهم بشكل مُنظم.

[4] التوصيات الخاصة بالمحور الرابع المُتعلق بتحسين التدريب :

- الحد من الأنشطة التدريبية التي تُهدر الوقت والجُهد ولا تُحقق أهداف التدريب.
- العمل على التحسين المستمر في التدريب من خلال الإطلاع على الاستراتيجيات والنظريات الحديثة في التدريب ومواكبتها وتطبيقها لتحسين التدريب بشكل مستمر.
- تفعيل دور الإدارة في تكليف نُخبة من المدربين لعمل البحوث والدراسات حول المشكلات والتحديات التي تواجه التحصيل العلمي للمتدربين بالمعهد للعمل على وضع الحلول والتصدي لها قبل تفاقمها.

المـــلاحـــق

ملحق (1) الاستبانة الموجهة للسادة المتدربين

السيد / ..... المحترم

تحية طيبة واحتراماً ، وبعد ،،،،

يقوم الباحث / **محمد هبر ساكت الشمري** بإجراء دراسة ميدانية للتعرف على تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية.

ولتحقيق هدف الدراسة يتطلب استطلاع آرائكم حول موضوع الدراسة من خلال هذا الاستبيان القائم على المحاور التالية :

المحور الأول : أسباب مُتعلقة بالمتدرب ، ويحتوي على (8) عبارات.

المحور الثاني : أسباب مُتعلقة بالمعهد ، ويحتوي على (8) عبارات.

المحور الثالث : أسباب تتعلق بالاختبارات ، ويحتوي على (6) عبارات.

المحور الرابع : أسباب تتعلق بالمحتوى التدريبي ، ويحتوي على (4) عبارات.

المحور الخامس : أسباب تتعلق بالمدربين ، ويحتوي على (8) عبارات.

على أن تكون الاستجابة طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي : (موافق بشدة، محايد، غير موافق)، ويتطلع الباحث إلى ملاحظاتكم وآرائكم القيمة، التي ستكون ذات تأثير كبير في تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة لتحسين العملية التدريبية بالمعهد العالي للخدمات الإدارية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

ويُرجى التكرم بوضع إشارة أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة، علماً بأن بيانات هذه الاستبانة سرية ، ولا تستخدم إلا بغرض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث

أولاً : البيانات الأولية

أ – **الاسم** (اختياري): .....

ب – الجنس : متدرب ☐ متدربة ☐

ج – الحالة الاجتماعية : أعزب ☐ متزوج ☐

د – التخصص :

- سكرتارية وإدارة مكتبية ☐
- خدمات إدارية ☐
- مفتش أمن المطار ☐
- تنفيذ معاملات ☐
- مفتش تجاري ☐

ثانياً : محاور الاستبانة

المحور الأول : أسباب مُتعلقة بالمتدرب :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	لدي رغبة في العمل أكثر من الدراسة.			
2	التخصص ليس له تأثير في مستقبلي العملي.			
3	تُضعف قدرتي في استرجاع المعلومات أثناء الاختبار.			
4	انشغل بمتطلبات أسرتي.			
5	الاختلاط بأقران السوء.			
6	لا أرغب في هذا القسم.			
7	يصعب علي استيعاب بعض المقررات.			
8	يصعب علي تنظيم مهامي التدريبية.			

المحور الثاني : أسباب مُتعلقة بالمعهد :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	لا يقوم المعهد بالدور الكافي لتهيئة المتدربين.			
2	لا يأخذ المعهد بشكاوى المتدربين.			
3	ندرة الاختبارات التجريبية قبل الاختبار.			
4	هناك نقص في التجهيزات والوسائل التكنولوجية الحديثة الخاصة بالتدريب.			
5	كثرة أعداد المتدربين في قاعات صغيرة.			
6	أغلب القرارات ضد مصلحة المتدرب.			
7	الشهادة التدريبية ليست معتمدة دولياً.			
8	يفتقر المعهد لمعايير إدارة الجودة في التدريب.			

المحور الثالث : أسباب تتعلق بالاختبارات :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	وقت الاختبار لا يتناسب مع الأسئلة الكثيرة.			
2	لم يتم تدريبي على الاختبارات مسبقاً.			
3	يبتعد الاختبار عن المحتوى التدريبي.			
4	لا يراعي الاختبار الفروق الفردية بين المتدربين.			
5	يستخدم أسلوب لغوي غير ملائم.			
6	أفضل الاختبارات الإلكترونية عن التحريرية.			
7	لدي رهبة من الاختبارات.			

المحور الرابع : أسباب تتعلق بالمحتوى التدريبي :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	لا يتناسب المحتوى التدريبي مع طموحاتي.			
2	ضعف المحتوى التدريبي.			
3	هناك انفصال بين المحتوى التدريبي والواقع التطبيقي.			
4	يحتاج المحتوى التدريبي لوقت أكبر لاستيعابه.			
5	أُفضل المحتوى التدريبي الإلكتروني.			

المحور الخامس : أسباب تتعلق بالمدربين :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	لا يستخدم المُدرب استراتيجيات التدريب الحديثة.			
2	يبتعد المُدرب عن المحتوى التدريبي كثيراً.			
3	المُدرب غير متمكن من المادة التدريبية.			
4	يستغرق المُدرب وقت كثير في التقديم للمحتوى التدريبي.			
5	المُدرب يصل متأخراً بشكل متكرر.			
6	لا يدير المُدرب وقت التدريب بشكل احترافي.			
7	يشتتنا المُدرب بصرامته الزائدة.			
8	لا يأخذ المُدرب باقتراحتنا حول مشكلات التدريب.			

السؤال المفتوح :

أ – ما مقترحاتك لتحسين التحصيل العلمي للمتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ملحق (2) الاستبانة الموجهة للسادة المُدربين

السيد الأستاذ / ..... حفظه الله

تحية طيبة واحتراماً ، وبعد ،،،،

يقوم الباحث / **محمد هبر ساكت الشمري** بإجراء دراسة ميدانية للتعرف على تدني مستوى التحصيل العلمي لبعض المتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية.

ولتحقيق هدف الدراسة يتطلب استطلاع آرائكم حول موضوع الدراسة من خلال هذا الاستبيان القائم على المحاور التالية :

المحور الأول : تخطيط التدريب، ويحتوي على (5) فقرات.

المحور الثاني : تنظيم التدريب، ويحتوي على (5) فقرات.

المحور الثالث : التواصل التدريبي، ويحتوي على (5) فقرات.

المحور الرابع : تحسين التدريب، ويحتوي على (5) فقرات.

على أن تكون الاستجابة طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي : (موافق بشدة، محايد، غير موافق)، ويتطلع الباحث إلى ملاحظاتكم وآرائكم القيمة، التي ستكون ذات تأثير كبير في تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة لتحسين العملية التدريبية بالمعهد العالي للخدمات الإدارية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

ويُرجى التكرم بوضع إشارة أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة، علماً بأن بيانات هذه الاستبانة سرية ، ولا تستخدم إلا بغرض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث

أولاً : البيانات الأولية

أ – **الاسم** (اختياري): .....

ب – الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

ج – الحالة الاجتماعية : أعزب ☐ متزوج ☐

د– المؤهل الدراسي : جامعي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

هـ– الخبرة التدريبية :

- من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐
- من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة ☐
- أكثر من 20 سنة ☐

ثانياً : محاور الاستبانة

المحور الأول : تخطيط التدريب :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	يوضح أهداف التدريب للمتدربين.			
2	يُخطط لتوزيع وقت التدريب بصورة منطقية.			
3	يُجهز الأدوات والوسائل المستخدمة قبل التدريب.			
4	يُحضر للتدريب بصورة ابتكارية.			
5	يُوفر الرؤية الواضحة للمتدربين.			

المحور الثاني : تنظيم التدريب :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	يُنظم المتدربين في شكل مجموعات تعاونية.			
2	يُنظم مكان التدريب والمتدربين حسب هدف التدريب.			
3	يُغير المتدربين حسب حاجة التدريب وأهدافه.			
4	يُنظم المتدرب الوقت على جلسات التدريب.			
5	يُنظم المُدرب المتدربين في أماكن تُحسن المناخ التدريبي.			

المحور الثالث : التواصل التدريبي :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	يتواصل المُدرب مع المتدربين بأسمائهم.			
2	يتجنب المُدرب المناخ الذي يثير القلق والاحباط بين المتدربين.			
3	يستمع المُدرب بإيجابية لآراء ومقترحات المتدربين.			
4	يُنوع المدرب في وسائل التواصل مع المتدربين.			

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
5	يُعزز المدرب التواصل الاجتماعي بين المتدربين وبعضهم.			

المحور الرابع : تحسين التدريب :

م	العبـــــــــــــارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	يُجري المُدرب تحسيناً في التدريب بشكل مستمر.			
2	يستخدم الحكمة في المشكلات وتحقيق التحسين.			
3	يحث المُتدربين على المشاركة في التدريب.			
4	يبحث عن الأسباب الحقيقية لضعف التحصيل.			
5	يستبعد المُدرب أي نشاطة تدريبي لا يحقق أهداف التدريب.			

السؤال المفتوح :

أ – ما مقترحاتك لتحسين التحصيل العلمي للمتدربين بالمعهد العالي للخدمات الإدارية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

المراجـــع

1- المشهداني، سعد سلمان (2017) : مناهج البحث، دار الكتاب الجامعي، دولة الامارات العربية المتحدة.

2- Andrea Fontes , & Silvia Dello Russo., (2019) : Quo Vadis? A Study Of The State And Development Of Coaching In Portugal, Https://Onlinelibrary.Wiley.Com/Doi/Full/10.1111/Ijtd.12163 (1/11/2019)

3- Anumaka, Ijeoma & Gaite, I. (2017). Entry Qualifications And Teacher Trainees' Competences In Primary Teachers' Colleges Of Wakiso And Kampala Districts. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/330799230_Entry_Qualifications_And_Teacher_Trainees'_Competences_In_Primary_Teachers'_Colleges_Of_Wakiso_And_Kampala_Districts

4- Becci Newton ., Andy Hirst ., & Linda Miller., (2019) : Editorial: How Do We Solve A Problem Like Apprenticeships?, Https://Onlinelibrary.Wiley.Com/Doi/10.1111/Ijtd.12147 (7/10/2019)

5- Habte, A. (2019). Teacher Self-Efficacy And Its Antecedents Among Post Graduate Diploma In Teaching Trainees Of Dilla University: Implications For Ethiopian Secondary School Teacher Education. Journal Of Education,

Society And Behavioural Science, 31(4), 1-18. Https://Doi.Org/10.9734/Jesbs/2019/V31i430157