

واقع التقييم في التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين فيها

فريق البحث:

أسامه عوني الأطرش

خليل أنور ادعيس

سوسن تيسي زاهدة

إشراف : سعاد سلطان

المخلص

هدفت هذه الدراسة الى التحقق من واقع التقييم في التدريب من وجهة نظر الموظفين في جامعة بوليتكنك فلسطين ولغايات هذه الدراسة تبنى فريق البحث المنهج الوصفي وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد واقع التقييم في التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الموظفين. ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين وتم توزيع الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة وعددهم اثنا عشر ومائة (112) عضو هيئة تدريس تم استرجاع أربع وتسعين (94) منها أي بنسبة أربع وثمانين (84%) تم إخضاعها للتحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS

وبعد تحليل البيانات اللازمة أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات تقييم التدريب المستخدمة في جامعة بوليتكنك فلسطين كانت بدرجة متوسطة من حيث مظاهر رد فعل المتدربين مظاهر تقييم التعلم مظاهر تقييم السلوك مظاهر تقييم النتائج للمتدربين تجاه البرنامج التدريبي المستخدم في جامعة بوليتكنك فلسطين.

وأظهرت النتائج بما يتعلق بمجالات تقييم التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين والتي كانت بدرجة كبيرة في مجال تقييم التدريب بالنسبة لتقييم المدربين من وجهة نظر الموظفين وفي تقييم المتدربين وتقييم التدريب المتعلقة بأساليب التدريب وكانت بدرجة متوسطة في مجال تقييم التدريب المتعلقة بمدى ملاءمة ظروف والبيئة التدريبية

كما أظهرت النتائج تغيراً فيما يتعلق بمدى اهتمام إدارة جامعة بوليتكنك فلسطين بعملية التقييم في التدريب والتي كانت بدرجة متوسطة ثم احتلت المرتبة الأولى في مدى اهتمام الجامعة بالتقييم وذلك لأن إدارة الجامعة توفر كادراً مؤهلاً لتدريب العاملين فيها تلاها اقتناع من قبل إدارة جامعة بوليتكنك فلسطين بتقييم العملية التدريبية

وأيضاً أظهرت النتائج فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه عملية التقييم في جامعة بوليتكنك فلسطين والتي كانت بدرجة متوسطة فكان من أهم المعوقات: عدم توفر معايير وعناصر دقيقة يمكن من خلالها قياس نتائج تقييم التدريب والحكم عليه بالنجاح أو الفشل ثم تلاها صعوبة قياس آثار ونتائج التدريب بعيدة المدى في ضوء النتائج السابقة يرى فريق بزيادة الإهتمام بتقييم ردة فعل من خلال معرفة شعور المتدربين حول التدريب والعمل على تحديد المسؤولية لكل شخص والمقارنة قبل وبعد العملية التدريبية من أجل مراعاة عامل الوقت وعدم هدر المال التنوع في طرق التدريب لما له دور مهم في توضيح المادة التدريبية وتوصيل المعلومات اتباع سياسة تشجيعية ووضع نظام حوافز مبنى على نتائج التدريب نشر الوعي التدريبي بين موظفي الجامعة وذلك بجعل سياسات التدريب واضحة أمام جميع مستويات الادارية إنشاء قاعدة بيانات كنظام لأخذ المعلومات والتقارير.

The aim of this thesis is to investigate and identify the present status of training evaluation from the perspective of the employees of Palestine Polytechnic University. For this study purposes, the research team has adopted the descriptive-analytical method.

In the first part, a questionnaire was distributed on the employees of the PPU of 112 which forms the population of the study. 96 forms were gained back with a percentage of 84%. Then, the results were analyzed using SPSS program.

The results show that the levels of evaluating training at the PPU were intermediate with regard to trainees reactions, evaluation of learning, evaluation of behavior and results of trainees towards training course at PPU.

The results showed, within the areas of training evaluation in Palestine Polytechnic University, which was large in the field of training evaluation for the evaluation of trainers from staff point of view, and in the assessment of trainees and training on the methods of training evaluation, and was modern in the field of training evaluation concerning the adequacy of the training environment conditions.

With regard to the Palestine Polytechnic University management care to the evaluation process in training, the results were modern. It was ranked first in the interest of the university assessment that the university administration provide to qualified staff to train their employees, Next, that there is a conviction by the Palestine Polytechnic University of Palestine Management assessment of the training process.

As for the obstacles facing the evaluation of training, the results were modern. The first place obstacles was the absence of accurate criteria through which the outcomes of training could be measured. The second one was the difficulty of measuring the effects of long term training.