



دار الانماء الاجتماعي

جامعة طنطا

ادارة البحوث والدراسات الاجتماعية

تقييم برامج أكademie التجميل وسبل تطويرها

(دراسة تقييمية)

إعداد/ دينا الكعبي
باحث أول دراسات اجتماعية

إشراف/ الدكتور محمد عبدالمنعم شلبي
رئيس قسم البحوث والدراسات الاجتماعية

2013

المقدمة

تقوم منظمات المجتمع المدني بدور مهم وفعال في تنمية أفراد المجتمع ، خاصة أن نشأتها تبع من احتياجات فعلية في المجتمع المحلي. وتشتمل منظمات المجتمع المدني في جميع دول العالم إلى المشاركة في تشكيل أجنداء وطنية سترمية ولضمان العدالة في توفير الموارد وتوفير الخدمات الأساسية وتحسين المستوى المعيشي وتوفير فرص العمل . ولاشك ان لمنظمات المجتمع المدني في دولة قطر دورا بالغ الاهمية علم تقديم تقديم الخدمات المختلفة للمجتمع القطري ، وخاصة في قطاعات الصحة والثقافة والرعاية الاجتماعية والاقتصادية والدينية .

وكان من أهم أدوار منظمات المجتمع المدني والتي بزرت في السنوات الأخيرة هذه فكرة تدريب فئات من افراد المجتمع وتطوير قدراتهم ، بما يتاسب مع متطلبات سوق العمل ، خاصة البرامج التدريبية الخاصة بالنساء ، حيث بدأت بالانتشار والتطور بشكل ملحوظ في معظم دول العالم، ومن بينها دولة قطر ، وذلك بهدف تأهيلهم ليكونوا مكتفيين ذاتيا من جهة ، و مساهمين فاعلين في التنمية الشاملة في المجتمع المحلي من جهة أخرى.

هذا و تعد دار الانماء الاجتماعي من ضمن المؤسسات الاجتماعية التنموية التي تبني برامج تدريبية مميزة في هذا الصدد ، و من بين أهم هذه البرامج التدريبية: مشروع اكاديمية التجميل ، وهو يمثل أحد مبادرات الدار ، حيث تأسست الاكاديمية في عام 2009 ، وتهدف بشكل أساسي إلى تنمية المهارات الشخصية والمöhولات اللازمة للسيدات في مجال التجميل ، وهو المجال الذي أكتسب شعبية واسعة في قطر خلال السنوات الأخيرة ، وهو ما نلاحظه من خلال الانتشار الملحوظ لمراكز التجميل والمنتجعات الصحية في دولة قطر. هذا ولاشك أن الدورات التي توفرها الأكاديمية تسمح للطلاب بالانطلاق في مهنة جديدة متعددة المجالات ، كما تؤمن لهن فرصة الحصول على وظائف في المنتجعات ومراكز التجميل و في وسائل الإعلام ، وكذلك تتيح الفرصة للذريجات بافتتاح مشروعات طفيرة طالما حلمن بها كطالونات التجميل، وهذا ما قد يتماشى مع جزء من رؤية دار الانماء الاجتماعي القائمة على تحقيق التنمية البشرية من خلال تحويل القدرات البشرية إلى طاقات منتجة، وتغيير المفاهيم والسلوكيات والثقافة الخاصة بالعمل، إضافة إلى توجيه القدرات حسب الاحتياجات في سوق العمل وفرص العمل المتاحة

وتشتمل الأكاديمية من خلال برامجها إلى تدريب النساء عن طريق تقديم دورات تجميلية شخصية و عملية. وذلك بهدف

الفهرس

المقدمة	أ - ب
الفصل الأول : التدريب والتقييم	8 - 1
الفصل الثاني: واقع أكاديمية قطر العماليية للتحميل	14 - 9
الفصل الثالث: الإطار المنهدى للدراسة	17 - 15
الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية	33 - 18
النتائج والتوصيات	39 - 34
ملخص الدراسة	48 - 40
المراجع	49

إتاحة الفرصة للنساء العاملات أو صاحبات مشاريع طالبات التجميل لتطوير مهاراتهن في مجال التجميل ، واكتسابهن مهنة من جانب ، واسهامهن في إنجام مشاريعهن الخاصة من جانب آخر . وبذلك يصبحن مكتفيات ذاتياً من جهة ، و مساهمات بشكل فعال في تنمية مجتمعاتهن من جهة أخرى.

وتعتبر برامج الأكاديمية من ضمن – البرامج التدريبية – المقدمة من دار الانماء الاجتماعي، حيث يوجد هناك العديد من البرامج التدريبية التي قامت بها الدار في سبيل تحقيق اهدافها المتعلقة بتمكين أفراد المجتمع في سوق العمل ، وتنمية مهاراتهم والتطوير من قدراتهم مثل (الخطوة الاولى ، برامج ودورات المشروعات الصغيرة والمتوسطة) .

وبشكل عام يمكن القول ان تطور ونمو البرامج التدريبية للمؤسسات التدريبية وتنوعها من جانب ، واتجاهها إلى المشاركة في عملية التنمية وتلبية احتياجات المجتمع من جانب آخر . يتربّب عليه أهمية كبيرة لإجراء البحوث والدراسات في هذا الموضوع ، حتى يمكن أن نتعرف أكثر على الدور الفعلي الذي تقوم به تلك البرامج من خلال ما تقدمه من برامج وأنشطة تدريبية ، ومدى نجاحها في سد الاحتياجات التي تسعى المؤسسات التدريبية إلى إشباعها و المتمثلة في تنمية الكوادر الوطنية لكي تكون قادرة على البذل والعطاء، ودفع عجلة التنمية الشاملة في كافة المجالات.

ومن ضمن هذه الدراسات الدراسة التقييمية للبرامج التدريبية . وتأتي أهمية تقييم التدريب كأمر حيوي لترشيد الموارد من ناحية ، وتطوير محتوى ومنهجية التدريب من ناحية أخرى . ولعل موضوع التقييم يطرح تحدياً جدياً أمام المنظمات والمؤسسات التدريبية ، وهي مدى فعالية التدريب، ومدى قدرته على إحداث تغيير وأثره الإيجابي على عملية التدريب، لذلك قامت إدارة البحوث والدراسات في دار الانماء الاجتماعي ب لهذا البحث التقييمي بهدف تقييم برامج أكاديمية التجميل ، بتسلیط الضوء على دور الأكاديمية في تأهيل فئات المجتمع، وتدريبهم عبر ما تقدمه من برامج تدريبية تساعد في إكسابهم المهارات والخبرات الازمة ، سواء للحصول على عمل أو تحسين أدائهم الوظيفي ، والتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بفرض تطبيقها .

وقد اشتملت الدراسة على ثلاثة فصول قسمت على النحو التالي :

الفصل الأول : مقدمة الدراسة، وبعدها تمت مناقشة مفهوم التدريب وأهميته وأنواع التدريب وأساليبه ، كذلك تم التطرق إلى مفهوم التقييم وأهميته وأنواعه ، وعرضنا في الفصل الثاني مشروع اكاديمية التجميل من خلال عرض الرؤية والهدف من انشائها وكذلك عرض الانجازات التي تم التحقق منها ، اما الفصل الثالث فتم فيه عرض الاطار المنهجي للدراسة ، ثم ناقشنا في الفصل الرابع نتائج الدراسة الميدانية التي تم تطبيقها على طالبات الاكاديمية ، المدربات ، المتسربات الحاصلين على منه تعلم تعليمية . واختتمنا ببلورة لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، فضلا عن بعض التوصيات التي أرتأينا أنها قد تكون ذات أهمية .

الفصل الأول

التدريب والتقييم

مقدمة:

يسعى التدريب إلى إمداد العاملين بالمهارات والمعرف المطلوبة للقيام بمهامهم على أكمل وجه. كما يهدف التدريب إلى تعديل سلوك المتدربين واتجاهاتهم بما يتواافق مع متطلبات العمل. إن الخبرة النظرية والمعرفية قد لا تكفي لوحدها، لكثرة المتغيرات وجود فرق بين الجانب النظري والتطبيقي، مما يتطلب إعداد برامج تدريبية مدرسوسة ومبنية على احتياجات المتدربين، لربط المفاهيم النظرية بالواقع العملي.

ومن هنا تأتي أهمية تقييم التدريب، فهو أمر حيوي لترشيد الموارد من ناحية ، وتطوير محتوى ومنهجية التدريب من ناحية أخرى. ولعل موضوع التقييم يطرح تدريجياً أمام المنظمات والمؤسسات التدريبية ، وهي مدعى فعالية التدريب في تحقيق الأهداف المنشودة . وفي ضوء ما سبق شار قضية التدريب وتقييم التدريب وأثره الإيجابي على عملية التدريب، حيث تستهدف عملية التقييم متابعة وتطوير البرامج ومساعدة المتدربين على تحطيم ما يواجهونه من مشاكل وصعوبات تتعلق بمجال العمل والجهة التي يعملون فيها.

أولاً: مفهوم التدريب:

لاشك أن مفهوم التدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خياراً إستراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، وإن الإنسان لم يعد يطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء والتنوير في أي دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض.

وقد اجتهد العديد من الباحثين والعلماء في تحديد مفهوم التدريب وأهميته ، حيث يقول ميلر Miller في كتابه "اضطرابات الاتصال" Communication Disorders إننا نخier الناس إلى التكيف مع خطوة أسرع للحياة ومواجهة مواقف مستجدة والسيطرة عليها عن طريق التدريب خلال وقت دائم وأن عملية التدريب هي عملية مستمرة خلال حياة الفرد تبدأ منذ ولادته وتستمر حتى موته . ويؤكد الفن توبلر Alvin Toffler في كتابه "صدمة المستقبل" Future Shock على أهمية التدريب كاستراتيجية من أجل البقاء ، فهو كما قال إستراتيجية مستقبلية في مواجهة فرط التنمية الذي يتعرض له الإنسان .

أما دليل فقد عرف التدريب بأنه: "إجراء منظم من شأنه أن يزيد معلومات الإنسان ومهاراته لتحقيق هدف معين . (المدني ، 2009: 23)

والتدريب هو تزويد الأفراد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية السليمة الالزمة لاستخدام المهارات والمعرف الحالية التي يمتلكها أو الجديدة التي يكتسبها بما يغطي الفجوة الموجودة بين مستوى الأداء الفعلي ومستوى الأداء المستهدف (عبدالعال ، 1995: 42). وبهذه آذون أن التدريب هو معاونة الفرد على اكتساب المهارات المهنية التي تساعده على مواجهة المقتضيات المهنية للعمل حتى يستطيع التتفاوض مع الآخرين (القاضي ، 1998: 55) . ويعتبر البعض أن التدريب يعد استثماراً وليس مجرد نفقة ، إلا أن العائد منه لن يتحقق إلا بشرط معينة ، مثل إدراك افراد الادارة العليا للتدريب ، أو إجراء التغييرات الالزمة في اللوائح والقوانين (راوية محمد ، 1995: 32).

ومن جانب آخر نجد أن هناك مجموعة أخرى من التعريفات لعدة باحثين ، حيث يعرف التدريب على أنه "الجهد المنظم والمحظط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعرفة معينة، وتحسین وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناءً ، مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة. وكذلك يعرف التدريب على أنه "نشاط محظط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم". والبعض يعرفه بأنه "تطوير منظم للمعرفة و المهارات و الاتجاهات التي يحتاج إليها الفرد حتى يمكن من القيام بأداء واجباته بكفاءة".

<http://www.hrdiscussion.com/hr2009.html>

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن القوم البشرية المؤهلة والمدربة ، والتي هي ثمرة نظام تدريسي جيد ، هي أغلب ما تملكه المنظمات والمؤسسات والمجتمع ككل ، والهدف الأساسي من التدريب يتمثل في تطوير طاقات أفراد المنظمة وتنمية قدراتهم وتزويدهم بالخبرات والمهارات التي تحتاج إليها مختلف الأنشطة في مؤسسات و منظمات المجتمع .

ثانياً - أهداف التدريب:

من خلال عرض مفهوم التدريب، يتضح لنا أن التدريب يحقق مزايا عديدة للفرد والمنظمة نذكر منها:

1. تكوين وتنمية وصقل مهارات الأفراد والجماعات بما يسهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة.
2. تذكير العاملين بقواعد وأساليب الأداء وتعريفهم بما يستحدث من أدوات وأجهزة.
3. تكوين صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق لامركزية الأداء والحلول محل القيادات.
4. تطوير سلوكيات الأفراد والجماعات بإستخدام مزيج من المداخل التقليدية للتدريب ومدخل التطوير التنظيمي.
5. المساهمة في إعادة التوازن النوعي والكمي لهيكل العمالة من خلال التدريب التحويلي.
6. التمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيمي من خلال تنمية المهارات وترشيد السلوكيات.

<http://www.abuhe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-61.pdf>

ثالثاً - أهمية التدريب:

تحقق عملية التدريب والتأهيل الفوائد التالية للمؤسسة:

- 1 - تمويل المؤسسات بالكفاءات البشرية بشكل مستمر عن طريق تحسين عناصرها لتناسب مع المتطلبات القائمة.
- 2 - يساهم التدريب في تقليل الإشراف ، حيث الموظف المدرب قليل الأخطاء ويمارس الرقابة الذاتية على نفسه.
- 3 - رفع الروح المعنوية للعاملين بعد إمامتهم الجيد بأعمالهم وزيادة قدرتهم على الأداء وتحقيق ذاتهم من خلال رضاهم عن أنفسهم وأعمالهم.
- 4 - تأهيل العاملين لشغل وظائف أعلى مستقبلا بدلا من اللجوء إلى المصادر الخارجية.
- 5 - غرس أخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخاً جيداً في العمل.

- 6- تأمين مستلزمات الحماية والسلامة المهنية للعاملين بعد تحسين كفاءاتهم بالعمل ، الأمر الذي يقلل من إصابات العمل والأمراض المهنية.
- 7- رفع الإنتاجية بعد زيادة وصقل مهارات وقدرات العاملين وتحسين أدائهم.
- 8- تخفيض النفقات جراء زيادة الخبرات ومستويات الأداء الأمر الذي يقلل نسبة الأخطاء وتکاليف العمل.
- 9- تحقيق الاستقرار في الإنتاج لأن الأفراد المدربون يضمنون استمرار التشغيل بكفاءة عالية.
- <http://www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-61.pdf>

رابعاً-أساليب التدريب:

- 1- **أسلوب المحاضرة:** وهو أسلوب يتلخص فيه قيام المدرس بالقاء محاضرة أمام المتدربين وهو أسلوب اتصالي من جانب واحد ويعتمد نجاح المحاضرة على براعة المحاضر وقدرته على الشرح والتوضير لمحاضرته ومدى استيعاب المتدربين من الأفراد له وكيفية توصيل المعلومات لهم.
- 2- **أسلوب الندوة:** ويتم هذا الأسلوب على أساس تبادل عدد من المتدربين لموضوع محدد من جوانب مختلفة ويشارك المتدربين في هذا النقاش ويتميز أسلوب الندوة بتجميع خصائص المحاضرة وإجراء النقاش، حيث يتم تقسيم المتدربين إلى عدة مجموعات، وتقديم لهم مشكلة يتطلب حلها وتحليلها. ثم تجتمع هذه المجموعات ثم تشرح كل مجموعة كيفية وصولها لقرارتها ثم تناقش الحلول الازمة التي توصلت إليها.
- 3- **أسلوب المهارات الإدارية:** يتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة كل جماعة تمثل إدارة منفصلة تمد الجماعات في بداية المباريات الإدارية معلومات محددة عن شروط العمل وبعض المعلومات الأساسية من الوحدة الإدارية التي يمثلونها وعن السوق التي يتعاملون بها ويطلب من كل مجموعة اتخاذ القرار، وهنا يمر مشرفو الدورة التدريبية على المجموعات وذلك لتدوين قراراتها وهكذا تعاد لمرات عديدة لتضاف معلومات إضافية في كل جولة وفي نهاية المباريات تعلن النتائج النهائية لتقديرها والتعليق على نوع القرارات التي تبنوها المجموعات وأيّاً دور ذلك على أعضاء هيئة التدريب والذين يتواجدون مع المتدربين في الدورة ليقومون بدور التوجيه والإرشاد وهذا الأسلوب من الأساليب المفيدة والمهمة بالنسبة لتدريب الأفراد والعاملين.
- 4- **أسلوب الزيارات الميدانية Field Visits :** وهنا يتم ربط الجوانب النظرية في التدريب بالواقع الميداني ويتيح هذا الأسلوب للمتدربين فرصة الاطلاع المباشر على الناس والاستفادة من خبرات وتجارب الآخرين في المؤسسات ويعيب على هذا الأسلوب كثرة المصايف في ميزانية البرنامج التدريسي.
- 5- **أسلوب التعليم المبرمج Programmed Learning :** يساعد هذا الأسلوب في تربية مهارات القيادة الإدارية في المؤسسات والتفاوض لدى المتدربين ويعتمد هذا الأسلوب على التدريب والتعلم الذاتي للمتدرب كما أن هذا الأسلوب من أساليب التدريب يراعي الفروق الفردية بين المتدربين ويمتاز هذا الأسلوب أيضاً بتخفيف وقت التدريب إلا أنه يعيب على هذا الأسلوب ارتفاع تكلفته (المدنى: 2009: 47).

خامساً- تقييم البرنامج التدريسي:

تقييم عملية التدريب والمتربين يعد نشاطاً رئيساً وهاماً لا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب، وهو نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة ضماناً لتحقيق الفاعلية من التدريب. ويقيم التدريب كأي وظيفة أو مهمة إدارية ، وذلك عن طريق تحديد مدى فعاليته، إذ ليست العبرة بوجود برنامج تدريسي أو هيئة قائمة على تطبيقه ، بل التأكيد من تحقيقه لأهدافه (زويلف: 205: 1993).

وتجدر الإشارة إلى أن نزهه هنا بأن أي خطوة عمل يجب أن يوضع إلى جانبها خطوة لمنتبعة وتقديم هذا العمل(ياجي، 1986: 193). وبذلك فإن خطوة التدريب كآلية خطوة أخرى يتم وضعها لتحقيق أهداف معينة، ومن الضروري أن يوضع إلى جانبها إجراءات لمنتبعة ومراقبة تفيدها للتأكد من أن الخطوة التدريبية تسير وفقاً للخطوط المرسومة لها لتحقيق أهدافها.

يقصد بتقييم أداء العاملين والأفراد قياس كفاءتهم ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المنافسة بهم. وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاً لهم أثناء العمل. (عبيد: 33: 1993)

كما ذكر أخر أن تقييم أداء الأفراد أو الفرد العامل في المؤسسة هو عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل مصنف وعادل لتجزئهم مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون وذلك بالانتشار إلى عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها لتحديد كفايتهم في العمل الذي يعملون به. (عقيلي: 17: 1976)

عرف البعض التقييم بأنه عملية إصدار قرار علمي بشأن عمليات التدريب في ضوء الأدلة التي كشفت عنها الممارسات الميدانية. وعرفه آخرين بأنه القيام بمجموعة من الإجراءات العلمية التي تهدف إلى تقدير ما يبذل من جهود لتحقيق أهداف معينة، في ضوء ما اتفق عليه من معايير وما وضع من تحديد مسبق، والحكم على مدى فاعلية وكفاءة هذه الجهد وما يصادفها من عقبات وصعوبات في التنفيذ بقصد تحسين الأداء. (التلباني وأدرون: 1432: 2011)

وتعتبر عملية التقييم (عملية منهجية وهادفة ومستمرة يتم من خلالها الوقوف على تحصيل المتربين من المادة التدريبية في البعدين الكمي و النوعي ، و مقارنته بمعدلات أو معايير قياسية للحكم عليه واقتراح ما يلزم من إجراءات وبرامج لتطويره (جابر: ٢٤: ٢٠١١).

1. أهداف تقييم التدريب :

بالنسبة لأي إدارة مختصة بشئون تدريب الأفراد في المؤسسات العامة أو التقييم عملية التدريب وتحقيقها وهي :

الهدف الأول: الإثبات: (وينطوي هذا الهدف على محاولة تقديم إثبات أو أدلة على أن النشاط التدريسي حقق نتائج معينة وتطورات معينة..).

الهدف الثاني: التعلم: (التقييم جزء رئيسي في العملية التدريبية لذا فهو يهتم بمعرفة مدى التعلم الذي حصل والتطوير والتحسين نتيجة للعملية التدريبية).

الهدف الثالث: التطوير: (ويقصد بذلك التطوير في البرامج المستقبلية بحيث يصبح هدف البرامج أكثر فاعلية وذلك من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف في البرامج الحالية).

الهدف الرابع: ترشيد العملية التدريبية في المستقبل حتى يصبح التدريب الذي يتم تقديمها بفعالية أكبر وكفاءة عالية. (المدني: 87: 2009)

2- فوائد تقييم عملية التدريب:

هناك العديد من الفوائد من الممكن جنحتها من خلال عملية تقييم العملية التدريبية، ويمكن تلخيصها فيما يلي :

- التعرف إلى الأسباب التي حالت دون تحقيق البرنامج التدريسي لأهدافه
- الوقوف إلى الأسباب والمشكلات التي تحول دون تخطيط وتنفيذ برنامج تدريسي جديد بحيث يتم تلافي حدوث هذه المشكلات.
- معرفة إن كان الإعداد والتخطيط والتنفيذ للعملية التدريبية قد تم وفق الأنظمة الحالية الموضوعة للتقييم، وهل هذه الأنظمة ناجحة أم لا ؟
- يساعد إدارات وأجهزة التدريب والقائمين عليها في تقييم أنفسهم من خلال النتائج التي تم التوصل إليها.
- يُؤثر التقييم في تحسين وتطوير الأنظمة والبرامج التدريبية في المستقبل.
- يعطي تصوراً وتقديراً لتكليف الحاجة التدريبية التي تم التدرب عليها.
- تقدير العائد المتتحقق من العملية التدريبية. (أبوسلطان : 50:2004)

يرى جل بروكس في كتابه "قدرات التدريب والتطوير". أن هناك عواقب تؤدي إلى عدم تقييم التدريب هي:

- 1 المدرب لا يستطيع الحكم على أدائه الخاص.
 - 2 مدير التدريب لا يستطيع الحكم على مستوى مدربيه.
 - 3 لا يمكن فحص تحاليل مذكرة الصميم.
 - 4 لا يمكن معرفة ردود أفعال المتدربين نحو التدخل.
 - 5 فقد زمن التدريـك المـتدربـين.
 - 6 إضافة التغيير في الأداء التدخل تعتبر مستحبـلة.
 - 7 نقل التعليم لا يمكن قياسـه.
 - 8 المستفيد ليس لديه وسيلة يقيـس بها فعالية التـدخل.
 - 9 المستفيد لا يستطيع قيـاس التـكاليفـ والمـنافـعـ للـتدخلـ.
- المتدربون لا يمكن أن يقيـسـوا أو يـفـحـصـوا أو يـسـجـلـوا تـقـدـمـهمـ بـدونـ وجودـ مـعـايـرـ واضـحةـ وـمـعـلـومـاتـ مرـنـدةـ (ـتـغـذـيـةـ عـكـسـيـةـ). (ـالمـدـنـيـ : 88:2009)

3- أنواع التقييم التدريسي:

- 1 التقييم الجزئي أو الكلي أو التقييم الشامل.
- 2 تقييم داخلي وخارجي.
- 3 تقييم قبلاني وتقييم بعدى.
- 4 تقييم كيفي وكمي وتقييم كيفي كمي.
- 5 تقييم مستمر وتقييم نهائى.
- 6 تقييم قبل تنفيذ البرنامج التدريسي وتقييم بعد انتهاءه وتقييم بعد انتهاءه بفترة.

4- مراحل تقييم التدريب:

أولاً: التقييم قبل تنفيذ البرنامج التدريسي:

- وهذه المرحلة تتضمن عدد من الخطوات نذكر منها:
- 1 تدقيق دقيق لأهداف التدريب والنتائج المتوقعة تحقيقها من التدريب.
 - 2 متابعة وتقييم الترتيبات الإدارية للتأكد من توفر المادة التدريبية وتوفر مكان التدريب المناسب.
 - 3 التأكيد من توفر المدرب المتميز والمناسب للبرنامج التدريسي.
 - 4 متابعة وتقييم المرشدين للبرنامج التدريسي للتأكد من شروط القبول للبرنامج التدريسي تتطابق عليهم.
 - 5 استطلاع أراء المرشدين للبرنامج التدريسي حول توقعاتهم من البرنامج ودول موضوعاته وتربيتها.

ثانياً: التقييم أثناء تنفيذ البرنامج التدريسي:

تهدف هذه المرحلة إلى متابعة وتقييم كل خطوه من خطوات التدريب أثناء التنفيذ وذلك للتأكد من أن البرنامج التدريسي يسير وفقاً لما هو مخطط له من قبل.

ثالثاً: التقييم بعد إنتهاء البرنامج التدريسي:

وتهدف هذه المرحلة إلى: التعرف على إيجابيات البرنامج التدريسي ومناطق القوة به والتعرف على سلبيات البرنامج التدريسي ومناطق الضعف به وكذلك تقييم المتدرب والمدرب. (المدني: 89:2009).

سادساً – عوامل نجاح البرنامج التدريسي:

1. زيادة فاعلية البرنامج من خلال خلق الرغبة وزيادة الفاعلية:

- أ- تصميم البرنامج التدريسي حسب الحاجة الفعلية للأفراد.
- ب- أن يصمم البرنامج لحل مشاكل العاملين.
- ج- وضع نظام مناسب للمكافآت والحوافز.
- د- تهيئه التغذية العكسية حول مستوى أداء المتدربين لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم.

2. زيادة الفاعلية من خلال المدرب:

- أ- أن يكون مقتنعاً تماماً بأهمية التدريب والفرد كعامل أساسى من عوامل التنمية الإدارية دريضاً علمه تنمية المهارات المطلوبة للمتدربين.
- ب- أن يكون متخصصاً ومهتماً بالتدريب وموضوعه عن رغبة وإيمان
- ج- أن يكون ملماً بالمادة العلمية التي سيتحدث فيها.
- د- أن يكون موصلاً جيداً قادراً على توصيل رسالة التدريب إلى المتدربين
- هـ- أن تكون لديه القدرة على المبادأة ومواجهة المواقف ببراعة وسرعة.
- وذلك حتى يكون قادراً على تنمية روح الابتكار لدى المتدربين.
- زـ- أن يكون ملماً بمبادئ العلوم النفسية والسلوكية لعملية التعلم
- حـ- أن تتصرف أدكادمه على الآخرين بالأمانة والنضج والموضوعية، وأن تكون أبعد ما تكون عن التحييز ومداهنة ذوي النفوذ والسلطان.
- طـ- أن يكون لديه شعور بأهمية الوقت والاستفادة التامة منه والمهارة على التخطيط والتنظيم وإدارة الجلسات والتوجيه والمتابعة.
- يـ- أن تكون لديه الخبرة العملية والممارسة الطويلة بجانب المعرفة العلمية.
- كـ- أن يتوفّر الإدراك التدريسي لدى المدرب لاحتياجات المتدرب ورغبته.

3. زيادة الفاعلية من خلال البرنامج التدريسي:

- أـ ضرورة توفير حد أدنى من المعلومات والخبرات اللازم تزويدها للمتدربين.
- بـ تدريب الأهداف طبقاً لنوع الأداء المطلوب.
- جـ تنظيم وتصميم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتدربين.
- دـ تحديد البرنامج ليجري بشكل متدرج في عملية التعلم والتطوير.
- هـ خلق الظروف التنظيمية التي تساعده على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيمية.
- وـ اختيار طرق تدريبية متنوعة قدر الإمكان. (سعديه: 2005: 78)

مقدمة :

تأسست الأكاديمية في عام 2009 من قبل دار الإنماء الاجتماعي، وهي فرع من مؤسسة قطر للتربية والعلوم والثقافة، وهي تعكس تطور الدار المستمر في تلبية احتياجات المجتمع القطري، حيث تمثل رسالة الدار بدعم القدرات الشبابية وتطوير واستثمار الطاقات والموارد البشرية في دولة قطر، وتم إنشاء "أكاديمية التجميل" بهدف تحسين المستوى الفكري للمجتمع القطري وبالتحديد المرأة ل المجال علوم التجميل وتطبيقاته ، اضافة الى تزويد المرأة في دولة قطر بالفرص التدريب المنهجي على تصفيف الشعر والتجميل على مستوى دولي، من أجل تنمية مهاراتها وتطورها مهنياً.

وفي الواقع أن أكاديمية قطر العالمية للجميل هي بالأساس ممولة من شركة سند بميزانية قدرها خمسة ملايين ريال قطري من إنشاؤها عام 2009، والتي تمثل مانسبة 50% من رأسمال الأكاديمية. وتعتبر "أكاديمية التجميل" أول مركز مهني من هذا النوع يقام ليس فقط في دولة قطر وإنما في الشرق الأوسط أيضاً، وهي مذولة بتقديم شهادات عالمية موثقة في المعالجات التجميلية، بإشراف إدارة محترفة تمثل في معهد (بوركشیر) للتجميل في بريطانيا، والذي يشرف عليه خبراء عالميون جمعوا خبرتهم على مدى 30 عاماً.

ولاشك أن وجود الأكاديمية في قطر يوفر وللمرة الأولى فرصة نقل هذه الخبرات إلى الراغبين بالعمل في صناعة التجميل، لا سيما بتطبيق هذه الأكاديمية لنظام الشهادات الدولية التي تمنه للمنتسبيين من قبل مجلس فحص المعالجات التجميلية العالمي (ITEC) الذي يملك أكثر من 400 معهد معتمد في 33 بلداً.

وتحرص أكاديمية قطر العالمية للجميل في تدريب النساء عن طريق تقديم دورات تجميلية شخصية ومهنية وكذلك إتاحة الفرصة للنساء العاملات أو صاحبات مشاريع طالونات التجميل لتطوير مهاراتهن وليساهمن في إنجاح مشاريعهن الخاصة. حيث كشفت دراسة قامت بها دار الإنماء الاجتماعي سابقاً عن أن 65% من النساء القطريات يستهويهن هذا المجال.

رؤية الأكاديمية

إنشاء أكاديمية قطر العالمية للجميل كأكاديمية رائدة بدرجة عالية من الجودة في مستوى التأهيل والتدريب في مجال التجميل و تصفيف الشعر في الشرق الأوسط .

الهدف من إنشاء الأكاديمية

تأسست أكاديمية قطر العالمية للجميل في الدولة عام 2009 كفرع من دار الإنماء الاجتماعي، وقد أنشأت بشكل رئيس لتقديم دورات تدريبية ذات درجة عالية من الجودة في مجال التجميل و تصفيف الشعر ، و ذلك لزيادة وعي الناس إلى ضرورة هذا المجال في الحياة. هدفنا الرئيس هو أن نلبي احتياجات طالباتنا و تطلعاتهن لكتساب خبرة في التجميل من قبل خبراء مختصين.

كيفية اختيار الطالبات:

أما عملية انتقاء المرشحات ليصبحن طلبة في هذه الأكاديمية، فتعتمد على المقابلات الشخصية التي تقوم مدربة الأكاديمية بإجرائها مع المرشحات، بهدف تحديد مستوى مؤهلاتهن، وإعطاء التوجيهات وتقديم النصائح لهن بالدورات المناسبة، وهدف التحاقهن بالأكاديمية ومدة الدورة التي تتراوح ما بين يوم وسنة ومتطلبات كل فرد.

تقدّم الأكاديمية عدّة دورات في مجالات متعدّدة وهنّ كالتالي:

- تقنيات وضع الماكياج
- العناية بالأظافر والبشرة
- التدليك
- تصفييف الشعر

قامت الأكاديمية بعدة إنجازات منذ إنشاؤها في عام 2009، وحصلت على العديد من التطورات في عدة مجالات من خلال عدّة خطوات مدقّعة قامت بها الأكاديمية خلال السنوات السابقة إلى وقت الحالي وهي كالتالي :

إنجازات أكاديمية قطر العالمية للتجميل عام 2010 – 2009

إنجازات عام 2009:

- ◀ بدأت أكاديمية قطر العالمية للتجميل رسمياً في شهر أكتوبر 2009. تم عمل الدورات القصيرة وورشات العمل لأكثر من ألف فتاة. الأكاديمية معترف بها من قبل منظمة ITEC العالمية وهي جهة معروفة في مجال التجميل تابعة لمنظمة CIBTAC العالمية للتجميل.
- ◀ تجهيز أكاديمية قطر العالمية للتجميل بالأنظمة الإدارية التشغيلية والتسهيلات الفنية الأخرى لبدء نشاطها.

البيانات الإحصائية للطالبات والموظفات لعام 2009:

المحتوى	البيانات
عدد الحضور لورشات العمل و الدورات	المجموع: 120
عدد الموظفات	7

الإنجازات في مجال التسويق:

- إنشاء الشعار الرسمي للأكاديمية بعد اتفاقية مع Adabisc.
- تشجيع الطالبات للتسجيل في الأكاديمية عن طريق تقديم ورشات عمل ودورات مجانية.
- التحضير للحفل الافتتاحي للأكاديمية.
- تقديم العرض الأول للدورات التي تقدمها الأكاديمية لعامة الناس (قصير فقط).
- تم الافتتاح الرسمي للموقع الإلكتروني للأكاديمية.

إنجازات عام 2010:-

- قدمت أكاديمية قطر العالمية للجميل أول دورات تجميل وثلاث اختبارات تجميل عالمية. وقد كانت الأكاديمية مدعومة من City & Guilds في بريطانيا لتصفييف الشعر في المستوى الثاني، وكذلك قامت الأكاديمية بتوظيف طالبات ناجحات في دوراتها في تصفييف الشعر.
- وقد ساعدت العلاقات التجارية مع الصالونات المحلية والفنادق ذو الخمس نجوم في دعم الأكاديمية والترويج لها.
- سعت الأكاديمية لتطوير التواصل مع عدد من المنظمات التعليمية القطرية الرائدة منها جامعة Virginia Common Wealth (VCU).
- وقد منحت الأكاديمية منذ تعليمية للفتيات القطريات بدعم من الخدمات الاجتماعية لدار الإنماء الاجتماعي.
- تم إيقاف العقد مع كلية YCOB بعدما تبين أن الموارد الإدارية الداخلية للأكاديمية ستفيء بالغرض.
- قام باستمرار جلسات اجتماعية مع مركز الشفagh لذوي الاحتياجات الخاصة.
- البيانات الإحصائية للطلابات و الموظفات لعام 2010:**

المحتوى	البيانات
180	عدد الطالبات المتدربات
43 دوررة قصيرة – 3 دوررات عالمية	عدد الدوررات التدريبية المطروحة
2	عدد الموظفات

قسم إدارة الموارد البشرية للجميل وسائل تطويرها

❖ الإنجازات في مجال التسويق:

- وضع إستراتيجية تسويق شاملة للأكاديمية.
- إنشاء صفحة للأكاديمية على الفيس بوك و تويتر.
- السماح للطالبات بالمشاركة في معارض دار الإنماء الاجتماعي، المناسبات، و حفلات الزفاف.
- الأكاديمية تعد الأولى في مجال التجميل في تدريبيها و اختباراتها.
- التركيز على دورات و اختبارات التجميل الخاصة بتصفييف الشعر.
- زيادة جذب الطالبات للأكاديمية.
- إقامة يوم افتتاحي لعامة الناس و مختلف الجهات و المؤسسات المحلية.
- التعاون مع وزارة البلدية للتخطيط العمراني بإقامة يومان من العرض التفصيلي لدورات التجميل و السماح لأكثر من 30 شخص بالحضور.

الإنجازات عام 2011 :-

- ◀ ارتفعت الطاقة الاستيعابية للأكاديمية أكثر من 50% وارتفعت نسبة استقدام طلاب الـ 100%.
- ◀ إدارة خطة التطوير - مراقبة عن كثب للتطورات والنتائج.
- ◀ تم شراء نظام مالي جديد ومتطور مع رفع مستوى السيطرة.
- ◀ تنظيم خمسة دورات عالمية للتجميل بنسبة نجاح تقدر بـ 99% لطلاب.
- ◀ تنظيم دورات تصفييف الشعر المستوى الثاني من دورة city and guilds بنسبة نجاح تقدر بـ 100% لطلاب.
- ◀ نتيجة لهذه الدورة الناجحة تم منح الأكاديمية الحقوق الكاملة لدورات مستقبلية.
- ◀ لاقى المستوى الثالث لنفس الدورة قبولاً بنسبة 70% من طلاب الذين سبق لهم واجتازوا المستوى الثاني.
- ◀ تم تنفيذ المنحة القطرية بنجاح لدورات العالمية بفضل المساعدة المالية المقدمة من المدراء في دار الانماء الاجتماعية.
- ◀ بفضل الشراكة مع المركز الترفيهي بمؤسسة قطر التعليمية لخدمات السبا والصالون، أعطت طلاب الاناث خبرة في مجال العمل الضروري لدورات الاختبارات العالمية.

البيانات الإحصائية للطلاب والموظفات لعام 2011 :-

البيان	المحتوى
370	عدد طلاب المتدربات
70 دورة قصيرة - 5 دورات عالمية	عدد الدورات التدريبية المطروحة
5 + 4 (دراوم جزئي)	عدد الموظفات

الإنجازات في مجال التسويق والإتصال :

- تم تصميم وتنفيذ خطة استراتيجية مبتكرة وقوية لخمس سنوات القادمة.
- زيادة عدد الموظفات في قسم التسويق.
- تصميم وتنفيذ وقوية خطة العلاقات العامة والنشاطات الاعلامية.
- إدارة و توجيه نظام التقييم المطور.
- تم اشتراك طالبات في فعاليات خدمة كعرض الزياء الذي أقيم في جامعة فرجينيا كومونيلث، معرض قطر المهني وتصوير صور للمجلات.
- تم اشتراك موظفين من وزارة الشؤون الاجتماعية في دورات العالمية.
- تم التعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية و ذلك بضم الشباب في دورات الأكاديمية.
- تنفيذ خطة فعالية تدريب الطلبة.
- تم التعاون مع مجتمع الذكور لدورات الأكاديمية.
- تم تكملة خطة الاعلام والتسيويق - وتقديم الحاجة لخدمات الرسائل النصية القصيرة.
- تنفيذ القاعدة الرسمية لبيانات الأكاديمية.
- تم استضافة فعاليات اليوم المفتوح بنجاح.
- تم استضافة ادارات الصالونات لإقامة فعاليات اليوم المفتوح مع نظرة لتطوير مجال صالونات التجميل

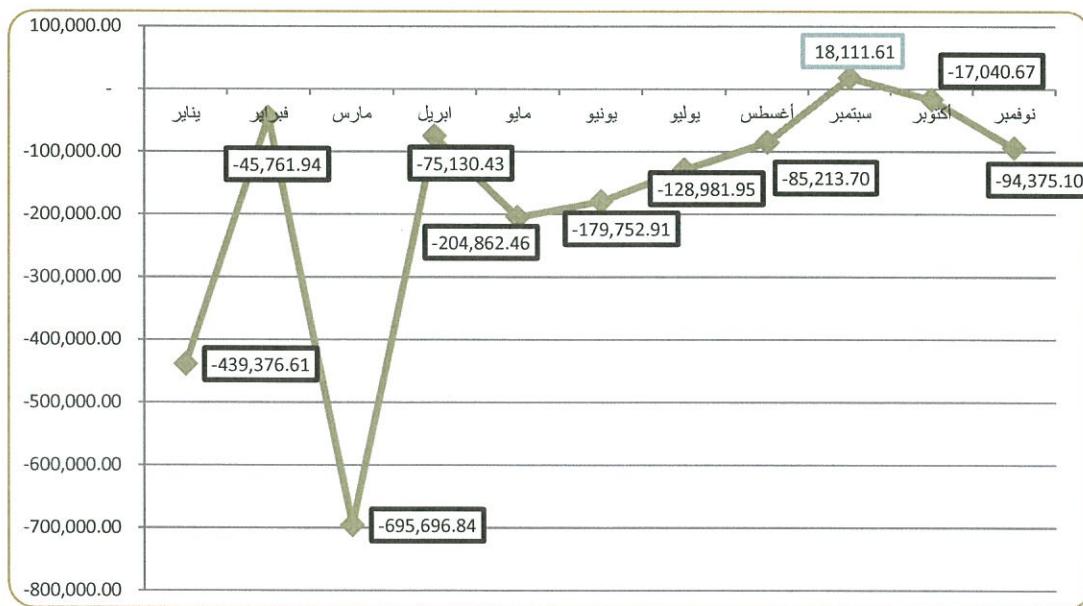
أنجازات الاكاديمية في عام 2012

وأطلت الأكاديمية تقديم دورات عالية الجودة، و التوسيع المطلوب لتطوير المستوى الريادي للأكاديمية و تحقيق انجازاتها. ووضعت هدفاً استراتيجياً مهماً، ألا وهو "تحقيق مبيعات شهرية لائق عن 200 ألف ريال وتدريب عدد لا يقل عن 50 متدربة شهرياً".

المحتوى	البيان
354	عدد الطالبات المتدربات المتردجات في الدورات القصيرة
103	عدد الطالبات المتدربات المتردجات من الدورات العالمية (دبلوم)
9	عدد الموظفات

يتضمن ذلك خلال الجدول السابق أن عدد طالبات الدراسات العليا ارتفع إلى 354 طالبة من الدورات القصيرة ، 103 طالبة من الدورات العالمية أي زاد نسبه الالتحاق. الطالبات إلى الأكاديمية عن السنوات الأخيرة من جانب وزاد عدد الموظفات إلى 9 موظفات

الشكل السادس اقىم (1) بحضور الربح والخسارة الشهرية للأكاديمية لعام 2012



بينما الشكل الباقي يوضح مسار الربح والخسارة في الأكاديمية لسنة 2012 حيث يبين لنا أن الأكاديمية لم تحقق الهدف المنشود وهو تحقيق ربح شهري 200 ألف شهرياً وذلك يرجع لعدة أسباب:

- ان الاكاديمية هي في مرحلة تأسيسية بالاساس وكيهي مشروع اقتصادي لاتتمزه بالاتحاص نتائج الربح في السنوات الاولى للمشروع فهى في مرحلة تأسيس.
 - الخسائر والتکاليف التي تتکبدھا الاکاديمية من شراء الاجهزة والمعدان الدینية أضافة الى أدوات التحميل الشاهضة المستخدمة في تدريب الطالبات

3- قلة عدد الطالبات الملتحقات بالأكاديمية سبباً في من اسباب الخسائر الملحقة لذاك لتحقيق الربح وتغير المسار يجب الالتفات إلى خطة لتسويق الأكاديمية لجذب الجمهور والطالبات إليها.

- **من ناحية أخرى** تتوقع الباحثة تغير مسار الدخل الشهري للأكاديمية حيث من المتوقع تحقيق الربح بنسبة 100% بعد الاتفاقية التي تمت بين الأكاديمية وزارة العمل لتدريب وتأهيل الراغبين في العمل في مجال التجميل والذي عقد بتاريخ 2013/1/24

الفصل الثالث

الاطار المنهجي للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة :

من المسلم به في مسيرة التدريب والتأهيل في أي مؤسسة من المؤسسات التدريبية أنها بحاجة إلى مراجعة دائمة لبرامجها التدريبية وتقديم مستمر بهدف مطابقة المسار مع الهدف الذي تسعى إليه المؤسسة بما يحقق مذرات ذات كفاءة عالية.

وقد تم تأسيس أكاديمية قطر العالمية للتجميل في الدوحة، قطر عام 2009، كفرع من دار الإنماء الاجتماعي. وبذلت أكاديمية قطر العالمية للتجميل جهوداً كبيرة لتوفير برامج تدريب و معدات و أدوات تجميل ذات تقنية عالية و دينية مقدمة للطلاب في حلقات تدريسية على أيدي متخصصين في هذا المجال. وفي عام 2011 ارتفعت الطاقة الاستيعابية للأكاديمية إلى أكثر من 50% وارتفعت نسبة استقدام طلابها إلى 100%.

و من ثم كان التساؤل المثار هنا يدور حول مدى تطور الأكاديمية منذ نشأتها، ومدى تطابق برامجها مع الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، وكذلك الوقوف على ما تتطوّر عليه البرامج التدريبية المقدمة من نقاط القوة والضعف ، بهدف تدعيم نقاط القوة و تعزيزها ، و معالجة نقاط الضعف بشكل فعال ، و كلما الوصل إلى اقتراحات " عبر المعنيين بالأمر " من أجل تطويرها و تحقيقها لمزيد من النجاح.

ثانياً: أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أهداف طلاب من الإلتحاق بالبرامج التدريبية في الأكاديمية.
- 2- تقييم المتدربات لبرامج الأكاديمية ، و مدى تحقيقها لتوقعاتهن إزائها ، من حيث الخدمات المقدمة ، المادة التدريبية ، المدربات الادارة ، اساليب التدريب .
- 3- الوقوف على أبرز المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية بالأكاديمية ، من وحدهة نظر المدربات : العوامل التي تقف وراء هذه المشكلات و مقتراحتهن للحلول و البديل الممكنة .
- 4- بلورة مجموعة من المقترنات و التوصيات بشأن تطوير الأداء في أكاديمية التجميل .

ثالث: تساؤلات الدراسة :

- 1- ما مصادر معرفة الطالبات بالأكاديمية ؟
- 2- ما أهداف الطالبات من الإلتحاق بالبرامج التدريبية في الأكاديمية ؟
- 3- ما تقييم المتدربات لبرامج الأكاديمية ، حيث الخدمات المقدمة ، المادة التدريبية ، المدربات الادارة ، اساليب التدريب.
- 4- ما اسباب تسرب الطالبات الحاصلات على من دراسية من الاكاديمية ؟
- 5- ما تقييم المدربات لبرامج الأكاديمية ، حيث الخدمات المقدمة ، المادة التدريبية ، الطالبات ، البيئة التدريبية ؟
- 6- ما نقاط القوة والضعف لبرامج الأكاديمية ؟
- 7- ال الوقوف على أبرز المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية بالأكاديمية ، من وجهة نظر المدربات ، العوامل التي تقف وراء هذه المشكلات و مقترناتها للحلول و البدائل الممكنة ؟ .
- 8- ما المقترنات و التوصيات لتطوير الأداء في أكاديمية التجميل من وجهة نظر الطالبات والمدربات ؟

رابعا: مجالات الدراسة :

المجال البشري:

تم تطبيق الدراسة على:

- (1) الطالبات المتدربات الملتحقات بالأكاديمية (الذریجات ، الطالبات الحالیات)
- (2) الطالبات المتخرجات من البرامج التدريبية ، الحاصلين على من دراسية
- (3) المدربات اللواتي يعملن في الأكاديمية و يقدمون البرامج التدريبية

المجال المکانی:

طبقت الدراسة في أكاديمية التجميل بالدار الانماء الاجتماعي مع الطالبات المستفيدات من الأكاديمية

المجال الزمنی:

نوفمبر 2012.

خامسا - الأسلوب المنهجي للدراسة:-

نظرا لطبيعة أهداف الدراسة فقد تم اختيار الأسلوب التقييمي : بإعتباره الأسلوب الملائم لتحقيق هذه الأهداف .

سادساً - عينة الدراسة:

هناك عدة عينات في هذا الصدد:

- 1- عينة الطالبات : كان من المفترض القيام بمسح شامل للمتدربات الحاليات والذريجات بالبرامج التدريبية الأكاديمية ، ولكن مع تعذر التواصل مع كلا الفتترين بشكل كامل (لعدم توافر وسيلة إتصال من ناحية ، ولاعتار بعضهن عن المشاركة) كان الحل المتأخر أمامنا هو التطبيق الميداني على عينة منها تكونت بطريقة غير إحتمالية . ومن ثم كان العدد الإجمالي لكلا الفتترين هو (68) طالبة وذريجة (44) من الطالبات الحاليات و 24 من الذريجات) من أصل 62 من الذريجات و 84 من الطالبات الحاليات .
- 2- عينة المدربات : تم القيام بمسح شامل للمدربات الحاليات بالبرامج التدريبية الأكاديمية وعددهن 6 مدربات
- 3- عينة الطالبات المتسربات: مسح شامل على المتسربات الحاللات على منح تعليمية من البرامج التدريبية حيث كان عددهن (5) مفردات .

سابعاً - أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة بصورة أساسية على:

- 1- الاستبار المقنن : والذي تم تطبيقه على المتدربات المستفيدات من برامج الأكاديمية وعددهن 68 طالبة . وقد احتوى الاستبار على مجموعة من المحاور الرئيسية و الفرعية التي تجسد أهداف الدراسة وتساؤلاتها وتعبر عنها بصورة واضحة .
- 2- الاستبار شبه المقنن: تم تطبيقه على مدربات الأكاديمية وعددهن 6 مدربات.
- 3- الاستبار شبه المقنن : تم تطبيقه على عينة من المتسربات من البرنامج التدريبي وعددهم 5 متسربات .

ثمنا : صعوبات الدراسة :

- 1- 80% من أرقام هواتف الذريجات غير متوافرة في قاعدة البيانات .
- 2- قمنا بعدة اتصالات للأرقام المتوافرة ، البعض منها لا يرد والآخر يعتذر أصحابه عن عدم اجراء المقابلة .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية

من خلال هذا الفصل سوف نركز على تحليل ومناقشة مادحصتنا عليه من بيانات ومعلومات عبر أدواتنا البحثية التي استخدمناها في هذا الصدد ، والتي طبقت على ثلاثة فئات : (1) الملتحقات الحاليات و خريجات الأكاديمية (2) المتسربات (3) المدربات ، لنتعرف على إفاداتهن ورأهن فيما يتعلق بتقييم برامج الأكاديمية والتعرف على أسباب تسرب الملتحقات من البرامج التي سبق و التحقن بها .

القسم الأول – الملتحقات الحاليات و خريجات الأكاديمية:

1- الخصائص العامة:

جدول رقم (1) يبين توزيع الملتحقات ببرامج الأكاديمية حسب الفئات العمرية

	الفئة العمرية	النكرار	%
أقل من 19 سنة	4	5.9	
19- أقل من 29 سنة	24	35.3	
29- أقل من 39 سنة	23	33.8	
39- أقل من 49 سنة	15	22.1	
فما فوق 49	2	2.9	
المجموع	68	100.0	

تكشف البيانات الواردة في جدول رقم (1) أن الفئات العمرية الأكثر حضوراً و تمثيلاً بعينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 19 عاماً و أقل من 39 عاماً ، وذلك بنسبة تتجاوز الثلثين (69%)، و من ثم يمكن القول بأن هذه الفئات العمرية هن فئات شبابية بالأساس ، و بالتالي هذه الفئة تتمتع بالنشاط و الفاعلية ، وكذلك الرغبة هن في الاستقلال المهني والعمل في مجال التجميل .

جدول رقم (2) يبين توزيع الملتحقات ببرامج الأكاديمية حسب الجنسية

الجنسية	النكرار	%
قطري	18	26.5
غير قطري	50	73.5
المجموع	68	100.0

يوضح الجدول السابق أن هناك قدراً من عدم التوازن النسبي بين القطريات و غير القطريات بعينة، حيث بلغت نسبة الطلبات القطريات 26%، بينما بلغت نسبة الطلبات غير القطريات 73.5%. و هذا الاختلاف قد يرجع إلى واقع أن معظم العمالة في مجال التجميل هن أجنبية بالأساس ، وأن اتجاه العمل بمجال التجميل بالنسبة للنساء القطريات هو اتجاه ما يزال حديث العهد .

جدول رقم (3) يبين توزيع الملتحقات ببرامج الأكاديمية حسب مستواهن التعليمي

المستوى التعليمي	النكرار	%
الابتدائية	3	4.4
الاعدادية	4	5.9
الثانوية	28	41.2
جامعي	26	38.2
ماجستير	4	5.9
دكتوراه	2	2.9
دبلوم	1	1.5
المجموع	68	100.0

يبين الجدول السابق أن المتعلمين ، الحاصلين على شهادات تبدأ من المتوسطة و تصل إلى الجامعية و ما بعدها (ماجستير و دكتوراه) ، يشكلون الغالبية العظمى من حجم العينة (حوالي 95.5%) . وهو ما يوضح ما تتمتع به مفردات تلك العينة من قدرات و ميول تمكّنهم من المعرفة ، و اكتساب مهنة و مهارات جديدة في مجال التجميل ، وكذلك وعيه ب المجال التجميل وأهميته في سوق العمل ، فهـ دين تضاعل فرص الالتحاق في الأكاديمية من قبل الذين يحملون الشهادات الأدنى.

جدول رقم (4) يبين توزيع الملتحقات ببرامج الأكاديمية حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	النكرار	%
أعزب	23	33.8
متزوج	45	66.2
المجموع	68	100.0

يبين الجدول السابق أن ثلثي أفراد العينة من المتزوجين (66.2%) ، و لعل ما يفسر ذلك أن أفراد هذه العينة إجمالاً يمثلون جزءاً من القوة العاملة في مجال التجميل، حيث يشغلون وظائف في مجال التجميل ، ومن ثم يستطيعون تحمل مسؤوليات الزواج و الإعالة والرغبة في الاستقلالية . تلتها فئة أعزب ، بما يقارب ثلث العينة ، و هـ الفئة التي تتبعها – مع حداثة سنها – السير في طريق مهنة جديدة ، تستطيع من خلاله تحقيق ذاتها.

جدول (5) يبين الحالة العملية للملتحقات ببرامج الأكاديمية

هل تعمل ؟	النكرار	%
نعم	31	45.6
لا	36	52.9
المجموع	68	100.0

تشير نتائج الجدول السابق الى ان 45.6 % من افراد العينة هن من الفئات التي تعمل ، بينما نجد أكثر من نصف أفراد العينة 52 % من أفراد العينة لا يعملون ، وهو ما يوضح أن أكثر من نصف أفراد العينة من الفئات التي تتزد من دورات الاكاديمية طريراً لتقان مهنة يعملون بها ومصدراً للرزق او قد يكون مجالاً لبعض النساء التي تتزد هذه الدورات وسيلة تشبع ميولهن وهو ايتها نحو التجميل .

جدول رقم (6) يبين توزيع الطالبات على حسب المهن

نوع الوظيفة	النكرار	%
تعمل في مجال التجميل	17	54.8
تعمل في مجالات أخرى	12	38.7
غير مبين	2	6.5
المجموع	31	100

كشفت لنا الدراسة الميدانية أن أكثر من نصف أفراد العينة " ممن يعملن "، هن من العاملات في مجال التجميل ونسبة 54 %، بينما نجد 38.7 % منها يعملن في مهن مختلفة ، وقد أذعن من هذه الدورات وسيلة لتحقيق طموحهن في تغيير مسارهن الوظيفي والمهني.

جدول رقم (7) يبين توزيع الملتحقات حسب البرنامج الذي التحقوا بها

اللذطص	النكرار	%
ايتك (ITEC)	28	43
سييتك (CIBTAC)	3	4.4
سيتي & جيلد (GUILD & CITY)	9	13.2
أساسيات المكياج (FOUNDATION MAKE-UP)	14	21
المكياج التصويري (FASHION OF PHOTOGRAPHIC MAKE-UP)	4	5.9
المكياج الاحترافي (PROFISSIONAL MAKE-UP)	9	13.2
يسنم بتنوع الإجابة		

أكّدت الدراسة أن أكثر الشهادات والدورات المهنية التي التحقت بها الطالبات في الـاكاديمية هي ايتك (ITEC) وهى شهادة دبلوم عالمية ، حيث بلغت نسبتهم 43 %، وتليها نسبة الملتحقات بدورة (أساسيات المكياج) وبلغت نسبتهن 21 %، ثم يليها كل من (سيتي & جيلد، المكياج الاحترافي) حيث تساوت في النسبة وبلغت 13.2 % ، في حين تقاربت النسب لكل من (المكياج التصويري، سييتك) وجاءت على التوالي 4.4% و 5.9%.

2- وسائل المعرفة ببرامج الأكاديمية والهدف من الالتحاق بها:

جدول رقم (8) يبين توزيع الملتحقات بالأكاديمية حسب صفة الالتحاق

صفة الالتحاق	النكرار	%
طالبة حاصلة على منحة من دار الانماء الاجتماعي	2	3
موظفة مبعةة من مقر عملك	8	12
حاوية للتعلم اساليب التجميل	57	83.8
غير مبين	1	1.5
المجموع	68	100.0

فيما يتعلّق بسؤال الطالبات حول صفة التحاقيق بالاًكاديمية ، نلاحظ ان غالبية الطالبات قد التحقن بالاًكاديمية بصفتها هواة لتعلم اساليب التجميل ، وبلغت نسبتها في هذه الفئة 83.8%، بينما نجد 12% من افراد العينة التحقن بالبرنامج كموظفات مبتعثات من مقر عملهن ، في حين نجد أن فقط 3% من الطالبات الحاصلات على منحة من دار الانماء الاجتماعي .

جدول رقم (9) يبيّن توزيع الملتحقات بالاًكاديمية حسب كيفية معرفتهن بها:

مقدار المعرفة عن اًكاديمية التجميل	النكرار	%
الاقارب والاصدقاء	22	31.5
الراديو	0	0
التليفزيون	0	0
الانترنت	27	39.7
الصحف والمجلات	23	33.8
المنشورات والكتيبات	1	1.5
عن طريق عرض أزياء في جامعة فيرجينيا	1	1.5
رسالة تليفونية	3	4.4

تكشف بيانات الجدول السابق عن أهمية الدور الذي تلعبه وسائل الاعلام والاعلان المتعددة و المختلفة بشأن التعريف بالاًكاديمية ، حيث جاء الانترنت على رأس قائمة تلك الوسائل بنسبة (39.7%) ، يليها الصحف والمجلات (33.8%) ، بينما نجد ان هناك وسائل اخرى للتعرف على الاًكاديمية من ضمنها تقنية رسائل هاتفية بنسبة 4.4% ، أما بالنسبة للمنشورات والكتيبات فقد احتلت المرتبة الاخيرة في التعريف بالاًكاديمية عن طريق وسائل الاعلام وبلغت نسبتها 1.5% . ومن جهة اخرى نجد ان هناك غياب لوسائل الاعلام اخلاقاً مهمة : كالتلفزيون والراديو ، على الرغم من أن هذه الوسائل تعد من اقوى واسرع وسائل الاعلام في الدعاية والاعلان ، إضافة الى ذلك تدلّنا النتائج أيضاً على ان هناك حالة من ضعف تفعيل لوسائل الاعلام والاعلان الاجرام مثل (الكتيبات والمنشورات ، رسائل هاتفية) .

تلعب المعرفة بالدار عن طريق الاقارب والاصدقاء دوراً مهماً للغاية في التعريف بالاًكاديمية ، حيث اتخذت هذه الطريقة الطابع الشخصي ، وبلغت النسبة في هذا الصدد (31%) من العينة ، بينما نجد ان 1.5% من افراد العينة تعرّفوا على الاًكاديمية عن طريق (عرض أزياء في جامعة فيرجينيا) .

يتضح لنا من خلال التدليّلات السابقة أن هناك غياب كبير للتسويق والاعلان عن الاًكاديمية عن طريق التلفزيون والراديو والمنشورات ، وبناء عليه قد يكون من المتطلب وضع خطة تسويقية اعلامية للاًكاديمية بجميع وسائل الاعلام ، خصوصاً تلك التي لم تكون موضع إهتمام ، حسب ما أفادت به الإفادات في هذا الصدد.

جدول رقم (10) يبيّن توزيع الملتحقات بالأكاديمية حسب أهدافهن من الالتحاق

		ما الهدف من التحاقك بالrogram؟
%	النكرار	
25.0	17	تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض شخصي
41.2	28	تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض اكتسابها كمهنة
32.4	22	هدفني هو افتتاح مشروع طالون للتجميل
1.5	1	غير مبين
100.0	68	المجموع

3- تقييم الملتحقات بالبرامج للأكاديمية:

تم تصميم استبيان للوقوف على تقييم الملتحقات للأكاديمية فيما يتعلق بعده محاور وهي كال التالي :

- أ- تقييمهن للمدربات
- ب- تقييمهن لبرامج الأكاديمية

ج- تقييمهن لموقع الأكاديمية وإدارتها

أ- تقييم الملتحقات للمدربات:

جدول رقم (11) يبيّن تقييم الملتحقات لمدربات الأكاديمية

المجموع		غير مبين		غير مناسب		اطلاقاً		غير مناسب		غير مناسب		الى حد ما		مناسب		مناسب جداً		مناسب		تقييم الملتحقات للمدربة من حيث:			
%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	
100	68	4	0	0	2.9	2	8.8	6	16.2	11	66.2	45	اللامم بمواقف	البراميج									
		%5.9																					
100	68	1	1.5	1	2.9	2	5.9	4	22.1	15	66.2	45	القدرة على توصيل المعلومات										
		%1.5																					
100	68	1	1.5	0	0	1.5	1	7.4	5	27.5	19	61.8	42	طريقة تنظيم البرنامج (من حيث الوضوح والكافحة)									
		%1.5																					
100	68	1	1.5	0	0	2.9	2	5.9	4	22.1	15	67.6	46	مدى التعاون مع المدربات									
		%1.5																					
100	68	1	1.5	1	1.5	1	4.4	3	33.8	23	57.4	39	اساليب التدريب المتبعة										
		%1.5																					
100	68	0	0	0	4.4	3	5.9	4	29.4	20	60.3	41	القدرة على تحفيز المتدربات على التفاعل										
100	68	0	0	0	1.5	1	7.4	5	30.9	21	60.3	41	المهارات التنظيمية والقدرة على ضبط الفصل										

يتضح لنا – من خلال الجدول السابق – استجابات الملتحقات وتقيمهن (لتدريبات الأكاديمية) ، من وجهة نظرهن ، حيث أن للمدربات دور رئيس في نجاح العملية التدريبية . وقد احتوى الجدول السابق على عدة أبعاد لقياس تقييم الملتحقات لمدربات الأكاديمية : (الللامام بمواضيع البرنامج ، القدرة على توصيل المعلومات ، طريقة تنظيم البرنامج ، مدى التعاون مع الملتحقات ، القدرة على تحفيز الملتحقات على التفاعل ، المهارات التنظيمية و القدرة على ضبط الفصل) .

ولقد جاءت استجابات الملتحقات ببرامج الأكاديمية مختلفة ومتباينة في تقيمهن للمدربات ، ومدى رضاهن عنهن ، وعن اساليب التدريب المقدمة من خلالهن ، و هو ما سنقوم بعرضه تفصيلاً فيما يلي :

حيث جاءت نسبة رضا الطالبات عن المدربات فيما يتعلق بكل من (اساليب التدريب المتبعة، المهارات التنظيمية و القدرة على ضبط الفصل) في المرتبة الاولى حيث بلغت 91 % ، وتراوحت ارائهن بين (مناسب ومناسب جدا) ، ثم يليها كل من (القدرة على تحفيز المدربات على التفاعل، مدى التعاون مع المدربات، طريقة تنظيم البرنامج، القدرة على توصيل المعلومات) في المرتبة الثانية ، وحصلن على نسب مترابطة وبلغت نسبة الرضا حوالي 89 % ، وتراوحت الآراء مابين (مناسب جدا، مناسب) .

أما بالنسبة لمدى (الللامام بمواضيع البرنامج) لدى المدربات ، فجاءت في المرتبة الاخيرة من مراتب الرضا من حيث تقييم الطالبات للمدربات ، وبلغت النسبة 82% و تراوحت ارائهن مابين (مناسب و مناسب جدا) .

يتضح لنا – من التحليلات السابقة – أن هناك حالة من الرضا العام المرتفع والإيجابي من قبل الملتحقات ببرامج الأكاديمية لمدرباتهن ، و هو أمر يشير إلى نجاح كبير لهؤلاء المدربات فيما يتعلق بهذه المتغيرات موضع التقييم .

جدول رقم (12) يبين مدى شعور الملتحقات ببرامج الأكاديمية بالملل أثناء البرنامج

		هل تشعرين بالملل أثناء البرنامج التدريسي؟
%	النكرار	
4.4	3	نعم
14.7	10	الله دد ما
80.9	55	لا
100.0	68	المجموع

عند سؤال الملتحقات بالبرامج عن مدى شعورهن بالملل أثناء التدريب ، جاءت استجابتهن لنفيه بأن 80% منهنه لا يشعرون بالملل ، بل بالعكس يشعرون بالمتعة وتحقيق الذات ، بينما نجد 14.7% من طالبات الأكاديمية يشعرون بالملل لدى حد ما أثناء البرنامج التدريسي ، فـ حين نجد أن 4.4% فقط من الملتحقات ببرامج الأكاديمية هن من عبرن عن ملهمن الواضح في هذا الصدد .

ب - تقييم طالبات الأكاديمية للبرامج التدريبية

جدول رقم (13) يبيّن تقييم طالبات الأكاديمية للبرامج التدريبية

المجموع		غير مبين	غير مناسب اطلاقاً		غير مناسب		مناسب إلى حد ما		مناسب		مناسب جداً		تقييم البرنامج:
%	التكرار	التكرار %	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
100	68	4 %5.9	0	0	1.5	1	13.2	9	44.1	30	35.3	24	محتوى المادة العلمية للبرنامج التدريسي
100	68	1 %1.5	0	0	1.5	1	7.4	5	52.9	36	36.8	25	تنظيم وسهولة تقديم محتوى المادة العلمية التمهيزات والوسائل المستخدمة
100	68	5 %5.9	0	0	4.4	3	19.1	13	32.4	22	38.2	26	كم التكليفات اليومية والواجبات
100	68	7 %10.3	1.5	1	2.9	2	10.3	7	47.1	32	27.9	19	عدد ومستوى الاختبارات
100	68	7 10.3	1.5	1	10.3	7	13.2	9	36.8	25	27.9	19	مدة البرنامج
100	68	2 %2.9	0	0	25	17	13.2	9	23.5	16	35.3	24	و مدتها رضاهن عنها، و جاء ترتيبها كالتالي:
100	68	2 %2.9	0	0	4.4	3	11.8	8	47.1	32	33.8	23	التوقيت

من خلال الجدول السابق يتضح لنا استجابات الملتحقات وتقييمهن (لبرامج الأكاديمية) من وجهة نظرهن ، حيث احتوى الجدول السابق على عدة أبعاد لقياس تقييم الطالبات لبرامج الأكاديمية ذاتها: (محتوى المادة التدريبية ، تنظيم وسهولة المادة ، التكليفات والواجبات ، الاختبارات ، مدة وتوقيت البرنامج) . وقد جاءت استجابات الملتحقات مختلفة ومتباينة في تقييمهن لبرامج الأكاديمية ومدى رضاهن عنها ، و جاء ترتيبها كالتالي:

(**تنظيم وسهولة محتوى المادة التدريبية**) : يبيّن لنا من خلال البيانات السابقة ارتفاع نسبة الرضا للملتحقات بالأكاديمية حول (محتوى المادة التدريبية وتنظيمها) ، حيث حصلت على أعلى مراتب الرضا وهن المرتبة الاولى حيث بلغت نسبة الرضا 7% و تراوحت آرائهم بين (مناسب جداً ومناسب) ، بينما ترتدي 10% من طالبات الأكاديمية بأنها (مناسبة إلى حد ما وغير مناسب).

(**التوقيت ، محتوى المادة النظرية**) : كذلك نجد أن نسبة الرضا حول كل من (توقيت البرنامج و محتوى المادة النظرية) مرتفعة إلى حد ما ، حيث احتلت المرتبة الثانية وأكملت غالبية الملتحقات أن

كلاً من (توقيت البرنامج و محتوى المادة النظرية) كان مناسباً ، وترواحت تقديراتهن ما بين (مناسب ومناسب جداً) وحصل على نسب مقاربة وبلغت نسبتهم على التوالي 80.9% - 79.7%، بينما أكد 20 تقريباً % منهن على ان (التوقيت و محتوى المادة النظرية) كان (مناسباً لله د ما ، أوغير مناسب).

ثم يليها (كم ونوع التكليفات والواجبات) : وجاءت في المرتبة الثالثة من مراتب الرضا ، حيث أفاد 75% من الملتحقات بالأكاديمية أن (كم ونوع التكليفات والواجبات) كان مناسباً، بينما قرر 10.3% منهن أنها مناسبة لله د ما ، في حين أكدت 4.4% منهن أنها غير مناسبة .

(التجهيزات والوسائل المستخدمة) : من الواضح ان نسبة الرضا بالنسبة لهذا المتغير (التجهيزات والوسائل المستخدمة) بدأت بالانخفاض بالنسبة للأبعاد الأخرى التي تم ذكرها مسبقاً وجاءت في المرتبة الرابعة ، حيث تؤكد 70% منهن على أن (الأدوات والتجهيزات والوسائل المستخدمة) ، مناسبة بالنسبة لهم ، بينما نجد 19% منهن يرون ان الأجهزة والأدوات المستخدمة مناسبة لله د ما ، فقط منهن يؤكدن على أنها غير مناسبة.

(مستوى الاختبارات وعدها) : أما بالنسبة لهذا المتغير ، فقد انخفضت نسبة الرضا وجاءت في المرتبة الخامسة ، حيث عبر 64.7% من الملتحقات بالأكاديمية ان مستوى الاختبارات وعدها كانت مناسبة بالنسبة لهم ، بينما نجد 13% منهن يرون أنها مناسبة لله د ما ، في حين عبر 10.3% منهن عن كونها غير مناسبة.

(مدة البرنامج) : جاء هذا المتغير في أدنى مراتب درجات الرضا ، وحصل على أقل تقديرات الرضا ، فلقد قرر 58% من الملتحقات بالأكاديمية ان مدة البرنامج كانت مناسبة لهم ، بينما نجد 25% منهن يقررن ان مدته تعد غير مناسبة ، في حين أكد 13% منهن على أن مدة البرنامج مناسبة لله د ما .

جدول رقم (14) يبين ما إذا كانت هناك موضوعات مهمة لم يتم التطرق إليها بالبرنامج

		هل ترمي أن هناك موضوعات مهمة لم يتم التطرق إليها البرنامج ؟
%	النكرار	
16.2	11	نعم
80	54	لا
4.4	3	غير مبين
100.0	68	المجموع

عند سؤال العينة عما إذا كانت هناك موضوعات مهمة لم يتم التطرق إليها البرنامج ، افادت غالبية العينة (80%) أنه لا توجد مواضيع لم يتم تغطيتها ، وبأن موضوعات البرنامج كانت كافية وواضحة ، في حين أكدت 20% من طالبات العينة أن هناك بعض الموضوعات المهمة لم يتم طرحها ، و من بينها :

- تغشیر البشرة.
- تطبيق عملي بتصوير العمل عن طريق الفيديو وعرضه على المتدربات
- للوقوف على الأخطاء

جدول رقم (15) يبين الموضوعات التي تم التطرق اليها في البرنامج ولكن لم تل الاهتمام الكافي من وجهة طالبات الاكاديمية

		هل تعتقد ان هناك تم موضوعات تم التطرق اليها ولكن لم تل الاهتمام الكافي ؟	
%	النكرار		
2.9	2	نعم اوافق	
35.3	24	اوافق الى حد ما	
45.6	31	لا اوافق	
16.2	11	غير مبين	
100.0	68	المجموع	

عند سؤال العينة عن موضوعات مهمة تم التطرق اليها ولكن لم تل الاهتمام الكافي ، افادت تقريبا نصف افراد العينة بنسبة 46% ان كل المواضيع نالت القدر الكافي ، في حين قرر 35% منها ان هناك موضوعات لم يتم طرحها بطريقة كافية الى حد ما ، بينما 2.9% فقط منها يؤكدن على ان هناك موضوعات لم تل القدر الكافي من وجهة نظرهن ، وهذه كالتالي :

- **العناية بالوحدة كهربائية**
- **أمراض الاظافر وعلاجها**

ج-تقييم الملتحقات بالبرامج لموقع وإدارة الأكاديمية:

جدول رقم (16) يبين تقييم الملتحقات بالبرامج لموقع وإدارة الأكاديمية

		المجموع		غير مبين		مُتفق		غير شديدة		مُتفق بشدة		مُتفق		غير متفق		النكرار		
%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%
100	68	2 %2.9	0	0	1.5	1	8.8	6	50	34	36.8	25	ملائمة القاعات		لغيات التدريب			
100	68	2 %2.9	1.5	1	14.7	10	16.2	11	38.2	26	26.5	18	ملائمة اضاءة		ونقحية القاعات		والتدريبية	
100	68	3 %4.4	1.5	1	23.5	16	33	21	25	17	14.7	10	تعبر خدمات		الطعام والشراب		ملائمة	
100	68	2 %2.9	0	0	5.9	4	0	0	57.4	35	33.8	23	يوجد اشراف		ومتابعة جيدة		من قبل	
																الاكاديمية	على تنفيذ	
																البرنامج		

من خلال الجدول السابق يتضح لنا استجابات الملتحقات وتقييمهن (لموقع وادارة الأكاديمية) ، حيث احتوى هذا الجدول على عدّة أبعاد ، و هنـى: (ملائمة القاعات لغایات التدريب ، ملائمة اضاعة وتهوية القاعات التدريبية ، ملائمة خدمات الطعام والشراب ، الإشراف والمتابعة من قبل الادارة).

ولقد جاءت استجابات الملتحقات مختلفة ومتباعدة في تقييمهن ومدى رضاهن عن موقع وادارة الأكاديمية ، و ذلك على النحو التالي:

ارتفعت نسبة فيما يتعلق بمتغير (يوجد اشراف و متابعة جيدة من قبل الاكاديمية على تنفيذ البرنامج) وحصلت على اعلـى نسبة ، وهـى المرتبة الاولـى من مراتب الرضا بنسبة ٩١.٢% و تراوحت اراءهن بين (موافق و موافق بشدة).

ثم يليها كل من (ملائمة القاعات لغایات التدريب) في المرتبة الثانية من مراتب الرضا بنسبة ٨٦.٦% و تراوحت الاستجابات ما بين (موافق و موافق جدا).

يلـى ذلك المتغير المتعلق (بالإضـاعـة و تهـويـة القاعـات التـدـريـبية) ، حيث انخفضـت نـسبة الرـضا ، وجـاءـت فيـ المرـتبـةـ الثـالـثـةـ ، وـقـرـرـ ٦٤%ـ مـنـهـنـ انـ التـهـويـةـ وـالـاضـاعـةـ مـلـائـمـةـ ، وـعـبـرـنـ عـنـهـاـ بـ(موـافـقـ بشـدـةـ وـ موـافـقـ) ، بيـنـماـ نـجدـ ١٦.٢%ـ مـنـهـنـ يـرـوـنـ انـهـاـ مـلـائـمـةـ لـهـ دـدـ ماـ ، فـيـ حـيـنـ انـ ١٦.٢%ـ مـنـ الطـالـبـاتـ يـرـوـنـ انـهـاـ غـيرـ مـلـائـمـةـ .

أما بالنسبة للمتغير الخاص (بـمـلـائـمـةـ خـدـمـاتـ الطـعـامـ وـالـشـرـابـ) فـجـاءـ فيـ المرـتبـةـ الـاخـيرـةـ منـ مـرـاتـبـ الرـضاـ ، حيث قـرـرـ ٣٩%ـ مـنـ الـمـلـتـحـقـاتـ بـالـبـرـنـامـجـ أـنـ خـدـمـاتـ الطـعـامـ وـالـشـرـابـ تـعـدـ مـلـائـمـةـ بـالـسـبـبـ الـيـهـنـ ، فـيـ حـيـنـ أـفـادـتـ ثـلـثـ الـعـيـنـةـ بـأـنـ هـذـهـ الـخـدـمـاتـ تـعـبـرـ مـلـائـمـةـ لـهـ دـدـ ماـ ، فـيـ حـيـنـ أـكـدـ رـبـعـ الـعـيـنـةـ عـلـىـ أـنـ هـذـهـ الـخـدـمـاتـ غـيرـ مـلـائـمـةـ .

نقاط القوة في برامج الأكاديمية من وجهة نظر الطالبات:

1. تكمـنـ نقاطـ القـوـةـ فـيـ الـاـكـادـيـمـيـةـ لـكـوـنـهـاـ تـعاـصـرـ جـمـيعـ الـاجـهـزـةـ وـالـمـنـجـاتـ الـدـيـيـةـ لـلـتـجـمـيـلـ وـالـمـكـيـاجـ .
2. المـدـرـبـاتـ مـمـتـازـاتـ وـذـوقـاتـ كـفـاعـةـ وـخـبـرـةـ .
3. تـنـصـفـ الـاـكـادـيـمـيـةـ بـالـتـدـرـيبـ الـجـيدـ ذـوـ الـمـسـتـوـعـ الـعـالـمـيـ وـالـشـهـادـةـ عـالـمـيـةـ .
4. يـتـمـ إـسـتـخـدـامـ مـنـتـجـاتـ جـيـدةـ وـصـحـيـةـ .
5. مدـيـرـةـ الـاـكـادـيـمـيـةـ وـطـاقـمـ الـعـمـلـ مـهـتمـونـ جـداـ .
6. تـنـصـفـ الـاـكـادـيـمـيـةـ بـالـتـنظـيمـ الـجـيدـ مـنـ كـلـ النـوـاديـ .

نقاط الضعف في برامج الأكاديمية من وجهة نظر الطالبات:

- مشـاكـلـ التـكـيـيفـ اـحـيـاـنـاـ بـرـدـ وـاحـيـاـنـاـ درـ.
- الـأـضـاعـةـ غـيرـ جـيـدةـ (المـكـيـاجـ).
- الـدـرـاسـاتـ النـظـرـيـةـ كـثـيرـةـ وـالـعـمـلـيـةـ أـقـلـ مـنـ الـمـطـلـوبـ .
- وقتـ الدـورـةـ قـصـيرـ جـداـ فـنـدـنـ نـحـتـاجـ سـاعـاتـ أـكـثـرـ لـلـتـدـرـيبـ .
- يـوـجـدـ نوعـ مـنـ الشـدـةـ وـالـصـرـامةـ .
- الغـرـفـ صـغـيرـةـ .
- التـوـقـيـتـ غـيرـ مـنـاسـبـ .
- لاـ لـيـسـ هـنـاكـ موـادـ مـسـتـلزمـاتـ كـافـيـةـ لـلـمـكـيـاجـ (الـظـلـالـ، أـقـلامـ التـخـطـيطـ، المـزـيـاـ، ...).

- 9- اسعار الكورسات غالبة.
 10- ضياع الوقت بسبب عدم توافر عارضة او متطوعة للتدريب عليها.

تقييم الملتحقات بالاكاديمية للبرامج التدريبية بشكل عام :

جدول رقم (17) تقييم الملتحقات بالاكاديمية للبرامج التدريبية بشكل عام

النكرار	%	ما تقييمك العام للبرنامج التدريسي ؟
32	47.1	ممتاز
19	27.9	جيد جداً
13	19.1	جيد
2	2.9	متوسط
1	1.5	ضعيف
1	1.5	غير مبين
68	100.0	المجموع

يسين الجدول السابق أن التقييم الغالب لبرامج الأكاديمية يعد إيجابياً (بنسبة 94%) ، حيث يتراوح بين الممتاز والجيد . بينما أفادت حوالي 3% من الطالبات بأنها (متوسطة) . هذا فـي حين دين 1.5% من الطالبات يرون أنها ضعيفة .

أهم الاقتراحات والملاحظات المطروحة لتطوير برامج الأكاديمية :

1. التقليل من المواد النظرية وزيادة التطبيقات العملية في البرنامج.
2. وضع برنامج باللغة العربية للطالبات العربيات.
3. توفير موقف السيارات.
4. توفير عارضات للتدريب.
5. تخفيض رسوم الإشتراك بالبرامج التدريبية.
6. زيادة وقت البرامج التدريبية.
7. توفير كافيتريا خاصة بالملتحقات ببرامج الأكاديمية .
8. بناءً جديداً يناسب أنشطة الأكاديمية.
9. التوسيع أكثر في دورات المكياج .
10. زيادة أيام البرنامج .
11. الحاجة لغرف أكبر في المستقبل .
12. ليست هناك بطاقات تعريف للملتحقات ببرامج الأكاديمية.

القسم الثاني - المتسربات من برامج الأكاديمية:

تم الاعتماد في هذا الصدد على استبار مقنن - والمرفق بملحق الدراسة - وكان الغرض منه الوقوف بشكل أفضل ، على أسباب عدم استهلاك هؤلاء الملتحقات بالبرامج التدريبية الممنوحة لهن وتسريحهن منها.

وهذا ونظراً لمحدودية عدد المتسربات الحالات على من ، لم تكون هناك حاجة لاستخدام الإحصاءات ، بجدولها البسيطة والمركبة . وبناء عليه نعرض فيما يلي لأهم الرؤى والاستدلالات بهذا الشأن :

أولاً : البيانات الأساسية للمتسربات من البرامج الممنوحة لهن من الأكاديمية :

من واقع تلك البيانات يتضح لنا التالي :

- 1- العدد الاجمالي للمتسربات من برامج الأكاديمية هو (5) طالبات ، أربع منها تم التواصيل معهن من خلال الهاتف ، وطالبة واحدة فقط لم يتم مقابلتها بسبب عدم الرد والاستجابة .
- 2- تتراوح أعمارهن بين 20 و 23 عاماً .
- 3- جميعهن يحملن الجنسية القطرية .
- 4- جميع الطالبات كن ملتحقات ببرنامج تعلم فن المكياج بالأكاديمية ، حيث يستدوز عليهن ميلهن ورغباتهن .
- 5- أكدت جميع الطالبات انهن يعملن في هيئات ومؤسسات مختلفة في القطاع المختلط .

ثانياً: كيفية التحاق المتسربات بالدورة التدريبية :

عند سؤال المتسربات عن كيفية التحاقهن بالدورة التدريبية : اجبت اثنان منها بأن ذلك قد تم من خلال إدارة الخدمات ، أما الإثنين الآخرين فقد تم التحاقهن من خلال أكاديمية التجميل ذاتها .

ثالثاً: أهداف المتسربات من الالتحاق ببرامج الأكاديمية :

وعند سؤال الطالبات عن سبب التحاقهن بالبرنامج التدريسي أتفقن على السببين التاليين :

- تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض اكتسابها كمهنة
- الهدف المستقبلي هو افتتاح مشروع صالح للتجميل .

رابعاً: آراء المتسربات حول شروط الالتحاق بالأكاديمية :

اتفقت جميع الطالبات " المتسربات " على أن شروط الالتحاق سهلة ومرحة ويوجد تعاون كبير من قبل الموظفين . ومن هنا يتضح لنا ان شروط الالتحاق لم تكون سبباً من أسباب التسرب .

خامساً: نوع المنهج:

كذلك اتفقت جميع الطالبات "المتسربات" على أن منهن الدراسية كانت نسبة الإعفاء فيها بنسبة 100%， وذلك بناء على الأوضاع الاقتصادية للطالبة.

ساسا: أسباب تسرب الطالبات من الأكاديمية:

عبرت الطالبات "المتسربات" عن مجموعة من الأسباب والعواقب التي واجهتهن، وأفضت في المحصلة إلى عدم استكمالهن للبرنامج التدريسي، وهذه على النحو التالي:

- أتفقت جميع الطالبات "المتسربات" على أن السبب الرئيس في عدم استمرارهن هو أن الوقت الزمني للبرنامج كان غير مناسب لهن، حيث انهن يعملن في عدة هيئات مختلفة، وتنتهي ساعات عملهن في الساعة الثانية ونصف من بعد الظهر، والبعض منهان في الثالثة بعد الظهر، مما يعيق الطالبات في الوصول في الوقت المحدد للبرنامج، حيث يتندع البرنامج في تمام الساعة الثالثة مساءً.

عبرت أحدهن الطالبات "المتسربات" عن عدم أكمالها البرنامج بسبب انشغالها بالخطبة والزواج.

كما أوضحت أحدهن الطالبات أن غيابها أكثر من ثلاثة مرات كان السبب في طردتها من البرنامج.

المقتنيات والمالحظات المناسبة لظهور بارع أكاديمية التدريس:

- تنويع في اللباس الرسمي مابين البنتلوب والتنورة ، و ترك الحرية للطالبات في اللباس المناسب.

• تغيير الوقت الزمني للبرنامجه ويفضل أن يكون بعد الساعة الرابعة ونصف عصراً.

• أن يكون البرنامج في أحدى أيام الاحزاف الرسمية الاسيوية مثلا : يوم السبت.

القسم الثالث- المدرارات العاملات في الأكاديمية:

جانب ثالث وأخيراً أردننا أن يكمل المشهد الحالي فيما يتعلق ببرامج الأكاديمية وسبل تطويرها، حيث كان من المهم للغاية التطرق إلى المدربات اللواتي يعملن في الأكاديمية، وهن بطبعهن مؤهلاتهن وأدوارهن قادرات على أن يساهمن في تحقيق رؤية الأكاديمية ودورها في المجتمع. حيث يعتبر المدرب أحد أضلاع المثلث التدريسي، والتي تشكل ركيزة حيوية لنجاح العملية التدريبية، بل أنه يمكن القول بأن المدرب هو الركيزة الأهم فقد يستطيع أن يجعل من العملية التدريبية عملية ناجحة وإن لم تكون الحقيقة التدرستة كذلك أو لم تكن سمة التدرب مساعدة له.

هذا وكما كان عدد المتسربات محدوداً، مما أعنفنا الاحتياج إلى الجداول الاحصائية المختلفة ، فإن عدد المدربات ايضاً قليل، ومن ثم فإننا سنتبع في عرضنا لأهم البيانات والأفادات والتقييمات التي وردت من قبل المدربات، نفس طرقة العرض السابقة.

(أولاً) البيانات الأساسية للمدربات:

- 1- العدد الاجمالي للمدربات التي تم تطبيق الاستثمار عليها (6) أفراد كلهن من الاناث ، وترواح أعمارهن ما بين 26 و 42 عام.
- 2- وهن من جنسيات متعددة ، ثلاثة منهن يحملن الجنسية البريطانية ، وأحداهن تحمل الجنسية الفرنسية ،اما المدربات الثلاث الآخريات فهن من الجنسيات العربية التالية: المغرب ،الأردن ،لبنان.
- 3- مدة خبرتهن بالعمل في مجال التدريب كانت متفاوتة : فبعض المدربات وعدهن اربعة مدربات تعداد سنوات خبرتهن قليلة نسبياً ، حيث بلغت من 1-3 سنوات ، فـ حين نجد أن هناك مدربتين لديهن سنوات خبرة طويلة ، تعداد العشر سنوات .

ثانياً: تقييم المدربات لمدى التفاعل الإيجابي للملتحقات مع البرامج التدريبية:

ـ التعاون فيما بين الملتحقات بالبرامج التدريبية: أكدت المدربات على ان هناك تعاون بين الملتحقات مع بعضهن البعض أثناء التدريب ، حيث صر 4 من المدربات ان التعاون بين الطالبات كان جيداً بشكل عام ، بينما أكدت المدربتين الأذربيتين على ان درجة التعاون بين هؤلاء الملتحقات كانت ممتازة.

ـ قدرتهن على التفاعل مع المدربات: أفادت اغلبية المدربات ان هناك تفاعل ايجابي بينهن وبين الملتحقات ، وترواحت درجة الرضا فـ هذا الصدد بين الممتاز والجيد ، حيث أكدت (ثلاثة) مدربات على ان هذا التفاعل كان جيداً ، فـ حين قيمته (الثلاثة الآذريات) بأنه يعد ممتازاً.

ـ جـ التزام الملتحقات بمواعيد الحضور والانصراف:

يتضح لنا من خلال استجابات المدربات ان الرضا حول التزام حضور الملتحقات بالجلسات التدريبية كان أقل من رضا المدربات حول قدرة الملتحقات في التفاعل والتعاون أثناء التدريب ، حيث أكدت غالبية المدربات ، وبلغ عددهن (5) ان حضور الطالبات كان جيداً ، فـ حين أفادت مدربة واحدة فقط بأنها ترى ان التزام الطالبات يعد ممتازاً.

ثالث: تقييم البيئة التدريبية :

من خلال هذا المحور تم تقييم البيئة التدريبية في الاكاديمية ومدى ملائمتها: (وقت ، وتاريخ ، ومدة انعقاد الجلسات التدريبية، القاعة التدريبية وتجهيزاتها مثل: الاضاءة ، التهوية ، الأجهزة ، الخدمات المساعدة : الضيافة ، الاستراحة، التصوير. الخ).

(1) وقت وتاريخ ومدة انعقاد الجلسات التدريبية:

(أ) وقت وتاريخ انعقاد الجلسات التدريبية: وعند سؤال المدربات عن رأيهن حول الوقت الزمني وتاريخ انعقاد الدورة ومدى ملائمتها لهم من وجهة نظرهن ، أكد جميع المدربات ان وقت انعقاد الدورة والتاريخ يعد مناسباً لهن .

(ب) مدة البرنامج: عبرت جميع المدربات عن ان مدة البرنامج تعتبر كافية ومناسبة للمادة المطروحة للملتحقات بالبرنامج التدريبي .

(2) القاعة التدريبية وتجهيزاتها

(أ) مساحة القاعة التدريبية:

أعربت 4 مدربات عن رضائهن بشأن مساحة القاعة التدريبية ، في حين نجد أن مدربتين فقط تريان أن القاعة صغيرة وغير ملائمة وتحتاج للتوسيع.

(ب) الإضاءة: كانت معظم استجابات المدربات حول الإضاءة بأنها ملائمة بالنسبة لهن ، وبلغ عددهن 5 مدربات ، في حين نجد أن مدربة واحدة فقط رأت أن الإضاءة غير ملائمة وتحتاج لتحسين ، وهو ما قد يرجع إلى طبيعة عمل المدربة والذي يحتاج إلى الدقة والوضوح في اختيار الألوان ورسم الخطوط.

(ج) التهوية " تكييف الهواء ":

أما بالنسبة للتكييف : فصرحت أغلبية المدربات بأنه غير مناسب ، في حين أن مدربة واحدة فقط ترى بأنه يعد مناسباً.

(د) الأجهزة والمعدات والأدوات المستخدمة في التدريب:

وعند سؤال المدربات عن مدى ملائمة الأجهزة والمعدات والأدوات المستخدمة في التدريب بالنسبة لهن ، نجد أن غالبية المدربات قد عبرن عن رضائهن عن الأجهزة والمعدات والأدوات المستخدمة في الدراسية ، وبلغ عددهن في هذا الصدد 5 مدربات، بينما نجد مدربة واحدة فقط ترى أن المعدات والأدوات غير مناسبة .

(3) الخدمات المساعدة (الضيافة ، الاستراحة،):

(أ) الضيافة: وعند سؤال المدربات بشأن رأيهن حول الضيافة المتوفّرة في الدراسية نجد أن هناك اختلافاً في الآراء ، حيث أكدت (3) من المدربات أن الضيافة كانت جيدة ، بينما نجد (2) منهن يرين أن الضيافة كانت ممتازة ، وواحدة فقط من المدربات ترى أن الضيافة كانت مقبولة .

(ب) الاستراحة:

من خلال استجابات المدربات اتضح لنا مدى رضائهن التام عن الاستراحة ، حيث أكدت جميع المدربات بأنها كافية ومرحة .

رابعاً: تقييم محتوى البرنامج التدريسي:

(أ) أهداف البرنامج واقعية وواضحة:

اما بالنسبة لأهداف البرنامج اكّدت جميع المدربات بأنها واضحة وواقعية بالنسبة لهن.

(ب) ملائمة توزيع الموضوعات على الجدول الزمني:

وعند سؤال المدربات عن مدى ملائمة توزيع الموضوعات على الجدول الزمني ، صرحت جميع المدربات أن توزيع الموضوعات على الجدول الزمني مناسبة جداً وملائمة للبرنامج.

(ج)

اما بالنسبة لمدى كفاية الموضوعات لتحقيق أهداف البرنامج ، فقد طرحت جميع المدربات بأن الموضوعات المطروحة ملائمة وكافية لتحقيق اهداف البرنامج .

(د) **توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوعات:**

وعند سؤال المدربات عن مدى توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوعات المطروحة أكدت جميع المدربات عن رضائهن بشأن الأنشطة التدريبية ، فهـنـى فيـيـاـيـهـنـ تـسـابـ وـتـلـأـمـ المـوـضـوـعـاتـ المـطـرـوـحـةـ وبـذـلـكـ يـتـحـقـقـ الـهـدـفـ منـ الـبـرـنـامـجـ .

(هـ) **وضوح اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية وسهولتها:**

اما بالنسبة لمدى وضوح اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية ، فنجد اختلافاً في الآراء، حيث تفيد (3) مدربات بأنها تتسم بالوضوح والسهولة ، بينما نجد المدربات الثلاث الآخريات يعتقد ان هذه اللغة تعد واضحة وسهلة "الى حد ما" ، وهو ما قد يرجع الى ان هذه المادة التدريبية قد تم اعدادها باللغة الانجليزية ، و مع الوضع في اعتبار وجود مدربات عربيات ، وأن الانجليزية ليست لغتهم الأم ، نستطيع أن نفهم موقفهم من لغة المادة التدريبية.

خامساً: التقييم العام للدورة التدريبية:

أفادت الملتحقات بالبرامج التدريبية عن مجموعة من الايجابيات تتمدور في نقاط القوة للأكاديمية ومجموعة أخرى من السلبيات تتمدور في نقاط الضعف ، وهـنـىـ كـالتـالـيـ :

❖ ١- نقاط القوة في برامج أكاديمية التجميل :

تتمثل نقاط القوة من وجهة نظر المدربات في التالي:

- 1 كورسات متعددة عالمية مصممة بطريقة جديدة تكسب الملتحقات بها المهارات والخبرات الازمة التي تمكّنهم من العمل في مجال التجميل.
- 2 معظم المدرسات ذات كفاءة عالية.
- 3 الدورات متعددة ومرتبطة بسوق العمل.

(2)- نقاط الضعف في برامج أكاديمية التجميل :

تتمثل نقاط الضعف فيما يلي:

- 1 قلة عدد الملتحقات في الكورس.
- 2 احتياج اكبر للمدربات في تخصص دورات المكياج القصيرة.
- 3 لا توجد آلة تصوير لتسجيل كورسات التدريب بالاكاديمية .

(3)- أبرز المشاكل والعوائق التي تواجه المدرسة اثناء البرنامج :

1. عدم توافق تلفزيون للعرض .
2. عدم توافق لوح أبيض خاص في كل صفة .
3. الأضاعة سيئة .
4. عدم توفر الأدوات التالية: الكمبيوتر، واي فاي ، الطابعات، بريد إلكتروني .
5. التكيف غير مناسب .
6. وقت التسجيل قصير.
7. لا يوجد إعلانات كافية عن برامج الأكاديمية.
8. نقص بعض الأدوات المستخدمة في التدريب.

سادساً: المقترنات والملاحظات المناسبة لتطوير برامج أكاديمية التجميل:

1. توفير خدمات أجهزة كمبيوتر، والطابعات، تلفزيون.
2. توفير لوحات بيضاء للشرح .
3. زيادة عدد غرف التدريب للطلب الدائم عليها.
4. زيادة عدد المدربات المؤهلات .
5. زيادة عدد الفعاليات للملتحقات مثل القيام بالمسابقات (الهالوين، عيد الدب ،) لممارسة أنواع مختلفة للمكياج .
6. تحسين الإضاءة .
7. توفير كافة الأدوات المطلوبة أثناء التدريب.

بلورة لأهم نتائج الدراسة

- اشتملت عينة الدراسة من الملتحقات بالأكاديمية (الحاليات والذريجيات) علامة (68) طالبة ، و تمثل أهم خصائصها فيما يلي :
- نسبة الطالبات القطريات 26 % ، بينما بلغت نسبة الطالبات غير القطريات 73.5 %، وهو ما يرجع في الواقع إلى أن معظم العمالة في مجال التجميل ، هي من العمالة الأجنبية ، وأن اتجاه التجميل بالنسبة للنساء القطريات لا يزال اتجاهًا دينياً.
 - ثلث العينة تقع ضمن فئة شبابية " ناضجة " ، بين 19 – 39 عاماً.
 - يغلب على الملتحقات ببرامج الأكاديمية أهnen متعلمات ، تبدأ بالشهادات المتوسطة و تصل إلى الجامعية وما بعدها (ماجستير و دكتوراه) ، حيث يشكلون الغالبية العظمى من حجم العينة (حوالي 95.5 %).
 - 45.6 % من الملتحقات هن من الفئة التي تعمل ، و خصوصاً في مجال التجميل ، بينما نجد أن أكثر من نصف أفراد العينة 52 % لا تعمل في مهنة أو وظيفة بعينها.

- كشفت الدراسة أن غالبية الملتحقات بالأكاديمية قد التحقن بصفتها هواة لتعلم أساليب التجميل ، وبلغت نسبتها 83.8 %، بينما نجد 12 % من أفراد العينة هن ملتحقات كمبتدئات من خلال عملهن ، في حين أن 3 % فقط هن من الملتحقات الحالات على بعثة من دار الانماء الاجتماعي .

3- اوضحت الدراسة أن أكثر الوسائل الإعلامية نجاحاً في التعريف بالاكاديمية كانت بالترتيب: الانترنت (39.9%) ، الصحف و المجالات (33.8%) ، رسائل هاتفية (4.4%). أما بالنسبة للمنشورات والكتيبات فاحتلت المرتبة الأخيرة في التعريف بالاكاديمية بنسبة لا تتعذر . ولكن ، ومن جهة أخرى نجد أن هناك غياباً لوسائل الاعلام مهمة أخرى ، على رأسها كلاً من التلفزيون و الراديو !

4- عند سؤال الملتحقات بالبرامج التدريبية بالأكاديمية عن مدى شعورهم بالملل أثناء التدريب أفاد 80% منهن أنهن لا يشعرن بالملل ، بينما نجد 14.7% منهن يشعرن بالملل إلى حد ما ، و 4.4% فقط من العينة يرون ان التدريب ممل.

5- أما عن أهم أسباب شعور بعض الملتحقات ببرامج الاكاديمية بالملل ، فكانت كالتالي: 53% قررن أن (المدرب و اسلوب التدريب) هو السبب ، ثم يليها كل من (المادة التدريبية ، البيئة التدريبية) حيث حصلتا على نفس نسب متساوية وهما 32.1%.

6- فيما يتعلق بتقييم الملتحقات بالبرامج للمدربات من حيث (المعايير والمهارات والقدرات التي تملكتها مدربات الاكاديمية) . كشفت لنا الدراسة ان نسبة الرضا بشكل عام تعد مرتفعة ووايجابية ، حيث يقررن أنها مناسبة و تراوحت النسبة ما بين 91% الى 82% ، بينما توجد بعض الآراء من قبل بعض الملتحقات ترى (انها غير مناسبة، او مناسبة الى حد ما) بنسبة 8 الى 18% ، حيث تمركزت استجاباتها بشكل واضح في عدم رضاهن عن القدرة على توطيل المعلومات، إلالمام بموضوع البرنامج).

7- وفي هذا الصدد نجد استجابات الملتحقات وتقييمهم من برامج الأكاديمية جاءت مختلفة ومتباعدة في مدى رضاهم عن برامج الأكاديمية وابعادها ، حيث تراوحت نسبة الرضا ما بين 58% و 89.7% جاء ترتيبها كالتالي:

(تنظيم وسقولة محتوى المادة التدريبية) 78% وجاء في المرتبة الاولى ، ثم يليها (التوقيت، محتوى المادة النظرية) بنسبة 80.9% واحتلت المرتبة الثانية ، ثم يليها (كم ونوع التكليفات والواجبات) بنسبة 75% ، ثم يليها (التجهيزات والوسائل المستخدمة) بنسبة 70% وكانت في المرتبة الرابعة ، ثم يليها (مستوى الاختبارات وعددتها) بنسبة 58% وحصلت على المرتبة الخامسة ، وآخيراً (مدة البرنامج) بنسبة 64.7%.

8- أما من جانب آخر كشفت لنا الدراسة حول تقييم الطالبات (لموقع وادارة الاكاديمية) التي جاءت مختلفة ومتباعدة ، حيث تراوحت نسبة الرضا في هذا الصدد ما بين 39% ، 91.2% ، و جاء ترتيبها كالتالي:

(يوجد اشراف ومتابعة جيدة من قبل الاكاديمية) جاءت في المرتبة الاولى بنسبة 91.2% ، ثم يليها (ملائمة القاعات لغایات التدريب) في المرتبة الثانية بنسبة 86.6% ، ثم يليها (الاضاءة وتنهوية للقاعات التدريبية) حصلت على المرتبة الثالثة ، أما بالنسبة لمتغير (خدمات الطعام والشراب

ملائمة) جاءت في المرتبة الأخيرة من مراتب الرضا ، حيث قررت 39 % فقط من الملتحقات أن هذه الخدمات تعد ملائمة بالنسبة لهن.

9- هنا ويعد التقييم العام لبرامج الأكاديمية إيجابياً بشكل واضح للغاية ، حيث يتراوح ما بين الممتاز والجيد (بنسبة 94%).

10- وفيما يتعلق بأسباب تسرب (الملتحقات الحالات على من دراسية) فكشفت لنا الدراسة عن مجموعة من الأسباب والعوائق التي واجهت الطالبات في إستكمال البرنامج التدريسي وهذه كالتالي :

- السبب الرئيس أن التوقيت الزمني للبرنامج غير مناسب لهن .
- ظروف شخصية (الخطبة والزواج).
- التشديد والتدقيق في مسألة الدخور والغياب ، حيث عبرت أدمن المتسربات أن غيابها أكثر من ثلاثة مرات كان سبباً في طردها من البرنامج .

11- وعند سؤال المدربات حول تقييمهن للبيئة التدريبية في الأكاديمية ومدى ملائمتها ، جاءت الآراء مختلفة ومتعددة: حيث أكدت جميع المدربات أن (وقت و تاريخ و مدة العقاد الجلسات التدريبية) كانت ملائمة جداً وممتازة من وجهة نظرهن.

12- وفي نفس السياق نجد أن المدربات يتفقن مع الملتحقات حول تقييمهم بالنسبة لـ(القاعة التدريبية وتجهيزاتها) ، حيث نجد نوعاً من عدم الرضا عن مدى ملائمتها ، يليها الأضاعة ، و التهوية ، ثم الأجهزة والخدمات المساعدة ، وأخيراً الضيافة .

13- من جهة أخرى أوضحت الدراسة من خلال تقييم المدربات لمحتوى المادة التدريبية أن رضا المدربات كان إيجابياً حول محتوى المادة التدريبية ماعدا جانب واحد فقط ، وهو (وضوح اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية وسهولتها) حيث تبين لنا عدم رضا بعض المدربات عن اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية ، وهو ما قد يرجع إلى أن المادة التدريبية مكتوبة باللغة الإنجليزية ، مما قد تجد معه بعض الملتحقات والمدربات "العربيات" صعوبة في التعاطي معها.

14- كشفت لنا الدراسة عن مجموعة من نقاط القوة التي اتفقت المدربات بشأنها ، وهذه كالتالي :

- الكورسات متعددة ، وعالمية ، ومصممة بطريقة جديدة تكسب الملتحقات المهارات الالزمة والذكريات التي تمكّنهم من العمل في مجال التجميل ، ليصيّدن خبراء في مجال التجميل مستقبلاً.
- معظم المدربات ممتازات وذوات كفاءة وخبرة.
- الدورات متعددة ومرتبطة بسوق العمل.

-15

أذرع تمثل تحديدا فيما يلي:

- تتصف الأكاديمية بأن التدريب فيها معترف به عالمياً، وأن الشهادة الصادرة عنها عالمية.
- تكمن نقاط القوّة في الأكاديمية في كونها توّاكب جميع الاجهزة والمنتجات الحديثة للتجميل والمكياج.
- تتصف الأكاديمية بالتنظيم الجيد من كافة النواحي تقريباً.

-16 - ولكن على جانب آخر يوجد مجموعة من نقاط الضعف للأكاديمية، قد اجمع عليها

الملتحقات، وهذه كالتالي:

1. مشاكل التكيف، اديانا بارد واديانا حار.
2. الأضاءة غير جيدة.
3. الدراسات النظرية كثيرة والعملي أقل من المطلوب.
4. وقت الدورة قصير جداً.
5. يوجد نوع من الشدة والصرامة من قبل إدارة الأكاديمية.
6. الغرف مساحتها صغيرة.
7. توقيت الدورة غير مناسب.
8. نقص بعض الأدوات المستخدمة أثناء التدريب.
9. رسوم الإلتحاق بالدورات مرتفعة.
10. ضياع الوقت بسبب عدم توافر عارضة او متقطعة للتدريب عليها.

-17

أذرع تمثل تحديدا فيما يلي:

- قلة عدد طلابات في الكورس.
- احتياج أكثر للمدربات في تخصص دورات المكياج القصيرة.
- لا يوجد إعلانات او حملات تسويق كافية عن برامج الأكاديمية.
- عدم توفر الأدوات التالية: الكمبيوتر، واي فاي ، الطابعات، بريد الإلكتروني، تلفزيون للعرض، عدم توافر لوح ابيض للشرح في كل فصل.
- لا توجد آلة لتصوير كورسات الأكاديمية.
- وقت التسجيل قصير.

توصيات خاصة لأكاديمية التجميل بدار الانماء الاجتماعي:

-اقتراحات خاصة للتسيير الأكاديمية:

- 1- توظيف موظفة خاصة للتسيير بأكاديمية التجميل.

- ✓ القيام بحملات تسويقية واعلامية عن طريق وسائل الاعلام كافة (التلفزيون ، الراديو ، المنشوراتالخ)
- ✓ إستقطاب القطريات للعمل في مجال التجميل والالتحاق ببرامج الاكاديمية من خلال :
- تنظيم يوم مفتوح أسبوعياً في عدد كليات وجامعات تعليمية في دولة قطر لتعريف الطالبات بالاكاديمية و تقديم كل الخدمات التجميلية للطالبات وبرسوم رمزية .
- ✓ القيام بورش توعوية لطالبات الثانوية وطالبات الجامعة عن العمل في مجال التجميل وبالاكاديمية وبرامجها.
- ✓ الاتفاق مع المدارس الثانوية للبنات والجامعات بالقيام بزيارات ترفيهية الى مركز الاكاديمية لتعريف بها.
- ✓ توزيع جوائز من خلال برامج التلفزيون او مسابقات العيد ورمضان بكونهنات تجميلية مجانية.
- ✓ التواصل الدائم مع الطالبات ومرتكز التجميل والتعریف بالاكاديمية.
- ✓ اقتراح العمل بعوضية لأصحاب الصالونات ومرتكز التجميل الذين ينتفعون موظفاتهم بشكل دائم للتعليم والالتحاق في الاكاديمية ، بحيث تكون لهم اسعار وخدمات مميزة وتفضيلية ، وهو ما من شأنه محافظة الاكاديمية على عمالئها و من جهة اخرى تشجيع المراكز الاخرى على الانضمام.

ب-اقتراح ساعات تطوع في نظام الاكاديمية:

- مشاركة الطالبات بفعاليات المجتمع من خلال اقتراح ساعات تطوع تكون في منهج الاكاديمية ، وذلك بشدف نشر ثقافة العمل في مجال التجميل من جهة ، والتعریف بالاكاديمية من جهة أخرى
- مشاركة الملتحقات بالاكاديمية من خلال قيام الطالبات بأعمال التجميل وتقديمه كخدمة مجانية في المناسبات المتعددة : المناسبات الوطنية ، والهالوين ، و عيد الأم ... الخ ، و ذلك في المجمعات والاماكن العامة.
- تقديم خدمة (تجميل وتصفيف العروس) للمستفيدين في الدار (ذوى الدخل المحدود أو المحتجين) لقيام باتفاقية بين الاكاديمية وبين ادارة قاعات (ريماس) بتقديم خدمة (تجميل وتصفيف العروس) برسوم رمزية.

ج-اقتراحات خاصة بالبيئة الغيرية في الاكاديمية والتدريسية:

- تحسين الإضاءة والتهوية.
- توفيرالادوات والاجهزه المستخدمة في التدريب (المكياج،الشعر،لوهات بيضاء للشرح،أجهزة كمبيوتر،والطبعات،تلفزيون)
- زيادة عددغرف التدريب و توسيعها.
- انشاء كافيتريا للملتحقات والموظفات بالاكاديمية.
- انشاء مبنى خاص بالاكاديمية مستقبلا.

د- اقتراحات خاصة بالبيئة التدريبية في الأكاديمية:

- زيادة الدروس العملية في البرنامج.
- وضع المناهج باللغة العربية للطلاب العرب.
- توافق عارضات للتدريب من خلال اللجوء إلى متطوعات من دار الانماء الاجتماعي.
- التنوع أكثر في دورات المكياج والشعر.
- زيادة عدد المدربات المؤهلات ذات الخبرة.
- مراجعة التوقيت الزمني للبرامج المسائية وجعله بعد الساعة الرابعة.
- أن يكون البرنامج في أحد أيام الاجازات الرسمية الأسبوعية : مثل يوم السبت.
- إنشاء صالون للتجميل تابع للأكاديمية وتوظيف المترددين من طلابها.
- طرح دورات تدريبية للرجال الراغبين العمل في مجال المكياج.
- إنشاء قاعدة بيانات تتضمن بدقة المعلومات والدرس على تسجيل أرقام الطالبات.

الملاحة
الاستماراة (1)

استماراة استبار (المقىن) لطلبات الاكاديمية

أولاً: البيانات الشخصية

1- الاسم (اختياري):

2- السن:

3- الجنسية: أ- قطري () ب- غيرقطري ()

4- المستوى التعليمي:

أ- الابتدائية () ب- الاعدادية () ج- الثانوية ()

د- جامعية () ح- ماجستير ط- دكتوراه ()

5- الحالة الاجتماعية:

أ- أعزب () ب- متوج ()

ج- مطلق () د- أرمل ()

8- نوع البرنامج الملتحق به:

أ- شهادة عالمية

نوع التخصص	جائزه (Award)	شهادة	دبلوم	النوع
			ITEC .1	6- هل تعمل؟
			CIBT .2	أ- نعم () في حالة الاجابة بنعم ينقال الى سؤال رقم 8
			AC .3	ب- لا () في حالة الاجابة بنعم ينقال الى سؤال رقم 9
			CITY & GUILL D	7- ماهي وظيفتك الحالية:
			ب) دورات قصيرة:	
1- FOUNDATION MAK – UP ()				
2- FASHION OF PHOTOGRAPHIC MAKE UP ()				
3- PROFISSIONAL MAKE UP ()				

ثانياً: وسائل المعرفة ببرامج الاكاديمية والهدف من الانتحاق بها

9- كيف عرفت عن أكاديمية التجميل عن طريق:

أ- الأقارب والاصدقاء ()

ب- وسائل الاعلام المتعددة:

- الصحف والمجلات () - المنشورات والكتيبات () - الراديو () - التليفزيون () - الانترنت ()

*إمكانية اختيار أكثر من تغير

10- هل التحقت بالبرنامج بصفتك:

أ- طالبة حاصل على منحة من دار الانماء الاجتماعي ()

ب- موظفة مبعوثة من مق عملك ()

ت- هاوية للتعلم اساليب التجميل ()

أخرى تذكر.....

11- ما هو الهدف من دخولك البرنامج:

أ- تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض شخصي ()

ب- تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض اكتسابها كمهنة ()

ت- هدفي هو افتتاح مشروع صالون لتنجيميل ()

ث- لقضاء وقت الفراغ . ()

أخرى تذكر.....

12- تقييم المتدربات للمدربة

اسم الأستاذة:						ثالث: تقييم المدرب
غير مناسب إطلاقاً	غير مناس ب	مناس ب إلى حد ما	مناس ب	مناس ب جداً	العبارة	
					A- إللامام بمواضيع البرنامج	
					ب- القدرة على توصيل المعلومات	
					ت- طريقة تنظيم البرنامج (من حيث الوضوح والكافية)	
					ث- قدرتها على شرح محتوى الدورة	
					ج- مدى التعاون مع المتدربات	
					د- اساليب التدريب المتبعة	
					ذ- القدرة على تحفيز المتدربات على التفاعل	
					د- المهارات التنظيمية و القدرة على ضبط الفصل	

13- هل تشعر بالملل أثناء التدريب:

- أ- نعم أواافق بشدة ()
- ب- أتفق إلى حد ما (*) في حالة الاجابة على (أ،ب) ينتقل للأجابة إلى رقم 14
- ج- لا أتفق () في حالة الاجابة على (لا) ينتقل للأجابة إلى رقم 15

14- أذا كانت الاجابة السابقة بنعم فأن السبب يعود إلى

- أ-المدرب () ب-أسلوب التدريب () ج-المادة التدريسية () د-بيئة التدريب ()
- ذ- كل ماذكر () - أخرى تذكر ()

15- من خلال التحاقك بالبرنامج التدريسي ما هو تقييمك لما يليه :

		رابعاً: تقييم البرنامج				
		غير مناسب إطلاقاً	مناسب إلى حد ما	غير مناسب	مناسب جداً	العبارة
A-	محتوى المادة التدريبية لبرنامج التدريسي					
B-	تنظيم وسهولة تقديم محتوى المادة العلمية					
C-	مستوى تنظيم البرنامج التدريسي					
D-	التجهيزات والوسائل المستخدمة					
E-	كم التكليفات اليومية والواجبات					
F-	نوع التكليفات اليومية والواجبات					
G-	مستوى الاختبارات					
H-	عدد الاختبارات					
I-	مدة البرنامج					
J-	التقويم					

16- هل ترى أن هناك موضوعات مهمة لم يتطرق إليها البرنامج ؟

- A- نعم () في حالة الاجابة (نعم) ينتقل إلى السؤال التالي
B- لا ()

17- ما هي الموضوعات المهمة :

18- هل تعتقد أن هناك تم تطبيقها ولكن لم تل الإهتمام الكافي ؟

نعم اوافق () أتفق الى حدما () لا اتفق ()

19- أذكر الموضوعات التي لم يتم تغطيتها بشكل كامل ؟

20- من خلال التحاقك بالبرنامج التدريسي ما هو تقييمك لما يليه :

خامساً : مكان التدريب وادارة التدريب					
غير موافق بشدة	غير موافق	موافق الى حد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					أ- ملائمة القاعات لغايات التدريب
					ب- - ملائمة موقع التدريب لغايات عقد البرنامج التدريسي
					ت- -ملائمة اضافة وتهوية القاعات التدريبية
					ث- -تعتبر خدمات الأكل والشرب ملائمة-
					ج- -تعتبر فترات الاستراحة ملائمة لغايات تشغيل قدرة المتدربين على المشاركة في البرنامج
					ح- يوجد اشراف ومتابعة جيدة من قبل جهة الاكاديمية على اتفاق البرنامج

21- ما نقاط القوة في برامج أكاديمية التحميل ؟

22- ما نقاط الضعف في برامج أكاديمية التحميل ؟

23- ما تقييمك العام للبرنامج ؟

أ- ممتاز () ب- جيد جداً () ج- جيد () د- متوسط () هـ- ضعيف ()

24- أهم المقترنات والملاحظات المناسبة لتطوير برامج أكاديمية التحميل:

-1
..... .2

استئصال(2) للطلابات المتسرفات من الحالات على من تدرسيه بالأكاديمية

أولاً: البيانات الشخصية

1- الاسم (اختياري):

: 2- السن :

: 4- المستوى التعليمي :

أ- الابتدائية () ب- الاعدادية () ج- الثانوية ()

د- جامعي () ح- ماجستير ط- دكتوراه ()

: 6- الحالة العملية :

أ- تعمل () ب- لا تعمل ()

- في حال أنها تعمل تسأل التالي:

: 6- ما نوع العمل:

: 7- فئة أي قطاع:

أ- الحكومي () ب- الخاص ()

ج- المختلط () د- المجتمع المدني ()

؟ 6- كيف تم التحاقك بالدورة التدريبية ؟

- تم عرض الاقتراح عليه من قبل الأخصائية الاجتماعية وتشجيعي على دخول البرنامج ()

- أناهاوية لتعلم اساليب التجميل وطلبت من الأخصائية الاجتماعية اللتحاق بالبرنامج ()

7- ما الهدف من التحاقك بالبرنامج ؟

- تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض شخصي ()

- تعلم مهارات واساليب تجميلية بغرض اكتسابها كمهنة ()

- هدفي هو افتتاح مشروع صالون للتجميل ()

- لقضاء وقت الفراغ . ()

- أخره تذكر.....

8- ما شروط الالتحاق بالبرنامج ؟ وما رأيك بهذه الشروط ؟

9- ما نوع المندة ؟

أ- مجانيه تماماً ()

التالي :

11- ما قيمة هذا الجزء الذى تدفع عنه ؟

أ- ربع التكاليف () ب- ثلث التكاليف () ج- نصف التكاليف ()

12- ما أسباب إنسحابك من البرنامج ؟ : (ممكن اختيار أكثر من سبب)

الرقم	الأسباب	موافق	مما يندر ما	غير موافق
1	ضعف الرغبة الشخصية فى التدرب فى مجال التجميل			
2	الرسوب المتكرر			
3	الشعور بعدم جدوه التعليم في مجال التجميل			
4	صعوبة البرامج التدريبية			
5	التمييز بين الطالبات المتدربات			
6	عدم الرغبة بالاختلاط مع جنسيات أخرى			
7	سوء الوضع الاقتصادي للأسرة			
8	المساعدة بأعمال المنزل			
9	عدم وجود اهتمام وتشجيع من قبل الأسرة بالتعليم في مجال التجميل			
10	وجود مشاكل أسرية			
11	وجدت فرصة للعمل			
12	الخطوبة والزواج او مسئوليات الأسرة			
15	المكان بعيد			
16	لم أجد الاستفادة المترقبة			
17	لم يعجبني أسلوب المدرب			
18	احساسى بالملل الدائم			
19	الوقت الزمني غير مناسب لي			
20	بعض المناهج ولغة بعض المدربات يحتاج مني لى اتقان اللغة الانجليزية وانا لا انقدرها			

قسم برامج أكاديمية التجميل وسائل تعليمها

أدوات تذكر

(45)

– أهم المقترنات التي من شأنها أن تقلل من تسرب الطالبات من الاكاديمية :

– أهم المقترنات لتطوير برامج اكاديمية التحميل :

أستمارة (3)

استمارة استبار للمدربات الأكاديمية

أولاً – البيانات الأساسية :

الاسم:

العمر:

المؤهل التعليمي:

سنوات الخبرة بالمهنة (يشكل عام) :

ثانياً: تقييم درجة استعداد المتدربين

1- من خلال تدريبك في الأكاديمية ، ما هو تقييمك للمتدربين أثناء التدريب:

- تعاؤنهم فيما بينهم

- قدرتهم على التفاعل مع المدرب

- حماسهم للبرنامج

- التزامهم بمواعيد الحضور والانصراف والجلسات التدريبية

ثالثاً: تقييم البيئة التدريسية

2- مارأيك بالبيئة التدريسية في الأكاديمية ومدى ملائمتها ؟

- وقت انعقاد الجلسات التدريبية

- تاريخ تنفيذ البرنامج

- مدة البرنامج

- القاعة التدريبية وتجهيزاتها (الاضاءة، التهوية، الأجهزة .. الخ)

- الخدمات المساعدة (الضيافة ، الاستراحة، التصوير، ... الخ)

رابعاً: تقييم درجة مناسبة محتوى البرنامج التدريسي:

3- هل ترى ان المحتوى المادة التدريبية مناسبة لكل من:

- أهداف البرنامج واقعية

- ملائمة توزيع الموضوعات على الجدول الزمني

- كفاية الموضوعات لتحقيق أهداف البرنامج

- توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوعات

- وضوح اللغة التي كتبت بها المادة التدريبية ومسؤوليتها

- خامساً: التقييم العام للدورة التدريبية:

4- ما هي نقاط القوة في برامج أكاديمية التحويل؟

5- ما هي نقاط الضعف في برامج أكاديمية التحويل؟

ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	ممتاز	21-ما هو تقييمك العام للبرنامج

- أهم المقترنات والملحوظات المناسبة لتطوير برنامج أكاديمية التحويل:

المراجع:

- التلبياني ، نهاية، وأذرون (2011) واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 13 ، العدد 1
- القاضي، مشعل، (١٩٩٨)، دور التدريب المهني في إعداد القوى العاملة، نموذج المملكة الأردنية الهاشمية، مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر.
- حسن، راوية، (١٩٩٥)، بعض العوامل ذات العلاقة بمعدل دوران الأفراد المتدربين وتكلفة الاستثمار البشري، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية،
- حمدان، محمد، (١٩٩١)، التقييم العلمي للتدريب، دار التربية الحديثة، عمان،الأردن
- زويلف، مهدي (١٩٩٦)، حالات و بحث في الإدارة بين النظرية والتطبيق. عمان: دار مجذلوي، الطبعة الأولى.
- عبيد، عزام، (٢٠٠٣)، تطوير وظائف الموارد البشرية في ظل العولمة، عمان،الأردن.
- عقيلي، عمر (1996)، " إدارة القوى العاملة "، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- سعدية، منصور محمد على (2005) رسالة ماجستير بعنوان تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، الجامعة الإسلامية بغزة
- أبو سلطان ، يوسف شفيق (2004) تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج، الجامعة الإسلامية بغزة
- العتري، فايزه قياس فعالية برامج كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك
- سعود في تلبية احتياجات المجتمع جامعة الملك فهد
- المدني، أحمد بن بشير(2009) بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال بعنوان "أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة" جامعة النيلين ،السودان

شبكة الانترنت:-

<http://www.hrdiscussion.com/hr2009.html>

<http://www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-61.pdf>

<http://www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-61.pdf>