

**التدريب كمسؤولية اجتماعية
في قسم الصحافة بكلية الإعلام - جامعة دمشق
دراسة مقارنة لأساليب التدريب الحالية والمقترحة
من وجهة نظر الطلاب والمدرسين**

**Training as a Social Responsibility in Journalism Section
in Faculty of Information - Damascus University
A Comparative Study between Students and Teachers**

مشروع أعد لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

الإدارة التنفيذية - توجه: إدارة موارد بشرية

إعداد الطالب

عمّار أبو لبّادة

إشراف

د. عبد الحميد الخليل

٢٠١٨ م

**التدريب كمسؤولية اجتماعية
في قسم الصحافة بكلية الإعلام - جامعة دمشق
دراسة مقارنة لأساليب التدريب الحالية والمقترحة
من وجهة نظر الطلاب والمدرسين**

**Training as a Social Responsibility in Journalism Section
in Faculty of Information - Damascus University
A Comparative Study between Students and Teachers**

مشروع أعد لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

الإدارة التنفيذية - توجه: إدارة موارد بشرية

إعداد الطالب

عمّار أبو لبّادة

إشراف

د. عبد الحميد الخليل

جميع الآراء الواردة في هذا البحث تعبر عن وجهة نظر معدّه
ولا يتحمل المعهد أي مسؤولية عن مدى ثقة ومصداقية الآراء المطروحة فيه

٢٠١٨ م

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة للكشف عن فعالية التدريب الميداني والعملي الذي يتبعه طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام بجامعة دمشق، أثناء سنوات دراستهم الجامعية، ومدى إمكانية الربط بين العلوم الأكاديمية التي يتلقونها وبين التدريبات العملية التي يطبقونها، وإمكانية تطوير هذه التدريبات لتكون ذات فعالية أكبر، وتؤدي في النهاية بالخريجين إلى دخول سوق العمل مباشرة بعد تخرجهم.

وتكوّن مجتمع الدراسة من طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام بجامعة دمشق وللسنوات الثانية والثالثة والرابعة، وطلاب الدراسات العليا (الماجستير) البالغ عددهم (156) طالباً، وتم توزيع (92) استبياناً على الطلاب من مختلف السنوات، أي بنسبة (59 %) من العدد الكلي للطلاب، ولم يستطع الباحث تطبيق الدراسة على جميع أفراد العينة بسبب انقطاع البعض عن الدوام وغياب آخرين عند توزيع الاستبانة، وتم تحليل الاستبانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

كما تم إجراء مقابلة مع عميد كلية الإعلام ورئيس تحرير صحيفة الثورة للإجابة المعمقة عن بعض الأسئلة.

ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة بأنه يوجد ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية للبرامج العملية التي تقدم للطلاب أثناء دراستهم الجامعية، إضافة لضعف وسائل التقييم القبلي والبعدي وعدم الاستعانة بآراء الطلاب.

وتبين الدراسة وجود تقصير كبير من وزارة الإعلام تجاه طلاب الإعلام، وغياب الرعاية والتشجيع المقدمين لهم.

وطرح الباحث صحيفة الثورة كمان مناسب ومرغوب للطلاب للتدريب الميداني، ومن خلال الدراسة تبين أن نسبة جيدة من طلاب الصحافة يعتبرون الصحيفة كأحد الأمكنة المفضلة لاكتساب الخبرة العملية خلال دراستهم الجامعية.

وبناء على النتائج أوصى الباحث بترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية في التدريب، وتعميمها على باقي الاختصاصات الجامعية، والاستعانة بخبراء في التدريب والعمل الإعلامي لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، كما قدم عدة توصيات تدعم عملية التدريب الميداني لطلاب الصحافة، وحثّ على تفعيل دور وزارة الإعلام في دعم هذه العملية.

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the effectiveness of the field and practical training of the students of the press department at the Faculty of Information in Damascus University during their academic years, and the possibility of linking the academic sciences they receive with the practical training they are applying, and the possibility of developing this training to be more effective, therefore the graduates enter the labor market immediately after graduation.

The study population consisted of students of the press department at the Faculty of Information at the Damascus University and for the third, fourth, and graduate students (156 students), and 92 questionnaires were distributed to students of different years, which formed 59% of the whole number of students.

The researcher was unable to apply the study all the samples due to the absence of others from the university and the absence of others during the distribution of the questionnaire. The questionnaire was analyzed using SPSS.

An interview was also conducted with the Dean of the Information Faculty and the Editor-in-Chief of Al-Thawra Newspaper to give a detailed answer to some questions.

One of the main findings of the study is that there is a weakness in determining the training needs of the practical programs offered to students during their university study, in addition to the weakness of the methods of tribal and remote evaluation and not to use the views of students.

The study shows a significant failure of the Ministry of Information towards media students, and the lack of care and encouragement provided to them.

The researcher also presented Al-Thawra Newspaper a suitable and desirable place for press students for field training through their study in the faculty, and the study shows that a good percentage of the press students consider the newspaper as one of the preferred places to gain practical experience during their university studies.

Based on the results, the researcher recommended establishing the concept of social responsibility in training, spreading it to the rest of the university specialties, and using experts in training and media work to determine the training needs accurately. He also made several recommendations to support the field training process for journalism students and urged activating the role of the Ministry of Information in supporting this process.

إهداء

كم تمنيت أن أرى فرحة نجاحي في عيونهما.. إلى روح
والدي ووالدتي رحمهما الله..
إخوتي وأخواتي.. محمد علي، بسام، محمود.. ندى،
سوسن، وسلوى.. وعائلاتهم.. حملتم عناء سنتين معي..
إليكم هذا النجاح..
رفاق الماجستير الأوفياء.. كنتم خير سند..
زملائي في صحيفة الثورة.. تابعتهم قلبي لحظة بلحظة..
أشكركم من قلبي المملئ بحبكم..
طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام.. إخوتي
الحقيقيين.. أنتم مشروعني.. كنتم قطعة من روحي
وستبقون شركاء نجاحي..
الأخ الذي تحملني كثيراً.. فادي بودية وفريق مجلة
مرايا.. أنتم عائلتي الصغيرة..
أخيراً.. إلى ماريا الغائبة بجسدها.. الباقية بطيفها وروحها
ما بقيت في الروح.. حلمت كثيراً مشاركتك نجاحي..
ولله الحمد من قبل ومن بعد

شكر وتقدير

كثيرون من يستحقون شكر جوارحي قبل شكر لساني..
كثيرون وقفوا بجانبني.. شجعوني.. أمسكوا بيدي وقت اليأس والخوف من الفشل..
تعجز كلماتي المتواضعة عن صياغة عبارات الشكر لكل من استحق..
الدكتور المشرف عبد الحميد الخليل.. أَدْعُو الله لك بخير الجزاء والعطاء..
ودوام العافية والرقى في الأداء.. كنت الأب الحنون لكل منا.. أَعَانَا اللهُ عَلَى رَد
جزء من أفضالك علينا..
الدكتور حسان إسماعيل.. الأَخ الأكبر والموجه الحكيم لكل من قصد بابه..
لك أُلْف ثناء وأُخْلَص الدعاء..
الدكتور فداء ناصر.. لا ننسى سعة صدرك وغازاة علمك.. بوركك من أُوخ
ومعلم..
معهد هبيا.. السيد العميد.. دكاترتنا الأفاضل.. الإدارة والمدرسون والموظفون..
كانت أُوْجَمَل سنين حياتنا معكم.. لكم جزيل شكرنا..
كلية الإعلام في جامعة دمشق.. السيد العميد الدكتور محمد العمر،
الدكتورة الأُم إلهام العيناوي، الأَخ الفاضل الدكتور محمد الرفاعي، والدكتورة
الغالية سميرة شيخاني.. لن ينقطع دعائي لكم.. قدمتم لي كل التسهيلات
والدعم في نجاح مشروعي المتواضع..
صحيفة الثورة.. رئيس التحرير الأستاذ علي قاسم.. الأَخ الأمين.. لن أُنسى فضلك
ودعمك المستمر..
الأستاذ مصطفى المقداد نائب رئيس اتحاد الصحفيين ومدير التحرير في
الصحيفة.. الصديق الذي تابعني لحظة بلحظة.. شكراً من القلب أبو اليمان..

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	البيان
1	الفصل الأول - الإطار العام للدراسة
3	مقدمة
5	دراسات سابقة
12	مشكلة الدراسة
12	تساؤلات الدراسة
12	أهداف الدراسة
13	أهمية الدراسة
13	محددات الدراسة
14	الفصل الثاني - الإطار النظري للدراسة
16	تمهيد
18	التدريب
19	تمهيد
19	تعريف التدريب
20	نموذج عملية التدريب
24	أساليب التدريب
30	الطرق التدريبية
33	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
34	تمهيد
35	تعريف المسؤولية الاجتماعية
36	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
37	أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
38	لماذا تهتم المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية (التحديات المعاصرة)؟
39	المنافع التي تحققها منظمات الأعمال من خلال تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية
40	تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات
40	كيف يمكن أن تمارس المؤسسات مسؤوليتها الاجتماعية؟
40	المسؤولية الاجتماعية في الإمارات كمثال
41	المسؤولية الاجتماعية في سورية

رقم الصفحة	البيان
44	التدريب كمسؤولية اجتماعية
44	تمهيد
44	التدريب العملي .. صقل للمعرفة وبناء للشخصية
46	أهداف التدريب الميداني
47	الفصل الثالث - الدراسة الميدانية التطبيقية
49	تمهيد
49	مجتمع وعينة الدراسة
49	منهج الدراسة
50	أدوات جمع البيانات
52	وصف عينة الدراسة
71	نتائج عامة
73	توصيات ومقترحات
74	المراجع
	الملاحق
	الاستبانة التي تم توزيعها على الطلاب وبنيت عليها الدراسة العملية التطبيقية

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	البيان	رقم الشكل
20	نموذج عمليات التدريب ADDIE	1
22	سير إجراءات عملية التدريب والتأهيل	2
23	عملية التدريب	3
37	هرم Carroll في المسؤولية الاجتماعية	4

قائمة الجداول

رقم الصفحة	البيان	رقم الشكل
50	محاور الاستبانة وعدد العبارات	1
50	مقياس ليكرت الخماسي	2
50	طول الفئات في مقياس ليكرت	3
51	نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	4
52	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس	5
52	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب السنة الدراسية	6
53	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية المجانية التي اتبعها الطلاب	7
54	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب	8
55	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم إدارة العملية التدريبية في كلية الإعلام	9
58	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم إدارة العملية التدريبية في وزارة الإعلام	10
60	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم إدارة العملية التدريبية في صحيفة الثورة	11
62	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى كلية الإعلام تبعاً لطلاب سنة الدراسة	12
63	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى كلية الإعلام تبعاً لطلاب سنة الدراسة	13
63	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى وزارة الإعلام تبعاً لطلاب سنة الدراسة	14
64	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى صحيفة الثورة تبعاً لطلاب سنة الدراسة	15
64	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى صحيفة الثورة تبعاً لطلاب سنة الدراسة	16
65	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية تبعاً للبرامج المجانية التي اتبعها الطلاب	17
66	اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية تبعاً للبرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب	18

الفصل الأول
الإطار العام للدارسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

- 1-1 دراسات سابقة
- 2-1 مشكلة الدراسة
- 3-1 تساؤلات الدراسة
- 4-1 أهداف الدراسة
- 5-1 أهمية الدراسة
- 6-1 محددات الدراسة

مقدمة

جميعنا بحاجة مستمرة إلى التدريب لتحسين وتطوير أي مجال من المجالات الحياتية المختلفة، سواء على الصعيد الشخصي، الدراسي، المالي، العائلي، الصحي، الاجتماعي أم في أي مجال آخر.

والتدريب اليوم يحتل مكانة مركزية في العالم بأسره كوسيلة لتحقيق الأهداف، وأصبحت صناعة التدريب من الصناعات الثقيلة التي تحتاج إلى مدخلات محددة، تتوافر لها معايير محددة أيضاً من الجودة، وذلك من أجل تحقيق المفهوم الصحيح للتدريب، فالتدريب خرج من مفهومه التقليدي القديم، وأصبح استثماراً عالي القيمة.

تركز هذه الدراسة على مفهوم أساسي غير مطبق في بلدنا، على حين يتم تنفيذه على نطاق واسع في دول أخرى، ألا وهو التدريب المجاني للطلاب الجامعيين أثناء دراستهم الجامعية في المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وكل حسب اختصاصه الجامعي. والهدف الأساسي هنا هو ربط العلوم الأكاديمية التي يتلقاها الطلاب في جامعاتهم بالمهارات المهنية والميدانية التي تتعلق بهذه العلوم، وهذا الأمر يسهل دخولهم لسوق العمل مباشرة بعد التخرج في الجامعة.

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية مطبق على نطاق واسع في الدول المتقدمة، ولجميع المجالات والتخصصات، حيث يخصص الكثير من المؤسسات جزءاً من أرباحها لخدمة المجتمع الأهلي أو المحلي في مجالات العمل الخيري والإنساني، أو البيئة النظيفة، ودعم رسائل الماجستير والدكتوراه لأصحاب الأفكار والمشاريع الإبداعية، وتدريب الطلاب ميدانياً على المهارات المطلوبة، ليدخلوا سوق العمل بسهولة ويسر.

وهذه الدراسة تسعى بشكل خاص إلى ترسيخ مفهوم التدريب كمسؤولية اجتماعية يجب تبنيتها من مختلف المؤسسات الحكومية أو الخاصة، كما يجب تبنيتها من الحكومة، والتعريف بها وبمزاياها وتشجيعها. وهذا يشكل الحافز الأكبر للطلاب من أجل التفوق، ويحفز لديه الاعتقاد بأن الدولة لن تخذله، وستحرص على حصوله على التدريب المناسب لزيادة مهاراته، ومن ثم الاستفادة منه لاحقاً في مواقع العمل المختلفة.

وتتألف هذه الدراسة من ثلاثة فصول:

- الفصل الأول: يتضمن الإطار العام للدراسة، وفيه مجموعة من الدراسات السابقة، مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، وأخيراً محددات الدراسة.

- الفصل الثاني: ويتضمن الإطار النظري للدراسة، ويتحدث الباحث فيه عن التدريب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتدريب كمسؤولية اجتماعية.

- الفصل الثالث: ويتضمن الدراسة العملية التطبيقية، وفيه تعريف بمجتمع وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وتوصيف متغيرات الدراسة والإجابة عن

التساؤلات، والنتائج العامة، وينتهي بمجموعة التوصيات والمقترحات التي توصل إليها الباحث.

إن هذه الدراسة هي خلاصة ما عايشه الباحث من معاناة طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام بدمشق، حيث يقوم بتدريس مجموعة من المواد العملية لطلاب السنوات الثانية والثالثة والرابعة، منذ أكثر من أربع سنوات، إضافة إلى عمله في صحيفة الثورة، حيث تظهر الفجوة واضحة بين الذي يمارس العمل الصحفي الميداني، وبين ما درسه الطالب خلال سنوات الجامعة.

هي محاولة خجولة للانتقال إلى واقع أفضل للطالب الجامعي، مع الرجاء من الله تعالى بنجاح هذه المحاولة وتعميمها على باقي الاختصاصات الجامعية، وترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى جميع المؤسسات تجاه المجتمع.

1-1) الدراسات السابقة

1) دراسة (الهالات، خليل إبراهيم، 2015)

معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية

هدفت الدراسة إلى تعرف معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، وبيان ما إذا كانت هناك فروقات في المعوقات تعود إلى جنس الطلبة، والمستوى الدراسي، ومستوى التدريب الميداني، ولتحقيق ذلك، تم إجراء دراسة وصفية تحليلية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتكوّن مجتمع الدراسة من طلبة العمل الاجتماعي المسجلين لمادتي التدريب الميداني 2 و3 للفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2013/2014م، البالغ عددهم (66) طالباً وطالبة، وتم إعداد استبانة من أربعة أبعاد، تحتوي على (40) فقرة.

طبقت الدراسة الأساليب الإحصائية البسيطة والمتقدمة كاختبار تحليل التباين t-test لبيان الفروق والدلالات الإحصائية للمتغيرات.

بينت نتائج الدراسة أن معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي التي تعود إلى الطلبة أنفسهم وللمشرفين الأكاديميين جاءت بمستوى منخفض، وأما المعوقات المرتبطة بالمشرف الميداني ومؤسسة التدريب فقد جاءت بمستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات درجة هي تلك المرتبطة بالمشرفين الميدانيين، وأقلها المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين. كما بينت الدراسة أن المعوقات بشكل عام جاءت بمستوى متوسط، وأظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للمعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني تعود إلى متغير الجنس لمصلحة الإناث، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية للمعوقات التي تعود إلى متغير المستوى الدراسي ومتغير مستوى التدريب الميداني.

2) دراسة (Noortyani, Rusma, 2016)

Students' Perception on Training in Writing Research Article for Publication

تصور الطلاب حول التدريب على كتابة المقالات البحثية للنشر

تعتبر القدرة في الكتابة الأكاديمية أساسية بالنسبة للطلاب في المستويات العليا من التعليم. يطلب منهم أن يكونوا قادرين على كتابة نتائج أبحاثهم في شكل مقالة بحثية، ويتم تشجيعهم على نشرها في المجالات ذات السمعة الطيبة، وإن انخفاض الكفاءة الذاتية، وانخفاض القدرة في الكتابة، وعدم المعرفة والخبرة هي العوامل التي تعوق الطلاب في كتابة مقالاتهم البحثية. هذه الدراسة تبين عن تصور الطلاب حول التدريب في كتابة مقالة بحثية للنشر.

كان المشاركون 25 طالباً من برنامج الدراسات العليا في تدريس اللغة الأندونيسية والأدب في جامعة إندونيسية، حيث تم تدريبهم وتوجيههم في كتابة المقالات البحثية والمخلص، وأظهرت النتائج أن الطلاب لديهم نظرة إيجابية على التدريب.

(3) دراسة (أبو عياش، قيس، 2017)

اتجاهات رؤساء الأقسام والطلاب نحو صعوبات تدريس الإعلام في الجامعات الفلسطينية - دراسة ميدانية

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية دور الدوائر الإعلامية في الجامعات الفلسطينية في دعم العمل الإعلامي الفلسطيني، وتركز على الصعوبات التي تواجه طلاب الإعلام ورؤساء الدوائر الإعلامية، ومدى تأثيرها على عملية التعلم، وتأثيرها السلبي على طلاب الإعلام خلال دراستهم وبعد التخرج. هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات طلاب الإعلام ورؤساء أقسامهم في الجامعات الفلسطينية نحو الصعوبات النظرية والتعلمية والصعوبات المتعلقة بالعوامل الفنية والبشرية والصعوبات التي تواجه الطلاب أثناء التدريبات التي يتلقونها في المؤسسات الإعلامية.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة وهدفها، يجب الإجابة على الأسئلة التالية: ما هي مواقف طلاب الإعلام ورؤساء الدوائر الإعلامية في الجامعات الفلسطينية من الصعوبات التي يواجهونها؟ أسئلة فرعية: ما هي اتجاهات طلاب الإعلام ورؤساء الدوائر الإعلامية في الجامعات الفلسطينية تجاه الصعوبات في المجال النظري؟ ما هي مواقف الطلاب ورؤساء الدوائر الإعلامية تجاه الصعوبات في عملية التعلم؟ ما هي المواقف تجاه الصعوبات العملية والتقنية والبشرية؟ ما هي المواقف تجاه المشاكل التي تواجهها أثناء التدريب في المنظمات الصحفية؟ تم إجراء البحث بناء على استبيان تم توزيعه على 175 طالباً إعلامياً في الجامعات التالية: جامعة الخليل، جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيت لحم، جامعة القدس، جامعة بيرزيت. وبعد تحليل نتائج الاستبيان أجريت مقابلة مع رؤساء الدوائر الإعلامية في الجامعات الفلسطينية. وتخلصت الدراسة إلى النتائج الرئيسية التالية. أولاً، لدى طلاب الإعلام ردود قوية تجاه الصعوبات التي يواجهونها. ويرتبط الشاغل الرئيسي للطلبة بالمشاكل التي يواجهونها أثناء عملية التعلم واهتماماتهم الأخيرة تتعلق بالقضايا العملية والتقنية والبشرية. وثانياً، اتفق رؤساء الدوائر الإعلامية على وجود صعوبات في تدريس وسائل الإعلام في الجامعات الفلسطينية، أبرزها النقص في المعدات اللازمة لعملية التدريس.

(4) دراسة (Goff-Kfour, Carol Ann, Saleeby-Malek, Amal, 2017)

Helping Students Master Interview Skills

تدريب الطلاب الجامعيين على مهارات التواصل من أجل مقابلات العمل

تقدم هذه الورقة البحثية العملية تقارير عن الدورات الدراسية الناجحة المصممة لتعليم الطلاب مهارات الاتصال المطلوبة للتنقل عبر مقابلات العمل. تم تقسيم العمل إلى ثلاثة أقسام: الأول، يقدم اللغة المتعلقة بالحاجة إلى التدريب على المقابلة لمساعدة الطلاب الباحثين عن عمل.

الثاني، يفصل جلسات الفصول العملية، ويعطي تعليمات واضحة حول كيفية إجرائها مع التركيز بشكل خاص على ممارسة أسئلة المقابلة في الفصول الدراسية.

الثالث، يقترح إجراء حصتين على مقابلات وهمية، واحدة تتم في أزواج، والأخرى في إطار مجموعة.

وتنص الخلاصة على أن الدورات كانت ناجحة ومستلمة بشكل جيد من الطالب كما هو موضح في درجات الاختبار العليا.

يقدم المؤلفون هذه الدورة في جامعة خاصة في لبنان وباللغة الإنجليزية التي ليست اللغة الأم لأغلبية الطلاب، ولكنها لغة التدريس.

تنوع مستوى لغة الطلاب بين الطلاقة شبه الأصلية لأولئك الذين حصلوا على شهادة الثانوية العامة في مدرسة تتبع اللغة الإنجليزية في التدريس، إلى مستوى وسيط من الطلاقة لأولئك الذين أدوا دراستهم في مدرسة تتبع اللغة الفرنسية في التدريس.

مستوى الطلاقة في اللغة أمر بالغ الأهمية، لأنه يبدو أنه يشير إلى مدى معرفة الطلاب بثقافة النظام بشكل عام.

بصفتنا أساتذة، هدفنا هو تدريب الطلاب على إتقان مهارات المقابلة اللازمة لإعدادهم للمناصب التي يتقدمون لها.

(5) دراسة (نواف بن مقبل السراي، 2017)

تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر طلابهم

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة من خلال التعرف على مهاراتهم في: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم للتدريس، وعلاقتهم مع الطلبة من خلال تقييم الطلبة لهم.

استخدمت استبانة من (16) عبارة بعد حساب صدقها وثباتها. تكونت عينة الدراسة من (935) طالباً وطالبة من كلية العلوم، في أربعة تخصصات: الأحياء، والكيمياء، والفيزياء، والجيولوجيا. تم حساب المتوسطات الحسابية، واختبار (t)، وتحليل التباين الأحادي لمعرفة مستوى الدلالة. وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع محاورها أتت في مستوى مرتفع، وتم ترتيبها بناءً على المتوسطات الحسابية -من وجهة نظر العينة- على النحو التالي: التواصل مع الطلبة، تنفيذ التدريس، والتخطيط للتدريس، وأخيراً تقييم التدريس. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في ثلث من محاور الدراسة (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم للتدريس) لصالح الطلاب، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لباقي المتغيرات (المعدل التراكمي، والتخصص، والمستوى الدراسي) لمحاور الدراسة.

وأوصت الدراسة بضرورة التعرف على مستوى الطلبة، وإدراك الفروق فردية بينهم، وبالتالي إعطائهم فرصة لاختيار التكاليف التعليمية التي تتناسب مع قدراتهم،

واستعداداتهم. كما أوصت بتزويد أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية في طرق تدريس العلوم، وأساليب التقويم المختلفة، كالتعليم الإلكتروني وكيفية الاستفادة منه في التدريس، وتفعيل الإرشاد الأكاديمي للطلبة.

(6) دراسة (الصبيحي، محمد بن سليمان، 2018)

اتجاهات الطلاب نحو البرامج التعليمية في كليات الإعلام وأقسامه وعلاقتها بمتطلبات الجودة الشاملة: دراسة ميدانية على الجامعات السعودية

سعت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات طلاب وطالبات كليات الإعلام وأقسامه في الجامعات السعودية، نحو جودة الخدمات التعليمية لبرامج تعليم الإعلام، ودرجة رضاهم عنها. وقد وظف الباحث المنهج الكمي في دراسته، واستخدم أداة الاستبانة في جمع معلوماته، على عينة من الطلاب والطالبات أعتمد في الوصول إليها على أسلوب العينة الحصصية لكل قسم علمي، وبلغ عدد أفراد العينة الذين أجابوا عن تساؤلات الدراسة (877) مفردة، وانتهت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- طور الباحث نموذجاً لقياس الأداء الفعلي لبرامج تدريس الإعلام في المرحلة الجامعية مكوناً من تسعة أبعاد رئيسة هي: (أعضاء هيئة التدريس، وأساليب التدريس والتعلم، والمناهج الدراسية، وأساليب التقييم، والكتب والمراجع الدراسية، واحتياجات سوق العمل، ومواكبة تطور صناعة الإعلام، وقاعات التدريس، والمعامل والأستديوهات) تم التعبير عنها بمؤشرات بلغ مجموعها (57) مؤشراً اعتمد الباحث في بنائه على منهجيات مدخل جودة الخدمة ونماذجه، ومعايير الجودة الشاملة، وقد أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذا المقياس درجة عالية في مصداقيته وثباته، تؤكد صلاحيته لقياس جودة الخدمات التعليمية في أقسام الإعلام.

2- تشير النتيجة الكلية إلى مستوى رضى طلاب وطالبات كليات الإعلام وأقسامه في الجامعات السعودية إلى أنهم راضون بدرجة متوسطة عن مستوى الخدمات التعليمية التي يتلقونها أثناء دراستهم بمتوسط مقداره (2066)، بينما جاء توافر أعضاء هيئة التدريس على المهارات التدريسية المحققة المعايير الجودة بالمرتبة الأولى مقارنة بأبعاد المقياس بمتوسط مقداره (2096)، وجاء في المرتبة الثانية ملامسة أساليب التدريس والتعلم المعايير الجودة بمتوسط مقداره (2075)، وفي المرتبة الثالثة مواكبة المناهج الدراسية في كليات وأقسام الإعلام السعودية لمعايير الجودة بمتوسط مقداره (207)، وتوالت بقية أبعاد المقياس بنسب متقاربة، عدا جودة المعامل والأستديوهات الذي جاء في نهاية القائمة، معبراً عن رضى منخفض عن جودته مقارنة ببقية الأبعاد بمتوسط مقداره (2029).

3- كشفت الدراسة عن وجود تباين في آراء الطلاب والطالبات في تقييمهم لجودة الخدمات التعليمية ودرجة رضاهم عنها، في أبعاد المقياس التسعة تعود لاختلاف النوع، والجامعة، والتخصص؛ إذ قيم الطلاب جودة الخدمات التعليمية المقدمة بدرجة أعلى من الطالبات.

(7) دراسة (الحاج، محاسن علي خليل، 2018)

واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية دراسة ميدانية على طالبات قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية، من أجل الارتقاء بمستواهم والاستفادة القصوى منهم في اكتساب الخبرات العملية والمهارات المهنية في مجال المحاسبة وغيرها من مهارات الخبرة الميدانية. وتحقيقاً لذلك تم إجراء دراسة ميدانية على طلاب التدريب بقسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة. وتم استخدام استبانة مكونة من جزأين لجمع المعلومات حول واقع التدريب الميداني، طبقت على عينة طبقية عشوائية من الطالبات المتوقع تخرجهن من القسم والمسجلات في برنامج التدريب الميداني، حيث كانت العينة على ثلاثة فصول دراسية تختلف فيها أعداد الطالبات والأيام المخصصة للتدريب. أظهرت النتائج:

- 1- وجود فروق دالة إحصائية بمستوى دلالة ($\alpha=0.05$) نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية لدى الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة يعزى إلى اختلاف الجهات التدريبية.
- 2- تزامن كتابة بحث التخرج مع التدريب وعدم كفاية الفترة التدريبية يقلل من اكتساب الخبرات المحاسبية المرجوة من التدريب الميداني.
- 3- التدريب غير المتصل يعوق حصول الطالبات على فرص تدريبية مناسبة.
- 4- التدريب خلال الفصل الصيفي يعدُّ كافياً ومناسباً.

(8) دراسة (DIHI, Mohamed - BOUAMRI, Abderrahmane, 2018)

The Effects of a Creativity Training Program on Students' Initial Perceptions of Creativity: The Case Study of Mohamed First University, Morocco.

تأثيرات برنامج التدريب الإبداعي في المفاهيم الأولية للإبداع لطلاب جامعة محمد الأول - المغرب

أكدت هذه الدراسة أهمية الإبداع في التعليم، حيث أصبح دمج الإبداع في التعليم مقبولاً على نطاق واسع ليكون ضرورة في عالم اليوم سريع التغير. ومع ذلك، في حالة المواقع التعليمية المغربية، يلاحظ أن المدارس لا تزال تتميز بالتعليمات التقليدية والعادية المألوفة.

صحيح أن بعض الطلاب يتفوقون في التعليم التقليدي. ومع ذلك، يتم إهمال المتعلمين المبدعين ويواجهون خطر رفضهم. إن فهم طبيعة الإبداع ووضع موضع التنفيذ لهما أهمية قصوى للطلاب لمتابعة الفرص الإبداعية في حياتهم الخاصة.

وهدفت هذه الدراسة إلى:

- 1- تقييم 22 تصوراً وتوجهات عامة لطلاب الماجستير المغربية نحو الإبداع.

- 2- تحسين إبداع الطلاب عن طريق تعريفهم بقائمة من تقنيات الإبداع.
- 3- تقييم مدى فعالية ورش العمل التدريبية المقترحة للإبداع التي أثرت في وجهات نظر الطلاب المبدئية حول الإبداع.
- استخدمت الدراسة تحليل بيانات الاستبيان لجمع البيانات الكمية والنوعية. وكشفت النتائج أن الطلاب لديهم مواقف إيجابية تجاه الإبداع في التعليم. والأهم من ذلك أن الدراسة تُظهر كيف أثرت ورش العمل التدريبية المقترحة للإبداع بشكل إيجابي في توقعات الطلاب المبدئية ومواقفهم تجاه الإبداع.

(9) دراسة (Syaifudin, Mokhamad 1, Van Rensburg, Henriette 2, 2018)

Considerations for the Development of Computer-Assisted Language Learning (CALL) Teacher Training Course - A Practical Experience from a Call Course Development in Indonesia.

اعتبارات لتطوير دورة تدريب المعلمين على تعلم اللغة باستخدام الكمبيوتر- تجربة عملية من إندونيسيا.

ستظل الحاجة إلى التدريب على التكنولوجيا للمعلمين مستمرة في النمو بما يتماشى مع تطور التكنولوجيا نفسها. على الرغم من أن التكنولوجيا في الوقت الحاضر هي أكثر سهولة في الاستخدام وقد لا تحتاج إلى تدريب محدد حول كيفية استخدامها، يحتاج المعلمون إلى امتلاك المعرفة التي تدعم فكرة استخدامها في عملية التعليم والتعلم. يحتاج المعلمون إلى معرفة تربوية متينة حول كيفية استخدام التكنولوجيا لتقديم المحتويات لطلابهم. لذلك، من الضروري دائماً عقد دورة تدريبية في مجال التكنولوجيا للمدرسين.

تعرض هذه الورقة النتائج الجزئية للدراسة / البحث القائم على التصميم (DBR) على تطوير تدريب التكنولوجيا عبر الإنترنت للمعلمين مع التركيز على تعلم اللغة باستخدام الحاسب في إندونيسيا. تم تناول الأسئلة المتعلقة بالعوامل المؤثرة في دورة CALL عبر الإنترنت وطرق تحسين الدورة من حيث مواد التدريب والأنشطة بإضافة إلى إدارة التدريب في الدراسة. بناءً على الدراسة، تم اقتراح بعض الاعتبارات حول كيفية تصميم هذه الدورة التدريبية الخاصة بالتكنولوجيا. تتراوح الاعتبارات بين الجوانب المرتبطة بالكفاءة التكنولوجية لمعايير المعلم، والبناء في التعلم عبر الإنترنت، ونظرية تعلم البالغين، والنماذج التعليمية عبر الإنترنت، والتكنولوجيا، وعلم التربية ومعرفة المحتوى (TPACK)، والموارد التعليمية المفتوحة (OER). وستكون المعلومات المتعلقة بهذه الجوانب مفيدة لمساعدة مطوري الدورات التدريبية الآخرين لمدرسي CALL في وقت لاحق لإثراء قرارهم في تطوير الدورة التي تستند إلى فهم نظري جيد، إضافة إلى أنها عملية للغاية في التعلم.

10) دراسة (لينا ماجد العلوف، محمد سليم الزبون، رشا علي عناب، 2018) تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية للمهارات التي يفضل أن يمتلكها الطالب الجامعي في القرن الحادي والعشرين

هدفت الدراسة الحالية للتعرف إلى تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية للمهارات التي يفضل أن يمتلكها الطالب الجامعي في القرن الحادي والعشرين، كما هدفت للتعرف إلى الفروق وفقاً للمتغيرات الجنسي والرتبة العلمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (250) عضواً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة بعد التحقق من دلالات صدقها. وأظهرت نتائج الدراسة أن تصور عينة الدراسة للمهارات التي يفضل أن يمتلكها الطالب الجامعي في القرن الحادي والعشرين جاءت بدرجة مرتفعة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثرمتغيرات الجنس والرتبة العلمية في تقدير عينة الدراسة للمهارات اللازمة. وأوصت الدراسة بضرورة صياغة وتبني رؤية متجددة للجامعات الأردنية تنطلق من واقع واحتياجات وفلسفة المجتمع، وتطوير المناهج الدراسية وطرق التدريس في الجامعات الأردنية، لتتضمن العمل على تنمية مختلف المهارات التي يحتاج إليها الطالب الجامعي بعد تخرجه.

2-1) مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة البحث في تسليط الضوء على ما يعانيه الطلاب الجامعيون بعد تخرجهم من ضعف الخبرة العملية، وعدم قدرتهم على ربط المفاهيم الأكاديمية وما درسوه في الكتب، مع ما سيواجهونه عند دخولهم لسوق العمل. وضعف الخبرة هذا سيؤدي بالتأكيد لقلّة فرصة حصولهم على عمل جيد وراتب جيد، لأن الراتب مرتبط دائماً بالخبرة العملية، وإن حصل أي منهم على عمل فستكون شروطه ظالمة بحقه، بسبب ضعف الراتب، وخضوعه لفترة تجريبية، يعيش خلالها قلقاً من احتمالية عدم استمراره، إضافة لمعاملته من العاملين الأقدم منه في المكان نفسه بشكل مزعج في بعض الأحيان، أو بفوقية واستعلاء، وكل هذه الأمور قد تؤدي لنتائج قد تنعكس سلباً على أدائه أو على حبه لعمله.

3-1) تساؤلات الدراسة:

- 1- هل يختلف تقييم العملية التدريبية في كلية الإعلام تبعاً للسنة الدراسية لطلاب كلية الإعلام؟
- 2- هل يختلف تقييم العملية التدريبية في وزارة الإعلام تبعاً للسنة الدراسية لطلاب كلية الإعلام؟
- 3- هل يختلف تقييم العملية التدريبية في صحيفة الثورة كمان مناسب للتدريب العملي تبعاً للسنة الدراسية لطلاب كلية الإعلام؟
- 4- هل من الممكن ترسيخ ثقافة تدريب طلاب الجامعة أثناء دراستهم الجامعية في المؤسسات الحكومية والخاصة؟
- 5- ما المعوقات التي قد تواجه هذا المشروع؟ وكيف يمكن تجاوزها؟
- 6- ما الفوائد التي سيحققها هذا المشروع على الصعيد الشخصي للطلاب، وعلى الصعيد الجماعي للجامعة والصحيفة، وعلى الصعيد الاجتماعي على مساحة الوطن؟

4-1) أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى:

- 1- الاطلاع على واقع التدريب الذي يجريه طلاب كلية الإعلام /قسم الصحافة/ خلال دراستهم الجامعية الاختصاصية وذلك خلال السنوات الثانية والثالثة والرابعة، ومنها ما هو مجاني ومنها ما يكون مأجوراً في مؤسسات خاصة أو حكومية.
- 2- اقتراح وسائل تدريب أكثر فعالية تساهم في تشكيل الخبرة العملية المطلوبة خلال سنوات الاختصاص لينتهي الطالب دراسته الجامعية، ويكون بعدها جاهزاً لممارسة عمله الصحفي بشكل مباشر، وذلك من خلال تطبيق عملية التدريب المقدمة في أقسام التحرير

الصحفي المختلفة الموجودة في صحيفة الثورة التي أعمل بها مهندساً فنياً مسؤولاً عن أقسام التتصيد ومعالجة الصور والإخراج.

3- محاولة تعميم هذه التجربة لتشمل باقي المؤسسات والشركات وباقي الاختصاصات الجامعية.

4- ترسيخ مفهوم (التدريب كمسؤولية اجتماعية) كثقافة عامة تنتشر في مختلف القطاعات الصناعية والخدمية والمالية والإدارية والإنتاجية.

1-5) أهمية الدراسة:

أهمية هذا البحث تكمن في محاولته طرح مجموعة أفكار تتعلق بتدريب الطلاب أثناء دراستهم الجامعية وبشكل مجاني في المؤسسات الحكومية، وحتى الخاصة، من دون أن تنتظر هذه المؤسسات الحصول على فائدة من هؤلاء الطلاب، بل تقوم بهذا الأمر كمسؤولية اجتماعية تجاه الوطن، وأبنائه من الطلاب الجامعيين، تكون نتيجتها رفق سوق العمل بأشخاص يتمتعون بالخبرتين العملية والأكاديمية في آن معاً، وكنيجة نهائية، فإن الفائدة عندما تعم أرجاء الوطن، فإن جميع أبنائه سيلمسون جزءاً منها بشكل أو بآخر، وهذا سيوفر مبالغ طائلة على المؤسسات التي سيعملون بها، ويوفر أيضاً وقتاً طويلاً سيقتضيه الوافدون الجدد لسوق العمل لاكتساب الخبرات والمهارات العملية المطلوبة.

هذا البحث هو محاولة خجولة ومتواضعة، بل هو حلم لازمني سنين طويلة أثناء ممارستي مهنة التدريس في الجامعة (كلية الإعلام، كمدرس لعملي مواد التصوير والإخراج والطباعة ومشروع إصدار صحيفة)، ومعاشتي ما يعانيه الطلاب أثناء دراستهم الجامعية من نقص في الخبرة العملية، وخوفهم مما سيواجهونه بعد التخرج من صعوبة إيجاد فرصة عمل بعد عملية بحث قد تطول، إضافة للمبالغ الكبيرة التي كانوا يدفعونها في حال اتباعهم لدورات إعلامية في مراكز التدريب الخاصة.

1-6) محددات الدراسة:

- المحدد الموضوعي: انحصرت فكرة الدراسة بتدريب طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام بجامعة دمشق بشكل ميداني ضمن صحيفة الثورة خلال دراستهم الجامعية، وذلك لربط العلوم الأكاديمية بالواقع المهني الميداني في سوق العمل، ويمكن الانطلاق من هذه التجربة لقطاعات أخرى وتعميمها على مختلف مساحة القطر.

- المحدد المكاني: تمت الدراسة على طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام بجامعة دمشق، لم تشمل باقي الجامعات الحكومية أو الخاصة ضمن مدينة دمشق أو باقي المحافظات، وذلك بسبب صعوبة جمع البيانات على مساحة الوطن الشاسعة، وظروف الحرب التي تمنع الوصول للكثير من المناطق، وضخامة حجم العينة التي كانت ستدرس في هذه الحالة.

- المحدد الزمني: تمت الدراسة على امتداد ستة أشهر خلال عام 2018.

الفصل الثاني
الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

(1-2) التدريب

(2-2) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

(3-2) التدريب كمسؤولية اجتماعية

تمهيد

تُغفل مؤسسات التعليم العالي في معظم بلدان العالم الثالث أهمية التدريب العملي والميداني لطلاب الجامعات أثناء دراستهم الأكاديمية الجامعية، وذلك لمختلف التخصصات العلمية، بالرغم من أنه أحد الشروط الأساسية للشهادة الجامعية بسبب ما يعود به على الطالب من النفع في أي مجال يعمل به بعد التخرج.

ولا ننسى أهمية المعرفة النظرية التي تلقاها الطلاب أثناء الدراسة ومدى ترسخها في الذاكرة، إذا تم ربطها بالتطبيقات العملية التي سيمارسها الطالب لاحقاً عند دخوله إلى سوق العمل.

وتتفاوت الفترات الزمنية اللازمة للتدريب وفقاً للاختصاص الجامعي، فالتخصصات الأدبية يلزمها عدد ساعات أقل، أما في التخصصات الحساسة كالهندسة والطب، فالتدريب يتطلب وقتاً أطول وعدد ساعات أكبر نظراً لحساسية هذه الاختصاصات لكونها تحتاج إلى تركيز وتدقيق كبيرين تجنباً للوقوع في الأخطاء، بسبب علاقتها المباشرة مع حياة البشر، ونسبة الخطر الأعلى المرتبطة بهذه العلاقة.

ويعتبر التدريب العملي لطلبة الجامعات أحد أهم مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي، ومسيرته وخبرته الأكاديمية والعملية، حيث تكون الفرص متاحة للطلاب لأن يطبقوا ما تعلموه على أرض الواقع، ويطلعوا على مختلف القطاعات العملية والاستفادة من العلوم والمعارف النظرية التي اكتسبوها خلال دراستهم الجامعية في هذه القطاعات، كما يشكل التدريب عامل تحفيز واكتشاف لإجراء بحوث أكاديمية مرتبطة بالمتطلبات الحقيقية لتلك القطاعات، إضافة إلى اكتساب الطلاب للعديد من المهارات اللازمة لدخول سوق العمل بشكل فاعل بعد التخرج.

كما تزداد أهمية التدريب العملي والميداني للطلاب بشكل متسارع، وخصوصاً مع التقدم المطرد في تكنولوجيا المعلومات، ووسائل الاتصال، والإدارة، حيث إن الطلاب بحاجة دائمة إلى تنمية قدراتهم العملية والتطبيقية، ومواكبة التغيرات الهائلة في التقنيات المتطورة.

حيث إن التحاق الطلبة بالفرصة التدريبية تعطيهم معلومات أولية عن طبيعة العمل ومتطلباته، حيث تجعلهم يختارون الوظيفة المناسبة بعد تخرجهم، فقد يلتحق الخريج بوظيفة، ويكتشف أنها ليست ما كان يصبو إليه، وأنها لا تتفق مع مهاراته وخبراته فيعزف عنها، ويبحث عن غيرها، ما يضيع الوقت عليه، وهو ينتقل من وظيفة إلى أخرى، وقد يصاب بالإحباط إذا اكتشف بعد التحاقه بالعمل أن الوظيفة ليست كما كان يتوقع، ومن هذا المنطلق يصبح التدريب الميداني مهماً للطلاب لاختبار فرصة العمل واختيار الأمثل.

وهذا ما ينطبق على طلاب قسم الصحافة، حيث يتعلمون خلال دراستهم الجامعية العديد من المهارات والفنون الصحفية، من دون أي دراية منهم بالمجال الممكن أن يبدعوا فيه، ولو تم تدريبهم في إحدى الصحف على هذه الفنون بشكل عملي، وقاموا بالكتابة الفعلية في صفحات

هذه الصحيفة، وتعرضوا للنقد والتحليل من الصحفيين المتمرسين بالمهنة، لاستطاعوا تحديد الاختصاص والمهارة الصحفية القادرين على الكتابة فيهما والإبداع والبروز في سوق فيه منافسة كبيرة.

والتدريب الميداني يساهم في تعود الطالب على متطلبات العمل من سلوك والتزام بالضوابط المطلوبة، مثل، ساعات الدوام، والزي الرسمي، والتعامل مع الآخرين، يمكن أن يلم بها المتدرب ويتعود عليها قبل أن ينتظم في الوظيفة الأصلية، إضافة إلى أن الخريج أيضاً يمكن أن يستفيد من طرق التعامل مع الجنس الآخر في بيئة العمل من خلال الفرصة التدريبية؛ فهناك العديد من الطلبة قد لا يكون أن سبق لهم التعامل مع الجنس الآخر، والجنسية الأجنبية من قبل، فتكون فرصة التدريب العملي مواتية لهم ليتعرفوا إلى بعض أبعاديات التعامل مع الآخرين.

المبحث الأول
التدريب

2-1-1) تمهيد:

يخضع جميع الأفراد في المنظمات للتدريب، ربما مرة واحدة أو لعدة مرات، وذلك حسب طبيعة عمل كل فرد منهم، ويخصص مبالغ مالية من ميزانيات المنظمات لعملية التدريب، وتكون هذه المبالغ كبيرة أو محدودة حسب طبيعة عمل المؤسسة وحسب طبيعة نشاطها الاقتصادي، وحسب عدد أفرادها وإمكاناتها.

وتشير الأدلة إلى أن الشركات التي تستثمر في التدريب بشكل أكبر، تحقق نتائج مالية أفضل تتجلى بوضوح في صافي المبيعات، الأرباح الإجمالية، نمو المخزون، ونسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية، وقد لا يقود التدريب إلى تحسن الأرباح دائماً بسبب عدم تحديد احتياجات التدريب بشكل صحيح، ومن ثمّ يتم هدر الكثير من المال من دون جدوى.

2-1-2) تعريف التدريب:

عرّف (توفيق، 2007، ص 22) التدريب بأنه: عملية مخططة محورها الفرد، تهدف إلى تنمية وتطوير مستوى نمطه الفكري بما يؤدي إلى إحداث تطوير إيجابي في قدراته المعرفية والمهارية واتجاهاته وسلوكياته لتلبية احتياجات حالية أو مستقبلية يحتاجها الفرد، والدور الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها بهدف رفع معدلات أدائه وإنتاجيته وتطوير نظم وأساليب العمل والارتقاء بها.

- أو هو: إحداث تغيير فكري مرغوب فيه عن طريق المعارف والمهارات والمسار الفكري، وبذلك يكون: الإشباع الفكري المتحقق خلال التدريب = الفكر بعد التدريب - الفكر قبل التدريب

- وعُرف التدريب في موقع Business Dectonary بأنه: نشاط منظم يهدف إلى نقل المعلومات و/أو التعليمات لتحسين أداء المتلقي أو مساعدته في تحقيق المستوى المطلوب من المعرفة أو المهارة.

ومن وجهة نظر الباحث، فإن التدريب هو نشاط مستمر في حياة الفرد، يشمل مختلف مجالات حياته، ويقوم به تلبية لاحتياجات شخصية حالية أو مستقبلية، أو لتطوير عمله في منظمته، وفي كلتا الحالتين ينعكس هذا الأمر على تغيير في سلوك الفرد واتجاهاته، وتطوير مهاراته المكتسبة، ويجب أن يعود هذا الأمر بالنفع العام على المجتمع والبيئة المحيطة.

وحدد (توفيق، 2007، ص 22) بعض المفاهيم المرتبطة بالتدريب، وهي:

- التعليم: موقف له مكونات ثلاثة (معلم/معلومة/متعلم) وهو يهدف لإمداد الأفراد بالأساس العريض من العلم الذي ينطلقون منه إلى تخصصات متنوعة ترتبط أو تحقق أهداف هؤلاء الأفراد.. والتعليم يتم في مؤسسات تعليمية وفق جدول زمني ويمارسه متخصصون، ويعقبه تقويم وبذلك تكون النتيجة المترتبة على مواقف التعليم هي التعلم.

- التعلم: هو قناة التوصيل الرئيسية التي تتم عن طريقها عمليات التعليم والتدريب.. أي أنه عملية التراكم المستمرة في المعارف والمعلومات من خلال عمليات التعليم والتدريب والملاحظة والممارسة والخبرات الشخصية.

- التنمية الذاتية: هي عملية تطوير وتنمية حصيلة المعارف والمهارات المتراكمة لدى الفرد من خلال أساليب التعلم الذاتي، أي من خلال تفعيل الفرد لقدراته الذاتية في التحصيل والتعلم من خلال القراءة التجريب الملاحظة إلخ.

كما حدد الفرق بين التدريب والتعليم والتعلم والتنمية الذاتية: يتفق التدريب مع هذه المفاهيم في أنها تهدف أيضاً إلى تغيير وتطوير مستوى النمط الفكري للفرد لكنه يختلف معها فيما يلي:

(1) التدريب يرتبط بأهداف المنظمة من خلال ارتباط الفرد بالدور المنوط به في المنظمة، بينما ترتبط العمليات الأخرى أكثر بأهداف الفرد.

(2) التدريب أكثر تخصصاً وتحديداً من هذه المفاهيم التي تتوجه للإطار العريض من المعارف.

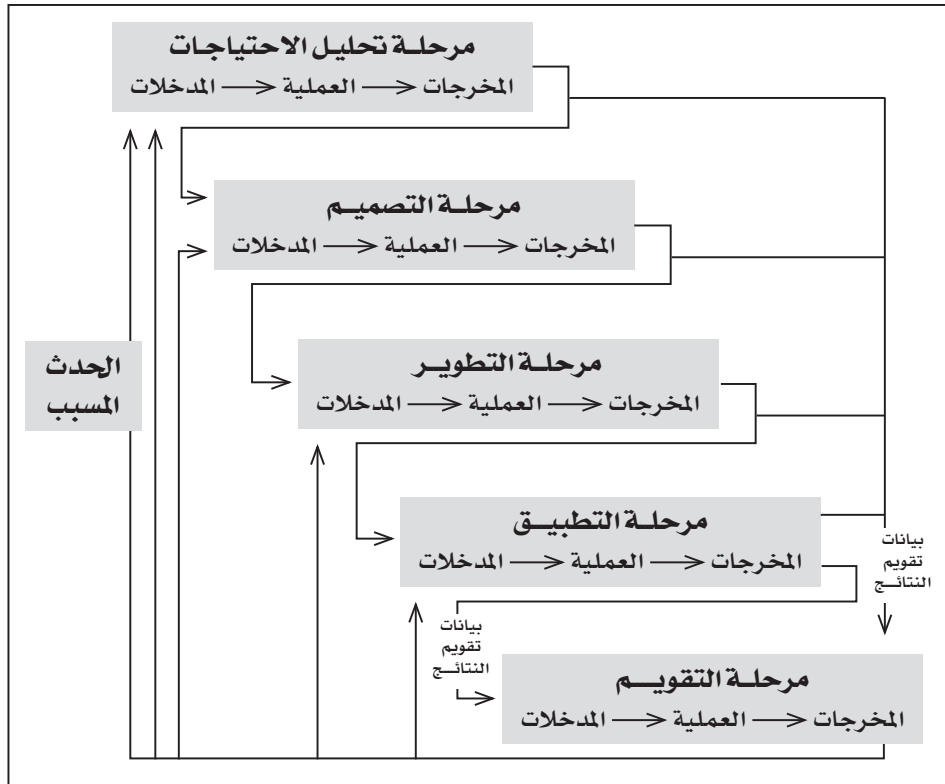
(3) التدريب نحدد أهدافه ومحتواه، بينما التعليم مثلاً تتحكم المؤسسات التعليمية في أهدافه ومحتواه.

(4) التدريب مكمل لكل عمليات التعليم والتعلم والتنمية الذاتية، إذ يكمل كل أوجه النقص فيها.

3-1-2) نموذج عملية التدريب:

يذكر (بلانكارد وثاكير، 2014، ص 8) بأنه يجب النظر إلى التدريب كمجموعة متكاملة من العمليات يتم من خلالها تحليل الاحتياجات التنظيمية وقدرات العاملين والاستجابة لها بطريقة عقلانية ومنطقية واستراتيجية، وعندما يتم التدريب بهذه الطريقة سيتحسن أداء كل من العاملين والمنظمة معاً، وسيرفع ذلك من قيمة وحدة التدريب، وكنتيجة لذلك من المحتمل أن يحدث استثمار أكبر في التدريب، ويتم تحقيق أهداف التدريب (Training Objectives).

الشكل (1) نموذج عمليات التدريب ADDIE



المصدر: التدريب الفعال - الأنظمة، الإستراتيجيات، والممارسات - 2014

يوجد شكل مفصل بشكل أكبر لكل مرحلة في بداية كل فصل ذي صلة بها حيث تم وصف المدخلات والمخرجات الخاصة بكل عملية بدقة كبيرة. يُمثل نموذجنا تعديلاً لما يعرف حالياً بنموذج ADDIE.

ADDIE هي اختصاصات للعمليات الأساسية في التدريب وهي: التحليل Analysis، التصميم Design، التطوير Development، التطبيق Implementation، والتقييم Evaluation.

تبدأ عملية التدريب بنوع ما من الأحداث المُسببة، حيث يقع الحدث المُسبب Triggering عندما يرى شخص ما يمتلك سلطة التصرف أن الأداء التنظيمي الفعلي (AOP «Actual Organizational Performance») يقل عن الأداء التنظيمي الفعلي (EOP «Expected Organizational Performance»).

- **مرحلة التحليل (Anlysis Phase):** تبدأ مرحلة التحليل بتحديد فجوة الأداء التنظيمي (الفرق بين AOP و EOP)، وغالباً ما تتم الإشارة إلى مرحلة التحليل كتحليل الاحتياجات التدريبية (TNA «Training Needs Analysis»)، لكن كل الاحتياجات التدريبية وغير التدريبية يتم تحديدها بهذه العملية، لذلك فإنه من غير الصحيح القول بأنها تركز على الاحتياجات التدريبية. قد يكون سبب فجوة الأداء هو عدم كفاية المعارف، المهارات، أو المواقف (KSAs) عند العاملين.

تضع مرحلة التحليل أيضاً أولويات الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها، إذ ليست كل الاحتياجات مستوى الأهمية نفسه للشركة، وتمثل مرحلة التحليل من عملية التدريب جمع البيانات والتحليل السببي لتحديد مشكلات الأداء التي ستتم معالجتها من خلال التدريب.

- **مرحلة التصميم (Design Phase):** تمثل احتياجات التدريب التي تم تحديدها في مرحلة التحليل، إضافة إلى العوامل المقيدة والداعمة، مدخلات مرحلة التصميم، ويُشكل وضع أهداف التدريب عملية مهمة في هذه المرحلة، حيث توجه تلك الأهداف إلى ما سيتم التدريب عليه، وكيف سيتم ذلك. وتحدد الأهداف النتائج التي يجب تحقيقها على مستوى العاملين والمستوى التنظيمي من عملية التجريب وتصبح مدخلات لمراحل التطوير والتقييم في هذا النموذج. وعندها تُصبح أهدافاً للتقييم.

- **مرحلة التطوير (Development Phase):** التطوير هو عملية استخدام القواعد الإرشادية من مرحلة التصميم من أجل صياغة إستراتيجية تعليمية تحقق أهداف التدريب. توفر أهداف التدريب التركيز اللازم لتطوير البرنامج وتضع القواعد الإرشادية من مرحلة التصميم المعالم لما يعمل وما لا يعمل. تتمثل مخرجات هذه المرحلة بكل الأشياء اللازمة من أجل تنفيذ برنامج التدريب، وهي تتضمن المحتويات الدقيقة للتدريب، الطرائق التعليمية المستخدمة لتوصيل المحتويات، المواد التي ستُستخدم، الأدوات ووسائل الإعلام، كتيبات، وغيرها، وتكون هذه المخرجات من محلة التطوير مدخلات لمرحلة التطبيق.

- **مرحلة التطبيق (Implementation Phase):** تلتقي المراحل السابقة كلها في مرحلة التطبيق، ومن المفيد إجراء اختبار تجريبي Dry Run أو دراسة تجريبية للبرنامج قبل البدء الفعلي بالتدريب، حيث يسمح هذا الاختبار أو البرنامج التجريبي باختبار التدريب وتحديد الحادة لأي تعديلات قبل أن ينطلق ذلك البرنامج عملياً.

- **مرحلة التقييم (Evaluation Phase):** على الرغم من أننا نناقش هذه المرحلة من النموذج أخيراً، إلا أنها في الحقيقة تبدأ خلال مرحلة التطوير، مع العلم أن أهداف التقييم هي مخرجات مرحلة التصميم.

تم في مرحلة التصميم تحديد أهداف التدريب، وتم استخدام تلك الأهداف في مرحلة التطوير من أجل وضع الأدوات والمقاييس التي ستستخدم من أجل تقويم التدريب، ومن ثم فهي تصبح مدخلات مرحلة التقويم.

تأتي مدخلات أخرى من القيود التنظيمية، الزمن، الأموال، والعاملين كلها عوامل مؤثرة في كيفية تقويم التدريب.

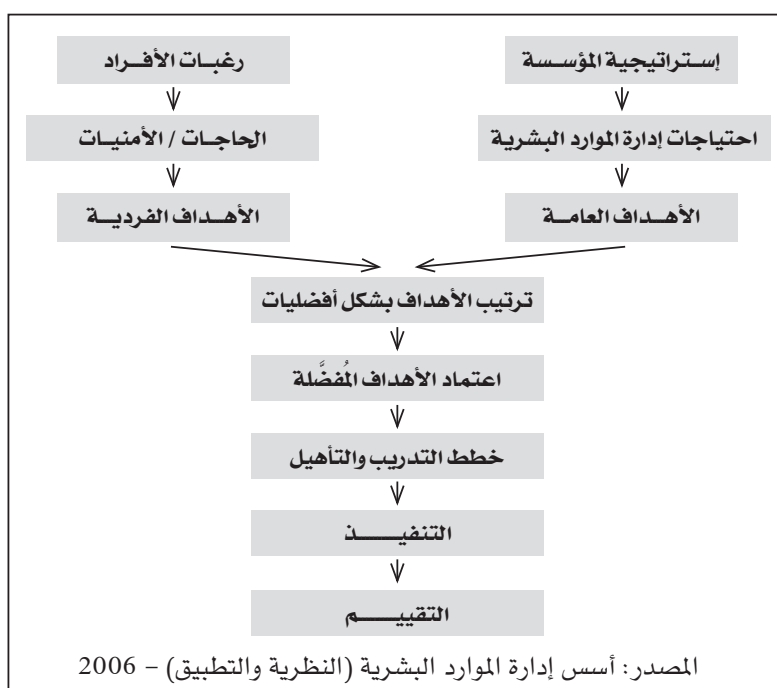
وهناك نوعان مفيدان من التقويم. أولاً، يُحدد تقويم العملية **Process Evaluation** إلى أي حد حققت عملية تدريب محدد الأهداف الخاصة بها (أي المخرجات). بكلمات أخرى، هل اتبع المدرب عملية التدريب المقترحة نفسها؟ مثلاً، إذا تضمن التصميم لعب الأدوار، فهل تم استخدامها بالشكل المناسب؟ يمكن أن يُقدم جمع بيانات العملية وتحليلها إنذاراً مبكراً عن المشكل المحتملة في برنامج التدريب.

يُمثل تقويم النتائج **Outcome Evaluation** التقويم الذي يجري عند انتهاء التدريب لتحديد آثار هذا التدريب على المتدرب، العمل/ وعلى المنظمة، ويستخدم هذا النمط من التقويم أهداف التدريب كمعايير له، كما يمكن أيضاً استخدام تقويم النتائج في تحسين عمليات التدريب.

لا تُقدم بيانات تقويم النتائج وحدها معلومات كافية لتحسين البرنامج، لكنها مع بيانات تقويم العملية تُشكل أداة فعالة لتحسين البرامج، مثلاً، في حال لم يتم تحقيق واحد أو أكثر من الأهداف، يمكن عندها استخدام بيانات تقويم عملية التدريب لتحديد المشكلات في العملية وبالتالي يمكن إجراء عمل صحيح.

أما من وجهة نظر (مرعي، 2006، ص 261) فقد حدد منظومة عملية التدريب والتأهيل حسب الشكل (2)، حيث تختلف عملية التدريب والتأهيل من مؤسسة إلى أخرى تبعاً

الشكل (2) سير إجراءات عملية التدريب والتأهيل



لإستراتيجيتها وأهدافها وتتبع كل منها إجراءات مختلفة. لكن الشيء الذي يجمعها حالياً هو اعتبارها عملية استثمارية مفيدة، لا تقل قيمة عن الاستثمارات التكنولوجية والمالية وغيرها. ويوضح الشكل (2) سير الإجراءات خلال عملية التدريب والتأهيل، حيث تتألف منظومة التدريب عند «مرعي» من عدد من المكونات:

(1) الهدف من التدريب: تحقيق نتائج محددة زمنياً ومكانياً ونوعياً تسعى لها المؤسسة.

(2) مدخلات العملية التدريبية:

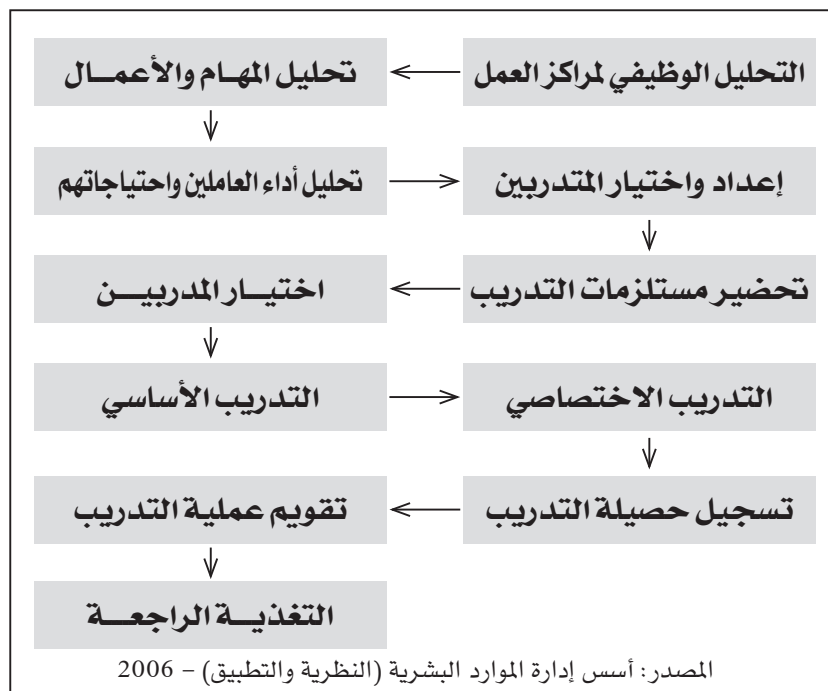
- العناصر البشرية: المدربون، المتدربون، المساعدون، الإداريون.
 - العناصر المادية: الأموال، المعدات، الأجهزة، الوسائل المعينة، المباني والتركيبات.
 - العناصر المعنوية: النظريات والبحوث الدراسات، النظم والإجراءات، الحالات والمشكلات.
- (3) العمليات اللازمة لتنفيذ التدريب:

- العمليات التحضيرية: الأهداف، البرامج، الإمكانيات، ومستوى الأداء المتوقع.
 - العمليات التنفيذية: ونقل المعارف، والمهارات، والخبرات، وتغيير الاتجاهات والسلوك.
 - العمليات التكميلية: متابعة التدريب، تقييم الأداء التدريبي، والتجهيزات والوسائل المعينة للتدريب.
- (4) مخرجات العملية التدريبية:

- المخرجات البشرية: المدربون مع المهارات، والمعارف، والخبرات، والسلوكيات الجديدة.
- المخرجات المادية: زيادة معدل الأداء، تحسين طرق العمل، ارتفاع الإنتاجية، وزيادة الأرباح.
- المخرجات المعنوية: زيادة المعارف، تحسين العلاقات الوظيفية، تطوير المهارات، وتعديل السلوكيات.
- التغذية الراجعة: مقارنة المخرجات مع الأهداف المحددة مسبقاً، وبيان الانحراف وتعديله باستمرار.

ومن ثمّ تلخص عملية التدريب حسب «مرعي» بالشكل (3):

الشكل (3) عملية التدريب



يتفق الباحث مع «مرعي» من حيث الأخذ بالاعتبار الاحتياجات الفردية للعاملين بغض النظر عن احتياجات المؤسسة، ووضعها ضمن سلم الأولويات، وهذا يكون من باب المسؤولية الاجتماعية المترتبة على المؤسسات في إشباع رغبات العاملين فيها، وهذا في النهاية سيعود بالفائدة على المؤسسة من حيث زيادة معدل الرضا الوظيفي، وارتفاع مستوى الأداء.

فعلى سبيل المثال، لو كانت رغبات العاملين تتطلب تدريبهم على مهارات اللغة الإنكليزية، أو البرامج المكتبية (Office)، أو مساعدتهم في الحصول على الشهادة الدولية في قيادة الحاسب (ICDL)، وإن لم تكن هذه البرامج مطلوبة منهم لأداء أعمالهم، فهذا سيزيد من عائدات المؤسسة مستقبلاً بسبب ارتفاع معدل الرضا لدى العاملين ما سينعكس بدوره من خلال ارتفاع مستوى أدائهم، ومن ثم زيادة ربحية المؤسسة.

2-1-4) أساليب التدريب:

تطرق (بلانكارد وثاكير، 2014، ص 285) إلى أساليب التدريب المتبعة عالمياً، وحددها بنوعين، تقليدي وإلكتروني.

● أساليب التدريب التقليدية:

1) المحاضرات (Lecture): تعد المحاضرات واحدة من أكثر صيغ التدريب استعمالاً وأقدمها، وتضم بعض المحاضرات تقريباً، وكثير جداً من تلك البرامج يقدم بعض أنواع العروض التوضيحية. يمكن أن تكون المحاضرة، إما مطبوعة وإما شفوية. يمكن للمحاضرة الشفهية أن تكون مباشرة أو مسجلة على الفيديو، وإن أفضل استخدام للمحاضرة هو تقديم المعلومات، وإنه من الصعب تخيل عملية تدريب لا تستخدم صيغة المحاضرة بدرجة ما.

تسمح التتويجات العديدة في صيغة المحاضرة بأن تكون أكثر أو أقل رسمية أو تفاعلية، ولا تتضمن المحاضرة المباشرة تفاعل المتدربين مع المدرب، وتسمح إضافة فترات للشرح وطرح الأسئلة والإجابة عنها بدعوة المتدربين ليكونوا أكثر تفاعلاً في عملية التعلم.

- المحاضرة المباشرة Straight Lecture: هي تقديم المعلومات من المدرب، ويكون دور المتدرب هو استيعاب تلك المعلومات. وعادة ما ينظر إلى المحاضرة على أنها محاضر يتحدث إلى مجموعة (المتدربين) حول عنوان ما، لكن من الممكن أن تكون أيضاً بصيغة نص مطبوع، ويكمن الاختلاف الوحيد بين المحاضرة المباشرة والصيغة المطبوعة للمواد نفسها في تحكم المحاضر بسرعة تقديم تلك المواد، نبرة الصوت، لغة الجسد المتبعة للتأكيد على نقاط ما، وبالطبع الصورة المرئية للمحاضر. من المحاضرات الجيدة تلك المرئية بشكل جيد والتي تبدأ بمقدمة تبين هدف المحاضرة والترتيب الذي سيتم بموجبه تغطية العناوين.

- المحاضرة القصيرة Lecturette: لها خصائص المحاضرة المباشرة نفسها، ولكنها تستمر لأقل من ٢٠ دقيقة في حال كانت شفوية، وكمية أقل من النصوص المطبوعة في حال كانت المحاضرة مطبوعة.

- المحاضرة / المناقشة: يتم فيها توظيف المحاضرة القصيرة لتزويد المتدربين بالمعلومات، ثم يتبعها نقاش وطرح للأسئلة، لتحقيق التفاعل بين المتدربين مع بعضهم، وبين المتدربين والمدرب.

2) **العروض التوضيحية (Demonstration):** العرض التوضيحي هو عرض بصري لكيفية فعل شيء ما، أو كيف يعمل شيء ما؟

تتجلى فائدة الشرح العملي أكثر ما يكون في حال كانت أهداف التدريب تتركز حول رفع مستويات المعرفة والمهارات (التقنية أو الشخصية البينية).

تقدم العروض التوضيحية الأكثر فعالية لكل متدرب الموارد (التجهيزات، المواد، وغيرها) التي يحتاجها حتى يقوم فعلياً بما يتم عرضه توضيحياً، ويصبح عندها كل متدرب قادراً على إعادة عملية العرض التوضيحي فوراً بعد متابعتها.

وخلال قيام المتدربين بأداء العرض التوضيحي، يستطيع المدرب التجول حول الغرفة مقدماً تغذية راجعة، كما أن وجود فرق من أربعة أو خمسة متدربين، يتشاركون موارد العرض التوضيحي، يؤمن لهم فرص متابعة الآخرين، وللقيام بها على الأقل مرة واحدة بأنفسهم، وخلال قيام متدرب واحد بأداء العرض التوضيحي، يستطيع زملاؤه الآخرون تذكر الخطوات المتسلسلة وتقديم تغذية راجعة.

3) **الألعاب والمحاكاة:** تصمم ألعاب وحالات محاكاة في التدريب من أجل تكرار أو محاكاة العمليات، الأحداث، والظروف التي تحدث في مجال عمل المتدرب، ولهذا يمكن للمتدربين تجربة هذه الأحداث ضمن معالم تم التحكم بها، حيث يستطيعون تطوير مهاراتهم أو اكتشاف المفاهيم التي ستحسن أداءهم.

تعد كل أجهزة محاكاة المعدات، ألعاب الأعمال، التدريبات... دراسات الحالة، لعب الأدوار، ونمذجة السلوك الأمثلة الرئيسية على هذه الطريقة.

4) **التدريب أثناء العمل (On-The-Job Training):** إن أكثر طرائق التدريب استعمالاً ولا سيما في مشروعات الأعمال الأصغر وعند المصنعين هي التدريب أثناء العمل (OJT) وجدت دراسة حديثة للجمعية الوطنية للمصنعين أن 77% من أعضائها يعتمدون على التدريب أثناء العمل كصيغة أولى في التدريب. يعد التدريب أثناء العمل الطريقة المفضلة لتدريب العاملين على التكنولوجيا الجديدة وزيادة مهارات استعمال التكنولوجيا القائمة.

يتطلب التدريب أثناء العمل عاملين أكثر خبرة ومهارة، سواء كانوا زملاء في العمل أم مشرفين، للقيام بتدريب العاملين الأقل مهارة أو الأقل خبرة.

يأخذ التدريب أثناء العمل عدة صيغ، ويمكن تدعيمه من خلال التدريب الصفي، لكن لا يقوم الكثير من المنظمات باتباع طريقة ممنهجة، وتأتي التعليمات من زملاء العمل أو المشرفين في موقع العمل غالباً على أساس غير منهجي.

5) **التدريب المهني (Apprenticeship Training):** يعد التدريب المهني صيغة أخرى للتدريب أثناء العمل، وواحدة من أقدم صيغ التدريب، حيث يقوم العمال البارعون بتقديم التدريب أثناء العمل، كما تقوم عادة مراكز تعليم البالغين وكليات المجتمع المحلي بتقديم التدريب الصفي.

يجب على المتمرن المبتدئ أن يُبدي براعة فائقة في كل المهارات والمعارف المطلوبة قبل أن يسمح له النجاح/ بالتدريب أو بالتأهيل إلى حالة العامل البارع، تنظم هذه البرامج من وكالات حكومية تقوم أيضاً بوضع المعايير وتقديم الخدمات.

6) التدريب الإشرافي (Coaching): يقصد بالتدريب الإشرافي كما هو مستعمل هنا تقديم الإشراف والتعليم على أساس فرد لفرد من أجل تحسين المعارف، المهارات، والمواقف، وبشكل أساسي أداء العمل. يستخدم تعبير التدريب الإشرافي بشكل عام للإشارة إلى استعمال خبير خارجي لمساعدة المديرين في المستويات العليا فيما يخص تحديات خاصة، مثل إلقاء خطاب أمام العموم، مشكلة أعمال من نوع محدد.

7) الرعاية المهنية (Mentoring): تعد الرعاية المهنية إحدى صيغ التدريب الإشرافي ويتم فيها بناء علاقة مستمرة بين العاملين المبتدئين والمتمرسين، تزود الرعاية المهنية العاملين المبتدئين جداً بالإرشاد والفهم الصحيح لكيفية أداء المنظمة لأعمالها وكيف يستطيع الفرد الذي تتم رعايته أن يكون فعالاً.

● التدريب الإلكتروني ومكوناته:

تتطلب بيئة الأعمال التنافسية الراهنة من العاملين معارف ومهارات أكثر من أي وقت مضى، على حين تتطلب من الشركات أيضاً الإبقاء على التكاليف في حدودها الدنيا قدر الإمكان، ينظر الكثيرون إلى التدريب الإلكتروني على أنه طريقة لتقديم التدريب الذي يحتاجه العاملون مع التقليل من التكاليف في الوقت نفسه. لكن، وبالمقارنة مع أساليب التدريب التقليدية التي تمت مناقشتها في الفصل السادس فقد يوفر التدريب الإلكتروني بعضاً أو كلا من المزايا التالية:

- تخفيض وقت تعلم المتدرب.
- تخفيض تكلفة تقديم التدريب.
- اتساق تعليمي أكبر.
- خصوصية التعلم (يمكن أن تقع الأخطاء من دون أن يتسبب ذلك بالإحراج).
- تتبع أسهل لتقدم تعلم المتدربين.
- إتاحة المزيد من الوقت لإتقان التعلم من المتدرب.
- طريقة آمنة لتعلم المهام الخطرة.
- زيادة فرص العامل في الحصول على التدريب.

أما (مرعي، 2006، ص 263) فقد ذكر بأن أساليب التدريب تختلف لدى العاملين حسب فئاتهم المهنية والوظيفية وصنفها في مجموعتين، داخل مكان العمل، وخارج مكان العمل.

● داخل مكان العمل:

تتم تلك الأساليب بإشراف المؤسسة، حيث يتم تلقي الخبرة والمعلومات بشكل مباشر في الواقع المحلي، ولا يعطل العمل في أثناء التدريب، ولا يتطلب أمكنة لإجرائه، وتكون تكاليفه قليلة وأهمها:

- 1) أسلوب تعليمات العمل: يتم من خلال إعداد دليل عمل مكتوب يتضمن التعليمات والارشادات التي يجب على المتدرب تطبيقها أثناء تدريبه لكسب المهارات المطلوبة، ويقوم المدرب بشرح التعليمات والإشراف على التنفيذ، ومتابعته وتصحيحه، وتقويمه، وإعطاء التوجيهات اللازمة، ويناسب هذا الأسلوب العمال الصناعيين، والكتبة الإداريين، والفنيين.
- 2) أسلوب المساعدة الإشرافية في أثناء العمل: يتم التدريب في مكان العمل نفسه وخلال وقت العمل الرسمي، ويقوم بالإشراف عليه الرؤساء المباشرون لتصحيح الأخطاء فوراً، وفي حال وجود أعداد كبيرة من المتدربين ينقلون إلى أماكن أخرى مع إيجاد ظروف العمل الحقيقية نفسها.
- 3) أسلوب تبادل الأعمال: يتم من خلال حركة تنقلات بين الوظائف بشكل مؤقت لكسب مهارات وخبرات جديدة حين مزاوتها شريطة أن يكون مستوى الوظائف متساوياً، ويتطلب ذلك متابعة المتدرب وتقويمه ويساعد الأسلوب على فهم المؤسسة بتنظيماتها كافة، والتعرف إلى أفرادها وتنمية التعاون فيها.
- 4) أسلوب الإدارة المتعددة والتشاركية: يتم عبر مشاركة رجال الإدارة الوسطى مع العليا في تخطيط وإدارة شؤون المؤسسة، وتقوم الإدارة العليا باتخاذ قرارات وتسيير شؤون العمل بالتعاون وبالتشاور مع الإدارة الوسطى، وهذا الأسلوب يطورها، وينمي حس المسؤولية وروح القيادة فيها ويوفر لها فرص الترقى المستقبلي.

● أساليب التدريب خارج مكان العمل:

- تتم هذه الأساليب خارج المؤسسة وبعيدة عن موقع العمل الفعلي وأهمها:
 - 1) المهمات الفردية: يكلف أحد العاملين مهمة العمل المنفرد لإنجاز عمل أو وظيفة ما خلال فترة محددة، أو لإعداد بحث أو تقرير ما عن حادثة لاحظها، أو يترك له حرية المعالجة والشرح، ثم يصار إلى تقييم النتيجة وشرح الإيجابيات والسلبيات.
 - 2) المحاضرة: تعتمد على سماع المتدربين إلى المحاضر الذي يعدّ المادة العلمية ويعرضها ويعلق عليها، فهي تنقل المعارف إلى المتدربين من دون مشاركة كبيرة من قبلهم أو التحقق من صدق ومستوى المعلومات المعروضة أو تجربتها.
 - 3) المؤتمرات والندوات وحلقات البحث: تتم عبر اجتماع عدد من المشاركين لدراسة موضوع معين، ويهدف إلى توصيات محددة، يتم تبادل الآراء والمناقشة والحوار والتعرف إلى خبرات ومعارف الآخرين، ويوجه رئيس المؤتمر المناقشات، ويتميز بالتفكير الجماعي وباستعراض وجهات النظر المختلفة.
 - 4) دراسة الحالة العملية: تتم عبر تقديم مشكلة أو فكرة معينة للمتدربين والطلب منهم دراستها وتحليلها والوصول إلى حلول ونتائج لها، تهدف الدراسة إلى زيادة القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات عن طريق التفكير المنظم والتحليل ووضع الحلول والبدائل بالاعتماد على معارف وخبرات المتدربين.
- قد تكون الحالات واقعية تمس عمل المتدرب، أو دراسية تتناول موضوع ما، تنمهي لديه إمكانية إيجاد الحلول للمشكلات المعروضة.

تفيد دراسة الحالة العملية المدرب بتتمية القدرة لديه على دراسة المشكلات وتحليلها واتخاذ القرارات.

(5) تمثيل الأدوار: يتم عبر محاكاة الأدوار الفعلية لشخصيات عاملة من خلال التمثيل وإظهار الدور واتجاهاته وسلوكياته، وقد تكون متعلقة بجانب مالي أو إداري أو علاقات عامة.. إلخ،.. يطلب من المتدربين بعد ذلك معالجة الموقف والمناقشة والخروج بالنتائج ومناقشتها، ثم تقييمها واستخلاص المؤشرات المطلوبة منها. يتميز هذا الأسلوب بتجسيد الواقع وعرض أنماط السلوك والتصرف الفعلية وسهولة التنفيذ.

(6) تدريب الحساسية: يتم عبر تنظيم لقاءات دورية بين المتدربين في أماكن محددة ولفترة ما، حيث تتم مناقشة سلوك فرد ما تجاه الآخرين وردة فعلهم إزاءه، ثم يقوم السلوك بين الأفراد بصراحة، ويتم تعديله بعد ذلك، ويقوم الموجه بمتابعة المناقشات ومنع الاحتكاك أو حدوث التوتر نتيجة المصارحة للوصول إلى الانفتاح وتقويم السلوك ويتميز هذا الأسلوب بفهم حقيقة السلوك الفردي الخاطيء.

(6) المباريات: يتم هذا الأسلوب عبر تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة، يتراوح عدد أفرادها بين (5-7) أفراد، وينتمي كل منها إلى إدارة أو قسم معين.

يعطى للمتدربين في كل مجموعة بيانات ومعلومات محددة ومعدة مسبقاً عن ظروف العمل في المؤسسة لتقوم المجموعة بتوزيع المهام والاختصاصات بين الأفراد، وتقرر بموجبها السياسات والأهداف كي تتخذ القرارات على ضوءها.

تقسم المباراة إلى عدة جولات، يقوم الأفراد باتخاذ القرارات على ضوء المعلومات المعطاة لهم، ومراجعة أعمالهم وقراراتهم السابقة وتعديلها في حال بلوغهم بيانات مفاجئة.

تحسب نتيجة القرار وفق أسلوب محدد مسبقاً معروف من إدارة التدريب ولا يعرفه المتدربون وتبلغ كل مجموعة نتائج القرارات التي اتخذتها للاستفادة منها في إعادة أعمالهم وقراراتهم السابقة وتعديلها في حال بلوغهم بيانات مفاجئة.

تحسب نتيجة القرار وفق أسلوب محدد مسبقاً معروف من إدارة التدريب، ولا يعرفه المتدربون، وتبلغ كل مجموعة نتائج القرارات التي اتخذتها للاستفادة منها في إعادة دراسة الموقف واتخاذ قرارات جديدة.

تستمر المباراة لعدة جولات، وتعلق أخيراً نتيجة المباراة تبعاً لعدد النقاط المأخوذة من كل مجموعة ونتيجة الفائز أيضاً.

ثم يتم تقويم عام للمباراة وقرارات كل مجموعة وشرح الأخطاء الواقعة لتلافيها مستقبلاً، ويتميز الأسلوب بإمكانية إدخال تغيرات على القرار وتوسيع مدارك المتدربين وخبراتهم والتعرف إلى الأخطاء والثغرات في أثناء التجربة.

(7) أسلوب الحادث الحرج: وجد الأسلوب بديلاً من أسلوب دراسة الحالات التي تتطلب الوقت الكبير والكفاءة العالية من المشرف للتهيئة للحالة وتجريبها وتقويمها، ويتبع أسلوب الحادث الحرج المراحل التالية:

- دراسة الحادث: يتم عبر عرض ملخص حادث معين ومحدد يتطلب قراراً سريعاً من

المتدربين مثل كلفتُ السيد (.....) بمهمة مقابلة وفد قادم إلى المؤسسة من خارج البلد في مهمة رسمية، وقبل الموعد بساعات أعلن المذكور عن رغبته في الحصول على إجازة عادية كونه يعانين تعباً. لو كنتُ المسؤول عنه، كيف تتصرف؟

هنا، تتكون أسئلة متعددة خلال دقيقتين، ثم تبدأ المرحلة الثانية.

- جمع البيانات العائدة للحادث: يسأل المتدربون المدرب عن الحادث والحصول على معلومات عنه، وتستغرق المرحلة نصف ساعة، ثم تجمع المعلومات وتفرز حسب أهميتها للحادث.

- وضع الحلّ الملائم: يتم خلال فترة (10-15) دقيقة إعداد قرار ملائم من المتدرب مع أسبابه الموجبة وتقسّم المجموعة إلى عدة مجموعات في حال وجود أكثر من قرار ويتولى أحد الأعضاء عرض القرار.

- استخلاص النتائج: توضح المزايا والمساوىء الناجمة عن اتباع حل معين بعد القرار ومسؤولية القيادة بالمحافظة على النظام ومخاطر الخروج عنه.

8) توزع الأدوار: يمكن مناقشة الحادث الحرج من خلال توزيع الدارسين لأداء أدوار فيما بينهم، حيث يقومون في الاجتماع الأول بمهمة التحري عن الحل، ثم تكليف البعض بإعداد التقرير والحجج المقابلة والدفاع عنها ثم يكلف أحدهم قيادة المجموعة بالنيابة، وأخرى بالرقابة وغير ذلك.

وحدد (توفيق، 2007، ص 24) أسس تصنيف وتقسيم التدريب كما يلي:

- 1- وفقاً للأفراد المتدربين.
- 2- وفقاً للمكان الذي يتم فيه.
- 3- وفقاً للمستوى المعرفي والمهاري للفرد.
- 4- وفقاً للمضمون.
- 5- وفقاً لاحتياجات التطوير الوظيفي.

1) التدريب وفقاً للأفراد المتدربين:

- التدريب الفردي.
- التدريب الجماعي.

2) التدريب وفقاً للمكان الذي يتم فيه:

- 1- التدريب الداخلي:
 - التدريب على رأس العمل.
 - التدريب داخل جهة العمل بمعرفة المنظمة نفسها.
 - التدريب داخل جهة العمل بمعرفة مركز تدريب متخصص خارجي.
- 2- التدريب الخارجي:
 - التدريب خارج بيئة العمل بمعرفة المنظمة نفسها.
 - التدريب خارج بيئة العمل بمعرفة مركز تدريب متخصص خارجي.

(3) التدريب وفقاً للمستوى المعرفي والمهاري:

- تدريب أساسي تمهيدي.
- تدريب تأهيلي.
- تدريب تشيطي.
- تدريب متقدم.
- التدريب التحويلي الذي يهدف إلى تغيير التخصص المهاري.

(4) التدريب وفقاً للمضمون:

- التدريب الإداري والقيادي.
- التدريب الإشرافي.
- التدريب التخصصي.
- التدريب الفني.

(5) التدريب وفقاً لاحتياجات التطوير الوظيفي:

وهو يرتبط بالمستوى الوظيفي المخطط أن ينتقل إليه الفرد في المرحلة (أو المراحل) القادمة له على السلم الوظيفي له أو عبر مساره الوظيفي، حيث يتلقى أنواعاً من التدريب تتناسب مع حدود دوره المرتقب إدارياً وقيادياً وإشرافياً وتخصصياً وفنياً، إذ تزيد الجرعة الإدارية والقيادية كلما ارتقينا على سلم التطوير الوظيفي.

(5-1-2) الطرق التدريبية:

يقول (توفيق، 2007، ص 37): إن الاختيار العلمي السليم للطرق التدريبية يعد أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة فعالية العملية التدريبية. وهناك محددات لاختيار الطرق التدريبية هي:

- المحددات الإنسانية المتمثلة في قدرة المدرب وقدرات المتدربين.
- أهداف التدريب ومحتواه ونوعيات المعارف والمهارات التي يغطيها.
- مجال التدريب.
- المحددات الزمنية والمادية.
- مبادئ التعلم التي سيتم تفعيلها في العملية التدريبية.

(1) الطرق التدريبية التقليدية:

- المحاضرة: وهي من أقدم الطرق التدريبية، وهي عملية إلقاء المعلومات من جانب المدرب واستماع المتدربين لها.
- النقاش الجماعي (المؤتمر): وهو ما يعني مزيجاً من الأسئلة والإجابات والتعليقات والمداخلات.. وهو ينقسم إلى النقاش الجماعي المفتوح. والنقاش الجماعي الموجه. وحلقات النقاش.

- البيان العملي: حيث يقوم المدرب بالأداء الفعلي لعملية ما أو عمل ما، ويشرح كيف يؤديها.
- الأداء (أو التمرين) العملي: حيث يقوم المدرب تحت ظروف محكمة أداء عملية ما أو عمل ما. ويوجهه المدرب.
- التعليم المبرمج: ويعتمد على تمكين المتدرب من تعليم نفسه من خلال مجموعة من الخطوات المبرمجة المحددة التي تؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف تدريبية محددة.
- الواجبات الدراسية أو التدريبية: وقد تتضمن قراءات محددة أو مشروعاً أو بحثاً... إلخ.
- التدريب الفردي Coaching: حيث يعمل المدرب مع متدرب واحد.

(2) الطرق التدريبية الحديثة (طرق المشاركة الخاصة):

- طريق دراسة الحالة: فالحالة وصف لمواقف وأحداث مستمدة من الواقع، وتحتوي على مشكلة مطلوب حلها أو معالجتها من المتدربين في إطار تفعيل المعارف والمهارات التي يقدمها البرنامج.
- طريقة تمثيل الأدوار: وتعتمد على توجيه المدرب للمتدربين لتمثيل أدوار معينة ومحاكاة الواقع الفعلي وتفعيل المعارف والمهارات التي يقدمها البرنامج.
- طريقة تدريب الحساسية: وتعتمد على تفاعل مجموعة صغيرة مكونة من مدرب ومتدربين تحت ضغط من دون تحديد جدول معين للمناقشات أو قواعد تنظم الإجراءات، وذلك بهدف تغيير السلوك.
- المباراة الإدارية: وهي تمرين ديناميكي يمثل نموذجاً مصغراً لواقع معين مستمد من البيئة الإدارية.
- طريقة العصف الذهني (تعصيف الأفكار): وهي تعتمد على الإطلاق الحر للأفكار من خلال طرح المدرب على المتدربين مشكلة أو موقفاً أو سؤالاً، ويطلب إليهم توليد أكبر عدد من أفكار الحل من دون أي قيود، وتدوّن هذه الأفكار وتناقش وتحلل حتى الوصول للحل الأمثل.
- طريقة جماعات العمل: وتعتمد على تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل صغيرة، كل جماعة منوط بها تحقيق هدف ما.
- طريقة الزيارات الميدانية: وهي جولة مخطط لها بعناية لمكان خارج نطاق التدريب بهدف تحقيق هدف محدد.
- طريقة نماذج المحاكاة: حيث يتم تمثيل الموقف العملي المراد التدريب عليه بنموذج يحاكي الواقع تماماً، ويتم تدريب المتدربين عليه، وتستخدم أكثر في التدريب العسكري وفي الطيران والفضاء.. إلخ.
- طريقة التدريب عن بعد: حيث يكون المدرب في مكان والمتدربين في مكان آخر (قد يكون دولة أخرى) وذلك من خلال شبكات الفيديو كونفرانس أو الإنترنت.

مما سبق يرى الباحث أن «مرعي» كان أكثر تفصيلاً من «بلانكارد وثاكير» بتقسيمه التدريب داخل مكان العمل وخارج مكان العمل، وقسّم كلا النوعين لعدة أنواع، وكذلك كان تصنيف «توفيق»، حيث

كان أكثر تنوعاً لتضمينه أساليب تدريبية أكثر وتركيزه بشكل كبير على الأساليب الخاصة التي تتطلب مشاركة من المتدربين، كما تميز عنهما «توفيق» باعتماد أسلوب العصف الذهني في التدريب الذي يعتمد مناقشة مشكلة معينة والوصول للحل الأمثل لها من خلال مجموعة الأفكار والحلول المطروحة من المدرب والمتدربين.

ويقترح الباحث اعتماد أسلوب الأنشطة التدريبية والتفاعلية المتضمنة بعض الألعاب لإيصال وتسهيل أفكار معينة بعيداً عن الأسلوب التقليدي الممل.

كما يقترح الباحث الابتعاد عن أسلوب المحاضرة التقليدي الذي يشعر المتدربين بالملل، والاتجاه إلى الأسلوب التفاعلي المتضمن نشاطات وتدريبات عملية ومشاركات من المتدربين، وإن كان لابد من اللجوء للمحاضرة أن تكون محاضرة تفاعلية تبادلية فيها العديد من الأنشطة التدريبية وعروض الفيديو، إضافة للابتعاد عن ضحّ كمّ كبير من المعلومات في المحاضرة الواحدة، والاعتناء بالعروض التقديمية «Power Point»، وتدريب المدربين والمتدربين على تصميمها بشكل علمي وجذاب.

المبحث الثاني
المسؤولية الاجتماعية

2-2-1) تمهيد:

تتعاظم يوماً بعد يوم أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى المنظمات، بغض النظر عن طبيعتها الإنتاجية أو الخدمية، سواء أكانت ملكيتها خاصة، أم عامة، أم مشتركة، وذلك لطبيعة التطور الحاصل في بيئة عمل المنظمات على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، ومن العوامل المهمة والمؤثرة في ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتطبيقاتها نذكر التنافسية الشديدة بين المنظمات، والارتقاء في سلم التطور الاجتماعي، والتغيرات في متطلبات الأفراد حيال المنظمات ومخرجاتها، والعامل القانوني الذي بدأ يفرض شروطه على إدارات المنظمات إضافة الى ندرة الموارد وضرورات تحقيق التنمية المستدامة وغير ذلك.

بما أن المنظمات لا تعمل في فراغ، وإنما هي عبارة عن نظام مفتوح يؤثر ويتأثر في البيئة المحيطة بها، فمنها تأخذ مداخلاتها، وإليها تقدم مخرجاتها لذلك فهي بحاجة باستمرار إلى التكيف مع البيئة المحيطة بها والتفاعل مع متغيراتها باستمرار حتى تتمكن من البقاء والنمو. وورد مصطلح «المسؤولية الاجتماعية» لأول مرة لعام 1923 م، حين أشار (شلدون) إلى أن مسؤولية أي منظمة هي بالدرجة الأولى مسؤولية اجتماعية، وأن بقاء أي منظمة واستمرارها يحتم عليها أن تلتزم وتستوفي مسؤوليتها الاجتماعية عند أدائها لوظائفها المختلفة.

وفي عام 1953 م صدر كتاب **Bowen** بعنوان: «المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال»، حيث لقي المفهوم اهتماماً من الباحثين، الأكاديميين والمنظمات الدولية؛ نظراً للتأثير الذي يمكن أن تحدثه المؤسسة في محيطها الداخلي والخارجي من خلال التأثير في سلوك مختلف المتعاملين معها، وبالرغم من صعوبة تحديد تعريف دقيق لمفهوم المسؤولية المجتمعية؛ إلا أن هناك عدة اجتهادات للتعريف بها؛ إذ عرفها بعض الباحثين بأنها «جميع القرارات والفلسفات والأفعال والطرق التدييرية التي تعتبر تطور ورفاهية المجتمع هدفاً لها».

وتشمل المسؤولية المجتمعية بمفهومها الواسع والشامل الالتزام بتحقيق التوازن بين أطراف متعددة لكنها مترابطة تتمثل بمصالح وحاجات كل من المنظمات الإنتاجية والعاملين فيها والبيئة الخارجية والمجتمع، كما أن نشاطات المنظمة من حيث النوعية تصنف إلى نشاطات حماية البيئة والتفاعل مع المجتمع المحلي وحماية المستهلك والنشاطات المتعلقة بالعاملين.

ومن التعريفات التي أطلقت على مصطلح «CSR» (Companies Social Responsibility) ما كتب عام 1975 بواسطة **Elias & Epstein**، حيث عرف CSR بأنها الإفصاح عن بعض أعمال المؤسسة، فيما يتعلق بالأنشطة الاجتماعية من ناحية أدائها أو تأثيرها في المجتمع. وأصبحت المسؤولية الاجتماعية أمراً حيوياً، وخاصة في ظل تحرير الاقتصاد، وسعي الحكومات إلى التخلي عن النهوض بدورها الاجتماعي، إيماناً منها بأفكار وأطروحات «ميلتون فريدمان»، الذي كان يفكر اقتصادياً فقط، وبمنطق الربح والخسارة، من دون أدنى اعتبار لمسؤولية اجتماعية ولا أخلاقية؛ إذ كان يؤمن بأن قوانين الاقتصاد كقوانين الهندسة، تطبق في كل مكان والطريقة نفسها؛ ما نجم عنه كوارث جمة.

ومن حسن الطالع، أن الشركات العاملة في الشرق الأوسط، بدأت مع مطلع هذا القرن تبني مفهوم «المسؤولية الاجتماعية للشركات»، وخاصة بعد وضع الميثاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC) في عام 2000، ثم بمرور السنين، بلغ عدد الشركات التي وقّعت على الميثاق 306 شركات.

وقد أجرت شركة bayt.com، مسحاً على موظفي 13 بلداً من بلدان المنطقة، أكدت نتائجه أن هناك اتجاهاً حماسياً نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات، ليس على مستوى مجالس الإدارات، بل شمل أيضاً الموظفين.

وأشار المسح إلى أن نحو ثلثي الموظفين في المنطقة يشاركون بالفعل في العمل الخيري، أو خدمة المجتمع؛ إذ أبدى 95% منهم تمنياتهم بأن يتزايد التزامهم نحو تلك المسؤولية، وأن نحو 90% من المستهلكين المستطلعة آراؤهم يفضلون شراء منتجات وخدمات الشركات التي تتبنى مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

وأظهرت دراسة أخرى أجراها معهد الحوكمة (المؤشر البيئي والاجتماعي والحكم لعام 2011) حول الشركات الرئيسة، وجود مخصصات لميزانيات المسؤولية الاجتماعية للشركات وتحولها من تبرعات إلى مشروعات مستدامة مسؤولة اجتماعياً.

2-2-2) تعريف المسؤولية الاجتماعية:

ذكر (ناصر، الخضر، 2014، ص 19) عدة تعريفات للمسؤولية الاجتماعية أبرزها:

• **تعريف Bowen:** عرف المسؤولية الاجتماعية في كتابه «Social Responsibility of Businessman» الذي يعد أول كتاب تناول هذا المفهوم بأنها: التزام رجال الأعمال باتباع السياسات وصنع القرارات، والقيام بالتصرفات المرغوبة والمتناسبة مع الأهداف والقيم السائدة في المجتمع.

• **تعريف المفوضية الأوروبية:** المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي توحيد الاهتمامات البيئية والاجتماعية لمنظمات الأعمال مع عملياتها وتفاعلاتها مع أصحاب المصالح على أساس طوعي.

• **تعريف البنك الدولي:** المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي التزام منظمات الأعمال بالتنمية المستدامة، والعمل مع العاملين وأسرههم والمجتمع المحلي والمجتمع كله، وذلك لتحسين نوعية الحياة بما يعود بالفائدة على المنظمة والتنمية.

• **تعريف «الغالبى والعامري»:** واجب والتزام من جانب منظمات الأعمال تجاه المجتمع بشرائحه المختلفة، أخذة بعين الاعتبار التوقعات البعيدة المدى لهذه الشرائح، ومجسدة إياها بصور عديدة يغلب عليها طابع الاهتمام بالعاملين والبيئة، شرط أن يكون هذا الجانب طوعاً ومتجاوزاً للالتزامات المنصوص عليها قانوناً.

• **تعريف رواد الاتجاه الاقتصادي:** يجدون أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تكمن في استخدامها لمواردها بكفاءة عالية لأجل زيادة أرباحها في إطار منافسة مفتوحة مع بقية المنظمات من دون استخدام أساليب الغش والخداع والتضليل.

وعرف باحثون آخرون المسؤولية الاجتماعية كما يلي:

- **تعريف Durker:** التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه.
- **تعريف Holmer:** التزام على المنشأة تجاه مجتمعها بالمساهمة بأنشطة اجتماعية متنوعة؛ مثل محاربة الفقر، وتحسين الخدمة، ومكافحة التلوث، وخلق فرص عمل، وحل مشكلة الإسكان، والمواصلات، وغيرها.

• **تعريف Robbins:** بين المسؤولية الاجتماعية **Social Responsibility** والاستجابة الاجتماعية **Responsiveness Social**، فالأولى تركز على اعتبارات أخلاقية بالنظر إلى نهايات أهدافها على أنها التزامات بعيدة المدى، بينما الأخرى تعني الرد العلمي -بوسائل مختلفة- على ما يجري من تغيرات وأحداث اجتماعية على المدى المتوسط والقريب.

• **تعريف Hohnen:** المسؤولية الاجتماعية هي الأسلوب والطريقة التي تتم من خلالها قيام المنظمات الاقتصادية بدمج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في إطار ثقافتها التنظيمية، وإعداد الإستراتيجيات واتخاذ القرارات الرئيسية وتنفيذ النشاطات بطريقة موضوعية وشفافة وبروح المسؤولية العالمية، ما يؤدي إلى أساليب أفضل في ممارسة النشاط الإداري والفني بهدف تعظيم الثروة وتحقيق تطور المجتمع الدائم.

• **تعريف الباحثين Flores and Chang:** إنها التزام متخذ القرار بانتهاج أسلوب عمل يؤمن من خلاله حماية المجتمع وإسعاده وتحقيق منفعة الخاصة. ويضم هذا التعريف معنيين: الأول يتمثل في تحديد هدف منظمة الأعمال نحو تحقيق القيم الاجتماعية من خلال قراراتها، والآخر في مواجهة التحديات الجديدة التي تواجهها، والتي يكون لها تأثير في قوتها في المجتمع ومقدار مساهمتها في تلبية حاجاته من خلال الوظائف التي تؤديها.

من خلال ما سبق من التعريفات المتعددة للمسؤولية الاجتماعية، يرى الباحث أن هناك عدة نقاط مشتركة تجمع بين هذه التعريفات، وهي التركيز على التنمية المستدامة في المجتمع، الاهتمام بالبيئة، العمل الطوعي تجاه العاملين وأسرههم والمجتمع المحلي والمجتمع كله، الالتزام الأخلاقي، والابتعاد عن الغش والتضليل.

2-2-3) أبعاد المسؤولية الاجتماعية

يعد نموذج Carroll fpsf (ناصر، الخضر، 2014، ص 21) أكثر نماذج المسؤولية الاجتماعية شهرة وهو من الرواد بين الباحثين الإداريين والاجتماعيين الذين ركزوا على البعد الاجتماعي للمنظمات حيث يعتمد هذا النموذج في مجال المسؤولية الاجتماعية على أربعة أبعاد، وهي (المسؤولية الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية):

1) **المسؤولية الاقتصادية «Economic Responsibility»:** تحقيق الأرباح للملاك والإدارة والعاملين والمساهمين كما أن Drucker عبر عن ذلك بقوله: إن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تتمثل أولاً بتحقيق الأرباح الاقتصادية التي تمكنها من تغطية التكاليف المستقبلية، فإن لم تتمكن المنظمة من تحقيق هذه الأرباح، فإنها لن تتمكن من تلبية أي مسؤوليات اجتماعية أخرى، إضافة

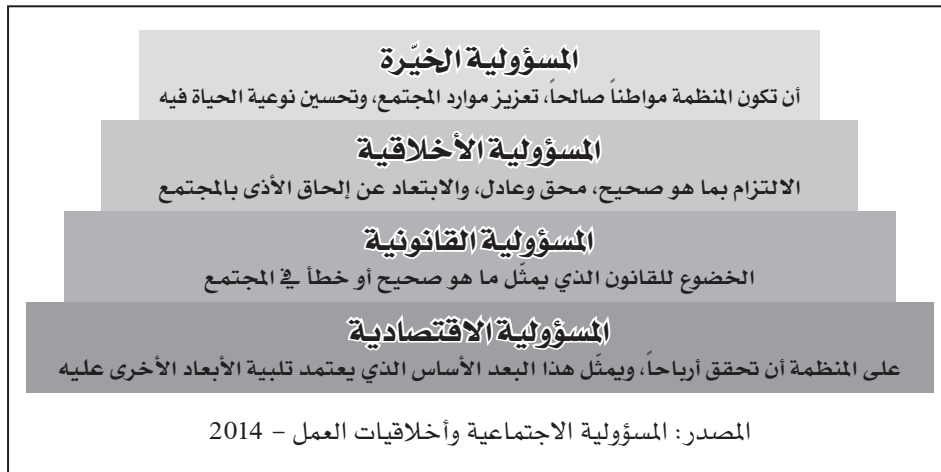
إلى تحقيق الربح لباقي الأطراف التي تتأثر بقرارات المنظمة كتقديم منتجات للمستهلكين بأسعار مناسبة، ووظائف بأجور عادلة للعاملين، كل ذلك يجب أن يتم في إطار الأنظمة واللوائح النافذة.

(2) **المسؤولية القانونية «Legal Responsibility»**: أي إن المنظمات عند ممارستها لأنشطتها ووظائفها المختلفة يجب أن تكون متفقة ومتطابقة مع منظومة القوانين والتشريعات النافذة، إلى جانب سعي هذه المنظمات إلى تحقيق أهدافها الربحية.

(3) **المسؤولية الخيرية «Philanthropic Responsibility»**: في هذا الإطار من المسؤولية الاجتماعية، فإن على المنظمات الإنتاجية والخدمية السعي والقيام بدراسة الاحتياجات، وألا تكتفي في تلبية وتوقعات المجتمع والعمل على تلبيتها وإشباعها، إضافة لذلك فإن على المنظمات وإدارتها أن تبحث بشكل دائم عن الأساليب والطرائق التي تساعد في تحسين نوعية الحياة للعاملين ولأفراد المجتمع، وذلك من خلال الإسهام الطوعية بأموالها وبرامجها لمصلحة المجتمع، وذلك عبر دعم برامج التنمية الصحية والرعاية الاجتماعية والمؤسسات التعليمية، وكل هذا سيسهم بشكل أكيد في مساعدة المنظمة على ضمان البقاء والاستمرار وتحقيق التطور والازدهار.

(4) **المسؤولية الأخلاقية «Ethical Responsibility»**: تتمثل في ضرورة التزام المنظمات عند قيامها بوظائفها ومهامها، باتباع الأسس والقواعد التي تتفق مع منظومة القيم والضوابط والعادات والتقاليد واحترام الثقافات الرئيسة والفرعية، من دون إلحاق أي ضرر بالمجتمع ومكوناته. ويوضح الشكل (4) هرم Carroll في المسؤولية الاجتماعية.

الشكل (4) هرم Carroll في المسؤولية الاجتماعية



2-2-4) أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات:

يؤدي التزام المنظمات بمسؤوليتها الاجتماعية إلى تحقيق العديد من المنافع التي تنعكس إيجاباً على كل من المنظمة المجتمع بشكل عام:

بالنسبة إلى المنظمة:

- 1- تحسين الأداء المالي وزيادة الفوائد الاستثمارية والأرباح.
- 2- استقطاب العمالة المميزة والاحتفاظ بها وزيادة إنتاجية العاملين وكسب رضاهم وتحقيق ولائهم.

3- تشكيل صورة ذهنية إيجابية عامة لدى أكبر شرائح ممكنة في المجتمع.

4- استقطاب أكبر عدد ممكن من العملاء وضمّان ولأنهم للمنظمة.

5- تحسين علاقات المنظمة مع عناصر البيئة الخارجية.

بالنسبة للمجتمع:

1- تحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة لسيطرة مفاهيم العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص وانتشار ثقافة تنظيمية رائدة على قاعدة المسؤولية الاجتماعية.

2- تحسين نوعية الحياة في المجتمع وذلك نتيجة لإسهام المنظمات وتقديمها الدعم المادي والمعنوي كالمساعدة في حل مشكلات البطالة والفقر- وتحسين الخدمات الصحية والتعليمية زيادة الماخيل والتعويضات للعاملين التي تحسن من مستوى معيشة البشر.

3- تحقيق التفاعل والترابط الإيجابي بين منظمات الأعمال ومؤسسات المجتمع الأهلي.

2-2-5) لماذا تهتم المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية (التحديات المعاصرة)؟

إن التطورات النوعية والتغييرات الجذرية في بيئات الأعمال الداخلية والخارجية التي تتمثل في تقدم تقانة المعلومات والاتصالات وزيادة حدة العملية التنافسية على المستويين المحلي والخارجي وندرة الموارد الطبيعية وتطور الوعي الاجتماعي، وتنامي ظاهرة حماية المجتمعات، والتغييرات البيئية، وانتشار العديد من الأمراض بفعل الملوثات الصناعية، وتنامي ظواهر الفقر وارتفاع نسب البطالة، واستخدام المنظمات أساليب غير شرعية في تعظيم مواردها، وتنامي ظاهرة المطالبة بقوينة التزام المنظمات الاقتصادية بالمسؤولية الاجتماعية، وسيطرة المنظمات العالمية المالية، والشركات العابرة للقارات التي تسابق الريح للفوز بأسواق المال والعمالة الرخيصة، وأسواق تصريف المنتجات والخدمات ونهب الثروات.

كل ما تقدم بدأ يشكل تحدياً بصورة تدريجية يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في السياسات الحكومية والمنظمية، والقرارات التي لابد من اتخاذها بشأن القضايا الاقتصادية لكي تكون أكثر عقلانية ورشداً في مضامينها ومحتوياتها الاجتماعية. ذلك قد يكون من المناسب تحديد جملة من الأسباب التي تدفع بمنظمات الأعمال للالتزام بنهج المسؤولية الاجتماعية وهي:

1- تنامي قوة المنظمات والمؤسسات الدولية وتعاظمها وتزايد قدرتها لتفرض سياساتها الاجتماعية والالتفاف على القوانين بدعم من بعض القوى السياسية في البلدان المضيفة النامية وعبر ريعية البرامج السياسية مادياً وإعلامياً للمرشحين الذين يمثلون مصالح هذه الطبقة من المؤسسات والاحتكارات، وهذا بدوره يعقد مسألة التزام منظمات كهذه بالمسؤولية الاجتماعية.

2- استخدام الأساليب والأدوات غير الأخلاقية من المنظمات وإدارتها التي تنتشر فيها روائح الفساد والرشاوى وانتهاك الأنظمة والقوانين، والالتفاف عليها من أجل الفوز بعقود وصفقات اقتصادية وخدمية ودفاعية بالتعاون مع بعض القوى المحلية الفاسدة.

3- غياب المعايير والضوابط والمقاييس التي يمكن من خلالها تأكيد التزام المنظمات الاقتصادية بالمسؤولية الاجتماعية أو رفضها سواء كان ذلك مرتبطاً بالمعايير المحلية أم الإقليمية أم الدولية، حيث إنه من المناسب في هذا الشأن اعتماد معايير للمسؤولية الاجتماعية على

- غرار معايير شهادة المطابقة أو تأكيد الجودة الـ ISO. واستخدام أساليب مقاطعة المنظمات التي لا تلتزم بأسس المسؤولية الاجتماعية وقواعدها ومعاييرها.
- 4- ارتفاع الأصوات الاجتماعية والنقابية والسياسية المطالبة بضرورة التزام المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية، ولاسيما أن تقانة المعلومات والاتصالات قادرة على إيصال المعلومات والمعطيات عن هواجس هذه القوى إلى إدارات المنظمات المعنية.
- 5- أصبح من السهولة بمكان تتبع نشاطات المنظمات الاقتصادية، وطبيعة عملها من خلال وسائط التواصل الاجتماعي ومراقبة أداؤها بشكل شفاف وموضوعي، وبيان إلى أي مدى تلتزم المنظمة بتلبية أهداف أصحاب المصلحة ومتطلباتها.
- 6- تزايد دور حركة مؤسسات المجتمع الأهلي وجمعيات حماية المستهلكين المطالبة بشكل قوي بضرورة الالتزام بالبعد الاجتماعي، واعتماد أسلوب المساءلة الاجتماعية- القانونية باتجاه المنظمات المقصرة في مسؤولياتها الاجتماعية.
- 7- المطالبة العالمية عبر المؤتمرات المتعاقبة بضرورة التزام المنظمات الاقتصادية بمعالجة الآثار السلبية لقاء قيامها بنشاطات غير صديقة للبيئة.
- 8- أضح الكثير من إدارات المنظمات الاقتصادية في ضوء المدّ المجتمعي ومؤسساته الأهلية، وتطور فكره الجمعي مقتنعاً أكثر من أي وقت مضى بأن المجتمع بمكوناته المختلفة هو الذي يمنحها الشرعية المطلوبة في حال التزمت بمسؤولياتها الاجتماعية، أو أنه يسعى لحجب هذه الشرعية عنها عبر استخدام أساليب المقاطعة والمواجهة المختلفة.
- 9- أثبتت الدراسات أن المفهوم الإستراتيجي للمسؤولية الاجتماعية من منظور الالتزام بمنظومة القيم السائدة يتطلب اعتماد سياسات وتحالفات وشراكات مع الأجهزة الرسمية والمؤسسات غير الرسمية لكي تحظى منظمات الأعمال بالرعاية والقبول من جميع هذه الأطراف.
- 10- إلزام منظمات الأعمال بالتضحية بنسبة لا بأس بها من الأرباح لإنفاقها على قضايا الالتزام بالجوانب القانونية، والابتعاد عن المخاطر التي قد تواجهها لمخالفة هذه القوانين ببعدها المضاميني والأخلاقي، ما قد يؤدي إلى تعرية هذه المنظمات وفضحها وتدمير صورتها الذهنية من وجهة نظر المجتمع ومؤسساته المتعددة.
- 11- من الدوافع المهمة لإدارات منظمات الأعمال للانتفاع والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية هي أنها ستصبح أكثر قدرة على تحسين الأداء لديها، وتعزيز موقعها التنافسي، وتطوير البيئة المساعدة على الإبداع والابتكار والانصهار والاندماج أكثر في التعرف على متطلبات المجتمع واحتياجاته والإسهام في تليبيتها.

2-2-6) المنافع التي تحققها منظمات الأعمال من خلال تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية:

- 1- تحسين الصورة الذهنية والقيمة الاجتماعية للمنظمة.
- 2- تمتين العلاقات وجسور التواصل مع الحكومة والمجتمع، ودعم هذه الأخيرة للمنظمات.
- 3- استقطاب العمالة المتميزة والمسؤولة اجتماعياً.
- 4- الاستجابة بشكل أفضل للعملاء ما يزيد من الحصة السوقية للمنظمة.

- 5- تحسين الجودة وزيادة الإنتاجية من خلال عامل الرضا الوظيفي الداخلي.
- 6- التحول إلى النظرة الإيجابية حيال الملاك والمساهمين من أفراد المجتمع.
- 7- الاستمرار لأطول فترة زمنية ممكنة في استخدام الموارد النادرة نظراً إلى الاستفادة منها بشكل رشيد.

2-2-6) تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات:

- التوظيف: يُعدُّ من أهم مصادر التنمية الاقتصادية. فالشركات تقوم بتوظيف الأفراد بصورة مباشرة من خلال تعيين موظفين دائمين أو موظفين بموجب عقود .
- توفير الموارد والمشتريات: توفير الموارد من شركات موجودة في المجتمعات المحلية قد يؤدي بالتالي إلى تحفيز التنمية الاقتصادية للمجتمع المحلي.
- الاستثمار المالي: قيام الشركات باستثمار الأموال على أساس قصير أو طويل الأمد يعود على المجتمعات المحلية بالعديد من الفوائد.
- الأعمال الخيرية والاستثمار في المجتمع المحلي: يتضمن هذا إجمالاً توجيه الأموال النقدية والموارد إلى الأنشطة التي تؤدي إلى التحفيز على إيجاد الوظائف وتوليد الدخل في المجتمع المحلي، مثل التدريب بغرض الإعداد للتوظيف، وتوفير السكن بتكلفة معقولة، وتطوير وتوسيع مؤسسات الأعمال التجارية الصغيرة، والإنعاش الاقتصادي، والاستثمار في تعليم الشباب أو تعزيز الظروف الصحية للشباب في المجتمع المحلي. وتقوم الشركات بهذه الأنشطة من خلال التبرع للمنظمات المعنية بتطوير المجتمع المحلي، وبالشراكة مع الوكالات غير الربحية وتصدر برامج الإنعاش الاقتصادي.

2-2-7) كيف يمكن أن تمارس المؤسسات مسؤوليتها الاجتماعية؟

- 1- تحدد رسالتها الاجتماعية.
- 2- تضع الأهداف والآليات لتحقيق رسالتها.
- 3- تضع إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية الخاصة بها.
- 4- تضع أجندة فعاليتها السنوية، والمبادرات التي تفيد المجتمع المحلي.
- 5- تحدد المجالات الإنسانية والتنمية التي يمكن أن تشارك فيها.
- 6- تثقف موظفيها بأهمية المسؤولية الاجتماعية.
- تقدم حوافز ومكافآت لموظفيها لحثهم على المشاركة في المبادرات الإنسانية.

المسؤولية الاجتماعية في الإمارات كمثال

- في الإمارات العربية المتحدة تم اعتماد عام 2017 عاماً للخير، وذلك بالاستناد على ثلاثة محاور: المسؤولية الاجتماعية، والتطوع، وخدمة الوطن.
- 1- ترسيخ المسؤولية المجتمعية في المؤسسات الخاصة لتؤدي دورها في خدمة الوطن، ويتمثل هذا المحور في تعزيز الشراكة بين القطاع الخاص والحكومي من خلال تفعيل إسهام

الشركات والمؤسسات الخاصة في مسيرة التنمية عبر تبني العديد من المبادرات والمشروعات التنموية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وغيرها.

2- ترسيخ روح التطوع وبرامجه التخصصية في فئات المجتمع كافة لتمكينها من تقديم خدمات حقيقية للمجتمع، والاستفادة من كفاءاتها في المجالات كافة.

3- ترسيخ خدمة الوطن في الأجيال الجديدة كإحدى أهم سمات الشخصية الإماراتية، وغرس ثقافة المساهمة في خدمة الوطن من دون مقابل.

وانطلق مفهوم المسؤولية الاجتماعية من سعي المؤسسات والشركات في مختلف قطاعات العمل الخاص للموازنة بين أنشطة المؤسسة الربحية وتلك غير الربحية التي تعود على المجتمع المحلي بالنفع، من خلال تبني حملات ومبادرات خيرية وتطوعية وإنسانية، تدخل في صلب الرسالة المجتمعية للمؤسسة أو الشركة المعنية، وتعكس قيمها ومعاييرها الأخلاقية.

ويشمل تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات، إلى جانب العمل الإنساني بمختلف أشكاله، تطوير برامج ومشروعات تطوعية والمشاركة فيها، وتعزيز قيمة العمل الإنساني والخيري والتطوعي لدى موظفيها، وتعزيز المنظومة الأخلاقية للعمل وتفعيلها والحرص على تطبيقها، وتعميم القيم الخاصة بالحفاظ على البيئة وحماية موارد المجتمع.

وتعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات من أهم العوامل التي تستخدم في قياس وتقييم أداء مؤسسات القطاع الخاص، حيث تدرج المسؤولية الاجتماعية ضمن رسالة المؤسسة ورؤيتها، كما باتت المسؤولية الاجتماعية في العديد من قطاعات الأعمال جزءاً رئيساً في هيكلية المؤسسة وامتداداً طبيعياً لنشاطها، لها إطار قانوني ومنظم، وإن كان طوعياً.

2-2-8) المسؤولية الاجتماعية في سورية:

من خلال ما سبق، وإذا أردنا الاطلاع على تجربة المؤسسات السورية في مجال المسؤولية الاجتماعية يرى الباحث ما يلي:

1- يوجد مجموعة من المنظمات السورية أو الدولية التي تعمل في سورية يقوم عملها بالكامل على أساس المسؤولية الاجتماعية، من حيث تقديم الإعانات المادية والمعنوية والصحية، وتأمين الملجأ والتعليم ومتطلبات الحياة الأساسية لمجموعة كبيرة من السوريين، وتجلى ذلك بشكل واضح خلال سنوات الحرب ومعاناة سورية من الإرهاب الممول من الخارج بين (2011 - 2018)، ومن هذه المنظمات: الهلال الأحمر العربي السوري، المنظمات التابعة للأمم المتحدة، الأمانة السورية للتنمية، الجمعيات التي أسسها المجتمع المحلي.

2- تؤدي مجموعة أخرى من المؤسسات الاقتصادية الربحية الخاصة مجموعة من الأنشطة والالتزامات التي تدرج تحت مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه موظفيها (تدريبات داخل وخارج العمل، رحلات سياحية، منح دراسية، أيام ترفيهية، إعانات مالية.... إلخ)، ومنها شركات الاتصالات والمصارف الخاصة، أما دورها تجاه المجتمع المحلي فهو خجول جداً، ويتمثل ببعض الفعاليات التي ترعاها وتمولها (حفلات فنية، معارض، تكريم أسر شهداء، تقديم إعانات مادية ومعنوية، عروض أسعار وتخفيضات وهدايا).

3- بالنسبة لمؤسسات القطاع الحكومي، فإن الدور الذي تقوم به كمسؤولية اجتماعية تجاه موظفيها أو المجتمع كله، فإنه دور خجول جداً أو يكاد يكون معدوماً لبعضها، مع ملاحظة أن المؤسسات الحكومية هي الأقدر على تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأقصى أبعاده بسبب إمكاناتها المادية الكبيرة، والقوانين التي تستطيع الحكومة إصدارها بما يحقق مصلحة المؤسسات الحكومية أولاً، والمحافظة على بقائها من خلال الدعم الحكومي المستمر لها. ولا نهمل بعض المحاولات الخجولة التي تقوم بها بعض المؤسسات تجاه المجتمع المحلي تجاه بعض المناطق المتضررة بالحرب (مراكز إيواء، معالجة صحية مجانية، تقديم سلال غذائية، تقديم منح زراعية للأسر الريفية).

4- لا بد من تسليط الضوء على إحدى أهم مؤسسات المجتمع المحلي ممارسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، ألا وهي (الأمانة السورية للتنمية)، ويتجلى دورها بشكل واضح من خلال مراكزها المنتشرة على كامل رقعة الوطن، وتقدم فيها دورات تدريبية مجانية ومتنوعة (علمية ومهنية) لكل المستفيدين من كل الشرائح والدرجات العلمية، إضافة لتقديم مشورات الدعم النفسي والصحي لكثير من المواطنين، وإقامة العديد من الأنشطة والفعاليات لجميع مستفيديها وخاصة الأطفال.

المبحث الثالث
التدريب كمسؤولية اجتماعية

تمهيد:

من أكثر الصعوبات التي يواجهها الطلاب حديثو التخرج أثناء بحثهم عن فرصة عمل هي فقدهم للخبرة العملية التي تطلبها معظم المؤسسات عند استقطابها للموظفين الجدد، مع وجود بعض الشركات التي تقوم بتعيين موظفين من دون خبرة عملية، وتقوم هي بصقل خبراتهم والإشراف على تدريبهم بما يخص الأعمال والنشاطات التي سيمارسونها لاحقاً في هذه الشركات، كما يتابعون صقل خبراتهم بشكل مستمر حسب متطلبات العمل وحسب المهام الموكلة لكل منهم. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه.. أليس من الأفضل أن يملك الخريجون الجدد بعض الخبرة العملية التي ترسخ ما تلقوه من معارف وعلوم نظرية أثناء دراستهم الجامعية؟ ولكن كيف يمكن أن نحقق طريفي هذه المعادلة؛ بأن يتخرج الطالب الجامعي وهو مزود بالكثير من الخبرات العملية فيما يتعلق باختصاصه الجامعي والذي سيرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل الذي سيمارسه لاحقاً؟ ومن ثمّ يستطيع دخول سوق العمل بثقة أكبر وجاهزية عالية، ليكون منتجاً بأسرع وقت.

والسؤال الذي يتبعه.. كم ستوفر المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من أموال ستنفقها لاحقاً على تدريب العاملين الجدد فيها بعد تعيينهم وهم جاهزون ولو بشكل جزئي؟ هذا الأمر يمكن تحقيقه بسهولة إذا قامت المؤسسات ومن منطلق المسؤولية الاجتماعية التي يجب أن تلتزم فيها تجاه الوطن الذي أتاح لها ممارسة نشاطاتها على أوسع نطاق، وأصدر القوانين والمراسيم التي تسهل على هذه المؤسسات استثمار أموالها بالشكل الذي يعود عليها بالربح والثروة.

ألا يستحق أبناء الوطن من الطلاب الجامعيين أن يكتسبوا العلوم والمعارف بشكل صحيح من خلال ربط المفاهيم النظرية بالممارسة العملية؟ وفي حال توافر هذا الأمر، أأن يكون الطالب أكثر فعالية في خدمة وطنه عندما يصبح شخصاً منتجاً؟!

إذن العملية متبادلة وتكاملية بين الطرفين، كل منهما سيخدم الآخر.. وبقدر ما يقدم الوطن لهذا الطالب أثناء دراسته الجامعية من خبرات ومعارف، بقدر ما يتمسك الطالب بخدمة وطنه ومؤسساته، ويتعد عن فكرة السفر خارج الحدود، بحجة عدم توافر الفرص المناسبة.

إن ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات كفيل بالمحافظة على صقل خبرات الوطن الشاب، والمحافظة عليها والاستفادة من هذه الطاقات لبناء وطن متماسك قوي يستطيع المنافسة في عالم ينهل من العلوم بشكل متسارع، لا يمكن اللحاق به بسهولة.

2-3-1) التدريب العملي.. صقل للمعرفة وبناء للشخصية:

يفضل العديد من مؤسسات التعليم العالي، أهمية التدريب العملي أو الميداني لطلبة الجامعات خلال فترة دراستهم الأكاديمية في مختلف التخصصات العلمية، حيث إنه يعود على الطلبة بالنفع في العديد من المجالات، ومنها؛ أنه يمكنهم من تطبيق المعرفة النظرية التي اكتسبوها خلال فترة الدراسة تطبيقاً عملياً، والتعرف إلى طبيعة سوق العمل واحتياجاتها، إضافة إلى أنه يعطي انطباعاً أولياً للطلاب عن طبيعة الأشخاص الذين سيتعامل معهم بعد تخرجه في الجامعة، لأن مكان التدريب يمكن أن يكون هو نفسه مكان العمل مستقبلاً.

ويؤكد العديد من مديري الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أهمية التدريب العملي الميداني الذي تطلبه الجامعات للحصول على الشهادة الجامعية، وهو يعتبر أحد أهم مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي، ومسيرته، وخبرته الأكاديمية والعملية، حيث تتاح الفرصة للطلبة أن يطبقوا ما تعلموه على أرض الواقع، ويطلعوا على قضايا القطاعات المختلفة والاستفادة من العلوم التي اكتسبوها خلال دراستهم الجامعية لإيجاد حلول علمية لها، كما يشكل التدريب عامل تحفيز واكتشاف لإجراء بحوث أكاديمية مرتبطة بالمتطلبات الحقيقية لتلك القطاعات، إضافة إلى اكتساب الطلبة للعديد من المهارات اللازمة لدخول سوق العمل بشكل فاعل بعد التخرج. إن التدريب العملي مهم للطلبة وهو جزء أساسي للحصول على الشهادة الجامعية، حيث إنه قبل فترة التدريب العملي يجب أن يكون قد أتم المحاضرات النظرية ليتم تطبيقها على أرض الواقع أثناء فترة التدريب، فإذا لم يكتسب الطالب خبرات ميدانية، فلن يتمكن من أداء عمله بالقدرة والكفاءة المطلوبين، فهي عملية تكامل بين الخبرات التي يكتسبها من خلال المقررات الجامعية والتدريب الميداني.

وتزداد أهمية التدريب العملي والميداني للطلاب بشكل متسارع، وخصوصاً مع التقدم المطرد في تكنولوجيا المعلومات، ووسائل الاتصال، والإدارة، حيث إن الطالب بحاجة إلى تنمية قدراته العملية والتطبيقية، ومواكبة التغيرات الهائلة في التقنيات المتطورة.

والتدريب الميداني يعد الطالب بصورة أولية ويؤهله للالتحاق بسوق العمل، حيث إن التحاق الطلبة بالفرصة التدريبية تعطيهم معلومات أولية عن طبيعة العمل ومتطلباته، وتجعلهم يختارون الوظيفة المناسبة بعد تخرجهم، فقد يلتحق الخريج بوظيفة، ويكتشف أنها ليست ما كان يصبو إليه، وأنها لا تتفق مع مهاراته وخبراته فيعزف عنها، ويبحث عن غيرها، ما يضيع الوقت عليه، وهو ينتقل من وظيفة إلى أخرى، وقد يصاب بالإحباط إذا اكتشف بعد التحاقه بالعمل أن الوظيفة ليست كما كان يتوقع، ومن هذا المنطلق يصبح التدريب الميداني مهماً للطلاب لاختبار فرصة العمل واختيار الأمثل.

والتدريب الميداني يساهم في تعوّد الطالب على متطلبات العمل من سلوك والتزام بالضوابط المطلوبة، مثل، ساعات الدوام، والنزي الرسمي، والتعامل مع الآخرين، يمكن أن يلم بها المتدرب ويتعوّد عليها قبل أن ينتظم في الوظيفة الأصلية، إضافة إلى أن الخريج أيضاً يمكن أن يستفيد من طرق التعامل مع الجنس الآخر في بيئة العمل من خلال الفرصة التدريبية؛ فهناك العديد من الطلبة قد لا يكون أن سبق لهم التعامل مع الجنس الآخر، والجنسية الأجنبية من قبل فتكون فرصة التدريب العملي مواتية لهم ليتعرفوا إلى بعض أبعديات التعامل مع الآخرين.

ويجمع الطلبة الجامعيون على أهمية التدريب العملي خلال فترة دراستهم الأكاديمية، لأنه يتيح لهم التعرف إلى طبيعة سوق العمل من احتياجات ومتطلبات في التخصصات، ومدى حاجة الدولة لهذا التخصص، إضافة إلى أنه يخوّل الطالب الحصول على وظيفة بسرعة قصوى من حيث قبوله من المؤسسة ذاتها التي أتم فيها تدريبه الميداني، وذلك يعتمد على مدى نجاحه، وإنتاجه للعمل، وكفاءته، كما يعتمد على التقييم الذي يتم عن طريق المؤسسة ذاتها، كما يمكن الطالب من التعرف إلى طبيعة العمل المتعلق بتخصصه وما قد يفيد في مهنته

مستقبلاً، ومعرفة ما قد تواجهه من مشكلات وثغرات في بيئة العمل وكيفية حلها أو التجاوز عنها، ومعرفة نوعية الأشخاص الذين سيتعامل معهم.

كما يساعد التدريب العملي الطالب على رفع مستوى تحمل المسؤولية والاعتماد على الذات، فهو تمهيد لحياة وبيئة العمل مستقبلاً، وكذلك تمكنه من الربط بين التعلم النظري والعملي. كما أن التدريب الصيفي مهم لطلبة الجامعات؛ للاستفادة من إجازة الصيف لتطوير ثقافات ومهارات هؤلاء الطلبة من خلال القيام بالتدريب العملي، لاكتساب الخبرة، والانخراط في أجواء العمل والمهام التي تطلب من هؤلاء الطلبة أثناء العمل، حيث إن هذا العمل يحفز الطلبة للاجتهاد في دراستهم، ويشوقهم للحياة العملية بعد مرحلة التخرج في الجامعة، ويمنحهم ثقة بالنفس عند الحصول على وظيفة وممارسة مهامها، كما ينمي مهاراتهم الاجتماعية.

ويعتبر التدريب الميداني أقرب مثال على بيئة العمل الحقيقية التي سينتقل إليها الطالب بعد تخرجه، إذ يعامل الطالب خلال هذه الفترة كأحد موظفي الشركة، ويلتزم بنظام الحضور والانصراف، ومنظومة الأخلاقيات المهنية، والتعامل الرسمي، فتكون فرصة للمتدرب للتعود على هذه المفاهيم التي لم يكن تطبيقها بمستوى الصرامة نفسها خلال تجربته الجامعية. ومن الضروري تحفيز المنظمات الحكومية والخاصة على ممارسة دورها الاجتماعي في مساعدة هؤلاء الطلاب على ربط معارفهم الأكاديمية بالأعمال الحقيقية التي تقوم بها هذه المنظمات، مع ترسيخ فكرة أن هذا التدريب سيعود على هذه المؤسسات بالنفع لاحقاً من خلال استقطاب موظفين جدد، يملكون الخبرة العملية الكافية من دون هدر أموال إضافية على تدريبهم إذا تم تعيينهم فيها.

2-3-2) أهداف التدريب الميداني:

يهدف التدريب الميداني إلى تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة لممارسة مهنة بعد التخرج، وذلك من خلال مساعدتهم على ترجمة الأساليب النظرية التي حصلوا عليها داخل قاعات الدرس إلى أساليب تطبيقية عملية حقيقية.

لخص «علي، 2000» أهداف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في التالي:

- 1) إتاحة الفرصة للطلاب لاكتساب وترجمة المعارف إلى ممارسات عملية تطبيقية واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.
- 2) إكساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني.
- 3) إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصفوا بها لضمان نجاحهم في عملهم.
- 4) إكساب الطلاب عادات العمل المهني بما يفيدهم في عملهم المهني في المستقبل.
- 5) إكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية.
- 6) إكساب الطلاب المهارات اللازمة للقيام بعملية التسجيل وفقاً للأصول الفنية.
- 7) تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بعمليات الممارسة المهنية، كالدراسة والتشخيص والعلاج والتقييم.

8) تزويد الطلاب بمعارف وخبرات ومهارات العمل الفريقي سواء مع زملائهم أم غيرهم من المختصين في المهن الأخرى.

الفصل الثالث
الدراسة الميدانية التطبيقية

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية التطبيقية

تمهيد

1-3 مجتمع وعينة الدراسة

2-3 أدوات جمع البيانات

3-3 توصيف متغيرات الدراسة والإجابة عن التساؤلات

4-3 نتائج عامة

5-3 توصيات ومقترحات

تمهيد

سيعرض الباحث النتائج التي توصل إليها من خلال إجابات الطلاب في قسم الصحافة في كلية الإعلام في جامعة دمشق حول التدريب الميداني في المؤسسات الحكومية والخاصة (صحيفة الثورة مثلاً)، ومدى أهمية ربط الدراسة الأكاديمية بالتدريب العملي، ليكون الطالب الجامعي جاهزاً لدخول سوق العمل بعد تخرجه وبشكل فوري.

3-1) مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

- طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام، بجامعة دمشق.
- تمت الاستعانة بالسيد عميد الكلية للإعلام للإجابة على بعض التساؤلات.
- تمت الاستعانة بالسيد رئيس تحرير صحيفة الثورة للإجابة على بعض التساؤلات، وكون الصحيفة هي المكان المقترح والمناسب للتدريب العملي بالنسبة لطلاب الصحافة.

عينة الدراسة:

- طلاب قسم الصحافة للسنوات الثانية (52 طالباً وطالبة) والثالثة (43 طالباً وطالبة) والرابعة (54 طالباً وطالبة).
- طلاب الدراسات العليا (الماجستير - 10 طلاب وطالبات).
- تم توزيع (92) استبياناً على الطلاب من مختلف السنوات، أي بنسبة (59 %) من العدد الكلي للطلاب.

3-2) منهج الدراسة:

تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي في جمع البيانات الميدانية، واعتمد الباحث في جمع البيانات الأولية بشكل أساسي على توزيع الاستبيان، وتم استخدام عدد من الأساليب المناسبة في تحليل البيانات والمعطيات لإيجابه على تساؤلات الدراسة.

واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- (1) اختبار الثبات والصدق.
- (2) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث الممثلة بعبارات الاستبيان والتوزيعات التكرارية النسبية.

(3) اختبار T-test one sample

(4) اختبار One Way Anova

وقام الباحث بالدراسة الإحصائية لعبارات ومحاور الدراسة والإجابة عن التساؤلات بعد تحديد درجة القياس لآراء عينة الدراسة التي تم ذكرها سابقاً.

3-3 أدوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات باستخدام طريقتين:

- 1) الاستبانة، حيث تم تطوير استبانة خاصة بأهداف الدراسة، لقياس أساليب التدريب الحالية في قسم الصحافة في كلية الإعلام/جامعة دمشق، وذلك لطلاب وطالبات السنوات (الثانية، الثالثة والرابعة)، وطلاب الدراسات العليا (الماجستير).
- 2) المقابلة، لعميد كلية الإعلام، وكذلك المقابلة لرئيس تحرير صحيفة الثورة.

جدول (1) - محاور الاستبانة وعدد العبارات

المحور	العبارة
تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام	16
تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام	8
تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة	7

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة لفقرات الاستبانة كما في الجدول التالي:

جدول (2) - مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ويوضح الجدول (3) توزيع الفئات حسب مقياس ليكرت، من حيث الوزن النسبي والتقييم لكل فئة:

جدول (3) - طول الفئات في مقياس ليكرت

طول الفئة	الوزن النسبي المقابل له	التقييم/الاعتماد
من 1 - 1.79	من 20% - 36%	منخفضة جداً
أكبر من 1.80 - 2.59	أكبر من 36% - 52%	منخفضة
أكبر من 2.60 - 3.39	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.19	أكبر من 68% - 84%	عالية
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	عالية جداً

وفضلاً عما قدّمه الإحصاء الوصفي من أوساط حسابية وانحرافات معنوية ودلالة الفروق للأوساط الحسابية لمتغيرات الدراسة، وكذلك تأثير وعلاقات المتغيرات المستقلة بالتابع من حيث طبيعة التأثيرات والعلاقات ودرجات المعنوية، فقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التحليلية الاستدلالية لتحقيق أهداف الدراسة، وتم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية (5%) الذي يقابله مستوى ثقة (95%) لتفسير نتائج الاختبارات التي أجراها الباحث.

وللحكم على ثبات وصدق أداة الدراسة قام الباحث باعتماد الأساليب التالية:

الثبات: معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث يعبر عن متوسط الارتباط الداخلي بين العبارات التي يقيسها، وتتراوح قيمته بين (0 - 1) وتعتبر القيمة المقبولة له (0.60) فأكثر، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح ارتفعت درجة ثبات الأداة وصلاحيتها للاستخدام.

وتم التأكد من ثبات الاستبيان عن طريق توزيع عينة استطلاعية حجمها /20/ استبانة. ويوضح الجدول (4) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة:

جدول (4) - نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام	16	0.859
تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام	8	0.816
تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة	7	0.697

بناءً على ماسبق (جميع المحاور أكثر من 60%) يمكن القول: إن الاستبانة تتمتع بالثبات والمصدقية، ويمكن الاعتماد عليها في تحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

صدق المحكمين:

عرض الباحث الاستبانة الخاصة بالبحث على الدكتور المشرف لأخذ ملاحظاته، وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء المقترحات المقدمة منه لتصبح بشكلها الحالي.

4-3 وصف عينة الدراسة:

تمت الدراسة على طلاب وطالبات قسم الصحافة في كلية الإعلام بجامعة دمشق، وللدارسين في السنوات الثانية والثالثة والرابعة والدراسات العليا (الماجستير).
ويبين الجدول (5) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (5) - التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	27	29.3 %
إناث	65	70.7 %
الإجمالي	92	100.0 %

من خلال الجدول (5) نلاحظ زيادة عدد الإناث على عدد الذكور بنسبة تتجاوز الضعفين، ويعزو الباحث هذا الأمر لعدة أسباب:

- 1) هجرة الكثير من الذكور خارج القطر خلال سنوات الحرب.
- 2) التحاق نسبة كبيرة من الذكور بالخدمة العسكرية الإلزامية.

ويبين الجدول (6) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب السنة الدراسية:

جدول (6) - التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب السنة الدراسية

السنة الدراسية	العدد	النسبة المئوية
دراسات عليا	10	10.9 %
سنة رابعة	33	35.9 %
سنة ثالثة	26	28.3 %
سنة ثانية	23	25.0 %
الإجمالي	92	100.0 %

وقد اتبع بعض الطلاب ومن مختلف السنوات الدراسية مجموعة من البرامج التدريبية المجانية والمأجورة خلال سنوات الدراسة في الكلية، وقد اختلفت نسب اتباع الطلاب لهذه الدورات التدريبية، ولكن نسبة عالية من الطلاب، لم تتبع أي برامج تدريبية مجانية أو مأجورة خلال فترة الدراسة الجامعية.

ويبين الجدول (7) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب عدد البرامج التدريبية المجانية التي اتبعها الطلاب:

جدول (7) - التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية المجانية التي اتبعها الطلاب

البرامج التدريبية المجانية	العدد	النسبة المئوية
لم أتبع	35	38.0 %
1-2	46	50.5 %
3-4	8	8.7 %
5-6	2	2.2 %
7 فأكثر	1	1.1 %
الإجمالي	92	100.0 %

من خلال الجدول (7) نلاحظ انخفاض عدد البرامج التدريبية المجانية التي اتبعها الطلاب، حيث تركزت النسبة العظمى (50 %) للذين اتبعوا برنامجاً أو برنامجين لا أكثر، على حين لم يتبع نسبة كبيرة من الطلاب أي برنامج تدريبي (38.0 %). أما الطلاب الذين اتبعوا أكثر من برنامجين تدريبين، فقد انخفضت نسبتهم بشكل كبير جداً (8.7 % فما دون)، ويرأي الباحث إن لهذا التراجع أسباباً عديدة:

- (1) عدم ملاءمة البرامج المقدمة لتوقعات الطلاب، مع أنها غير مأجورة.
- (2) ضعف المدربين الذين طُرحت أسماؤهم أو العناوين المقترحة للمادة التدريبية.
- (3) ضعف ثقة الطلاب بهذه البرامج، وعدم جديتها وجدواها العملية.
- (4) تخلف العديد من الطلاب عن حضور بعض البرامج بسبب أماكن سكنهم البعيدة عن الجامعة، ولأن العديد من هذه البرامج قد تم خارج الجامعة.
- (5) عدم الرغبة لدى بعض الطلاب في اتباع أي برامج تدريبية، أو حتى الإهمال والتهاون لدى البعض الآخر.
- (6) التزام العديد من الطلاب بالعمل لدى جهات خاصة أو حكومية أثناء فترة الدراسة، ليستطيعوا تحمل نفقات الدراسة أو الإقامة في دمشق، وهذا ما لمسّه الباحث بشكل مباشر من خلال قيامه بالتدريب في الكلية ولعدة سنوات، حيث كان يتغيب العديد من الطلاب عن حضور المحاضرات بسبب ارتباطهم بأعمال مختلفة لدى جهات مختلفة.

وبيين الجدول (8) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب عدد البرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب:

جدول (8) - التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب

البرامج التدريبية المأجورة	العدد	النسبة المئوية
لم أتبع	58	63.0 %
1-2	23	25.0 %
3-4	7	7.6 %
5-6	4	4.6 %
7 فأكثر	0	0 %
الإجمالي	92	100.0 %

من خلال الجدول (7) نلاحظ انخفاضاً كبيراً في عدد البرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب، حيث تركزت النسبة العظمى (63 %) للذين لم يتبعوا أي برنامج تدريبي مأجور، على حين أن نسبة الذين اتبعوا برنامجاً أو برنامجين لا أكثر (38.0 %)، أما الطلاب الذين اتبعوا أكثر من برنامجين تدريبيين مأجورين فقد انخفضت نسبتهم بشكل كبير جداً (7.6 % فما دون)، ويرأي الباحث أن لهذا أسباباً عديدة:

- 1) ارتفاع قيمة البرامج المأجورة، ما يشكل عبئاً على الكثيرين من ذوي الدخل المحدود.
- 2) شعور الطلاب السلبي تجاه هذه البرامج بسبب ارتفاع تكلفتها، مع قناعتهم بإمكانية الجامعة تحمّل هذه التكاليف أو جزء منها.
- 2) عدم ملائمة البرامج المقدمة لتوقعات الطلاب.
- 3) ضعف ثقة الطلاب بهذه البرامج، وعدم جديتها وجدواها العملية.
- 4) تخلف العديد من الطلاب عن حضور بعض البرامج بسبب أماكن سكنهم البعيدة عن الجامعة، ولكون العديد من هذه البرامج قد تم خارج الجامعة.
- 5) عدم الرغبة لدى بعض الطلاب باتباع أي برامج تدريبية، أو حتى الإهمال والتهاون لدى البعض الآخر.
- 6) التزام العديد من الطلاب بالعمل لدى جهات خاصة أو حكومية أثناء فترة الدراسة، ليستطيعوا تحمل نفقات الدراسة أو الإقامة في دمشق، وهذا ما لمس الباحث بشكل مباشر من خلال قيامه بالتدريب في الكلية ولعدة سنوات، حيث كان يتغيب العديد من الطلاب عن حضور المحاضرات بسبب ارتباطهم بأعمال مختلفة لدى جهات مختلفة.

الدراسة التحليلية الوصفية لتقييم عبارات أسئلة الدراسة ضمن كل محور من المحاور والإجابة عن تساؤلات الدراسة

1- التحليل الإحصائي لعبارات تقييم إدارة العملية التدريبية في كلية الإعلام

والذي بدوره يجيب عن التساؤل التالي: هل من الممكن ترسيخ ثقافة تدريب طلاب الجامعة

أثناء دراستهم الجامعية في الجامعة ممثلة بكلية الإعلام؟

إن الهدف من قياس هذا المحور معرفة مدى تقييم محور تقييم إدارة العملية التدريبية من إدارة كلية الإعلام، وقد تم قياس محاور تحتوي على العديد من العبارات التي تبرز هذا التقييم، والتي يعزى إليها الموافقة على تقييم أفراد عينة الدراسة لأهمية هذه العبارات وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى التقييم، والجدول (9) يلخص تقييم أفراد الدراسة حول مضمون كل عبارة.

جدول (9) - الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم إدارة العملية التدريبية في كلية الإعلام

الرقم	العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة t	الوزن النسبي	الدالة الإحصائية
1	التدريب العملي أثناء الدراسة الجامعية هو جزء من إستراتيجية كلية الإعلام	92	3.77	1.250	5.921	75	0.000
2	أنا على استعداد لاتباع برامج تدريبية مجانية ميدانية متواصلة ولمختلف الأنواع الصحفية أثناء دراستي الجامعية في إحدى المؤسسات الإعلامية	92	4.45	0.732	18.949	89	0.000
3	حصلتُ على ما يكفي من البرامج التدريبية العملية ولمختلف المواد الصحفية التحريرية التي تعلمتها أثناء دراستي الجامعية	92	2.14	1.001	-8.229	43	0.000
4	قدمت لي البرامج التدريبية التي اتبعتها خلال دراستي الجامعية الخبرة العملية الكافية لدخول سوق العمل بعد التخرج	92	2.33	1.091	-5.927	47	0.000
5	كان المدربون الذين قاموا بالتدريب على درجة عالية من الخبرة والكفاءة	92	3.07	0.959	0.653	61	0.516
6	تتوعت أساليب التدريب التي قدمها المدربون	92	2.90	0.950	-0.988	58	0.326
7	قام المدربون بالربط بين التدريب العملي والمواد النظرية	92	2.72	1.072	-2.528	54	0.013
8	يتم التجهيز والاستعداد المسبق للدورات التي يتم تنفيذها بشكل جيد	92	2.76	1.073	-2.138	55	0.035
9	في الكلية مخابر تدريب وقاعات مخصصة ومجهزة لمختلف أنواع التدريب الصحفي	92	1.84	1.072	-10.407	37	0.000

الرقم	العبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة t	الوزن النسبي	الدالة الإحصائية
10	يتم التدريب بناء على تحديد مسبق للاحتياجات التدريبية	92	2.47	1.133	-4.507	49	0.000
11	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من مختصين بالتدريب	92	2.73	1.110	-2.347	55	0.021
12	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالتعاون مع الطلاب	92	2.60	1.130	-3.415	52	0.001
13	استجابت إدارة الكلية لملاحظات الطلاب وآرائهم حول التدريب والمدرسين	92	2.72	1.180	-2.298	54	0.024
14	هناك آلية واضحة لتقويم كل عملية تدريبية (توزيع استبيانات.....)	92	2.50	1.144	-4.194	50	0.000
15	يتم تعديل البرامج التدريبية بعد كل عملية تقويم وحسب النتائج التي يتم الحصول عليها من التدريبات السابقة	92	2.45	1.133	-4.695	49	0.000
16	تقوم إدارة الكلية بمتابعة ما حصل عليه الطلاب من معارف وخبرات أثناء التدريبات الميدانية في المؤسسات الإعلامية كي لا يكون مضيق للوقت	92	3.00	1.359	0.000	60	1.000
17	تقييم العملية التدريبية لكلية الإعلام	92	2.7765	0.64129	-3.343	56	0.001

من خلال الجدول (9) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام هو (2.7765) وبانحراف معياري (0.64)، وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ (56%)، وهي نسبة تعبر عن قيمة تتجه نحو تقييم بمستوى اعتماد متوسط يميل إلى المنخفض حسب مقياس ليكرت، وهذا يدل برأي الباحث أن إدارة كلية الإعلام وخلال 4 سنوات على الأقل لم تقم بدورها بالشكل المطلوب على صعيد التدريب الميداني والعمل للطلاب، بالرغم من المحاولات الحثيثة التي تبذلها الإدارة الحالية.

وعند تحليل العبارات بشكل منفصل وصل الباحث إلى ما يلي:

- العبرة (1):** المتوسط الحسابي (3.77)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبرة، وهذا برأي الباحث دليل اهتمام الطلاب بالتدريب الميداني أثناء الدراسة الجامعية، ورغبتهم في تطبيقه.
- العبرة (2):** المتوسط الحسابي (4.45)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية جداً لهذه العبرة، وهذا يدل حسب ما يرى الباحث على الجاهزية العالية والرغبة الشديدة للطلاب باتباع برامج التدريب الميدانية خلال سنين الدراسة للوصول للخبرة العملية المطلوبة لدخول سوق العمل بشكل فوري بعد التخرج.
- العبرة (3):** المتوسط الحسابي (2.14)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة لهذه العبرة، وهنا يرى الباحث عدم كفاية البرامج التدريبية التي حصل عليها الطلاب أثناء دراستهم الجامعية، مع رغبتهم في تحقيق هذا الأمر، وهنا يكون دور إدارة كلية الإعلام بتطبيق المزيد من البرامج.

العبارة (4): المتوسط الحسابي (2.33)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة لهذه العبارة، وهنا يتوقع الباحث أن البرامج التي تم تنفيذها لم تحقق الغاية المطلوبة، ولم تقدم المزيد من المهارات للطلاب، ولهذا أسباب عديدة، منها ضعف هذه البرامج أو عدم كفايتها، أو ضعف بعض المدربين، أو عدم القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.

العبارة (5): المتوسط الحسابي (3.07)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (6): المتوسط الحسابي (2.90)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (7): المتوسط الحسابي (2.72)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (8): المتوسط الحسابي (2.76)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (9): المتوسط الحسابي (1.84)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة، والسبب في ذلك هو عدم توافر قاعات ومخابر مخصصة للتدريب العملي، ويقتصر الأمر على الوسائل والأدوات التي يقوم المدربون بإحضارها معهم أثناء التدريب، حيث عانى الباحث هذا الأمر بسبب عدم وجود قاعات كومبيوتر مخصصة لتدريب الطلاب على البرامج التي يديرها لطلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام ولمختلف سنوات الدراسة ضمن ساعات العملي والمتعلقة بالطباعة والتصميم والإخراج الصحفي والتصوير.

العبارة (10): المتوسط الحسابي (2.47)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة، وهذا حسب ما يرى الباحث دليل عدم تحليل الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق قبل تنفيذ أي برنامج تدريبي، ما أثر على ضعف استفادة الطلاب من البرامج التي قاموا بتنفيذها (حسب العبارة رقم 4).

العبارة (11): المتوسط الحسابي (2.73)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (12): المتوسط الحسابي (2.60)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (13): المتوسط الحسابي (2.72)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

العبارة (14): المتوسط الحسابي (2.50)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة. وهذا إن دلّ على شيء من وجهة نظر الباحث، فهو يدل على وجود آلية عشوائية لاختيار البرامج التدريبية. العبارة (15): المتوسط الحسابي (2.45)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة، وهذا دليل غياب آليات تقويم البرامج التدريبية التي تنفذ في الكلية.

العبارة (16): المتوسط الحسابي (3.00)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة.

**2- التحليل الإحصائي لعبارات تقييم إدارة العملية التدريبية من وزارة الإعلام
والذي بدوره يجيب عن التساؤل التالي: هل من الممكن ترسيخ ثقافة تدريب طلاب الجامعة
أثناء دراستهم الجامعية في المؤسسات الحكومية ممثلة بوزارة الإعلام؟**

إن الهدف من قياس هذا المحور معرفة مدى تقييم محور تقييم إدارة العملية التدريبية من وزارة الإعلام، وقد تم قياس محاور تحوي العديد من العبارات التي تبرز هذا التقييم، والتي يُعزى إليها الموافقة على تقييم أفراد عينة الدراسة لأهمية هذه العبارات، وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى التقييم، والجدول (10) يلخص تقييم أفراد الدراسة حول مضمون كل عبارة.

جدول (10) - الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم إدارة العملية التدريبية في وزارة الإعلام

الرقم	العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة t	الوزن النسبي	الدالة الإحصائية
1	تخصص وزارة الإعلام جزءاً من وقتها ومواردها لطلاب كلية الإعلام كجزء من المسؤولية الاجتماعية تجاه الطلاب	92	2.62	1.194	-3.057	52	0.003
2	تقدم وزارة الإعلام دعماً معنوياً لطلاب كلية الإعلام (عقد لقاءات لمسؤولي الوزارة مع الطلاب، عقد ندوات ولقاءات حوارية مع شخصيات إعلامية)	92	3.63	1.28	1.413	73	0.161
3	تقدم وزارة الإعلام دعماً مادياً لطلاب كلية الإعلام (رعاية وتغطية حفلات التخرج، تخصيص صفحات ينشر فيها الطلاب إنتاجهم وبإشراف إدارات الصحف)	92	2.40	1.110	-5.166	48	0.000
4	تقدم وزارة الإعلام دعماً مادياً لطلاب كلية الإعلام) توزيع مكافآت مالية على المتفوقين، حواسيب محمولة، كاميرات تصوير	92	2.59	1.285	-3.083	52	0.003
5	تحرص وزارة الإعلام على تعيين الطلاب الخريجين الأوائل في كلية الإعلام في المؤسسات الإعلامية الحكومية من دون مسابقات	92	2.50	1.280	-3.748	50	0.000
6	هناك تعاون حقيقي بين كلية الإعلام بجميع التخصصات التي فيها وزارة الإعلام بمختلف مؤسساتها بما يعود بالفائدة العملية على طلاب الكلية	92	2.58	1.040	-3.909	52	0.000

الرقم	العِبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة t	الوزن النسبي	الدالة الإحصائية
7	التدريب في صحف القطاع العام يكسبني الخبرة اللازمة والمعرفة والشهرة التي أسعى إليها بعد التخرج لدخول سوق العمل بقوة	92	3.47	1.133	3.955	69	0.000
8	التدريب في صحف القطاع الخاص يكسبني الخبرة اللازمة والمعرفة والشهرة التي أسعى إليها بعد التخرج لدخول سوق العمل بقوة	92	3.74	0.993	7.139	75	0.000
9	تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام	92	2.9402	0.85173	-0.673	59	0.503

يبين الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لعامل تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام هو (2.9402) وبانحراف معياري (0.85)، وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ (59 %)، وهي نسبة تعبر عن قيمة تتجه نحو تقييم بمستوى اعتماد متوسط يميل إلى المنخفض حسب مقياس ليكرت، وهذا يدل برأي الباحث أن وزارة الإعلام لم تقم بدورها بالشكل المطلوب على صعيد التدريب الميداني والعملية لطلاب كلية الإعلام، وكان يمكن أن تكون أكثر فعالية وتحفيزاً.

وعند تحليل العبارات بشكل منفصل وصل الباحث إلى ما يلي:

العِبارة (1): المتوسط الحسابي (2.62)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة لهذه العِبارة.

العِبارة (2): المتوسط الحسابي (3.63)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة لهذه العِبارة.

العِبارة (3): المتوسط الحسابي (2.40)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة لهذه العِبارة، لأن الطلاب لا يحصلون على أي دعم مادي من الوزارة، والقليل منهم من يعمل في وسائل الإعلام المحلية الحكومية قبل التخرج، وهذا هو الواقع الحقيقي الذي يعرفه الباحث من خلال عمله في القطاع الإعلامي.

العِبارة (4): المتوسط الحسابي (2.59)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة لهذه العِبارة، حيث لم يحصل أي من الخريجين الأوائل على أي دعم مادي من الوزارة، ولم يتم توزيع أي مكافآت أو هدايا على الخريجين.

العِبارة (5): المتوسط الحسابي (2.50)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة لهذه العِبارة، والأولى بالوزارة أن تحاول الحصول على قانون من رئاسة مجلس الوزراء، أو مرسوم جمهوري لتعيين الطلاب الأوائل في وسائل الإعلام المختلفة، كدعم وتشجيع لهم على اجتهادهم، ويؤدي من ثم لتزويد القطاع الإعلامي الحكومي بطاقات إعلامية شابة وموهوبة تزود الإعلام السوري بالكثير من الأفكار الجديدة، وذلك من وجهة نظر الباحث.

العِبارة (6): المتوسط الحسابي (2.58)، وهو يعبر عن نسبة قبول منخفضة لهذه العِبارة، ولا

تعاون ملحوظ في هذا المجال، وتبقى المحاولات التي يتم تنفيذها مجرد تجارب خجولة لا تُسمن ولا تُغني من جوع.

العبارة (7): المتوسط الحسابي (3.47)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبارة، وهذا يعكس رغبة الطلاب في العمل لدى القطاع العام بعد التخرج.

العبارة (8): المتوسط الحسابي (3.74)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبارة، والنسبة هنا أعلى من سابقتها بشكل بسيط، ويعزو الباحث سبب هذا الارتفاع إلى رغبة الإعلاميين الخريجين الجدد في العمل لدى القطاع الإعلامي الخاص إلى الدخل المادي الأعلى منه في الحكومي، إضافة إلى إمكانية التدريب المستمر أثناء العمل والترقي بشكل أسرع في المناصب الإعلامية.

3- التحليل الإحصائي لعبارات تقييم إدارة العملية التدريبية لصحيفة الثورة

كمكان مناسب للتدريب الإعلامي

والذي بدوره يجيب عن التساؤل التالي: هل من الممكن ترسيخ ثقافة تدريب طلاب الجامعة أثناء دراستهم الجامعية في المؤسسات الحكومية ممثلة بصحيفة الثورة؟

إن الهدف من قياس هذا المحور معرفة مدى تقييم محور تقييم إدارة العملية التدريبية من صحيفة الثورة، وقد تم قياس محاور تحوي العديد من العبارات التي تبرز هذا التقييم، والتي يعزى إليها الموافقة على تقييم أفراد عينة الدراسة لأهمية هذه العبارات، وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى التقييم، والجدول (11) يلخص تقييم أفراد الدراسة حول مضمون كل عبارة.

جدول (11) - الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم إدارة العملية التدريبية في صحيفة الثورة

الرقم	العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة t	الوزن النسبي	الدالة الإحصائية
1	الصحافة الورقية هي القاعدة الأساسية للعمل الصحفي بمختلف أنواعه (المقروء، المسموع، المرئي)	92	4.17	0.793	14.200	83	0.000
2	تعد صحيفة الثورة أحد الأماكن المهمة لاكتساب الخبرة العملية في العمل الصحفي	92	3.60	0.712	8.055	72	0.000
3	كطالب إعلام - اختصاص صحافة، أفضل صحيفة الثورة كمكان مناسب للتدريب العملي على مختلف الأنواع الصحفية التي تعلمتها خلال دراستي الجامعية	92	3.39	0.901	4.165	68	0.000

الرقم	العبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة t	الوزن النسبي	الدالة الإحصائية
4	يملك صحفيو صحيفة الثورة الخبرة العملية الكافية للاستفادة منها كطالب صحافة	92	3.40	0.826	4.669	68	0.000
5	تمتلك صحيفة الثورة الخبرات التدريبية المطلوبة للقيام بتدريب ميداني فعال لطلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام	92	3.33	0.878	3.561	67	0.001
6	تمتلك صحيفة الثورة الأدوات التدريبية والتجهيزات اللازمة للقيام بتدريب ميداني فعال لطلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام	92	3.33	0.813	3.845	67	0.000
7	برأيي ستستجيب إدارة صحيفة الثورة لرغبة إدارة كلية الإعلام باتباع طلاب قسم الصحافة لتدريبات ميدانية مستمرة خلال دراستهم الجامعية	92	3.55	0.999	5.325	71	0.000
9	تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة	92	3.5388	0.55837	9.256	71	0.000

يبين الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لعامل تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة هو (3.5388) وانحراف معياري (0.55837)، وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ (71 %)، وهي نسبة تعبر عن قيمة تتجه نحو تقييم إيجابي بمستوى اعتماد عالٍ حسب مقياس ليكرت، وهذا يدل برأي الباحث أن صحيفة الثورة هي من المؤسسات الصحفية الإعلامية ذات السمعة الجيدة، وتعتبر مكاناً مناسباً، يكتسب منه خريجو الإعلام الجدد الخبرة الصحفية الميدانية المطلوبة للدخول في سوق العمل بشكل مباشر. وعند تحليل العبارات بشكل منفصل وصل الباحث إلى ما يلي:

العبرة (1): المتوسط الحسابي (4.17)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبارة، وهذا حسب رأي الباحث دليل احتفاظ الصحافة الورقية بتفوقها على باقي الأنواع الإعلامية الأخرى كالإذاعة والتلفزيون والصحافة الإلكترونية، وهو محفز لزيادة الاهتمام والدعم للصحافة الورقية من قبل الحكومة ووزارة الإعلام.

العبرة (2): المتوسط الحسابي (3.60)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبارة، وهذا يعبر من وجهة نظر الباحث عن موقف إيجابي عالٍ من طلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام تجاه الصحيفة، ما يؤكد اختيارهم الصحيح لهذا التخصص بين التخصصات الأخرى في الكلية.

العبرة (3): المتوسط الحسابي (3.39)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة تميل إلى العالية لهذه العبارة، وهذا يدل على الموقف الإيجابي للطلاب تجاه التدريب في الصحيفة.

العبرة (4): المتوسط الحسابي (3.40)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبارة، وهذا يؤكد امتلاك الصحيفة والصحفيين العاملين فيها للخبرات الصحفية المطلوبة في مجال الصحافة الورقية.

العبارة (5): المتوسط الحسابي (3.33)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة تميل إلى العالية لهذه العبارة، وحسب ما يرى الباحث فهو دليل امتلاك الصحيفة للخبرات التدريبية الجيدة، وهذه الفكرة ترسخت لدى الطلاب وخلال عدة سنوات بسبب قيام بعض الصحفيين والمهندسين الفنيين بالتدريب العملي لبعض المواد النظرية التي تُدرّس خلال السنوات الثانية والثالثة والرابعة (التصوير، الطباعة، الإخراج، التحرير.....).

العبارة (6): المتوسط الحسابي (3.33)، وهو يعبر عن نسبة قبول متوسطة تميل إلى العالية لهذه العبارة، وهذا يؤكد توافر الأدوات التدريبية والتجهيزات اللازمة التي تضمن تدريباً ميدانياً فعالاً لطلاب الصحافة، وذلك من خلال عمل الباحث في الصحيفة ومعرفته بإمكاناتها في هذا المجال.

العبارة (7): المتوسط الحسابي (3.55)، وهو يعبر عن نسبة قبول عالية لهذه العبارة، وهذا يؤكد الموقف الإيجابي للطلاب تجاه الصحيفة، هذا الموقف الذي تكوّن خلال سنين من التعامل الفعال والعلاقة الودية بين الصحيفة وكلية الإعلام.

الإجابة عن تساؤلات الدراسة

التساؤل الأول:

هل يختلف تقييم العملية التدريبية في كلية الإعلام تبعاً للسنة الدراسية لطلاب كلية الإعلام؟

قام الباحث بإجراء اختبار One Way Anova لإيجاد الفروق في تقييم أفراد عينة الدراسة للعملية التدريبية لكلية الإعلام حسب سنوات الدراسة، وكانت النتائج التالية:

جدول (12) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى كلية الإعلام تبعاً لطلاب سنة الدراسة

ANOVA					
تقييم العملية التدريبية لكلية الإعلام					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
0.000	7.828	2.628	3	7.884	Between Groups
		0.336	88	29.540	Within Groups
			91	37.424	Total

يبين الجدول أن دالة التباين في تقييم العملية التدريبية ($F=7.82$) عند درجة حرية (3) والدلالة المعنوية ($\text{Sig}=0.000$) أصغر من القياسية (0.05) إذا (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أفراد عينة الدراسة حول «تقييم العملية التدريبية لكلية الإعلام» تبعاً للسنة الدراسية لدى طلاب كلية الإعلام) وبإجراء اختبار تشيفية لمقارنة جهة هذا الاختلاف في التقييم نجد أنه لمصلحة طلاب السنة الثالثة أولاً، ثم السنة الثانية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (13) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى كلية الإعلام تبعاً لطلاب سنة الدراسة

تقييم العملية التدريبية لكلية الإعلام		
Scheffe ^{a,b}		
Subset for alpha = 0.05	N	
2.4943	33	سنة رابعة
2.5938	10	دراسات عليا
2.7690	23	سنة ثانية
3.2115	26	سنة ثالثة

ويعزو الباحث هذا الأمر بسبب كون طلاب السنة الثالثة قد اتبعوا برامج تدريبية في الكلية أكثر من غيرهم، وذلك خلال السنة الحالية والتي قبلها، وعزوف الكثير من طلاب السنة الرابعة عن اتباع برامج أخرى بسبب انشغالهم بالتحضير للتخرج وانشغالهم بالمشاريع والدراسات المطلوبة منهم بكثرة.

التساؤل الثاني:

تقييم العملية التدريبية في وزارة الإعلام تبعاً للسنة الدراسية لطلاب كلية الإعلام؟
قام الباحث بإجراء اختبار One Way Anova لإيجاد الفروق في تقييم أفراد عينة الدراسة للعملية التدريبية لوزارة الإعلام حسب سنوات الدراسة وكانت النتائج التالية:

جدول (14) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى وزارة الإعلام تبعاً لطلاب سنة الدراسة

ANOVA					
تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
0.404	0.985	0.715	3	2.145	Between Groups
		0.726	88	63.870	Within Groups
			91	66.015	Total

يبين الجدول أن دالة التباين في تقييم العملية التدريبية ($F=0.985$) عند درجة حرية (3) والدلالة المعنوية ($Sig=0.404$) أكبر من القياسية (0.05) إذا (لا فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أفراد عينة الدراسة حول «تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام» تبعاً للسنة الدراسية لدى طلاب كلية الإعلام).

التساؤل الثالث:

هل يختلف تقييم العملية التدريبية في صحيفة الثورة كمان مناسب للتدريب العملي تبعاً للسنة الدراسية لطلاب كلية الإعلام؟

قام الباحث بإجراء اختبار One Way Anova لإيجاد الفروق في تقييم أفراد عينة الدراسة للعملية التدريبية لصحيفة الثورة كمان مناسب للتدريب العملي حسب سنوات الدراسة، وكانت النتائج التالية:

جدول (15) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى صحيفة الثورة تبعاً لطلاب سنة الدراسة

ANOVA					
تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
0.034	3.013	0.881	3	2.643	Between Groups
		0.292	88	25.729	Within Groups
			91	28.372	Total

يبين الجدول أن دالة التباين في تقييم العملية التدريبية ($F=3.013$) عند درجة حرية (3) والدلالة المعنوية ($Sig=0.034$) أصغر من القياسية (0.05) إذا (هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أفراد عينة الدراسة حول «تقييم صحيفة الثورة كمان مناسب للتدريب العملي» تبعاً للسنة الدراسية لدى طلاب كلية الإعلام) وبإجراء اختبار تشيفية لمقارنة جهة هذا الاختلاف في التقييم، نجد أنه لمصلحة طلاب السنة الثالثة أولاً، ثم السنة الرابعة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (16) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية لدى صحيفة الثورة تبعاً لطلاب سنة الدراسة

تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة		
Scheffe ^{a,b}		
Subset for alpha = 0.05	N	edu
3.3043	23	سنة رابعة
3.4000	10	دراسات عليا
3.5801	33	سنة ثانية
3.7473	26	سنة ثالثة

ويعزو الباحث هذا الأمر بسبب كون طلاب السنة الثالثة قد زاروا صحيفة الثورة واتبعوا بعض التدريبات فيها خلال التدريبات العملية لبعض المواد التي درسوها مع مدربين من الصحيفة، ويليه في ذلك طلاب السنة الرابعة الذين اتبعوا تدريبات مماثلة، بالإضافة لتنفيذ بعضهم مشاريع تخرجهم بمساعدة فنيين من الصحيفة.

مقارنة في تقييم أساليب التدريب المقترحة في كلية الإعلام، وزارة الإعلام، صحيفة الثورة) من حيث عدد البرامج التدريبية المجانية التي اتبعها الطلاب

جدول (17) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية تبعاً للبرامج المجانية التي اتبعها الطلاب

ANOVA					
تقييم العملية التدريبية تبعاً للبرامج التدريبية المجانية التي اتبعها الطلاب					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
0.060	2.354	0.914	4	3.654	Between Groups
		0.388	87	33.769	Within Groups
			91	37.424	Total
0.188	1.574	1.114	4	4.454	Between Groups
		0.708	87	61.561	Within Groups
			91	66.015	Total
0.427	0.972	0.304	4	1.214	Between Groups
		0.312	87	27.157	Within Groups
			91	28.372	Total

- من حيث تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام، نجد أن دالة اختبار التباين ($F=2.354$) والدلالة المعنوية ($Sig=0.060$) أكبر من القياسية (0.05) إذاً لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.

- من حيث تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام نجد أن دالة اختبار التباين ($F=1.574$) والدلالة المعنوية ($Sig=0.188$) أكبر من القياسية (0.05) إذاً لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لإدارة وزارة الإعلام تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.

- من حيث تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة نجد أن دالة اختبار التباين ($F=0.972$) والدلالة المعنوية ($Sig=0.427$) أكبر من القياسية (0.05) إذاً لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.

مقارنة في تقييم أساليب التدريب المقترحة في كلية الإعلام، وزارة الإعلام، صحيفة الثورة)
من حيث عدد البرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب

جدول (17) اختبار التباين في الفروق لتقييم العملية التدريبية تبعاً للبرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب

ANOVA						
تقييم العملية التدريبية تبعاً للبرامج التدريبية المأجورة التي اتبعها الطلاب						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
0.947	0.122	0.051	3	0.154	Between Groups	تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام
		0.424	88	37.269	Within Groups	
			91	37.424	Total	
0.518	0.762	0.557	3	1.672	Between Groups	تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام
		0.731	88	64.343	Within Groups	
			91	66.015	Total	
0.341	1.132	0.351	3	1.054	Between Groups	تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة
		0.310	88	27.318	Within Groups	
			91	28.372	Total	

- من حيث تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام نجد أن دالة اختبار التباين ($F=0.122$) والدلالة المعنوية ($Sig=0.947$) أكبر من القياسية (0.05) إذاً لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام تبعاً للدورات المأجورة التي اتبعها الطلاب.

- من حيث تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام نجد أن دالة اختبار التباين ($F=0.762$) والدلالة المعنوية ($Sig=0.518$) أكبر من القياسية (0.05) إذاً لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.

- من حيث تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة نجد أن دالة اختبار التباين ($F=1.132$) والدلالة المعنوية ($Sig=0.341$) أكبر من القياسية (0.05) إذاً لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.

نتائج العملي:

- 1) هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أفراد عينة الدراسة حول (تقييم صحيفة الثورة كمكان مناسب للتدريب العملي) تبعاً للسنة الدراسية لدى طلاب كلية الإعلام وجهة هذا الاختلاف في التقييم، نجد أنها لمصلحة طلاب السنة الثالثة أولاً ثم السنة الرابعة.
- 2) لا فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أفراد عينة الدراسة حول (تقييم العملية التدريبية وزارة الإعلام) تبعاً للسنة الدراسية لدى طلاب كلية الإعلام.
- 3) يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أفراد عينة الدراسة حول (تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام) تبعاً للسنة الدراسية لدى طلاب كلية الإعلام وجهة هذا الاختلاف في التقييم، نجد أنها لمصلحة طلاب السنة الثالثة أولاً ثم السنة الثانية.
- 4) لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة تبعاً للدورات المأجورة التي اتبعها الطلاب.
- 5) لا فروق ذات دلالة إحصائية في (تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام) تبعاً للدورات المأجورة التي اتبعها الطلاب.
- 6) لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم (تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام) تبعاً للدورات المأجورة التي اتبعها الطلاب.
- 7) لا فروق ذات دلالة إحصائية في (تقييم العملية التدريبية لصحيفة الثورة) تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.
- 8) لا فروق ذات دلالة إحصائية في (تقييم العملية التدريبية لوزارة الإعلام) تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.
- 9) لا فروق ذات دلالة إحصائية في (تقييم العملية التدريبية لإدارة كلية الإعلام) تبعاً للدورات المجانية التي اتبعها الطلاب.

إجابات عميد كلية الإعلام عن التساؤلات التي طرحها الباحث فيما يتعلق بتدريب الطلاب قسم الصحافة ميدانياً

(1) الطلاب على استعداد عالٍ لاتباع برامج تدريبية ميدانية أثناء دراستهم الجامعية، برأيكم ما المعوقات التي تمنع تنفيذ هذه البرامج بشكل مستمر (الكلية، الوزارة، المؤسسات الإعلامية، القوانين)؟

تم تجاوز العديد من المعوقات، وذلك من خلال التعاون المطلق مع وزارة الإعلام بتدريب الطلاب الجادين باتباع برامج تدريبية في المؤسسات الإعلامية. وفي اليومين الماضيين عُقد اجتماع مع ممثلين من مختلف كليات جامعة دمشق مع ممثلين من 14 جامعة حكومية روسية لفتح آفاق تعاون مع الجامعات الحكومية السورية، وقامت كلية الإعلام ممثلة بالسيد العميد بالتشبيك مع جامعتين منهما من أجل التواصل والتعاون في المستقبل القريب.

(2) لم يحصل معظم الطلاب على تدريبات ميدانية كافية خلال دراستهم الجامعية، ما السبب برأيكم؟

هذا الأمر كان سابقاً، ولكن في السنة الأخيرة تم تنفيذ مجموعة لا بأس بها من البرامج التدريبية القصيرة في مختلف المؤسسات الإعلامية (صحيفة تشرين، صحيفة الوطن، وكالة سانا....) لمجموعة من الطلاب، ونأمل أن تعمم هذه التجربة على باقي المؤسسات، لتستوعب عدداً أكبر من الطلاب، وذلك لتحقيق الفائدة المرجوة.

(3) لم تقدم البرامج التدريبية التي يتبعها الطلاب الخبرة المطلوبة في المجال الصحفي، ما السبب برأيكم، وهل هناك تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية من خبراء بالتدريب، أو التجهيز المسبق لها؟

نحاول تنفيذ برامج تغطي أهم الفنون الصحفية التي يدرسها الطلاب بشكل نظري، ويتم توزيع استبيانات تقييم للبرامج التي تنفذ، نستطلع فيها رأي الطلاب بما قدم لهم، إضافة إلى أن هناك تواصل بين إدارة الكلية والمؤسسات الإعلامية التي يتبع فيها طلابنا برامج تدريبية، ونقوم بمتابعة الطلاب للتأكد مما تم تنفيذه وتجاوز المعوقات في حال وجدت.

(4) ما سبب غياب قاعات التدريب العملي في الكلية؟ وما دور وزارة الإعلام في ذلك؟ تملك الكلية مركزاً مستقلاً للتدريبات العملية ضمن حرم الكلية، وهو مجهز بأحدث التجهيزات التقنية، وبما يخدم جميع الاختصاصات الإعلامية، ويحوي تجهيزات متطورة جداً (تم شراؤها عام 2009 بقيمة ٢٠٠ مليون ليرة)، وقد سُحب هذا المركز لمصلحة الإخبارية السورية، بعد تعرض مبناها في منطقة دروشة لاعتداء إرهابي في بداية الحرب

راح ضحيته عدد من الشهداء، وسُرقت التجهيزات، وحُرق المبنى بالكامل، وكان المركز الإعلامي التابع لكلية الإعلام هو الحل البديل لاستمرار بث القناة الإخبارية، وطلبنا مراراً وتكراراً باسترجاع المبنى، الذي هو من حقنا وحق طلابنا، وخاصة أن الوضع الأمني أصبح ممتازاً، ويمكن أن تقوم الوزارة بتأمين القناة الإخبارية بطريقتها الخاصة، ولكن طلبنا لم يُستجب له، وطلبنا بأن نحصل على أجرة إشغال متفق عليها للمبنى من الوزارة، كي نستغل هذا المبلغ بتدريب طلابنا على حسابنا في بعض المراكز الإعلامية الخاصة من دون تحميلهم تكاليف تدريب، وأيضاً لم يستجب لطلبنا، وما زالت محاولاتنا مستمرة للحصول عليه من جديد .

5) وزارة الإعلام لا تقدم أي نوع من أنواع الدعم لطلاب كلية الإعلام (مكافآت، هدايا تشجيعية، تعيين للخريجين الأوائل)، مع العلم أنهم إعلاميو المستقبل، وسيعمل قسم كبير منهم في المؤسسات الإعلامية الوطنية بعد التخرج. ما حصلنا عليه من وزارة الإعلام بهذا الشأن ومنذ سنوات عديدة، هو مجرد وعود لم ينفذ منها شيء، ونأمل أن يصل صوتنا للجهات العليا لنشارك بالنهوض بالإعلام السوري من خلال تطوير طلابنا ميدانياً، ليدخلوا سوق العمل بقوة.

6) برأيك، هل تستطيع صحيفة الثورة كجهة فاعلة ومؤثرة تقديم الخبرة العملية والميدانية المطلوبة للطلاب أثناء دراستهم الجامعية؟ بالتأكيد.. صحيفة الثورة العريقة من أهم المواقع التي نحرص على التعاون معها من حيث التدريب، أو من حيث التعامل مع فنييها وصحفييها المتمكنين لتدريب طلابنا، ولكن هاجسنا الأكبر يبقى عودة المركز التدريبي الإعلامي الخاص بالكلية، لأنه يحقق الفائدة العلمية الأكبر من جهة تدريب الطلاب ميدانياً.

إجابات رئيس تحرير صحيفة الثورة عن التساؤلات التي طرحها الباحث فيما يتعلق بتدريب طلاب قسم الصحافة ميدانياً في الصحيفة

1) تعد صحيفة الثورة أحد الأماكن المهمة لاكتساب الخبرة العملية في العمل الصحفي، ما رأيكم؟
صحيفة الثورة من أقدم وأعرق المؤسسات الإعلامية السورية، امتازت ولعشرات السنين بمستوى صحفييها وفنييها ومهندسيها، ومن ثمَّ هي المكان المثالي ليكتسب طلاب الصحافة الخبرة العملية والميدانية، والتي ترسخ العلوم الإعلامية النظرية التي تلقوها خلال دراستهم الجامعية.

2) هل الصحيفة بكوادرها جاهزة لاستقبال طلاب قسم الصحافة وتدريبهم بشكل مجاني خلال سنوات دراستهم الجامعية؟
إدارة الصحيفة جاهزة لاستقبال الطلاب وتدريبهم بشكل مجاني بما يطور مهاراتهم، ونحن نمتلك كل الخبرات والأدوات والتجهيزات اللازمة للقيام بهذه العملية على أكمل وجه، والأهم من ذلك نمتلك الإرادة والإصرار على تطوير طلاب الإعلام الذين هم إعلاميو المستقبل.

3) هل أنتم جاهزون للتعاون مع إدارة الكلية فيما يخص عملية التدريب، وهل يحتاج هذا الأمر لموافقات أو مراسلات وكتب رسمية؟
التعاون مع كلية الإعلام ليس حديثاً، بل هو قديم جداً منذ أن كان الإعلام عبارة عن قسم للصحافة في كلية الآداب، والعلاقة طيبة جداً مع كل الكادر التدريسي في الكلية، وسيبقى التعاون مستمراً مع كل الإدارات التي ستتعاقد على إدارة الكلية، نحن لا نحتاج إلى قوانين أو مراسلات للتواصل، ولنا القدرة على استيعاب أعداد جيدة من الطلاب خلال كل فترات السنة، ليتدربوا ميدانياً في جميع دوائر التحرير لدينا، وقمنا بتدريب العديد من الطلاب ومازلنا من دون أي مقابل.
المشكلة الرئيسية التي عانيناها سابقاً مع طلاب الإعلام هي عدم التزامهم الجدي بالتدريبات، وطالبنا الكلية بمتابعة هذا الأمر، كي يحقق التدريب الفائدة المرجوة.

3-5) نتائج عامة توصل إليها الباحث:

1- لاحظ الباحث انخفاض نسبة البرامج التدريبية المجانية أو حتى المجورة، التي اتبعها الطلاب أثناء دراستهم الجامعية، أو قصر مدتها إن كانت نُفذت، مع تأكيد السيد عميد الكلية بوجود تعاون مع وزارة الإعلام بتطبيق برامج تدريبية في جميع المؤسسات الإعلامية التابعة للوزارة، وأنه تم تنفيذ العديد من هذه البرامج. وبعقائد الباحث أن هذا التعاون لم يُطبق بالشكل المأمول، ولم يحظَ بالاهتمام المطلوب والمتابعة المستمرة.

2- من خلال الدراسة الميدانية لاحظ الباحث عدم حصول الفائدة المرجوة لدى الطلاب من البرامج التي اتبعوها، ولهذا أسباب عديدة، كما الباحث:

- عدم كفاية هذه البرامج أو قصر مدتها.

- عدم جدية هذه البرامج من الجهات التي تنفذها وضعف المتابعة من الكلية.
- السبب الأهم برأى الباحث هو عدم تحديد الاحتياجات التدريبية مسبقاً لأي برنامج تدريبي، وذلك لعدم وجود خبراء بالتدريب يقومون بهذا الأمر، إضافة إلى عدم مشاركة الطلاب بتحديد هذه الاحتياجات من خلال معرفة الفجوات والنواقص التي يحتاجونها لترميم معلوماتهم الصحفية.

كما أنه لا تقييم بعدي لأي برنامج تدريبي يتم تنفيذه، مع تأكيد السيد العميد بأنه يتم توزيع استبيانات تقييم على الطلاب في نهاية كل تدريب عملي، أو على الأقل لبعض البرامج، ولو تم هذا فعلاً، فالخلل في عدم المتابعة الجادة وإهمال التقييمات التي توزع على الطلاب المتدربين، وغياب تحديد الاحتياجات بناء على تقييمات سابقة لم تعد موجودة أصلاً أو لا يتم تفرغها وتحليلها إحصائياً.

4- هناك تقصير واضح من وزارة الإعلام تجاه طلاب كلية الإعلام. فالدعم والتشجيع مفقودان، والمتابعة غير موجودة، والتعيينات شبه معدومة. فالخريجون لديهم رحلة بحث طويلة وشاقة عن العمل، والوزارة غير معنية بالأمر، والدليل قلة عدد المسابقات التي أعلن عنها لخريجي الإعلام خلال السنوات السابقة. وأيضاً عدم استجابة معهد الإعداد الإعلامي لطلب إدارة الكلية بتدريب الطلاب بشكل مجاني في المعهد.

5- معاناة حقيقية واجهتها الإدارات السابقة والإدارة الحالية في الكلية، وهي خسارة المركز التدريبي الذي تملكه الكلية، والموجود ضمن حرمها أصلاً، وحرمان الطلاب من الاستفادة من إمكاناته الهائلة (تم تجهيزه بأحدث التجهيزات العالمية التي بلغت تكلفتها ٢٠٠ مليون سورية عام ٢٠٠٩)، وسبب ذلك تحويله لمصلحة القناة الإخبارية السورية بعد تعرض موقعها في منطقة «دروشا» بريف دمشق لهجوم إرهابي عام ٢٠١٢، قاموا خلاله بنهب الموقع وإحراقه وتدميره، وراح ضحيته عدد كبير من الشهداء الإعلاميين والفنيين من العاملين في القناة.

وبعد انتهاء الحرب رفضت الوزارة تسليم المركز للكلية، كما رفضت استئجاره ليتم على الأقل الاستفادة من هذا المال في تدريب الطلاب بشكل أفضل وعدم تحميلهم

تكاليف تدريبات مأجورة في المراكز الخاصة. هذا بالرغم من الجهود الحالية والمحاولات الجادة التي بذلها ومازال يبذلها السيد عميد الكلية لاسترجاع هذا المركز المهم، ولا آذان مصغية في الوزارة.

7- هناك نسبة عالية من الطلاب تعتبر صحيفة الثورة مكاناً جيداً ومرغوباً لممارسة التدريب الميداني وذلك بسبب إدارة تحريرها المتعاونة، ووجود خبرات إعلامية وفنية على درجة عالية من الخبرة والكفاءة، وهذا ما أكده السيد رئيس تحرير الصحيفة للباحث، وأن الصحيفة جاهزة ومستعدة دائماً لاستقبال أعداد كبيرة من الطلاب لتدريبهم في جميع دوائر التحرير، شرط الجدية والتزامهم بالتدريب، ومتابعة إدارة الكلية لهم. ويؤكد الباحث كلام السيد رئيس التحرير وذلك من خلال ما عايشه الباحث شخصياً وعرفه أثناء عمله في الصحيفة لأكثر من عشرين عاماً.

3-6) مقترحات وتوصيات:

- 1- ضرورة السعي لعودة المركز التدريبي الذي تملكه الكلية إليها، وذلك لاستثماره لتحقيق الغاية التي أنشئ من أجلها. وأن يكون الإشراف عليه من مختصين في الإعلام وخبراء في التدريب الإعلامي.
- 2- الاستعانة بخبراء في التدريب وخبراء في العمل الصحفي وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية الدقيقة لطلاب قسم الصحافة أولاً، وباقي الاختصاصات تالياً.
- 3- ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية في التدريب، وحث المؤسسات الحكومية والخاصة (المؤسسات الإعلامية، شركات الاتصالات، البنوك الخاصة) على دعم طلاب الإعلام وتشجيعهم من خلال برامج تدريبية طويلة في مؤسساتهم أو في مؤسسات إعلامية حكومية أو خاصة، ويمكن الاستعانة بالخدمات والورشات التي تقدمها الأمانة السورية للتنمية في مناراتها المختلفة.
- 4- تنظيم برامج تدريب صيفية ضمن المؤسسات الإعلامية والصحفية للطلاب.
- 5- تدريب الطلاب الخريجين من خلال مشاريع التخرج التي ينفذونها في نهاية السنة الرابعة (التدريب لمدة 3 أسابيع خلال العطلة النصفية أو في نهاية الفصل الأخير).
- 6- تنظيم ورشات عمل إعلامية لمختلف الفنون الصحفية في المؤسسات الإعلامية وبشكل مستمر خلال العام.
- 7- تنظيم برامج التدريب التعاوني ومنح تدريبية محلية وخارجية للطلاب المتميزين وذلك بالتعاون مع المؤسسات الخاصة (شركات الاتصالات، البنوك الخاصة).
- 8- إصدار صحيفة أسبوعية خاصة بطلاب قسم الصحافة في الكلية، وذلك بالتعاون مع إحدى المؤسسات الصحفية المحلية، ينشر فيها الطلاب إنتاجهم، وتكون فرصة حقيقية لهم للتدريب الميداني، مع العلم أن تكلفة إصدار هذه الصحيفة وكـ 500 عدد لا يتجاوز 100 ألف ليرة أسبوعياً، ويمكن أن تطبع هذه الصحيفة مجاناً في إحدى المطابع الحكومية بعد أخذ موافقة وزارة الإعلام عليها، أو على حساب جامعة دمشق، أو تأمين رعاية من إحدى الشركات أو المصارف الخاصة.
- كما يجب تعميم هذه التجربة على باقي التخصصات في الكلية، مثل عرض برنامج أسبوعي في إحدى القنوات الحكومية أو الوطنية الخاصة، يكون من إعداد طلاب الإذاعة والتلفزيون وبإشراف أحد الإعلاميين المتميزين، أو تصميم موقع إلكتروني إخباري يعمل فيه طلاب الإعلام الإلكتروني، تحت إشراف صحفيين مختصين بالإعلام الإلكتروني.
- 9- تأمين رعايات لحفلات التخرج السنوية لطلاب الإعلام، يتم خلالها تقديم مكافآت تشجيعية مجزية (مالية، أجهزة محمول، كاميرات تصوير رقمية احترافية ..).
- 10- تعيين الخريجين الأوائل في المؤسسات الإعلامية الحكومية من دون مسابقات، وحث المؤسسات الخاصة على استقطاب الخريجين الجدد بأجور معقولة، وعدم استغلال حاجتهم للعمل.

المراجع

المراجع العربية

- مرعي، 2006، أسس الموارد إدارة البشرية، النظرية والتطبيق، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق، الجمهورية العربية السورية.
- بلانكارد، ثاكر، 2007، التدريب الفعال (الأنظمة، الإستراتيجيات والممارسات)، ترجمة: عيسى، إسماعيل، يوسف وصالح، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، الجمهورية العربية السورية.
- توفيق، 2007، المدربون الناجحون - ماذا يفعلون، من التصميم إلى التقييم، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، القاهرة، مصر.
- ناصر، الخضر، 2014، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية
- الهالات، خليل إبراهيم، 2015، معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية - كلية الآداب، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- أبو عياش، قيس، 2017، اتجاهات رؤساء الأقسام والطلاب نحو صعوبات تدريس الإعلام في الجامعات الفلسطينية، دراسة ميدانية، جامعة الخليل، فلسطين.
- نواف بن مقبل السراني، 2017، تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر طلابهم، مجلة اتحاد الجامعات العربية لأبحاث التعليم العالي، المجلد 37، العدد 2، عمان، الأردن.
- الصبيحي، محمد بن سليمان، 2018، اتجاهات الطلاب نحو البرامج التعليمية في كليات الإعلام وأقسامه وعلاقتها بمتطلبات الجودة الشاملة، دراسة ميدانية على الجامعات السعودية، مجلة بحوث العلاقات العامة في الشرق الأوسط، العدد 18، الجيزة، مصر.
- الحاج، محاسن علي خليل، 2018، واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية دراسة ميدانية على طالبات قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي، المجلد 11، العدد 1، صنعاء، اليمن.
- لينا ماجد العلوف، محمد سليم الزبون، رشا علي عناب، 2018، تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية للمهارات التي يفضل أن يمتلكها الطالب الجامعي في القرن الحادي والعشرين، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - المجلد 11 - العدد 36، صنعاء، اليمن.

المراجع الأجنبية

- Bowen, 2013, *Social Responsibility of the Businessman*, University of Iowa Press, USA.
- Noortyani, Rusma, 2016, *Students' Perception on Training in Writing Research Article for Publication*, Arab World English Journal, Vol. 7 Issue 4, USA.
- Goff-Kfour, Carol Ann, Saleeby-Malek, Amal, 2017, *Helping Students Master Interview Skills*, Notre Dame University Louaize, Lebanon, Arab World English Journal, Vol. 8 Issue 4, USA.
- DIHI, Mohamed - BOUAMRI, Abderrahmane, 2018, *The Effects of a Creativity Training Program on Students' Initial Perceptions of Creativity: The Case Study of Mohamed First University, Morocco*, Arab World English Journal, Vol. 9 Issue 2, USA.
- Syaifudin, Mokhamad, Van Rensburg, Henriette, 2018, *Considerations for the Development of Computer-Assisted Language Learning (CALL) Teacher Training Course: A Practical Experience from a Call Course Development in Indonesia*, Arab World English Journal Special Issue.

الملاحق

استبيان خاص برسالة ماجستير بعنوان:
أساليب التدريب الحالية والمقترحة لقسم الصحافة في كلية الإعلام بجامعة دمشق
دراسة مقارنة بين الطلاب والمدرسين وصحيفة الثورة
إعداد: م. عمّار أبو لبّادة

القسم الأول

معلومات شخصية

(١) الجنس: ذكر أنثى

(٣) السنة الدراسية:

دراسات عليا سنة رابعة

سنة ثالثة سنة ثانية

(٤) عدد البرامج التدريبية المجانية التي اتبعتها خلال دراستك الجامعية:

لم أتبع

٢-١

٤-٣

٦-٥

٧ فأكثر

(٥) عدد البرامج التدريبية المأجورة التي اتبعتها خلال دراستك الجامعية:

لم أتبع

٢-١

٤-٣

٦-٥

٧ فأكثر

القسم الثاني

رأي طلاب كلية الإعلام - قسم الصحافة بإدارة العملية التدريبية من قبل إدارة كلية الإعلام

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	حيادي	غير موافق	غير موافق بشدة
١	التدريب العملي أثناء الدراسة الجامعية هو جزء من إستراتيجية كلية الإعلام					
٢	أنا على استعداد لاتباع برامج تدريبية مجانية ميدانية متواصلة ومختلف الأنواع الصحفية أثناء دراستي الجامعية في إحدى المؤسسات الإعلامية					
٣	حصلتُ على ما يكفي من البرامج التدريبية العملية ومختلف المواد الصحفية التحريرية التي تعلمتها أثناء دراستي الجامعية					
٤	قدمت لي البرامج التدريبية التي اتبعتها خلال دراستي الجامعية الخبرة العملية الكافية لدخول سوق العمل بعد التخرج					
٥	كان المدربون الذين قاموا بالتدريب على درجة عالية من الخبرة والكفاءة					
٦	تنوعت أساليب التدريب التي قدمها المدربون					
٧	قام المدربون بالربط بين التدريب العملي والمواد النظرية					
٨	يتم التجهيز والاستعداد المسبق للدورات التي يتم تنفيذها بشكل جيد					
٩	يوجد في الكلية مخابر تدريب وقاعات مخصصة ومجهزة لمختلف أنواع التدريب الصحفي					
١٠	يتم التدريب بناء على تحديد مسبق للاحتياجات التدريبية					
١١	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل مختصين بالتدريب					
١٢	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالتعاون مع الطلاب					
١٣	استجابت إدارة الكلية للملاحظات الطلاب وآرائهم حول التدريب والمدرسين					
١٤	هناك آلية واضحة لتقويم كل عملية تدريبية (توزيع استبيانات.....)					
١٥	يتم تعديل البرامج التدريبية بعد كل عملية تقويم وحسب النتائج التي يتم الحصول عليها من التدريبات السابقة					
١٦	تقوم إدارة الكلية بمتابعة ما حصل عليه الطلاب من معارف وخبرات أثناء التدريبات الميدانية في المؤسسات الإعلامية كي لا يكون مضبعة للوقت					

مقترحات شخصية تتعلق بالقسم الثاني

-١

-٢

-٣

القسم الثالث

دور وزارة الإعلام في العملية التدريبية

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	حيادي	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تخصص وزارة الإعلام جزءاً من وقتها ومواردها لطلاب كلية الإعلام كجزء من المسؤولية الاجتماعية تجاه الطلاب					
٢	تقدم وزارة الإعلام دعماً معنوياً لطلاب كلية الإعلام (عقد لقاءات لمسؤولي الوزارة مع الطلاب، عقد ندوات أو لقاءات حوارية مع شخصيات إعلامية مشهورة، تنظيم ورشات عمل إعلامية يستفيد منها الطلاب.....)					
٣	تقدم وزارة الإعلام دعماً مادياً لطلاب كلية الإعلام (رعاية وتغطية حفلات التخرج، تخصيص صفحات ينشر فيها الطلاب إنتاجهم ويأشرف إدارات الصحف، عرض برامج تلفزيونية أو إذاعية من إعداد الطلاب.....)					
٤	تقدم وزارة الإعلام دعماً مادياً لطلاب كلية الإعلام (توزيع مكافآت مالية على المتفوقين، حواسيب محمولة، كميرات تصوير.....).					
٥	تحرص وزارة الإعلام على تعيين الطلاب الخريجين الأوائل في كلية الإعلام في المؤسسات الإعلامية الحكومية دون مسابقات					
٦	هناك تعاون حقيقي بين كلية الإعلام بجميع التخصصات التي فيها ووزارة الإعلام بمختلف مؤسساتها بما يعود بالفائدة العملية على طلاب الكلية					
٧	التدريب في صحف القطاع العام يكسبني الخبرة اللازمة والمعرفة والشهرة التي أسعى إليها بعد التخرج لدخول سوق العمل بقوة					
٨	التدريب في صحف القطاع الخاص يكسبني الخبرة اللازمة والمعرفة والشهرة التي أسعى إليها بعد التخرج لدخول سوق العمل بقوة					

مقترحات شخصية تتعلق بالقسم الثالث

-١

-٢

-٣

القسم الرابع

رأي طلاب كلية الإعلام - قسم الصحافة بصحيفة الثورة كمكان مناسب للتدريب العملي

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	حيادي	غير موافق	غير موافق بشدة
١	الصحافة الورقية هي القاعدة الأساسية للعمل الصحفي بمختلف أنواعه (المقروء، المسموع، المرئي)					
٢	تعد صحيفة الثورة أحد الأماكن المهمة لاكتساب الخبرة العملية في العمل الصحفي					
٣	كطالب إعلام - اختصاص صحافة، أفضل صحيفة الثورة كمكان مناسب للتدريب العملي على مختلف الأنواع الصحفية التي تعلمتها خلال دراستي الجامعية					
٤	يملك صحفيو صحيفة الثورة الخبرة العملية الكافية للاستفادة منها كطالب صحافة					
٥	تمتلك صحيفة الثورة الخبرات التدريبية المطلوبة للقيام بتدريب ميداني فعال لطلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام					
٦	تمتلك صحيفة الثورة الأدوات التدريبية والتجهيزات اللازمة للقيام بتدريب ميداني فعال لطلاب قسم الصحافة في كلية الإعلام					
٧	برأيي ستستجيب إدارة صحيفة الثورة لرغبة إدارة كلية الإعلام باتباع طلاب قسم الصحافة لتدريبات ميدانية مستمرة خلال دراستهم الجامعية					

مقترحات شخصية تتعلق بالقسم الرابع

-١

-٢

-٣