

” واقع التدريب الميداني بكلية العلوم التطبيقية بالrustaq ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم (دراسة ميدانية) ”

د/ حمدة بنت حمد بن هلال السعدية ، د/ حمود بن عبدالله بن سالم الشكري

• مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الميداني بكلية العلوم التطبيقية بالrustaq، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم، كما سعت إلى التعرف على أثر كل من النوع، والتخصص، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد أداة الدراسة التي تكونت من (٤٧) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، هي (واقع التدريب، المعوقات الأكاديمية، المعوقات الإدارية، والاجتماعية) وبعد التأكد من صدقها، وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (٢٥٢) من الطلبة المتوقع تخرجهم، تم تحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجموعة واحدة، واختبار (T-test) لمجموعتين مستقلتين؛ لمعرفة الفروق بين المتغيرات، بينت نتائج الدراسة أن واقع التدريب الميداني الموجود في كلية العلوم التطبيقية بالrustaq جاء بدرجة متوسطة، وأن للطلاب احتياجات تدريبية لا بد من إدارة الكلية وأقسامها الأكاديمية من تحقيقها، كما أن مجال المعوقات الأكاديمية جاء في المرتبة الأولى بدرجة عالية جدا من حيث المتوسط الحسابي، وهو من أكثر المعوقات التي يبرزها الطلبة المتوقع تخرجهم، كما أشارت النتائج إلى أن مجال المعوقات الإدارية، والاجتماعية جاء في المرتبة الثانية بعد المعوقات الأكاديمية وبدرجة عالية جدا، أما ما يتعلق بأثر المتغيرات المستقلة فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات النوع، والتخصص، في واقع التدريب الميداني بكلية العلوم التطبيقية بالrustaq، كما . وفي ضوء النتائج . أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، منها : تخصيص ساعات معتمدة للتدريب في البرامج الأكاديمية في كلية العلوم التطبيقية بالrustaq في حالة مراجعة البرامج، وتحديثها.

Field Training at Rustaq College of Applied Science and Constraints from the Graduating Students' Perspectives

Dr.HamdaHamedHilal Al-Saadi Dr.Humood Abdullah Salim Al-Shukri

Abstract

The study aimed to identify the reality of the field training at Rustaq College of Applied Science and constraints from the graduating students' viewpoints. Also, it sought to find out the impact of both gender and specialist A questionnaire of 47 items of three themes: reality of training, academic constraints and administrative and societal constraints. After assuring the validity and reliability of the questionnaire, it was given to 252 graduating students. The data was analysed using the mean and standard deviation for one group and T-Test for two independent groups to find out the differences between the variables. The results of the study indicated that the field training at Rustaq College of Applied Science was of an average level, and the students have training needs that must be met by the college administration and its academic departments. The academic

constraints came first in terms of the mean, which was one of the most obstacles reported by the graduating students. The results also revealed that the administrative and societal obstacles came second after the academic obstacles. Regarding the impact of the independent variables, the results indicated that there were not significant differences in the variables of the gender and specialist in the field training at Rustaq College of Applied Science. The study offered a number of recommendations, one of which was allocation of credited hours for training in the academic programmes at Rustaq college of Applied Science in the programmes are reviewed and updated.

• مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية :

يعتبر التدريب أداة التنمية في المؤسسات الأكاديمية إذا تم استثماره، وتوظيفه بصورة مناسبة لتأهيل طلبة التعليم العالي، إذ أنه يحسن من عمليات، ومخرجات المؤسسات الأكاديمية، ويرتقي بالمؤسسة. كما تشير السعدية (٢٠١٠) أن التدريب هو أحد مقومات التنمية التي تعتمد عليها المنظمات في الدول من أجل تنمية المهارات، والكفايات الإدارية، والتربوية للعنصر البشري، كما يعتبر التدريب مصدراً من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وأداء أعمالهم، وزيادة الإنتاجية، وهو استثمار يحقق عائداً على المؤسسة، والدولة، ويلبي الاحتياجات في النمو الاقتصادي والاجتماعي. ويشير الباحثان إلى أن الجامعات والكليات والمعاهد تساعد من خلال التعليم، والتدريب إلى تنمية الأفراد، وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل، وفي هذا الإطار يؤكد النجار (٢٠٠٢) على أن الجامعات يجب أن تلعب دوراً أساسياً في تحقيق معدلات التنمية المنشودة، فال تصميم الجيد للجامعات أكاديمياً، وإدارياً يكون له انعكاس مباشر على أدائها، وبالتالي على عملية التغيير، وأن أية خطوة في التغيير الجيد الذي تتبناه هذه المؤسسات لا بد وأنها ستحظى بالنجاح؛ نظراً لمسئوليتها المباشرة تجاه تطوير القوة البشرية، وتطوير الفكر المجتمعي، والحفاظ على ثقافة، وتنمية موارده، وتطوير إمكانياته.

كما يرى صيام (٢٠٠٤) لقد كانت الجامعات . وما زالت . منارات علمية ترفد السوق بعطائها المعرفي، والمهني المتنامي الذي يسهم في نهوض المجتمعات وتقدمها، والجامعات قادرة على توثيق صلتها بالمجتمع الذي تخدمه، وذلك من خلال ربط خططها الدراسية بحاجات المجتمع المختلفة والتي تتوافق مع احتياجات أسواق العمل وذلك من خلال تنظيم برامج تدريبية لطلبتها في مجال الاختصاص الذي يقومون بدراسته. إن المجتمعات الحديثة بأنشطتها الاقتصادية المألوفة بجوانبها التجارية، والصناعية، والزراعية، وكل ما تحتوي من علم وتقانة جعلت الإنسان يرى أنه أمام هذا الكم الهائل من العلوم والأساليب والمهارات اللازمة، فكان لا بد من التدريب الذي هو نشاط إنساني منظم ؛ لنقل المعارف، والخبرات، والمهارات إلى الآخرين، وأن تقدم المجتمع هو الثمرة الطبيعية للتدريب (الحميري، ٢٠٠٩)، وتمثل منظومة التعليم والتدريب

مكانة إستراتيجية هامة في بناء وتنمية القوى البشرية الوطنية، حيث إنهما يمثلان معا العنصر الحاكم في إعداد، وتوفير القوى العاملة المؤهلة والمدرية التي تقابل الاحتياجات الكمية، والمتطلبات النوعية للتنمية، والتي لا يمكن تحقيق أهدافها إلا من خلال تدفق مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المؤهلين بقدرات ومهارات فكرية متطورة، وطاقات إنتاجية عالية بالكم، والكيف، والتوقيت المناسب المتوازن مع تلك المتطلبات التنموية المتجددة (الدوسري، ٢٠٠٣).

إذا كان العنصر البشري هو من يقود عملية تنمية الأداء وتطويره في المؤسسات العامة والخاصة، فإن هذا العنصر البشري هو الثروة الحقيقية، والمتغير الأهم في عملية التنمية، وأن التدريب المناسب والمستمر هو أحد المحاور الرئيسية لتحسين هذا العنصر؛ حتى يصبح أكبر معرفة، واستعدادا، وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المناسب (أبو النصر، ٢٠٠٩). وعملية التدريب تعد في الأساس مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية؛ من أجل تطوير كفاياتهم بما ينعكس إيجابيا على تطوير أداء المؤسسة من جميع جوانبها المختلفة، وتأتي أهمية التدريب باعتباره السبب الرئيس وراء كل نجاح يحققه أي نشاط، أو اكتشاف، أو خدمة، وهو الذي يفسر تقدم، أو تخلف أي مجتمع كان، وهو مسئول عن نجاح، أو فشل أية منظمة من المنظمات (الطعاني، ٢٠٠٢). ويرى حمارشة، والريماوي (٢٠١١) أن هدف التدريب يركز على التعرف على المؤسسة وأقسامها، وطبيعة نشاط كل قسم منها بشكل عام، وتأهيل، وتدريب الطالب لمواجهة واقع العمل الوظيفي باكتسابه مهارات الاتصال، والتعامل مع زملائه، أو التعامل مع الجمهور من خلال تعامله مع موظفي المؤسسة التي تدرّب فيها الطالب، وينظر للتدريب على أنه عملية منظمة، تحدث تغييرا في الفرد وسلوكه؛ من خلال إكسابه معارف ومهارات جديدة تؤدي إلى تحسين أدائه، كما أنه نشاط منظم اكتسب شكلا رسميا من خلال الدورات التدريبية التي تقام للعاملين داخل المنشأة، أو لدى مراكز تدريب متخصصة، وتستخدم أساليب تدريبية حديثة في تنفيذ الدورات والبرامج التدريبية (الحميري، ٢٠٠٩).

ويرى الباحثان أن التدريب يهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري، من خلال اكساب الفرد المهارات، والمعرفة، والتقنية في العمل، وتحقيق التوازن بين النظري والعملية، وهو من الركائز لتحقيق تطلعات المستقبل لأي مؤسسة ولأي فرد، ويشير أبو النصر (٢٠٠٧) إلى أن التدريب يعتبر أحد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري؛ حتى يصبح أكثر معرفة، واستعدادا وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المناسب، وابتكار؛ حيث إن التدريب وسيلة وليس بغاية، واستثمار، وليس استهلاكا. ويعتبر التدريب فعّالا إذا ما أحدث تغييرا في سلوك المتدرب، وبالتالي أدى إلى رفع كفاءته، وزاد من إنتاجيته حتى تنعكس هذه الزيادة على إنتاجية وفاعلية التنظيم بشكل عام، وهذا لا يتم إلا إذا قامت عملية التدريب على أسس علمية، وتطبيقية معينة منها: تحديد الاحتياجات التي تم تحديدها، تصميم البرنامج التدريبي على أساس الأهداف، وتنفيذ البرنامج

التدريبي على أساس التصميم الذي تم إعداده للتنفيذ، وأخيراً تقويم البرنامج التدريبي (صيام، ٢٠٠٤) ويعد الهدف الأساسي للتدريب العمل على تضيق الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة، وبين مجالات العمل المطلوبة (الطعاني، ٢٠٠٢).

ويشير تقرير التنمية البشرية إلى جوانب عديدة، تتجلى من خلالها أهمية التعليم والتدريب ودورهما في حياة الإنسان، ومن أهم هذه الجوانب تمكين الأفراد من ممارسة حياتهم وأدوارهم الإنسانية المختلفة على نحو أفضل، وتنمية قدرات ومهارات الأفراد (وزارة الاقتصاد الوطني، ٢٠٠٤). تتعدد التعريفات الخاصة بالتدريب فقد عرفه (هلال، ٢٠٠٠) بأنه مجموعة نشاط منظم ومخطط لإكساب، أو تعديل، أو تطوير، أو تغيير المعارف، والمهارات، والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة. ويعني التدريب عند (أبو النصر، ٢٠٠٩) عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية لدى الفرد من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، وبما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة. ويرى الباحثان بأن التدريب تطوير منظم للاتجاهات، والمعارف، والمهارات التي يحتاج إليها كل فرد سواء كان طالباً أم موظفاً حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته بكل فاعلية، وكفاءة. بينما ترى شيبان (٢٠١٠) بأن التدريب عملية إعداد الأفراد لتأدية مهام معينة، أو تطوير قدرات الأفراد عن طريق إكسابهم المهارات، أو تغيير سلوكهم، واتجاهاتهم بحيث يتمكنون من أداء أعمالهم بمستوى عالٍ من القدرة والكفاءة.

• أهمية التدريب :

تكمن أهمية التدريب في كونها الأداة التي تساعد بفاعلية على تحقيق الهدف المراد تحقيقه، فقد أثبتت التجارب والخبرات الإنسانية أن التدريب هو أنجح الوسائل لتحقيق الأهداف، من حيث النوعية والكفاءة والثقة بالنفس، فالتدريب تهيئة، وإعداد للفرد، إلا أنه لا يكفي أن يكون مرة واحدة، فإذا قامت إدارة منظمة ما بتدريب جميع العاملين لديها في وقت محدد معتقدة أن هذه الجرعة التدريبية كافية للعمل، فإن هذه الإدارة على خطأ لأن الظروف تتغير، وتتبدل الأهداف والخطط والبرامج، فالحاجة للتدريب مستمرة ودائمة (الحميري، ٢٠٠٩).

• أهداف التدريب :

يهدف التدريب إلى تحقيق العديد من الفوائد بالنسبة للطلبة وهذه الأهداف تتمثل في إتاحة الفرصة للطلاب لكسب الخبرة العملية والتدريب قبل التخرج، وتعميق فهم الطلاب للعلوم النظرية التي تلقوها في مجال تخصصهم، وتعويد الطلاب على تحمل المسؤولية، والتقيد بالمواعيد، وتعويد الطلاب على التعامل مع أفراد المجتمع خارج المؤسسة التعليمية، وتعويدهم على احترام الآخرين، والاستماع إلى آرائهم، وتزويد المؤسسات الصناعية بالمعلومات عن نوعية الموارد البشرية التي ستسهم في الصناعة مستقبلاً، وإتاحة الفرصة أمام تلك المؤسسات

لتقويم أداء الطالب أثناء فترة التدريب ومعرفة مدى الاستفادة منه وتوظيفه بعد تخرجه، ويسهم تحقيق تلك الأهداف في ربط المفاهيم النظرية التي تلقاها الطلاب بالواقع العملي وفي تنمية قدراتهم الوظيفية لذا يحرص الكثير من المسئولين في كليات الهندسة، والعلوم، وهندسة الحاسب الآلي، وكليات تصاميم البيئة، وكليات الإدارة الصناعية، والمعاهد الثانوية الفنية على أن يقضي الطلاب فترة كافية من الوقت في التدريب العملي لدى مؤسسات قطاع الأعمال، والشركات، والمصانع، والمزارع، والبنوك لتزويدهم بالخبرات العملية .

• فوائد التدريب :

يحقق التدريب العديد من الفوائد لكل من الطالب، وجهة التدريب، والمؤسسة التعليمية، وفيما يلي موجز لأهم هذه الفوائد لكل من الفئات:

« بالنسبة للطالب: توفير المعلومات الخاصة بالممارسة العملية، مما ينتج عنه تعلم أكثر دوماً، والمساعدة على اختيار المهنة الملائمة خلال فترة التدريب، ومعرفة القدرات، والإمكانيات، ومواطن الضعف الذاتية من خلال المواجهة الفعلية للحياة العملية. ومن خلال عملية التقويم التي يقوم بها المشرف على التدريب وجهة التدريب: تكوين صورة واقعية عن حقيقة العمل، وإمكانية الربط بينها وبين المعارف الأكاديمية، واكتساب معارف ومهارات جديدة لم يسبق تعلمها، وإمكانية الحصول على وظيفة في الجهة التي تدرب بها، وسهولة التكيف مع البيئة الجديدة للوظيفة المستقبلية والتعود على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والتعامل مع الآخرين.

« أما بالنسبة لجهة التدريب فإنها سوف يعود إليها النفع والمزايا الآتية : التعرف على إمكانات قطاع التعليم في مجال توفير التخصصات المطلوبة، واختيار الموظف المناسب من خلال التعامل مع الطلاب المتدربين أثناء عملية الانتقاء، وتوثيق الصلة بين الجهات التعليمية وقطاعي الخدمات والإنتاج، وخفض التكلفة الناجمة عن انتقاء الموظفين الجدد.

« بالنسبة للمؤسسة التعليمية : ربط التعليم بالاحتياجات الوطنية من القوى العاملة، والتعرف على المشكلات، والصعوبات التي يواجهها قطاع الأعمال والإنتاج، وعلى احتياجاته من القوى العاملة في ضوء تطور التقنية، وبالتالي تقوم المؤسسات التعليمية بإعداد البرامج التي تكفل الوفاء بهذه الاحتياجات، وتطوير التقنية في المؤسسات التعليمية من خلال تمويل بعض الأبحاث المشتركة من جانب أرباب العمل، وإثراء معلومات وخبرات المعلمين من خلال اطلاعهم على المستجدات التقنية التي يحرص قطاع الأعمال والإنتاج على توفيرها؛ مما يؤدي إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية (السلطان، ٢٠٠٦).

• مركز التدريب والتوجيه الوظيفي الطلابي بكلية العلوم التطبيقية بالبرستاق :

في إطار سعي وزارة التعليم العالي إلى الارتقاء بمخرجات كليات العلوم التطبيقية وحرصاً منها على تخريج طلاب متميزين، ومؤهلين لخوض غمار المنافسة في سوق العمل سواء داخل السلطنة أم خارجها فقد جاءت فكرة إنشاء

مركز التدريب والتوجيه الوظيفي في كل كلية من كليات العلوم التطبيقية التابعة للوزارة، ويقوم مركز التدريب والتوجيه الوظيفي الطلابي بتقديم جملة من الخدمات للطلاب، وأرباب الأعمال؛ لتوطيد العلاقة بين الكلية وقطاعات الأعمال المختلفة، كما يقوم المركز بمساعدة طلاب الكلية على اختيار وتخطيط مساراتهم المهنية والتعريف بسبل التحضير، والاستعداد للترشيح، وشغل الوظائف، وذلك من خلال تقديم خدمات متنوعة، ومتميزة لطلاب الكلية وخريجها وقطاعات الأعمال (مركز التدريب والتوجيه الوظيفي، ٢٠١٣).

• الدراسات السابقة :

تنوعت الدراسات العربية، والأجنبية التي تحدثت في التدريب سواء كان التدريب الإداري - المؤسسي، أم التدريب داخل الجامعات سواء كان للأكاديميين، أم الإداريين، أم الطلبة، ولكن الباحثين ارتأيا عرض الدراسات التي تتعلق بموضوع الدراسة، وهو واقع التدريب، وأهميته بالنسبة للطلاب، وانعكاسه على ممارساتهم المهنية في المستقبل، ومن الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت مجال التدريب هي دراسة المجيني (٢٠٠٠) التي هدفت إلى الكشف عن المشكلات التعليمية، والتدريبية التي تواجهها المعاهد التدريبية الخاصة في سلطنة عمان كما يراها مديرو هذه المعاهد، واقتراح الحلول الملائمة لرفع مستوى القدرات، والأداء لتلك المعاهد، والنهوض بنوعية التدريب؛ لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني لسلطنة عمان من العمالة الوطنية المؤهلة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم إعداد استبانة تكونت من أربعة محاور (المحتوى التدريبي، والأساليب التعليمية، والمتدربين، والمدرسين، والموقع، والبرامج، والتجهيزات الفنية، وورش العمل) توصلت نتائج الدراسة إلى أن عدد مديري المعاهد التدريبية الخاصة أجمعوا على وجود مشكلات متعلقة بالمتدربين، ومشكلات متعلقة بالموقع، والبرامج، والتجهيزات الفنية، وورش العمل، ودراسة سميث (Smith, 2003) بعنوان الاتجاهات الحديثة في التدريب والتنمية باستراليا، هدفت إلى معرفة التغييرات التي حدثت في التدريب والتطوير في استراليا منذ منتصف ١٩٩٠ مع تركيزه على تدريب رئيس العمل، وأن الأمة بحاجة إلى المنافسة في اقتصاد المعرفة، قام الباحث بتقويم التطورات في مجال التعليم والتدريب المهني، وظهور نظام مشترك بين القطاعين في توفير التدريب انسجاما مع احتياجات الصناعة، ورؤساء الأعمال، وأشار إلى أن العمال يتلقون التدريب أكثر، وأفضل من رؤسائهم في العمل في استراليا.

كما أجرى صيام (٢٠٠٤) دراسة بعنوان التدريب لطلاب المحاسبة في الجامعات الأردنية طريق للكفاءة المهنية وسوق العمل، هدفت إلى التعرف على واقع التدريب المحاسبي لطلبة الجامعات الأردنية، ومدى الاهتمام به وإدراجه ضمن الخطط الدراسية. طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (٥٠٠) شخص، أشارت نتائج الدراسة إلى أن التدريب المحاسبي في خطط الجامعات الأردنية (لم يحظ) بالاهتمام المطلوب، وعدم قدرة الطلبة على الربط

بين الجانبين الأكاديمي والعملي، وعدم قيام الجامعات بتوفير الإمكانيات اللازمة لوضع برامج تدريبية جيدة، وعدم كفاية المدة الزمنية المخصصة للتدريب المحاسبي لتحقيق أهداف التدريب، وعدم وجود اشراف مباشر ودائم على المتدرب من قبل المؤسسة التي يتدرب فيها، ومن قبل الجامعة التي يدرس فيها.

قام (Ngware: onsomu : Manda, 2005) بدراسة بعنوان استثمار القطاع الخاص في التعليم والتدريب في التعليم العالي في كينيا، هدفت إلى تقويم الوضع الحالي لمشاركة القطاع الخاص في الاستثمار في التعليم، والتدريب، ووضع المقترحات للسياسة العامة، لتحقيق الهدف؛ تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تحليل متعمق لاستثمارات القطاع الخاص في مجال التعليم الفني، والجامعي في كينيا، تكونت عينة الدراسة من (١٣٧) مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي الخاص، تم توزيع استبانة على مديري المدارس، ومدراء العموم لدى المؤسسات التي شملت العينة، أشارت النتائج إلى أن استثمار القطاع الخاص لا يملكون أراض لاستثمارها، وهذا يرجع إلى ارتفاع تكلفة الأراضي في المناطق التي تعتبر ملائمة لتحديد موقع مؤسسة خاصة عن الاستثمار الخاص في التعليم العالي غير مريح، وحددت الدراسة بعض العوائق، والصعوبات في الاستثمار منها عدم توافر الأراضي والبنية التحتية لإقامة مؤسسات خاصة.

هدفت دراسة السلطان (٢٠٠٦) إلى تحديد مدى فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الثانوية بمنطقة الرياض، وإلى معرفة خصائص برامج التدريب التعاوني، والآليات، والوسائل التي تتبعها تلك البرنامج، والمعوقات التي تواجه تطبيقها، استخدم الباحث المنهج الوصفي عبر مدخلين : هما مدخل الدراسات الوثائقية لتوضيح الخلفية النظرية والمنهجية للتدريب التعاوني ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة، تكون مجتمع الدراسة من المعاهد الثانوية التي شاركت في برامج التدريب التعاوني، والمعلمين والمشرفين من ناحية بمؤسسات الخدمات والانتاج في القطاع الخاص، واختار الباحث عينة عشوائية طبقية قوامها (٥٦٢) تمثل المجتمع الأصلي للدراسة، طبقت عليها أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج حول أهم الآليات التي تؤدي إلى تحسين جودة تنفيذ برامج التدريب التعاوني في معاهد التدريب، والفوائد التي تعود على الطلاب وعلى الجهات المدربة من تطبيق برامج التدريب التعاوني، كما أوضحت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية لبعث المعوقات تعزى إلى كافة خصائص التدريب نحو الأهمية النسبية لبعث الفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني تعزى إلى مجال التدريب والجهة المشاركة.

بينما عروس وآخرون (٢٠٠٧) قاموا بدراسة بعنوان تقويم جودة برامج التدريب العملي بكلية السياحة والفنادق في ضوء متطلبات سوق العمل، دراسة تطبيقية على كلية السياحة والفنادق في جامعة المنوفية، هدفت إلى تحديد المعايير الأكاديمية التي يجب توافرها في خريجي كلية السياحة والفنادق في النواحي

المعرفية، المهارية والسلوكية وفقاً للمعايير الدولية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل المحلي، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من قسم الدراسات الفندقية، ومن خريجي القسم عام ٢٠٠٣/٢٠٠٤ . ٢٠٠٤/٢٠٠٥ بلغت (١٥٠) طالب. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود خطة للتدريب لدى الكلية، ونقص الخبرة والكفاءة في متابعة عملية التدريب، وضعف الخلفية التطبيقية والعملية للطلاب، ومن ثم عدم التزام الطلاب خلال فترة التدريب، كما أشارت النتائج إلى أن الاهتمام بتدريس اللغات الأجنبية يعد أحد المتطلبات الضرورية في برامج التدريب حيث أكدت النتائج على أنها تعد أحد المعايير التي تبحث عنها الفنادق لتوظيف حديثي التخرج من كليات السياحة والفنادق، وكذلك تعد أحد أهم البرامج التطبيقية والعملية التي يرى سوق العمل أنها لا تزال تحتاج إلى تطوير.

هدفت دراسة سميث (Smith, 2007) إلى تحليل تأثير التدريب المعترف به وطنياً على ممارسة إدارة الموارد البشرية في المنظمات الأسترالية من أواخر ١٩٨٠، حيث شهد التعليم المهني، ونظام التدريب إصلاحات رئيسية استهدفت جعل التدريب أكثر ملائمة لاحتياجات الأعمال التجارية الأسترالية ومن أهم التطورات في مجال إصلاح التدريب ظهور الكفاءة المهنية، ومعايير ومبادئ توجيهية، ولقد أدى استخدام معايير وطنية متسقة لتدعيم أنشطة التدريب إلى تحسين المواءمة والتكامل في إدارة الموارد البشرية في بعض المنظمات. وكانت دراسة الديو (٢٠٠٩) عن استراتيجيات تحديث، وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، من أهدافها معرفة مدى الاهتمام بالتدريب داخل منظومة التعليم القطري، من حيث وجود خطة إستراتيجية للتطوير المهني بشكل عام والتدريب بشكل خاص، ومدى توافر عناصر البيئة الأساسية للتدريب، ومقوماتها، وعملياتها، والجهة التي تعد الحقائق التدريبية محلية أو خارجية، وكيف يتم تصميمها، وكيف تتم عملية تقويم التدريب، وهل توجد مراكز تدريب متخصصة لتدريب، وتأهيل العاملين في قطاع التعليم في قطر؟ أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف منظومة التدريب بشكل عام داخل قطر، وانتشار الكثير من المفاهيم الخاطئة، والإشكالات الثقافية المتعلقة بالتدريب في الثقافة العربية عامة، والخليجية والقطرية خاصة، وعدم كفاية مراكز التدريب الحكومية والخاصة للوفاء بالاحتياجات التدريبية اللازمة لتدريب الموارد البشرية، وتأهيلها في مجال التعليم.

بينما البنا أجري (٢٠١٠) دراسة بعنوان التدريب العملي لطلاب قسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية بالمنصورة " الواقع والرؤية المستقبلية" دراسة تقويمية. هدفت الدراسة إلى وصف وتقويم واقع التدريب العملي (الإعلامي . التربوي) لقسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية بالمنصورة. طبقت استبانة الدراسة على عينة بلغت (٤٠٠) طالب وطالبة بطريقة عشوائية. أشارت نتائج الدراسة إلى تفوق نسبة الإناث على الذكور وإقبالهن على دراسة الإعلام التربوي من الطلاب الذكور، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجات الثانوية العامة تأتي على رأس أسباب اختيار الطلاب لقسم الإعلام التربوي، ولا توجد

علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رؤية أفراد العينة لأهمية التدريب العملي ومستوياتهم العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب من مستويات علمية مختلفة في تحديد مدى توافر خطة تدريبية محددة في مجال التدريب التربوي. كما بينت النتائج أن اتجاهات الطلبة نحو التدريب كانت إيجابية.

هدفت دراسة (Mcmillan,2009) إلى استكشاف انطباعات بعض الطلاب من الخريجين والمهنيين في سنوات التدريب الأولى حول محتوى، وفعالية تدريبهم، أظهرت نتائج الدراسة اتفاقاً بين الطلاب، والمؤسسة حول العناصر اللازمة لمحتوى تدريب ما قبل الخدمة وعلى الرغم من ذلك فإن نقاط الضعف في كل برامج التدريب خصصت للاختيار في سبيل إعداد تدريبات احترافية ذات مغزى. وهدفت دراسة حسن (٢٠١٠) إلى معرفة دور التعليم، والتدريب، والتأهيل، والتمكين في تنمية الموارد البشرية في سلطنة عمان من خلال تحليل التقارير الوطنية العلمية التي تنشرها وزارة (التربية والتعليم، والتعليم العالي، والاقتصاد الوطني، والقوى العاملة، والتنمية الاجتماعية) الخاصة بفئة الشباب، توصلت نتائج الدراسة إلى أن الجهات المسؤولة قد نفذت خططها في تعليم، وتدريب، وتأهيل، وتمكين القوى العاملة الشابة، وبنسب كبيرة من حيث عمل الورش التدريبية في مجال تمكين الشباب، ودعم التحديات التي تواجههم. وهناك بعض التحديات التي تعترض خطط برامج هذه الوزارات وخاصة في ضوء التعبيرات المتوقعة في إعداد العمالة الشابة في ضوء التقرير الوطني الخاص بمتابعة ورصد تنفيذ البرنامج العالمي للشباب في سلطنة عمان المقدم إلى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية لغرب آسيا (الاسكوا).

أن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة بعضها عربي، والآخر في بيئات أجنبية. وقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات في عرض الإطار النظري للدراسة، والمجالات والمتغيرات التي استخدمت في أداة الدراسة، وتوجيه الباحثين في تطوير أسئلة الدراسة، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، وأن هناك تشابهاً بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تتمثل في واقع التدريب في الجهات التي تم التطبيق بها.

كما يشير الباحثان إلى أنه مما لا شك فيه أن التدريب مهم جداً للطلبة خاصة من منطلق أنه استثمار للمستقبل؛ حيث إن التدريب يصنع أجيالاً مؤهلة لخوض غمار التجربة بمهنته، حيث لا يكتفي بالدراسة الأكاديمية فقط بل لا بد من التدريب الذي يؤهلهم للانخراط في سوق العمل، ونظراً لأهمية التدريب لطلبة كلية العلوم التطبيقية بالمرستاق في تطوير قدرات ومهارات الطلبة، وتزويدهم بالمعارف المختلفة التي تساعد على كسب المهارات في أداء العمل، واتقانه في المستقبل وبجودة عالية فقد رأى الباحثان إجراء هذه الدراسة الميدانية للوقوف على واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالمرستاق، والمعوقات التي تواجهه.

• مشكلة الدراسة :

يعتبر التدريب جزءاً مكماً للدراسة النظرية؛ حيث إن فترة التدريب سواء داخل الكلية، أم خارجها يسهم بشكل كبير في تعميق الدراسة النظرية، ويكسب الطلبة المعارف والمهارات اللازمة لطبيعة العمل الذي سوف يلتحقون به في المستقبل، ويساعدهم على تطبيق المفاهيم النظرية التي درسوها في المقررات النظرية، وتطوير المهارات اللازمة لعملهم المهني في المستقبل؛ فإن الإعداد الأكاديمي النظري لن يكون وافياً ما لم يؤد التدريب العملي دوراً مهماً في هذا الإعداد، ومن خلال عمل الباحثين في كلية العلوم التطبيقية، لوحظ أن هناك نقصاً في جوانب التدريب في بعض البرامج التي تطرحها الكلية، وأن الطلبة يعتمدون فقط على مركز التدريب والتوجيه الوظيفي الذي يوجه الطلبة إلى الانخراط في التدريب خلال فترة إجازة ما بين الفصلين وهي إجازة قصيرة لا تعد كافية لتأهيل وتدريب الطلبة، كما لاحظ الباحثان أن هناك عزوفاً عند بعض الطلبة عن الحضور إلى الورش التدريبية التي يعبدها مركز التدريب والتوجيه الوظيفي بالتعاون مع مراكز التدريب الموجودة في المجتمع المحلي ومن هنا برزت مشكلة الدراسة التي تتمثل في ضرورة الكشف عن واقع التدريب الميداني لكلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، وأهم السلبيات والصعوبات التي يواجهها الطلبة المتوقع تخرجهم في البرامج التدريبية التي يلتحقون بها، ومنها نستطيع رصد بعض التصورات المستقبلية للبرامج التدريبية في ضوء ما تسفر عنه الدراسة من نتائج، وعليه فإن الدراسة تسعى إلى تحقيق أهدافها الرئيسية من خلال محاولتها الإجابة عن الأسئلة الآتية :

• أسئلة الدراسة :

- « ما واقع التدريب الميداني بكلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم ؟
- « هل يختلف واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم باختلاف متغيرات (النوع، والتخصص)؟

• أهداف الدراسة :

- سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :
- « وصف وتقويم واقع التدريب الميداني بكلية العلوم التطبيقية بالرساتاق من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم.
- « معرفة صعوبات التدريب الميداني بكلية العلوم التطبيقية بالرساتاق من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم.

• أهمية الدراسة :

- تأتي أهمية الدراسة من الآتي :
- « تستمد الدراسة أهميتها من رؤية الأقسام الأكاديمية بكلية العلوم التطبيقية بالرساتاق إلى تطوير برامجها الأكاديمية ومراجعتها بما يتوافق مع التحديات العالمية الجديدة وحاجة سوق العمل إلى التخصصات الجديدة.

« تنبثق أهمية الدراسة من أهمية التدريب، ودوره في تنمية الموارد البشرية، واحتياجات سوق العمل، ويكون التدريب مرحلة يساعد في إكساب الطلبة المعلومات، والمعارف، والاتجاهات التي تمكنهم من التوظيف في المستقبل.

« تعد هذه الدراسة مهمة لأنها تلقي الضوء على أهم مجالات واقع التدريب، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم بكلية العلوم التطبيقية بالرستاق.

« الاستفادة من نتائج هذا البحث في توجيه البحث إلى اجراء دراسات لاحقة تتناول عملية التدريب، وأدواتها بالتحليل والتفسير.

• محددات الدراسة :

لهذه الدراسة المحددات الآتية:

« المحددات البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على الطلبة المتوقع تخرجهم في كلية العلوم التطبيقية بالرستاق للعام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤ م.

« المحددات المكانية: جرى تطبيق هذه الدراسة على كلية العلوم التطبيقية بالرستاق.

« المحددات الزمانية: جرى تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤ م.

« المحددات الإجرائية: تم تحديد المحددات الإجرائية من خلال نتائج هذه الدراسة بصدق أداة الدراسة، وثباتها والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها.

• مصطلحات الدراسة :

• التدريب :

هو وسيلة بمقتضاها يتمكن الأفراد والجماعات من استغلال طاقاتهم، والامكانيات الكامنة فيهم، واستثمار هذه الامكانيات في تطوير حياتهم وسوق العمل (توفيق، ٢٠٠٥).

• التعريف الإجرائي للدراسة :

• التدريب :

نوع من النشاط التطبيقي المخطط يهدف إلى إكساب طلبة كلية العلوم التطبيقية بالرستاق معلومات فنية، ومهارات تساعد على ممارسة مهنة معينة بكل تقانة، وخبرة في المستقبل، وكما تحدها أداة الدراسة.

• معيقات التدريب :

هي تلك المعوقات التي تواجه طلبة كلية العلوم التطبيقية بالرستاق في برامج إدارة الأعمال، وتقنية المعلومات أثناء التدريب الميداني.

• كلية العلوم التطبيقية بالرستاق :

هي كلية جامعية تتبع وزارة التعليم العالي وتمنح درجة البكالوريوس في أحد التخصصات التطبيقية (إدارة الأعمال الدولية، تقنية المعلومات، ومعلم اللغة الانجليزية)، وتستمر مدة الدراسة فيها أربع سنوات.

• **الطلبة المتوقع تخرجهم :**
هم الطلبة في السنة الدراسية الأخيرة من الأقسام الأكاديمية تخصص إدارة الأعمال، وتقنية المعلومات، المتوقع تخرجهم في نهاية العام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤ م.

• **الطريقة والإجراءات الميدانية للدراسة :**
• **منهج الدراسة :**

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث يتم وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليلها، وذلك باستخدام أداة الدراسة .

• **صدق أداة الدراسة :**
تم بناء أداة الدراسة بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وتم التحقق من صدقها من خلال صدق المحتوى وذلك بعرضها على عدد من المحكمين في مجال الإدارة التربوية، وعلم النفس وذلك للتحقق من وضوح بنودها، وصياغتها اللغوية، ومدى انتماء الفقرات لكل مجال، وقد تم إجراء التعديلات بناء على آراء المحكمين.

• **ثبات أداة الدراسة :**
تم تقدير ثبات أداة الدراسة على أفراد العينة، وذلك باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك لإيجاد معامل الثبات، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٨٤) وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وصالحة لاستخدامها لجمع البيانات. والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) : معاملات الثبات كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة

المجال	عدد الفقرات	قيمة المعامل
واقع التدريب	٢٧	٠.٨٧
المواقف الأكاديمية	١٠	٠.٨١
المواقف الإدارية والمهتمة	١٠	٠.٧٨
الدرجة الكلية	٤٧	٠.٨٤

• **متغيرات الدراسة :**

◀ المتغيرات المستقلة : شملت الدراسة على المتغيرات المستقلة التالية :
✓ النوع وشمل فئتين : ذكور وإناث.

✓ التخصص وشمل فئتين : إدارة الأعمال، وتقنية المعلومات.

◀ المتغيرات التابعة : تشمل الدراسة على متغير تابع واحد، وهو تقديرات الطلبة لواقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم.

• **المعالجة الإحصائية :**

بعد تجميع الاستبانات قام الباحثان بمعالجة البيانات بواسطة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وذلك باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة عن للسؤال الأول بينما في السؤال الثاني، فقد تم استخدام الاختبار التائي (ت) للمجموعات المستقلة.

• **مجتمع الدراسة وعينته :**

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كلية العلوم التطبيقية بالمرستاق المتوقع تخرجهم للعام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤ م في الأقسام الأكاديمية (إدارة الأعمال - تقنية المعلومات) والبالغ عددهم (٢٥٢) وذلك حسب الإحصائيات الواردة من مركز القبول والتسجيل بالكلية للعام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤ م (وزارة التعليم العالي ٢٠١٣ م). وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة والتي بلغت (١٢١) لتوزيع أداة الدراسة عليهم والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) : خصائص أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
النوع	الذكور	٢٣	١٩,٠%
النوع	الإناث	٩٨	٨١,٠%
التخصص	إدارة أعمال	٦٧	٥٥,٤%
التخصص	تقنية معلومات	٥٤	٤٤,٦%

نلاحظ من خلال الجدول (٢) لخصائص أفراد العينة أن عدد الطالبات الإناث قد بلغ (٩٨) طالبة وبنسبة ٨١% من أفراد عينة الدراسة مقارنة ٢٣ طالب وبنسبة ١٩% من مجموع أفراد العينة البالغ عددهم ١٢١ طالبا وطالبة. وتعد هذه النسب طبيعية بناء على طبيعية توزيع مجتمع الدراسة حيث تشكل الإناث النسبة الأكبر من أفراد المجتمع بسبب قبول الطالبات في تلك البرامج في كلية العلوم التطبيقية بالمرستاق.

• **نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، وتوصياتها :**

تضمنت الدراسة عددا من النتائج والتي تمثل إجابات لأسئلة الدراسة بناء على إجابات المستجيبين، وتمت مناقشة هذه النتائج في ضوء الأدب التربوي، والدراسات السابقة، ومن ثم وضع أهم التوصيات.

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الأول ، والذي ينص على ما يلي: ما واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالمرستاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات الاستبانة لتحديد واقع التدريب في كلية العلوم التطبيقية بالمرستاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم. وبين الجدول (٣) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة في المجالات الثلاث (واقع التدريب، المعوقات الأكاديمية، المعوقات الإدارية والمجتمعية) المتعلقة بتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التدريب الميداني مرتبة تنازليا وفق قيمة المتوسط الحسابي لكل مجال.

ويتضح من نتائج الجدول (٣) بأن المتوسطات الحسابية للمجالات الثلاث (مجال واقع التدريب الميداني، ومجال المعوقات الأكاديمية، ومجال المعوقات

الإدارية والمجتمعية) المتعلقة بواقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم قد تراوحت بين (٢.٨٧ - ٣.٨٠). وهذه النتيجة تشير إلى أن واقع التدريب الميداني الموجود في كلية العلوم التطبيقية بالرساق جاء بدرجة متوسطة، وأن للطلاب احتياجات تدريبية لا بد لإدارة الكلية وأقسامها الأكاديمية من تحقيقها، وأن ذلك الواقع التدريبي الميداني لا يوفر فرص التوازن بين الدراسة النظرية والتطبيق الميداني، ومن ثم يؤثر على متطلبات سوق العمل المحلي، ولا يوجد فرص مهنية عند تخرجهم.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم

الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	مجال المعوقات الأكاديمية	٣.٨٠	.٧٩٣
٢	مجال المعوقات الإدارية المجتمعية	٣.٥٧	.٦٤٤
٣	مجال واقع التدريب	٢.٨٧	.٥٧٢

كما أن مجال المعوقات الأكاديمية جاء في المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٠) بدرجة عالية جدا وهو من أكثر المعوقات التي يبرزها الطلبة المتوقع تخرجهم، ويعزو الباحثان ذلك إلى عدم تخصيص ساعات معتمدة ضمن البرامج الأكاديمية التي يدرسها الطلبة في خطتهم الدراسية، والتي تساعدهم في عملية الإعداد المهني ومن ثم ربط ما درسه من إطار نظري بتدريب ميداني يساعدهم على صقل مهاراتهم المهنية في المستقبل. بينما جاء مجال المعوقات الإدارية والمجتمعية في المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٧) بدرجة عالية جدا، ويبرر الباحثان ذلك نتيجة عدم وجود تنسيق بين الأقسام الأكاديمية، ومركز التدريب والتوجيه الوظيفي لمخاطبة جهات الاختصاص حول تسيير عملية تدريب الطلبة، وإيجاد المؤسسات التي تناسب تخصصاتهم الأكاديمية سواء كانت مؤسسات حكومية، أم مؤسسات خاصة، وقلة المؤسسات في المجتمع التي يحتاج الطلاب إلى الانخراط بها معظمها يتركز خارج المحافظات التي يسكنها الطلبة.

ولمعرفة أهم الفقرات لكل مجال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مجال من فقرات المجالات الثلاثة بشكل مستقل كما موضح فيما يلي :

• المجال الأول : واقع التدريب الميداني :

يوضح الجدول (٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) للفقرات المكونة للمجال الأول " واقع التدريب" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازليا من أعلى وسط حسابي إلى أدنى وسط حسابي من حيث أهميته وشدته.

جدول (٤) : المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول : " واقع التدريب"

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات	تسلسل الفقرة في الأداة
١	١.٠٧٤	٤.٠٧	يسعى التدريب على تعرف الطلبة على قيم العمل وعاداته وتقاليده	١٩
٢	١.٠٦٣	٤.٠٥	بني التدريب اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو المهن المختلفة	١٧
٣	١.٠٨	٤.٠٣	يكسب التدريب الطلبة الخبرة العملية في مجال التوظيف في المستقبل	٢٢
٤	١.١٥	٤.٠١	يساعد التدريب على تهيئة الطلبة أكاديميا في مجال التخصص	٢١
٥	١.١٩	٣.٨٦	يساعد التدريب الطلبة على اختيار المهنة الملائمة لهم أثناء التدريب	١٤
٦	١.١٦	٣.٨٢	يعمل التدريب على مساعدة الطلبة على تكوين بيئة اجتماعية تتاح لهم فرصة للتفاعل	١٦
٧	١.٢١	٣.٧٦	يوفر التدريب الفرص أمام مؤسسات العمل لاختيار أفضل الطلاب مهارة وقدرة على العمل	٢٠
٨	١.٣٦	٣.٦٤	يساعد التدريب على تهيئة الطلبة أكاديميا في مجال التخصص العلمي	١١
٩	١.٤٣	٣.٦٢	يهتم التدريب بإزالة الفجوة بين ما يدرسه الطالب في الكلية وبين ما يمارسه	١٢
١٠	١.٢٦	٣.٦٠	تسهم المؤسسات التي يتدرب فيها الطلبة في زيادة وعيهم وإدراكهم للجوانب التي يدرسونها في قاعة المحاضرات	١٨
١١	١.٢٥	٣.٥٧	تساعد الخبرات التدريبية طلبة الكلية على ممارسات ميدانية في مجال التخصص	١٣
١٢	١.٣٥	٣.٤٦	يمكن التدريب الطلبة على إزالة الفجوة بين المقررات الدراسية ومشروع التخرج	٢٣
١٣	١.٣٤	٣.١٢	يستفيد الطلبة من بيوت الخبرة في المجتمع المحلي من خلال برامج التدريب الميداني	٥
١٤	١.٢٩	٢.٦٤	يقوم القسم الدورات التدريبية التي تعطى للطلبة ومدى أهميتها لهم	١٥
١٥	١.١٣	٢.٦٣	تسمح برامج الإعداد الأكاديمي (التخصصي) باكتساب الطلبة للمهارات التدريبية	٢٦
١٦	١.١٣	٢.٥٩	تكون المؤسسات التدريبية التي يتدرب بها الطالب مجهزه بالوسائل التدريبية التي تساعد على اكتساب المهارة المهنية	١٠
١٧	١.١٧	٢.٤٧	تعمل برامج الإعداد الأكاديمي (التخصصي) على تزويد الطالب بالمعلومات الكافية المرتبطة بالدورات التدريبية	٢٧
١٨	١.١٣	٢.٣٤	يساهم محتوى المقررات التخصصية في الإعداد السليم للطلاب	٢٥
١٩	١.١٢	٢.٣٣	تساهم المؤسسات التدريبية في المجتمع بوضع خطط لتدريب الطلبة	٦
٢٠	١.٣١	٢.٢٩	تعد الفترة التدريبية أثناء فترة الدراسة الجامعية كافية للطلاب	٩
٢١	١.١٨	٢.١٨	تهتم الكلية بموضوع التدريب الميداني باعتباره أمرا خاصا بالطلاب	٤
٢٢	١.٠٧	٢.١٠	يتعاون القسم الأكاديمي مع مركز التدريب والتوجيه الوظيفي في تنفيذ دورات تدريبية للطلبة	٣
٢٣	١.٠٥	٢.٦	تقدم المؤسسات التدريبية جوائز تحفيزية للطلبة	٢٤
٢٤	٠.٩٣	١.٧٧	توفر الكلية دورات تدريبية لطلبتها في مجال التخصص	٧
٢٥	٠.٩٣	١.٦١	تسعى الأقسام الأكاديمية إلى تدريب الطلبة تدريبيا عمليا مما يساهم فيهم ممارسة عملهم في المستقبل	٨
٢٦	٠.٨٩٥	١.٥٤	يحدد القسم الأكاديمي الاحتياجات التدريبية للطلبة وفق تخصصاتهم الأكاديمية	٢
٢٧	٠.٨٠٢	١.٣٤	توجد ساعات مخصصة للتدريب الميداني في خطط وبرامج الكلية وبدرجة كافية	١

يوضح الجدول (٤) أن جميع فقرات المجال الأول المتعلقة بواقع التدريب قد تراوحت بين (٤.٠٧ - ١.٣٤)، وقد ارتأى الباحثان أن يفسرا بعض الفقرات العليا

والدنيا لتوضيح مدى أهميتها في استبانة واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساق ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم والتي تراوحت بين (العالية جدا، والمتوسطة، والضعيفة)، فسيما يتعلق بالفقرات العليا تبين أن الفقرة "يسعى التدريب على تعرف الطلبة على قيم العمل وعاداته وتقاليده" والذي كان تسلسلها (١٩) في الأداة جاءت بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٠٧) وبدرجة عالية جدا، والفقرة " ينمي التدريب اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو المهن المختلفة" والذي كان تسلسلها (١٧) في الأداة جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥) أي بدرجة عالية جدا، والفقرة "يكسب التدريب الطلبة الخبرة العملية في مجال التوظيف في المستقبل" والذي كان تسلسلها (٢٢) في الأداة حيث جاءت بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣) أي بدرجة عالية جدا، ويرجع الباحثان ذلك إلى أهمية التدريب الميداني للطلبة من حيث تعريفهم بأسس العمل التي سوف يلتحقون به في المستقبل، كما يعتبرها الطلبة فرصة لمعرفة القوانين والأنظمة المتبعة في المؤسسات القريبة من تخصصهم، وتساعدهم على اختيار المهن المناسبة التي سوف يلتحقون بها كلا في مجال تخصصه، وربط المقررات النظرية التي يدرسوها بأخلاقيات المهن المختلفة.

أما بالنسبة لل فقرات التي حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية هي الفقرة "تسعى الأقسام الأكاديمية إلى تدريب الطلبة تدريبا عمليا مما يسهل عليهم ممارسة عملهم في المستقبل" والذي كان تسلسلها (٨) في الأداة جاءت في المرتبة الخامسة والعشرين بمتوسط حسابي بلغ (١.١٦) بدرجة ضعيفة جدا بينما الفقرة "يحدد القسم الأكاديمي الاحتياجات التدريبية للطلبة وفق تخصصاتهم الأكاديمية" والذي كان تسلسلها (٢) في الأداة حيث جاءت بالمرتبة السادسة والعشرين بمتوسط حسابي بلغ (١.٥٤) أي بدرجة ضعيفة.

بينما الفقرة " توجد ساعات مخصصة للتدريب الميداني في خطط وبرامج الكلية وبدرجة كافية" والذي كان تسلسلها في (١) في الأداة جاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي وقدرة (١.٣٤) وربما يأتي ذلك لقلة تعاون الأقسام الأكاديمية مع مركز التدريب والتوجيه الوظيفي في تحديد الحاجات التدريبية للطلبة، ومعرفتها ومن ثم التواصل مع المجتمع المحلي والمؤسسات التدريبية لتحديد نوع التدريب لكل طالب حسب التخصص الدقيق له، علاوة على أنه في تلك التدريبات لا توجد ساعات معتمدة ضمن البرنامج الأكاديمي الذي يدرسه الطالب، وهو بالتالي يمثل مشكلة كبيرة لهم من حيث الاقتصار على التدريس النظري في تلك المرحلة، ويؤكد الباحثان أن التدريب مهم بالنسبة للطلبة؛ فهو يزيد من تنمية مهاراتهم، ورفع الروح المعنوية لهم، والتكيف في العمل مستقبلا، ويسهل على الطالب فهم العديد من المقررات النظرية.

• المجال الثاني : المعوقات الأكاديمية :

يوضح الجدول (٥) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) لل فقرات المكونة للمجال الثاني " المعوقات الأكاديمية" من

وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً وفق قيمة الوسيط الحسابي من حيث أهميته وشدته.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال الثاني "المعوقات الأكاديمية"

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات	تسلسل الفقرة في الأداة
١	١,١٥	٤,٠٠	معظم المقررات الدراسية في خطط الأقسام الأكاديمية (إدارة الأعمال - تقنية المعلومات) لا تساعد على إعداد الطالب مهنيًا	٣٦
٢	١,٢٦	٣,٩٤	معظم المقررات الدراسية في البرامج الأكاديمية لا تساعد على إعداد الطلبة مهنيًا	٣٣
٣	١,٤٩	٣,٨٩	تفتقر خطط الأقسام الأكاديمية إلى موضوع التدريب العملي	٢٨
٤	١,١٦	٣,٨٦	الخبرات العلمية والنظرية التي اكتسبها الطالب من دراسته غير كافية لتأهيله للتدريب المهني	٣٧
٥	١,٤٦	٣,٨٥	ضعف ارتباط الدراسة النظرية التي تدرس بالكلية بالشكل الكلي مع واقع التطبيق العملي	٣٠
٦	١,١٥	٣,٨٢	معظم المقررات الدراسية التي يدرسها الطالب لا تساعد على التغلب على المشكلات التي تواجه أثناء التدريب	٣٨
٦	١,٢٩	٣,٨٢	اقتصار التدريب في المؤسسات التدريبية في المجتمع خلال الفصلين الدراسين أو الصيف	٣٢
٧	١,٤٧	٣,٧٩	قلة وجود متابعة فعلية من جانب الأقسام الأكاديمية لاحتياجات الطلاب، أو تقديم الدعم لهم أثناء التدريب	٣١
٨	١,١٤	٣,٦٩	إعداد الطالب أكاديمياً لا يرتقي لمستوى الأعمال المهنية في المؤسسات التدريبية	٣٤
٩	١,٣٥	٣,٢٨	يرى الطلبة صعوبة في الجمع بين الدراسة النظرية والتدريب الميداني خلال الفصل الدراسي	٢٩

يتضح من نتائج الجدول (٥) أن هناك فقرات حصلت على مراتب عليا وأخرى وسطى، فضلا عن فقرات احتلت مراتب دنيا من حيث متوسطاتها الحسابية، في مجال المعوقات الأكاديمية التي تراوحت بين (٤,٠٠ - ٣,٣٨) وقد ارتأى الباحثان تفسير بعض الفقرات العليا، والمتوسطة لتوضيح مدى أهميتها في ذلك المجال ففيما يتعلق بالفقرات العليا تبين أن الفقرة "معظم المقررات الدراسية في خطط الأقسام الأكاديمية (إدارة الأعمال - تقنية المعلومات) لا تساعد على إعداد الطالب مهنيًا" والتي كان تسلسلها (٣٦) في الأداة احتلت الترتيب الأول بأعلى وسيط حسابي (٤,٠٠) أي بدرجة عالية جدا، بينما الفقرة "معظم المقررات الدراسية في البرامج الأكاديمية لا تساعد على إعداد الطلبة مهنيًا" والتي كان تسلسلها (٣٣) في الأداة جاءت بالمرتبة الثانية من حيث متوسطها الحسابي حيث بلغ (٣,٩٤) أي بدرجة عالية، والفقرة "تفتقر خطط الأقسام الأكاديمية إلى موضوع التدريب العملي" والتي كان تسلسلها (٢٨) في الأداة جاءت بالمرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٨٩).

إذا يتضح هنا معوقات كبيرة جداً يعاني منها الطلبة حيث يعتقدون أن عمليات التدريب التي يقومون بها هي اجتهادات شخصية، تساعد في الإعداد والتأهيل الأكاديمي، ولكن المقررات الدراسية يعتبرها الطلبة مقررات نظرية فقط، لا تؤهلهم للإعداد، والانخراط مستقبلاً في وظائف تناسب ما درسوه، أو تعلموه في المرحلة الجامعية، كما يرى الباحثان أن هذه النتيجة جاءت بمعوقات عالية؛ لأن خطط الأقسام الأكاديمية لا يوجد بها تدريب ينخرط به الطلاب سواء كان أثناء العام الأكاديمي أم أثناء إجازته ما بين الفصلين أم إجازته الصيف. لا شك أن التدريب مهم جداً للطلبة خاصة من منطلق أنه استثمار

للمستقبل، حيث أن التدريب يصنع أجيالاً مؤهلة لخوض غمار التجربة بمهنته، حيث لا يكفي بالدراسة الأكاديمية فقط ، بل لا بد من التدريب الذي يؤهلهم للانخراط في سوق العمل.

أما بالنسبة للفقرات الوسطى فقد احتلت الفقرة "قلة وجود متابعة فعلية من جانب الأقسام الأكاديمية لاحتياجات الطلاب أو تقديم الدعم لهم أثناء التدريب" والتي كان تسلسلها (٣١) في الأداة جاءت بالمرتبة الثامنة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٩) أي بدرجة متوسطة من حيث المعوقات الأكاديمية التي يعاني منها الطلبة في التدريب الميداني بينما الفقرة "إعداد الطالب أكاديمياً لا يرتقي لمستوى الأعمال المهنية في المؤسسات التدريبية" والتي كان تسلسلها (٣٤) في الأداة، حيث احتلت الترتيب التاسع بمتوسط حسابي (٣,٦٩) بينما الفقرة التي رآها الطلبة أن درجة المعوق قليلة جداً هي الفقرة " يرى الطلبة صعوبة في الجمع بين الدراسة النظرية والتدريب الميداني خلال الفصل الدراسي" والتي كان تسلسلها (٢٩) في الأداة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها(٣,٣٨) وربما يعزو الباحثان ذلك إلى أنه لا يوجد تدريب أثناء الفصل الدراسي؛ لذلك لم يعتبرها الطلبة معوقاً من المعوقات الأكاديمية لأن دراستهم خلال الفصل الدراسي تقتصر على الدراسة النظرية فقط ، ولا يستطيع الطالب الخروج للتدريب الميداني، كما أن الأقسام الأكاديمية نتيجة تواصل الطلبة معهم يقومون بإعطائهم بعض النصائح والإرشادات التوجيهية البسيطة.

• المجال الثالث : المعوقات الإدارية المجتمعية :

الجدول (٦) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) للفقرات المكونة للمجال الثالث " المعوقات الإدارية والمجتمعية" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً وفق قيمة الوسيط الحسابي من حيث أهميته وشدته.

جدول (٦) : المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال الثالث " المعوقات الإدارية والمجتمعية"

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات	تسلسل الفقرة في الأداة
١	١,٠٩	٤,٠٧	قلة وجود قنوات اتصال بين الكلية ومؤسسات التدريب في المجتمع	٤٢
٢	١,١٣	٣,٨٥	قلة الشواغر المهنية في المؤسسات التدريبية التي تستوعب أعداداً كبيرة من الطلاب للتدريب	٤١
٣	١,٠٣	٣,٧٤	قلة الفرص الكافية للتدريب في مؤسسات المجتمع المحلي	٣٩
٤	١,١١	٣,٦٤	هناك تقصير من المؤسسات التي يتدرب فيها الطلبة بسبب تراكم أعمالها	٣٨
٥	١,١٣	٣,٥٩	تتعامل المؤسسة التدريبية مع الطلبة على أنهم أقل كفاءة من الموظف الأساسي	٤٥
٦	١,١١	٣,٥٦	أساليب التدريب التي تعتمدها المؤسسات التدريبية تعتبر غير مواكبة للتحديات المستقبلية للتخصصات التي يدرسها الطلبة	٤٣
٧	١,٠٩	٣,٤٥	لا يساعد التدريب في المؤسسات التدريبية على كشف قدرات الطلاب للاستفادة منها في المهن المستقبلية	٤٠
٨	١,١٥	٣,٣٩	ضعف تعاون مؤسسات التدريب في تدريب الطلبة مهنيًا	٤٧
٩	١,٠٢	٣,٣٤	تفرض المؤسسة التدريبية مع الطلبة على أنهم أقل كفاءة من الموظف الأساسي	٤٤
١٠	١,١٧	٣,٠٧	صعوبة التفاهم بين الطلبة والمدرسين والمقيمين بالشركات والمؤسسات التدريبية المستولة عن التدريب	٤٦

يوضح الجدول (٦) أن جميع الفقرات المتعلقة بالمجال الثالث " المعوقات الإدارية والمجتمعية" قد تراوحت بين (٤,٠٧ - ٣,٠٧) حيث جاءت هذه الفقرات بين العالية جدا والمتوسطة وقد ارتأى الباحثان تفسير بعض الفقرات العليا والمتوسطة لتوضيح مدى أهميتها في ذلك المجال، ففيما يتعلق بالفقرات العليا تبين أن الفقرة "قلة وجود قنوات اتصال بين الكلية ومؤسسات التدريب في المجتمع" والتي كان تسلسلها (٤٢) في الأداة احتلت الترتيب الأول بأعلى وسط حسابي (٤,٠٧) من حيث المعوقات الإدارية والمجتمعية التي يعاني منها الطلبة في التدريب الميداني تليها الفقرة "قلة الشواغر المهنية في المؤسسات التدريبية التي تستوعب أعدادا كبيرة من الطلاب للتدريب" والتي كان تسلسلها (٤١) في الأداة احتلت الترتيب الثاني في هذا المجال وبدرجة عالية بلغ متوسطها الحسابي (٣,٨٥) بينما جاءت الفقرة "قلة الفرص الكافية للتدريب في مؤسسات المجتمع المحلي" والتي كان تسلسلها (٣٩) في الأداة احتلت الترتيب الثالث في هذا المجال حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٧٤) وبدرجة عالية.

ويرى الباحثان هذه النتيجة طبيعية من حيث المعوقات الإدارية والمجتمعية التي يراها الطلبة لأن التواصل مع مؤسسات التدريب في المجتمع لا يتم عن طريق إدارة الكلية، ولا مركز التدريب والتوجيه الوظيفي، أو الأقسام الأكاديمية وإنما يتم عن طريق الطلبة أنفسهم، كما أن المؤسسات التدريبية المهنية قليلة التي تستوعب الطلبة بسبب النقص في المؤسسات التخصصية كما أن هذه المؤسسات لا تستطيع استيعاب جميع الطلبة فيتوجه الطلبة في كثير من الأحيان إلى مؤسسات تختلف عن نطاق تخصصاتهم المهنية. أما بالنسبة للفقرات المتوسطة فقد جاءت الفقرة "ضعف تجاوب مؤسسات التدريب في تدريب الطلبة مهنيا" والتي كان تسلسلها (٤٧) في الأداة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٣٩) بينما الفقرة "تفرض المؤسسة التدريبية مع الطلبة على أنهم أقل كفاءة من الموظف الأساسي" والتي كان تسلسلها (٤٤) في الأداة جاءت بالمرتبة التاسعة في هذا المجال وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٤) وأخيرا جاءت الفقرة "صعوبة التفاهم بين الطلبة والمدرسين المقيمين بالشركات والمؤسسات التدريبية المسئولة عن التدريب" والتي كان تسلسلها (٤٦) في الأداة، حيث احتلت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٣,٠٧) وربما يفسر الباحثان ذلك بأن هناك درجة متوسطة في عملية تجاوب المؤسسات التدريبية مع الطلبة، كما أن الطلبة يرون أن الموظفين دائما يكونون أفضل من المتدربين، وبالتالي يفرضون عليهم بعض الأنظمة، والقوانين، والمعرفة التي يعتقد بعض الطلبة أنهم على دراية بها وأن معاملتهم من قبل الموظف يجب أن تكون أفضل من ذلك ويعزو الباحثان صعوبة التفاهم بين الطلبة والموظفين إلى اعتقاد الموظف أن هذا الطالب تنقصه العديد من المهارات التي تساعد على تسيير العمل، ولا يوكل له المهام الصعبة، وإنما أعمالا بسيطة، لا ترقى لتأهيل الطالب؛ لذلك يشعر الطالب بأن هناك بعض الحدود بينه وبين الموظف في الشركات ومؤسسات التدريب. ويرى الباحثان أن هذه النقاط مهمة ومن الضروري على المؤسسات التدريبية أن تعطي الطلبة الثقة،

والاعتماد على النفس، واكتساب الخبرة العملية اللازمة للحصول على التدريب المهني، والكشف عن قدرات الطلاب للاستفادة منها في المستقبل، وانتقاء أفضل الطلبة مهارة وقدرة على العمل.

عرض النتائج ذات الصلة بالسؤال الثاني ، والذي ينص على ما يلي : هل يختلف واقع التدريب الميداني في كليات العلوم التطبيقية، والمعوقات التي تواجهه من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم باختلاف متغيرات (النوع، والتخصص)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام الاختبار التائي (ت) لمجموعتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق وفقاً لمتغيري (النوع، التخصص) بالنسبة لمتغير النوع (ذكور، أناث) أشارت نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين إلى عدم وجود دلالة فروق في واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم في هذا المتغير، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) : خلاصة نتائج اختبار (ت) لدلالة متغير النوع في واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	اثاث (ن = ٩٨)		ذكر (ن = ٢٣)		المتغير النوع
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٥						
٠,٤٩٦ غير دال	٠,٤٦٧	١,١٩١	١٠,٢٧٣	٧٨٦,١	١٤٥,١٠	واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم

تتفق هذه النتيجة مع دراسة المجيني (٢٠٠٠)؛ ودراسة البنا (٢٠١٠)؛ ودراسة (Mcmillan,2009) والتي أشارت إلى أن متغير النوع ليس له أثر في واقع التدريب. واختلفت مع دراسة السلطان (٢٠٠٦) وقد يرجع السبب في عدم فروق في متغير النوع من وجهة نظر الباحثين إلى التشابه في الظروف، والمتطلبات، وإمكانيات واقع التدريب الميداني في برامج كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق هي نفسها بالنسبة للذكور والإناث دون استثناء، وعدم تفضيل مجموعة على أخرى في هذا المتغير.

وفيما يتعلق بمتغير التخصص (إدارة الأعمال، تقنية المعلومات) فقد أشارت نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين إلى عدم وجود دلالة فروق في واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق، ومعوقاته من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم في هذا المتغير، والجدول (٨) يوضح ذلك.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة (Mcmillan,2009) ودراسة (البنا، ٢٠١٠)؛ وقد يرجع السبب في عدم فروق في متغير التخصص (إدارة أعمال، وتقنية المعلومات) من وجهة نظر الباحثين إلى أن الظروف التي يتعرض إليها الطلاب المتوقع تخرجهم في كلية العلوم التطبيقية بالرساتاق تكاد تكون واحدة على الرغم من درجة تفاوتها في التخصصات، كون القوانين والأنظمة المتعلقة بواقع التدريب الميداني، والظروف المحيطة به نفسها للجميع دون استثناء، فضلاً عن خروج جميع الطلاب إلى الدورات التدريبية باجتهادات شخصية، وعدم وجود

ساعات مخصصة للبرامج الأكاديمية في كلا التخصصين، وعدم تفضيل مجموعة على أخرى في هذا المتغير.

جدول (٨) : خلاصة نتائج اختبار (ت) لدلالة متغير التخصص في واقع التدريب الميداني في كلية العلوم التطبيقية بالبرستاق، ومواقفه من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	تقنية المعلومات (ن=54)		إدارة الأعمال (ن=67)		المتغير التخصص
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٥	المحسوبة					
.343	,907	1,113	10,325	1,466	10,187	واقع التدريب الميداني في كليات العلوم التطبيقية ومواقفه من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم
غير دال						

• توصيات الدراسة :

- « تخصيص ساعات معتمدة للتدريب في البرامج الأكاديمية لكليات العلوم التطبيقية في حالة مراجعة البرامج وتحديثها.
- « مساعدة مراكز التدريب والتوجيه الوظيفي بكليات العلوم التطبيقية في توجيه الطلبة إلى اختيار المؤسسة التدريبية المناسبة لهم.
- « التنسيق مع المؤسسات الحكومية، ومؤسسات القطاع الخاص لتحديد الطاقة الاستيعابية لتلك المؤسسات لتدريب الطلبة في مجال تخصصاتهم.

• المراجع :

- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٧) مفهوم ومراحل أخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٧) مفهوم ومراحل أخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، القاهرة، الديب، ابراهيم رمضان (٢٠٠٩) استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، كلية الإدارة والاقتصاد بالأكاديمية العربية المفتوحة الدنمارك.
- البناء، حازم (٢٠١٠) التدريب العملي لطلاب قسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية بالمنصورة " الواقع والرؤية المستقبلية" دراسة تقويمية للمؤتمر السنوي العربي الخامس- الدولي- الثاني، بعنوان الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي في الفترة من ١٤- ١٥ ابريل، كلية التربية النوعية بالمنصورة، مصر.
- توفيق، عبدالرحمن (٢٠٠٥) مهارات أخصائي التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة (ايميك).
- حسن، عبدالحميد (٢٠١٠) دور التعليم والتدريب والتأهيل والتمكين في تنمية الموارد البشرية في سلطنة عمان، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الثاني " تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني" في الفترة من ٢١- ٢٣ فبراير، معهد الإدارة العامة بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مسقط، سلطنة عمان.
- الحميري، باسم (٢٠٠٩) التدريب الفعال منهجي وتطبيقي ط١، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الدوسري، عادل شاهين (٢٠٠٣) الاستراتيجية الوطنية الموحدة للتدريب، الملتقى التطبيقي الثاني للعمالة الوطنية، ديسمبر ٨- ١٠، دولة الكويت.
- السعدية، حمدة حمد (٢٠١٠) التدريب التربوي في سلطنة عمان رؤية مستقبلية لتنمية الموارد البشرية، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الثاني " تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني" في الفترة من ٢١- ٢٣ فبراير، معهد الإدارة العامة بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مسقط، سلطنة عمان.
- السلطان، فهد (٢٠٠٦) فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض، المجلة التربوية، العدد (٧٩) يونيو، الكويت ١٠- ٦٨.

- شيبان، أمة اللطيف (٢٠١٠) التدريب الإداري بسلطنة عمان الواقع واستشراف المستقبل، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الثاني " تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني" في الفترة من ٢١ - ٢٣ فبراير، معهد الإدارة العامة بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مسقط، سلطنة عمان.
- صيام، وليد (٢٠٠٤) التدريب لطلاب المحاسبة في الجامعات الأردنية طريق للكفاءة المهنية وسوق العمل، مجلة الإداري، مسقط (٢٦) العدد (٩٦) ٩٧ - ١٣٥.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٢) التدريب مفهومه وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان، دار الشروق والتوزيع.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧) التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها، ط١ الإصدار الثاني، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عروس، صالح، محمد، أبو طالب (٢٠٠٧) تقييم جودة برامج التدريب العملي بكليات السياحة والفنادق في ضوء متطلبات سوق العمل - دراسة تطبيقية على كلية السياحة والفنادق، جامعة المنوفية، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر السنوي الثاني، معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي في الفترة من ١١ - ١٢ ابريل، كلية التربية النوعية بالمنصورة، القاهرة.
- المخيني، أمل سهيل (٢٠٠٠) المشكلات التعليمية والتدريبية التي تواجهها المعاهد التدريبية الخاصة في سلطنة عمان كما يراها مديرو هذه المعاهد، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- النجار، فريد (٢٠٠٢) إدارة الجامعات بالجودة الشاملة ط٢ إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة.
- هلال، محمد عبدالغني (٢٠٠٠) سلسلة مهارات تطوير الأداء التدريبي، موسوعة التدريب، الجزء الأول، مركز تطوير الأداء والتنمية، جمهورية مصر العربية.
- وزارة الاقتصاد الوطني (٢٠٠٤) عمان، تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٣، مسقط، منشورات وزارة الاقتصاد الوطني.
- وزارة التعليم العالي، (٢٠١٣) إحصائيات بإعداد الطلبة المتوقع تخرجهم فيكلية العلوم التطبيقية بالرسّاق، مركز القبول والتسجيل، كلية العلوم التطبيقية بالرسّاق.
- Mcmillan, Dorothy j. (2009) Preparing for educate : Student perspectives on early years training in Northern Ireland. International Journal of early years Education V01 (17) issue 3 PP219-235.
- Ngware, M. w, Onsomu, E, N, Manda, D.K, (2005) private Sector Investement in Education and Training : Acase of Tertiary Education in Kenya, Nairobi Kenye Institute for publicpolicy Research and Analysis Bishops Garden Towers, Bishops Road, ISBN : 9966949879.
- Smith, A. Smith, E, (2007). The role of training in the development of human resource management in Australian Organisations. Human Resource Development International, Vol (10) N (3) September pp 263-279.
- Smith, A, (2003) Recent trends Australian training and development. Asia pacific Journal of Human Resources, 41 (2) pp. 231-244.

