جامعة اليرموك
كلية الإعلام
قسم الصحافة

تقييمُ فعاليةِ التدريبِ الإعْلامِيِّ في الجامِعاتِ الأُردُنيِّة: دِراسَة مَسْحِيَّة على طلَبَةِ كِلِّيَّة الإعْلام في جامعة اليرموك

Evaluating the Effectiveness of Media Training at Jordanian Universities:A Survey Study on the Students of Mass Communication Faculty at Yarmouk University

إعداد الطالب

أبوبكر رأفت عطا قرط

إشراف الدكتورة

ناهدة محمد طعمة مخادمة

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإعلام

جامعة اليرموك/ كلية الإعلام

الفصل الدراسي الأول

2019/2018

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التفويض

أنا الطالب أبوبكر رأفت عطا قرط أفوض جامعة اليرموك بتزويد نُسخ من رسالتي، والتي تحمل عنوان "**تقييمُ فَعاليةِ التدريبِ الإعْلامِيِّ في الجامِعاتِ الأُردُنيّة: دِراسَةٌ مَسْحِيَّةٌ على طَلَبَةِ كلِّيّــة الإعْلام في جامعة اليرموك**"، للأشخاص أو المكتبات أو المنظمات أو المؤســسات أو الهيئــات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: أبوبكر رأفت عطا قرط.

التوقيع:

التاريخ: 27/ 12/ 2018م

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قرار لجنة المناقشة

تمت مناقشة هذه الرسالة بعنوان:

"تقييمُ فَعاليةِ التدريبِ الإعْلامِيِّ في الجامِعاتِ الأُرْدُنيَّة: دِراسَةٌ مَسْحِيَّةٌ على طَلَبَةِ كِلية الإعْلام في جامعة اليرموك"

أعضاء لجنة المناقشة:

د. ناهدة محمد مخادمة.....مشرفاً ورئيسًا

أستاذ مساعد - كلية الإعلام، جامعة اليرموك

أ.د. تحسن منصور.....عضواً

أستاذ - كلية الإعلام، جامعة اليرموك

أ.د. عزت حجاب.....عضواً

أستاذ - كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط

تاريخ المناقشة: ٢٧ / ١٢/2018

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الشكر والتقدير

الحمدلله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تُنالُ المطالبُ والغايات، فلهُ الحمد على إحسانه، والشكر له على توفيقه وامتنانه، حمداً يوافي نعمه، وشكراً يكافئ مزيده. أسأله مسألة المساكين، وأتذلل إليه تذلل الفقراء المحتاجين إلى عفوه ورحمته، أن يُتم عليّ نعمته، وأن يسبغ علي ثوب عافيته وستره، وأن يهديني صراطاً مستقيماً، وأن يلهمني رشدي ويعيذني من شر نفسي، ربنا عليك توكلنا وإليك أنبنا وإليك المصير.

أتوجه بالشكر والامتنان إلى الدكتورة القديرة ناهدة مخادمة، رئيسة قسم الصحافة في جامعة اليرموك، التي تفضلت علي بإشرافها العلمي على هذه الرسالة، فكانت خير مشرف، ونعم المعلم، فلم تدخر جهداً في سبيل توجيهي وإرشادي إلا وقدمته، وقد غمرتني بأخلاقها الرفيعة، وأدبها الجم، وعلمها الغزير، وقدمت مثلاً فريداً على التفاني في العطاء، فلها أصدق معاني الشكر والوفاء.

كما أقدمشكري وتقديري إلى أعضاء لجنة التحكيم الفضلاء الأستاذ الدكتور تحسين منصور، والأستاذ الدكتور عزت حجاب على ما بذلوه من جهد في في سبيل إثراء محتوى هذه الرسالة وتحكيمها، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل الأصدقاء والإخوة الذين كانوا سنداً وعوناً لي بدعائهم وأمنياتهم الصادقة، سواء في فلسطين أو في الأردن الشقيق، فلهم أصدق معاني الشكر والتقدير.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والدي الحبيبين الذين بذلا مهجة فؤادهما لأمضي في هذه الطريق حتى منتهاها، فشدّا أزري، وكانا خير سند وظهير لي على مِحن الزمان وعقباته الكؤودة. فمضيت ببركة دعائهما يحدوني أمل كبير أن أرد لهما قليلاً مما تفضلا به علي، ولا أظنني قادراً على وفائهما حقهما، فتركت أمر جزائهما للعلي القدير، فهو سبحانه، خيرُ من يجزي المحسنين على إحسانهم.

إلى الجنود المجهولين في كل مكان وزمان، ممن خدموا الإنسانية، ووقفوا مدافعين عن قيم الحق والعدل والوفاء، وحاربوا الظلم والاستبداد، ثم قضوا نحبهم دون أن ينالوا جزاءهم في هذه الدنيا، فعليهم السلام ولأرواحهم الرحمة، ولتبق آثارهم النبيلة نبراساً يلهم القائمين بالحق على مواصلة الطريق.

إلى أهل العلم والفضل، ممن جادوا علي بنصائحهم وتوجيهاتهم، فباركوا صوابي وأثنوا عليه، وأهدوني أخطائي لأراها بنفسي، وبصّروني بعيوبي تبصرة المحبّ الناصح لا تفتيش الناقم المتشفي بأخطاء الآخرين، أهديهم عملي.

وأخيراً، إلى شهيد الكلمة الصحفي الخلوق جمال خاشقجي، رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
التفويض.	ب
قرار لجنة المناقشة.	ج
الشكر وتقدير.	د
الإهداء.	هـ
قائمة المحتويات.	و
قائمة الجداول.	ح
الملخص باللغة العربية.	ي
الملخص باللغة الإنجليزية.	ل
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.	**1**
المقدمة	1
مشكلة الدراسة.	3
أهمية الدراسة.	3
أهداف الدراسة.	4
أسئلة الدراسة وفروضها	5
فروض الدراسة.	5
التعريفات الإصطلاحية والإجرائية	9
نموذج الدراسة.	6
الدراسات السابقة.	11
التعقيب على الدراسات السابقة.	27
حدود استفادة الباحث من الدراسات السابقة	27
نوع الدراسة ومنهجها.	28
مجتمع الدراسة.	29
عينة الدراسة	29
أداة الدراسة	30
إجراءات الصدق والثبات.	33
المقاييس الإحصائية المستخدمة.	34

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الموضوع	الصفحة
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.	**35**
المبحث الأول: التدريب.	36
المبحث الثاني: التقييم.	64
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.	**94**
نتائج الدراسة ومناقشتها.	94
أبرز النتائج.	128
التوصيات.	131
المراجع العربية.	133
المراجع الأجنبية.	141
قائمة الملاحق.	
ملحق رقم 1: قائمة المحكمين.	146
ملحق رقم 2: الاستبانة	147

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الجداول

قائمة الجداول	الصفحة
جدول 1: عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي.	29
جدول2: معامل الثبات لمحاور الدراسة.	33
جدول3: نوع التدريب الذي تلقاه طلبة الإعلام.	94
جدول 4: تقييم ردة فعل طلبة الإعلام خلال التدريب.	97
جدول 5: تقييم مستوى التعلم لدى طلبة الإعلام.	101
جدول 6: سلوك طلبة الإعلام خلال التدريب	104
جدول 7: تقييم النتائج التدريب الميداني لدى طلبة الإعلام.	107
جدول 8: رضا طلبة الإعلام عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب.	110
جدول 9: ترتيب المتوسطات الحسابية لمحاور تقييم الطلبة للتدريب الإعلامي	112
جدول 10: اختبار (ANOVA) لدراسة الفرق في ردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي.	113
جدول11: اختبار (ANOVA)بين السنة الدراسية وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب.	114
جدول 12: اختبارLSD بين السنة الدراسية وردود فعل المبحوثين نحو التدريب الإعلامي.	114
جدول13:اختبار(ANOVA)بين التخصص الدراسي وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي.	116
جدول 14: اختبارLSD بين التخصص الدراسي وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي .	117
جدول 15: اختبار T لدراسة الفرق في مستوى تعلم طلبة الإعلام من التدريب الإعلامي تبعاً للنوع الاجتماعي.	118
جدول16: اختبار (ANOVA)بين السنة الدراسية ومستوى تعلم طلبة الإعلام من التدريب الإعلامي.	119
جدول17: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي ومستوى تعلم طلبة الإعلام من التدريب الإعلامي .	120
جدول 18: اختبار T لدراسة الفرق في سلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.	121
جدول 19: اختبار (ANOVA) بين السنة الدراسية وسلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي.	121
جدول 20: اختبار (ANOVA)بين التخصص الدراسي وسلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي.	122

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الجداول	الصفحة
جدول 21: اختبار LSD بين التخصص الدراسي وسلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي.	122
جدول22: اختبار T لدراسة الفرق في نتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام تبعاً النوع الاجتماعي	123
جدول23:اختبار(ANOVA)بين السنة الدراسية ونتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام.	124
جدول24:اختبار(ANOVA)بين التخصص الدراسي ونتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام.	124
جدول 25: اختبار LSD بين التخصص الدراسي ونتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام.	125
جدول26: اختبار T لدراسة الفرق في رضا طلبة الإعلام.عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تبعاً للنوع الاجتماعي.	126
جدول27: اختبار (ANOVA) بين السنة الدراسية ورضا طلبة الإعلام عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب.	126
جدول28: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي ورضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب	127

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المُلخّص

تقييمُ فعاليةِ التدريبِ الإعْلامِيِّ في الجامِعاتِ الأُردُنيِّة: دِراسَة مَسْحِيَّة على طلَبَةِ كِلِّيّة الإعْلام في جامعة اليرموك

إعداد :أبوبكر رأفت عطا قرط

إشراف:د. ناهدة محمد طعمة مخادمة

سعت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية التدريب الإعلامي في الجامعات الأردنية من خلال إجراء مسح على طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك باعتبارها أنموذجاً ممثلاً للجامعات الأردنية،حيث أجرت الدراسة مسحاً على الطلبة على اختلاف تخصصاتهم الإعلامية، وقد اعتمدت الدراسة على أنموذج كيرك باتريك الذي يتناول عملية التقييم من خلال مستويات أربعة: ردة الفعل، التعلم، تغير السلوك، ونتائج التدريب.

لجأت هذه الدراسة الوصفية إلى المنهج المسحي لجمع معلومات كمية من الطلبة المبحوثين حول تقييمهم لتجربة التدريب التي خاضوها، وذلك من خلال توزيع 223 استبانة على عينة قصدية من طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك ممن تلقوا تدريباً إعلامياً.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها تفاعل المبحوثين الكبير مع البرامج التدريبية بمتوسط حسابي(2.60)، ومستوى التعلم العالي الذي أظهره المبحوثون خلال التدريب بمتوسط حسابي (2.39)، في المقابل كان مستوى التغير الحاصل في سلوك المبحوثين متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي(2.33).أما بالنسبة لنتائج التدريب الإعلامي كما رأها المبحوثون،فقد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (2.56).وأظهر الطلبة مستوىً عالياً من الرضا عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب بمتوسط حسابي بلغ (2.58).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أما بالنسبة لفروض الدراسة، فقد تبين وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين تعزى لمتغير السنة الدراسية لصالح طلبة السنة الثالثة، وظهرت فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين تعزى لمتغير تخصصهم الدراسي لصالح طلبة الصحافة،من جانب آخر لم توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى تعلم المبحوثين تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، أو السنة الدراسية، أو التخصص الدراسي.

وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة الإذاعة والتفزيون،كما توجد فروق دالة إحصائياً في نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين تعزى لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة الإذاعة والتلفزيون، وأخيراً لا توجد فروق دالة إحصائياً في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي أو السنة الدراسية أو التخصص الدراسي.

الكلمات المفتاحية: **تقييم، فعالية، التدريب الإعلامي.**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

Abstract

Evaluating the Effectiveness of Media Training at Jordanian Universities:A Survey Study on the Students of Mass Communication Faculty at Yarmouk University

The aim of this study is to evaluate the effectiveness of media training programs at thefaculty of mass communication atYarmouk University. The study depends on the Kirk Patrick model, a well-known model that is widely used to evaluate training programs based on four levels: reaction, learning, behavior change and results of the training experience.

This descriptive study used the survey method to collect quantitative data from the respondents about their perceptions of the training experience. The study used the purposive sample to collect primary data through distributing 223 questionnaires to respondents from thefaculty of media and mass communication at Yarmouk University.

The study came up with various findings: the respondents' reaction to the training programs was high with a general average of(2.60) as well as the learning level during the training with a general averageof (2.39). However, the respondents showed a moderate change in their behavior witha general average of (2.33). Additionally, the outcomes of the media training programs were high with a general average of (2.56). The students showed a high level of satisfaction regarding the training environment, timing and performance of the trainers witha general average of (2.58).

As for the study hypotheses, there aresignificant statistical differences in the respondents' reactions attributed to the variable of the academic year (the difference was for the third year students.). Furthermore, thereare significant statistical differences in respondents'

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

reaction attributed to the variable of Academic Discipline(in favor of journalism students). Meanwhile there are no significant statistical differences in the level of students' learning due to the variable of their gender, Academic year, or academic Discipline.

The study showed revealed statistical differences in the behavior of the respondents during the media training due to the variable of the academic discipline (in favor of radio and TV students). The study also found significant statistical differences in the outcomes of the media training due to the variable of academic discipline (in favor of radio and television students). Finally, there are no significant statistical differences in respondents' satisfaction regarding the training environment, timing, and trainers' performance.

Keywords: Evaluation, effectiveness, media training.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

يستعرض هذا الفصل تعريفاً عاماً بالدراسة من ناحية: المشكلة البحثية، وأهداف الدراسة، والأسئلة، والفروض، إضافة إلى الدراسات السابقة والتعقيب عليها، ومصطلحات الدراسة. كما يشمل استعراضاً للنموذج المتعلّق بالدراسة، ونوع الدراسة ومنهجيتها، والمجتمع البحثي والعينة المنتقاة، وأداة الدراسة، وإجراءات الصدق والثبات والمقاييس الإحصائية التي تم استخدامها.

المقدمة

يشهد عصرنا الحالي تطورات متلاحقة في سوق العمل، بحيث تتغير المهارات والكفاءات التي تتطلبها الوظائف على نحو متسارع، لاسيما في ظل التطورات التكنولوجية والاتصالية التي تظهر تباعاً، وإذا كانت الجامعات والمؤسسات الأكاديمية تزود طلبة الإعلام بقدر من المعارف النظرية والعلمية، إلا أن الحاجة لا تزال قائمة إلى انخراطهم في برامج تدريبية تمكنهم من ممارسة معارفهم الأكاديمية بشكل عملي، وتكسبهم بالمهارات الحياتية (soft skills) اللازمة للاندماج بقوة في الوظائف الأكثر توافقاً مع قدراتهم وميولهم المهنية.

وتؤدي برامج التدريب دوراً محورياً في تهيئة الطلبة للانتقال إلى سوق العمل، كما تسهم في تنمية المهارات والمعارف الحياتية التي لا يتسنى للطالب تلقيها على مقاعد الدراسة الجامعية، لاسيما وأن طبيعة التعليم الأكاديمي في الجامعات لا تكسب الطلبة غالباً بالمهارات المعقدة المتعلقة بحل المشكلات الطارئة، وتحليل المواقف، والتعامل في الظروف الاستثنائية، وبالتالي فإن الأهمية المتزايدة لبرامج التدريب ليست أمراً جديداً؛ فهي تملأ فجوة حقيقية في العملية التعليمية (Warinda, 2013, 1).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبالإضافة إلى التحديات المرتبطة بالتغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل، فإن هناك تحدياً آخر، يمكن رصده، يتعلق بانتشار البطالة بين خريجين متخصصين تلقوا مستوىً جيداً من التعليم، ولكنهم لم يتلقوا تدريباً مناسباً، الأمر الذي يستدعي من الكليات والجامعات أن تُعدَّ الخريجين لظروف جديدة في سوق عمل تشهد تنافساً كبيراً، ولتحقيق ذلك ينبغي تحديث وتحسين مناهج التدريب العملي لمساعدة الخريجين في الحصول على فرص عمل لائقة (Novotorov, 2001,4)

وعلى الرغم من تعدد الفرص التدريبية الموجهة لخريجي الإعلام في العالم العربي، إلا أن الحاجة البحثية تبقى ملحة لتقييم البرامج التدريبية لطلبة الإعلام، للتعرف على مدى التزامها بالمعايير العلمية والموضوعية في مجال التدريب، لاسيما من ناحية الاستعداد الأكاديمي لدى الطلبة لخوض هذه التجربة، وتوافق المواقع التدريبية مع تخصصاتهم الأكاديمية، وتوفر الرقابة والمتابعة التدريبية الكافية، وتلبية الاحتياجات المادية للمتدربين، وتمكينهم من استشراف مستقبلهم المهني خلال تجربة التدريب، وصقل مهاراتهم الحياتية وشخصيتهم للنجاح في سوق العمل، إضافة إلى التنسيق بين الجامعة والمؤسسات التدريبية لتحقيق التكامل المعرفي والتدريبي بين ما تعلمه الطلبة على مقاعد الدراسة من جانب، وبين متطلبات المؤسسات التدريبية فضلاً عن متطلبات سوق العمل من جانب آخر.

في ضوء ما تقدم، فإن هذه الدراسة تسعى إلى تقييم تجربة التدريب الإعلامي لطلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك في مختلف تخصصاتهم الإعلامية (صحافة، علاقات عامة، إذاعة وتلفزيون)، وذلك للتعرف عن كثب على طبيعة هذه التجربة، بما فيها من مواطن قوة أو ضعف، سعياً لتقديم توصيات علمية تسهم في تعزيز كفاءة وفعالية برامج التدريب في حقل الإعلام؛ لتكون هذه البرامج بمثابة حلقة الوصل الناجحة لخريجي الإعلام بين بيئة الجامعة الأكاديمية وسوق العمل الذي يشهد تطورات وتغيرات ديناميكية متسارعة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مُشكلَةُ الدِّراسة:

تعددت الدراسات التي تناولت البرامج التدريبية باعتبارها تجارب مهمة لتهيئة الخريجين للحصول على وظائف والاندماج في سوق العمل. وبعد مراجعة عشرات الدراسات السابقة في مجال التدريب المختلفة، فقد أمكن الوقوف على العديد من النتائج الإيجابية لبرامج التدريب بما في ذلك تزويد المتدربين بالمهارات الحياتية اللازمة للنجاح الوظيفي، كمهارات الاتصال والتواصل، واتخاذ القرار، وحل المشكلات، إضافة إلى تعزيز الالتزام المجتمعي، والعمل تحت الضغط، والعمل ضمن فريق.

في ضوء ما تقدم فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في تقييم فعالية التدريب الإعلامي في كلية الإعلام بجامعة اليرموك من خلال إجراء مسح على طلبة الكلية على اختلاف تخصصاتهم (صحافة، علاقات عامة، إذاعة وتلفزيون)؛ وذلك بقياس عدد من المتغيرات المتعلقة ببرامج التدريب وفقاً لمستويات نموذج كيرك باتريك الأربعة والتي تشمل: ردة الفعل، والتعلّم، وتغير السلوك، والنتائج، وعلاقة هذه المتغيرات بالنوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي.

أهميةُ الدِّراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة والنادرة – في حدود علم الباحث– التي تناولت تقييم البرامج التدريبية، فضلاً عن برامج التدريب الإعلامي في الجامعات العربية، فمن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبيّن أن الدراسات المتعلقة ببرامج التدريب الإعلامي وتقييم فاعليتها كانت قليلة إجمالاً، وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لتقدّم إسهاماً بحثياً في هذا الحقل المعرفي الحيوي الذي يمسُ بشكل مباشر المستقبل المهني لطلبة الإعلام في الجامعات، ويمكن تحديد أهمية هذه الدراسة من خلال المحاور التالية:

- تسليط الضوء على واقع برامج التدريب الإعلامي في كليات الإعلام بالجامعات الأردنية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- الحصول على فهم أفضل لاحتياجات المتدربين وتوقعاتهم من برامج التدريب الإعلامي في المؤسسات المختلفة.
- تعزيز التنسيق والمتابعة وتكامل الأدوار بين الجامعات والمؤسسات التدريبية لخدمة عملية التدريب وتحسين جودة مخرجاتها، إضافة إلى تعزيز التعاون والفهم المشترك بين الجامعات ومؤسسات التوظيف لجسر الفجوة بين الواقع الأكاديمي الإعلامي ومتطلبات سوق العمل.
- تعزيز الفهم المتبادل بين المؤسسات التدريبية والمتدربين بما يسهم في تحقيق الانسجام خلال التدريب وتحسين البرامج التدريبية لتحقيق أهدافها بما يخدم الطرفين.
- تمكين خريجي الإعلام اقتصادياً من خلال برامج تدريب فاعلة تسهم في تعزيز تنافسيتهم وإكسابهم بالمهارات الإعلامية اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل وتقليل الوقت والجهد اللازم لوصولهم إلى المواقع الوظيفية الأكثر توافقاً ومهاراتهم.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1- التعرف إلى مدى تفاعل طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك مع برامج التدريب الإعلامي، ورصد مستوى التعلّم المتحقق لدى الطلبة خلال مشاركتهم في برامج التدريب الإعلامي، ومدى اكتسابهم للمعرفة.

2- معرفة مدى التغير الحاصل في سلوك ومهارات ومواقف طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك بعد مشاركتهم في البرامج التدريبية.

3- الكشف عن أبرز نتائج البرنامج التدريبي وآثاره على الفرد ومحيطه، من منظور الطلبة المبحوثين.

4- الوقوف على مدى استشراف الطلبة لمسارهم الوظيفي والمهني خلال التدريب، والتعرف إلى دور البرامج التدريبية في صقل الشخصية العملية للطلبة.

5- الكشف عن الفروق في تقييم طلبة الإعلام في جامعة اليرموك للتدريب الإعلامي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، التخصص،والمستوى الدراسي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أسئلة الدراسة وفروضها

في ضوء ما سبق، فإن الدراسة طرحت السؤال الرئيس التالي:

ما مدى فاعلية برامج التدريب الإعلامي في الأردن من وجهة نظر طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى تفاعل طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك مع برامج التدريب الإعلامي؟
2. ما مستوى التعلم المُتحقق لدى طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك مع برامج التدريب؟
3. ما مستوى التغير الحاصل في سلوك المتدربين بعد تجربة التدريب الإعلامي من وجهة نظر طلبة الإعلام في جامعة اليرموك؟
4. ما أبرز نتائج التدريب الإعلامي على المستوى الشخصي والمهني من وجهة نظر طلبة الإعلام في جامعة اليرموك؟
5. ما مدى رضا طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك عن بيئة التدريب، وتوقيته، وأداء المدربين؟

فروض الدراسة

وضعت الدراسة الفروض التالي لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة:

- **الفرض الأول:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ردود فعل المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لخصائصهم الديموغرافية التالية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).
- **الفرض الثاني:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تعلم المبحوثين من التدريب الإعلامي تعزى لخصائصهم الديموغرافية(النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- **الفرض الثالث:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).
- **الفرض الخامس:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج التدريب الميداني لدى المبحوثين تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).
- **الفرض الخامس:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

التعريفات الإجرائية

- **التقييم:** قياس النتائج التي تحققت بالفعل نتيجة المشاركة في برامج التدريب الإعلامي.
- **الفعالية:** تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها من وجهة نظر الطلبة المبحوثين.
- **التدريب الإعلامي:** جميع الأنشطة والفعاليات التدريبية التي يتلقاها طلبة كلية الإعلام ضمن برنامج مخطط له سواء داخل الكلية أو في المؤسسات الأردنية خارج نطاق الجامعة.

نموذج الدراسة

نموذج كيرك باتريك (Kirkpatrick Model)

يحدد نموذج كيرك باتريك أربعة مستويات لتقييم فعالية البرنامج التدريبي هي: ردة الفعل، والتعلّم، والسلوك، والنتائج. ويشير المستوى الأول (ردة الفعل) إلى كيفية تفاعل المشاركين مع البرنامج التدريبي، ويشير المستوى الثاني (التعلم) إلى مدى اكتساب المشارك للمعرفة؛ ويشير المستويان الثالث والرابع (السلوك والنتائج) إلى التغيير الحاصل في المهارات والمواقف كنتائج يمكن قياسها خلال المشاركة في البرنامج التدريبي. ووفقاً للنموذج فإن التعلم يتحقق عندما يظهر المشارك تمكنه من المعرفة المطلوبة، ويكون قادراً على الأداء (ممارسة المهارات التي تعلمها)، وتكون مواقفه قد تغيرت (Kirkpatrick,1998).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويولي نموذج كيرك باتريك أهمية كبيرة لتقييم التدريب باعتباره أداة مهمة لقياس أثر التعلم على المشارك، إذ إن التقييم يحدد ما إذا كان التدريب يلبي احتياجات المتدرب أو المؤسسة التدريبية، كما أن التقييم يجعلنا نتأكد من حدوث التغيير في معارف المتدرب أو مهاراته أو مواقفه من جانب، ومن جانب آخر يمكننا من معرفة العائد المتحقق للمؤسسة المُدرّبة (Kirkpatrick,1998).

المستويات الأربعة لنموذج كيرك باتريك

ينظر KirkPatrick (2008) إلى عملية تقييم البرنامج التدريبي من خلال المستويات التالية:

1. ردة الفعل (Reaction).

في هذا المستوى، يسلط كيرك باتريك الضوء على طريقة تفاعل المتدربين مع البرنامج التدريبي، كما ينظر إليهم أحياناً من زاوية أنهم زبائن (عملاء)، في محاولة لتحديد مقياس رضاهم عن التدريب، سواء من ناحية دفعهم رسوم مادية لتلقي التدريب، أو مجرد المشاركة في البرنامج بتخصيص وقت كاف دون أن يتكبدوا أية تكاليف مادية. ويضيف كيرك باتريك أنه في حال يدفع المتدربون رسوماً مالية لتلقي التدريب، فإن هذا المستوى يحدد ما إن كانوا على استعداد للمشاركة مجدداً في التدريب، أو حتى أن يوصوا غيرهم بالمشاركة. ويبين كيرك باتريك أن على الجامعات والمؤسسات المهنية والاستشارية التي تنفذ هكذا برامج أن تولي اهتماماً كبيراً بردة فعل المشاركين. كما أن التعليقات التي يتداولها المتدربون مع الآخرين بعد إنهاء البرنامج التدريبي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ برامج التدريب المستقبلية ورصد موازناتها المالية. ويبين كيرك باتريك أن ردود فعل المشاركين في التدريب يجب أن تقاس لسببين هما: إشعار المتدربين بأن المُدربين يقدرون ردود أفعالهم وانطباعاتهم ويهتمون بها، وأيضاً لقياس ردود أفعالهم والخروج باقتراحات لتحسين وتطوير برامج التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويحدد كيرك باتريك (2008) مجموعة من القواعد الإرشادية لتقييم ردة فعل المتدربين كما يلي:

1. تحديد ما يسعى المتدرب لاكتشافه خلال التدريب.
2. تصميم أنموذج لتحديد ردود فعل المتدربين بشكل كمي.
3. الحث على إبداء التعليقات والآراء المكتوبة.
4. أن يدلي المتدربون بآرائهم وردات فعلهم بنسبة 100% (جميع المشاركين).
5. تطوير معايير مقبولة.
6. قياس ردات الفعل وفقاً للمعايير التي تم تطويرها.

2. التعلم (Learning):

وفي هذا المستوى يحاول كيرك باتريك معرفة المدى الذي وصلت إليه عملية التعلم، وذلك من خلال إنجاز الأمور التالية في البرنامج التدريبي:

1. فهم الأفكار، والمبادئ، والتقنيات التي تم تداولها خلال التدريب.
2. تطوير و/أو تحسين المهارات.
3. تغيير الاتجاهات.

وينوّه كيرك باتريك إلى أن تنوع أهداف البرامج التدريبية يجب أن يؤخذ بالاعتبار عند تقييم التعلم الحاصل من البرنامج التدريبي، فعلى سبيل المثال هناك برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز معرفة المشاركين، ومنها ما يهدف إلى تحسين المهارات الفنية أو مهارات البيع لدى المشاركين، وبعضها يهدف لتغيير الاتجاهات (مثل برامج التدريب على التعامل مع التنوع والتعددية)، وعليه فإن تقييم التعلم الحاصل في التدريب ينبغي أن يراعي تنوع أهداف البرامج التدريبية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويضع كيرك باتريك (2008) بعض القواعد الإرشادية لتقييم التعلم الحاصل في عملية التدريب:

1. قياس المعرفة، المهارة، و/أو الاتجاهات قبل التدريب وبعده.
2. إجراء اختبار كتابي (بالورقة والقلم) لاتجاهات المتدربين والمعرفة المتحصلة لديهم.
3. إجراء اختبار أداء (ممارسة) لمهارات المتدربين.
4. ضمان مشاركة المتدربين بنسبة 100%.
5. وفي حال كان التدريب عملياً، استخدام عينة ضابطة لا تتلقى تدريباً؛ للمقارنة مع المجموعات التجريبية التي تخضع للتدريب.

3. السلوك (Behavior):

ويشير كيرك باتريك في هذا المستوى إلى مدى تغير سلوك المتدرب كنتيجة لمشاركته في البرنامج التدريبي. ويضيف كيرك باتريك أن قياس هذا المستوى هو الأصعب، ولكنه الأكثر أهمية في الوقت عينه، فإذا كان المتدربون لا يطبقون ما تعلموه، فإن البرنامج قد حقق فشلاً حتى لو كانت عملية التعلم قد تمت بالفعل. وعليه فإن قياس التغير في السلوك بفعل التدريب أمر ضروري، ليس فقط لمعرفة ما إذا كان السلوك قد تغير، بل أيضاً لتحديد الأسباب التي تقف وراء عدم تغيره (في حال لم يتغير السلوك)، ولأن قياس التغير في سلوك المتدربين في جميع البرامج التريبية أمر شبه مستحيل، فإن أسلوب الاختيار بالعينة هو الأفضل في مثل هذه الحالة.

ويحدد كيرك باتريك (2008) عدداً من القواعد الإرشادية لتقييم السلوك الناجم عن عملية التدريب:

1. من الأفضل قياس التغير في السلوك قبل التدريب وبعده، ولكن هذا غالباً ما يكون مستحيلاً، وعليه فمن الضروري إجراء قياس السلوك بعد التدريب من خلال تحديد الأمور التي أصبح يقوم بها المتدرب على نحو مختلف عما كان يقوم به قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي.
2. إتاحة الوقت الكافي لتغير السلوك.
3. إجراء مسح و/أو مقابلة أحد الأطراف التالية:
   - المتدرب.
   - مشرفي المتدربين.
   - مرؤوسي المتدربين (في حال كان المتدرب يرأس آخرين في عمله مثلا).
   - أية أطراف أخرى تراقب سلوك المتدرب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4. ضمان مشاركة المتدربين بنسبة 100%، وفي حال تعذر ذلك، يمكن اختيار المشاركين بأسلوب العينة.
5. إعادة تقييم التغير في السلوك في الأوقات المناسبة.
6. استخدام مجموعة ضابطة في حال كان التقييم عملياً.
7. الأخذ بعين الاعتبار تكاليف عملية التقييم مقارنة بالفوائد المتحققة، بحيث تكون العملية مجدية.

4. النتائج (Results):

في هذا المستوى يتعرض كيرك باتريك إلى مدى تحقق النتائج بفعل التدريب، مشيراً إلى أن النتائج يمكن تحديدها من خلال عدد من العوامل بما في ذلك قلة تبديل وتدوير مواقع المتدربين في المؤسسة، زيادة الإنتاجية، وتحسن جودة العمل، وتقليل حجم التالف من الإنتاج، وتوفير الوقت، وزيادة حجم المبيعات، وتقليل التكاليف، وزيادة الأرباح، والعائد على الاستثمار. ويبين كيرك باتريك أن تقييم النتائج يجب أن يقتصر على برامج التدريب الأكثر أهمية وكلفة.

ويحدد كيرك باتريك القواعد الإرشادية التالية لتقييم النتائج:

1. إجراء القياس قبل وبعد التدريب.
2. إتاحة الوقت الكافي كي تظهر النتائج في الممارسة العملية.
3. تكرار التقييم في الوقت المناسب.
4. استخدام مجموعة ضابطة في حال كان التقييم عملياً.
5. الأخذ بعين الاعتبار تكاليف عملية التقييم مقارنة بالفوائد المتحققة، بحيث تكون العملية مجدية.

وقدتم توظيف نموذج كيرك باتريك في الدراسة الحالية من خلال بناء المنهجية العامة للدراسة على النموذج، وصياغة أهداف الدراسة وأسئلتها في ضوء المستويات الأربعة التي حددها النموذج لتقييم العملية التدريبية والتي تشمل تقييم ردة فعل المتدربين، ومستوى التعلم، والتغير في السلوك، والنتائج التدريبية. كما تم بناء أداة الدراسة في ضوء نموذج كيرك باتريك عن طريق تقسيم الاستبانة إلى محاور تضم أسئلة خاصة بكل مستوى من مستويات نموذج كيرك باتريك الأربعة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الدراسات السابقة

يستعرض الباحث أبرز الدراسات السابقة، العربية والأجنبية، التي تناولت برامج التدريب، علماً أن الدراسات العربية التي تناولت تقييم برامج التدريب الإعلامي كانت قليلة (في حدود علم الباحث) مقارنة بالدراسات الأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة الشمسي (2017)، بعنوان "**التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجي تحليلية**". هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن تشريعياً ومؤسسياً ووظيفياً، إضافة إلى تحليل العلاقة بين مدخلات التدريب والتعليم التقني والمهني ومخرجاته وتحديد أوجه القصور والاختلالات التي يعاني منها؛ للعمل على تلافيها مستقبلاً، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي، والمنهج التاريخي المقارن لإبراز الخلفية التاريخية لموضوع الدراسة، ومنهج تحليل المضمون للأطر والتشريعات القانونية الناظمة لنشأة وعمل مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:
   - عدم وجود توازن بين مدخلات التعليم التقني والمهني ومتطلبات التنمية.
   - وجود فجوة كبيرة بين الإطار القانوني للتعليم التقني والمهني وبين الأطر المؤسسية.
2. دراسة شحادة، والبوني (2016)، بعنوان "**التدريب الميداني ودوره في تغيير اتجاهات طلبة كلية التربية بوادي الدواسر نحو مهنة التدريس**". هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب الميداني في تغيير اتجاهات طلبة كلية التربية بوادي الدواسر، جامعة الأمير سطام، نحو مهنة التدريس، وتم تنفيذها اعتماداً على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من جميع الطلبة في تخصص التربية الخاصة المشاركين في التطبيق الميداني في محافظة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وادي الدواسر للعام 2015/2014، والبالغ عددهم 92 طالباً وطالبة تم اختيارهم كعينة قصدية، وقد كانت الاستبانة أداة جمع البيانات للدراسة، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- للتدريب الميداني دور إيجابي في تغيير اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس تعزى لمتغير المعدل التراكمي لصالح المعدل الأعلى.

3. دراسة الطويسي، وسليمان (2015)، بعنوان "**جودة التدريب الميداني في الأردن**". وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع التدريب الإعلامي في الأردن ،وتقييم جودة التعليم والتدريب في مجالات الإعلام من وجهة نظر الإعلاميين ؛من أجلال وصول إلى رؤية علمية حول واقع التدريب والأولويات التي يحتاجها ليطابق معايير الجودة في التدريب الإعلامي ،واعتمدت الدراسة على منهج المسح بالعينة بشقيها لوصفي والتحليلي ،وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الإعلامية الأردنية في القطاعات العامة والخاصة ،ويقدر عددهم في حدود (1800) إعلامي،أما العينة فتكونت من 212 إعلامياً.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- جودة التدريب الإعلامي في الأردن متدنية في بعض الجوانب ومتوسطة في جوانب أخرى من وجهة نظر الإعلاميين.
- مناهج تعليم الصحافة والإعلام في الجامعات الأردنية لا تتطابق في بعض جوانبها ومعايير جودة التعليم والتأهيل في مجالا لإعلام.
- إعاقة تطوير جودة التدريب الإعلامي ناتجة عن ضعف كفاءة المدربين والمتدربين، وتواضع حجم مخصصات الإنفاق على التدريب ،وضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب الإعلامي ،وعدم وجود مؤسسات وطنية مستقلة تُعنى بالتدريب الإعلامي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4. دراسة التميمي (2011)، بعنوان"**اتجاهات طلاب كلية المعلومات والإعلام والعلوم الإنسانية بشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا حول التدريب الإعلامي بالكلية**"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى اتجاهات طلبة كلية المعلومات والإعلام والعلوم الإنسانية في شبكة جامعة عجمان نحو البرامج التدريبية داخل الكلية وخارجها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال المسح بالعينة، وطبقت الدراسة على عينة من الطلاب في مستويات دراسية متقدمة بلغت 100 مفردة، واستخدمت الدراسة الاستبيان لاستطلاع رأي الطلاب في العملية التدريبية. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

-يرى 80% من المبحوثين أن التدريب ذو أهمية كبيرة للخريجين، وأنه يلبي حاجة حقيقية لهم.

- أظهر 57% من المبحوثين أن التدريب داخل الكلية غير كافٍ.

-عبر 67% من المبحوثين عن رضاهم عن الإمكانيات التدريبية والأجهزة والمعدات.

- كشفت النتائج أن 65 % من المبحوثين لم يشاركوا على الإطلاق في أي تدريب إعلامي خارج أروقة الكلية.

-رأى 78% من الطلبة المبحوثين أن المتدربين يجدون فرصة عمل بعد التدريب.

-طالَبَ 57 % من المبحوثين بتأسيس مركز متخصص في التدريب الإعلامي.

-أظهرت النتائج أن أهم ما يطمح إليه المبحوثون أن يتم تدريبهم على استخدام الأجهزة الإعلامية (40% من المبحوثين)، كما طالَبَ 35% من المبحوثين بضرورة تطوير مهاراتهم الإدارية والإعلامية خلال التدريب.

- كشفت الدراسة أن من أهم العقبات التي يعاني منها الطلاب غياب التعاون الرسمي (27%).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. دراسة المصدر(2010)، بعنوان "**واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية**".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من الإداريين في الهيئات المحلية الكبرى الذين التحقوا ببرامج تدريبية، ويبلغ عددهم 247 إدارياً. وصمم الباحث استبانة اعتماداً على نموذج كيركباتريك، كما قام باستخدام المسح الشامل. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

-يتم تقييم التدريب في الهيئات المحلية على مستويات رد الفعل، التعلم إلى حد ما، وأنه لا يتم التقييم على مستويات السلوك، النتائج التنظيمية.

-وجود فروق بالنسبة لمجال رد فعل المتدربين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح من تقل خبرتهم عن 5 سنوات؛ وإلى متغير عمل المبحوث لصالح رئيس القسم ورئيس الشعبة في الهيئات المحلية؛ وإلى متغير الهيئة المحلية لصالح بلدية جبالياً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لهذا المجال.

-بالنسبة لمتغير "السلوك"، يوجد فروق تعزى إلى متغير الهيئة المحلية لصالح بلدية خان يونس؛ ولمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق تُعزى لمتغير عمل المبحوث، وسنوات الخبرة في هذا المجال.

-بالنسبة لمجالي "التعلم" و"النتائج التنظيمية، فقد أظهرت النتائج فروقاً تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث من أفراد العينة.

-لا توجد فروق تعزى لمتغير الهيئة المحلية، عمل المبحوث، وسنوات الخبرة لكلا المجالين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

6. دراسة بديوي (2010)، بعنوان "**تفعيل دورات التدريب المهني للكبا رفي ضوء احتياجات سوق العمل:دراسة ميدانية على المرأة بمحافظة شمال سيناء**".

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع دورات التدريب المهني للكبار بسيناء، كما هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دورات التدريب المهني للمرأة في ضوء احتياجات سوق العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وقد استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من خلال العينة العمدية، وطبقت على 256 امرأة من المتدربات، كما تمت مقابلة بعض المسؤولين عن الدورات التدريبية. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

-توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة حول أسباب التحاق المتدربات بالدورات التدريبية، وحول المشكلات التي تواجه المتدربة عند الالتحاق بدورات التدريب.

-لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة الكلية حول المشكلات التي تواجه المرأة أثناء التدريب، وحول احتياج المتدربات للتأهيل بمجال تكنولوجيا المعلومات.

-توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة الكلية حول التحديات التي تواجه التحاق المرأة بسوق العمل، وحول احتياجاتهن للتأهيل للعمل بمجال الرعاية التربوية، وحول احتياجاتهن للتأهيل بمجال المشروعات الصغيرة.

- توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة حول الرغبة بالعمل في مجالات الصناعات الحرفية والغذائية لصالح العينة الثانية من متدربات مركز التضامن الاجتماعي.

7. دراسة الطاهر(2009) بعنوان "**التدريب المهني الفعال وأثره على الأداء المهني**".

وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر التدريب المهني على الأداء من خلال مجموعة من المؤشرات تتعلق بالأداء والمتمثلة في الجودة الإنتاجية، زيادة المنتوج، نقص تكاليف العمل، والتقليل من الأخطاء، وترقية العاملين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قصدية بلغت 126 عاملاً من مجتمع العينة البالغ 974 عاملاً. وكان من أهم النتائج الدراسة ما يلي:

- للتدريب أثر إيجابي على جودة المنتوج الذي يقدمه العامل.
- للتدريب أثر إيجابي على زيادة إنتاجية العامل.
- يساهم التدريب المهني في ترقية العاملين وظيفياً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

8. دراسة حاكوامة (2009)، بعنوان "**متطلبات المواصفات الدولية 10015 (الآيزو) في البرامج التدريبية وأثرها في أداء المديرين في أمانة عمان الكبرى.**".

هدفت الدراسة لبيان متطلبات المواصفة الدولية 10015 في البرامج التدريبية، وأثرها في أداء المديرين في أمانة عمان الكبرى: دراسة حالة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكوّن مجتمع الدراسة من المديرين العاملين في أمانة عمان الكبرى والبالغ عددهم (84) مديراً، وتكونت عينة الدراسة من 50 مديراً يعملون في أمانة عمان الكبرى. وقد جمعت البيانات من خلال الاستبيان الذي تم تصميمه اعتماداً على متطلبات المواصفة 10015، إضافة إلى مقابلة أفراد العينة. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- بناء على المتطلب الأول للمواصفة 10015 في البرامج التدريبية لتحليل نقاط الضعف في الأداء، فقد كانت النتيجة سلبية؛ وذلك لعدة أسباب، وفقاً للباحثة، منها: عدم القدرة على تحديد الأسباب الجذرية لضعف الأداء، وعدم القدرة على تحديد المنهج الملائم لمواجهة وحل نقاط الضعف في الأداء، وعدم القدرة على تحليل ودراسة الأداء الحالي وتحديد ما هو الأداء المطلوب.
- اهتمام أمانة عمان الكبرى بتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال نماذج خاصة تعدها دائرة الموارد البشرية.
- للمركز التدريبي في أمانة عمان دور بارز في تخطيط وتصميم نظام التدريب من خلال إعداد الخطط التدريبية في كل عام. كما ظهر اهتمام أمانة عمان بتوفير التدريب للموظفين والمدراء وفق خطط تدريبية معدة مسبقاً.
- تقوم أمانة عمان الكبرى بتقييم ومراقبة التطبيق الفعلي للتدريب، وتقيس مدى الاستفادة المتحققة من برامج التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

9. دراسة أبو حصيرة والنواجحة (2007)، **بعنوان "واقع البرامج لتدريبية للصحفيين الفلسطينيين: دراسة ميدانية"**.

وهدفت الدراسة إلى معرفة واقع تدريب الصحفيين الفلسطينيين في مجالات الصحافة ومدى أهميته في التأثير على ميدان عملهم وتطوير مهاراتهم ومحاولة معرفة السبل الكفيلة بتطوير وتحسين أدائهما لمهني والأكاديمي. وفي إطار البحوث الوصفية، استخدمت الدراسة المنهج المسحي للحصول على البيانات وذلك من خلال أداتي الاستبانة والمقابلة. وتكوّن مجتمع الدراسة من كل الصحفيين الفلسطينيين العاملين مع مؤسسات إعلامية في الضفة الغربية وقطاع غزة. أما عينة الدراسة فقد بلغت 85 صحفياً فلسطينياً. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

-من أهم العوامل في مشاركة المتدربين في دورات التدريب هو المدة الزمنية للدورة، ومن أقل العوامل أهمية منح الشهادات للمشاركين.

-أظهرت الدراسة أن المبحوثين بنسبة 71.8% يمتلكون المهارات الكافية لممارسة عملهم الإعلامي.

-وكشفت الدراسة أن الجهات التي تتولى تدريب الصحفيين هي المؤسسات الرسمية بنسبة 41,94%، والإعلامية بنسبة 8,60%.

-وبينت الدراسة أن الصحفي يواجه مشاكل عديدة في التدريب بنسبة 90%، منها ضعف الإمكانيات المادية والبشرية والتقنية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

10.دراسة موسى (2007)، بعنوان "**واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتـــدربين: دراســـة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة**".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع عملية التدريب في بنك فلسطين (م.ع.م) مـــن وجهة نظر المتدربين. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة والبالغ عددهم (352) موظفاً وموظفة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصـــول إلى نتائج الدراسة، وكذلك كانـــت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طبقت على عينـــة عـــشوائية منتظمة مقدارها (176) موظفاً وموظفة بنسبة 50% من مجتمع الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- التخطيط للعملية التدريبية غير فعال بدرجة كبيرة .
- لم يتم إشراك الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
- الأساليب المستخدمة في التدريب جيدة وتتلاءم مع طبيعة المادة التدريبية.
- وجود ضعف في عملية تقييم البرامج التدريبية المنفذة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة Lakkala, Ilomäki and Muukkonen (2018)، بعنوان "**تقييم الجودة التربوية للدورات الصيفية الدولية في الجامعات**".

وهدفت الدراسة إلى تقييم الممارسات التعليمية والتربوية في ست عشرة دورة صيفية دولية تعقد في جامعة هلسنكي، أكبر جامعات فنلندا الحكومية، حيث حاولت الدراسة التعرف إلى الأساليب والممارسات التعليمية المستخدمة في الدورات. استخدمت الدراسة أسلوب الملاحظة المباشرة، والمقابلات المقننة المقتضبة، كما استخدمت استبيانات إلكترونية، إضافة إلى الأسئلة المفتوحة، حيث بلغ حجم العينة 278 مفردة بنسبة 17.5% من عدد الطلبة المشاركين في كل دورة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- زودت الدورات المتدربين بمعارف أكاديمية عميقة وثرية حول المواضيع محل الدراسة، وقد تميز بعض المحاضرين باستخدام التعليم التفاعلي مع الطلبة خلال الدورات.
- لم يتم استخدام التكنولوجيا الرقمية على نحو مكثف في الدورات.
- كانت المواضيع التعليمية خلال الدورات متجانسة، ولكن القائمين على الدورات استخدموا الأسلوب الأكاديمي الصرف وكأنهم في مؤتمرات علمية متخصصة.

2. دراسة Banerjee, Manna, Coyle, Penn, Gallegos, Zaider, Krueger, Bialer and Bylund (2017)، بعنوان "**تنفيذ وتقييم برنامج التدريب على مهارات الاتصال لممرضات الأورام**".

استخدمت الدراسة نموذج كيرك باتريك، وهدفت إلى تقييم برنامج التدريب على مهارات الاتصال الذي ينفذ للممرضات العاملات في مؤسسة حمد الطبية في الدوحة. اختارت الدراسة عينة متاحة من الممرضات المستفيدات من البرنامج التدريبي بلغ حجمها 342 ممرضة،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

واستخدمت الاستبيان المكون من مقياس لايكرت الخماسي لقياس المهارات المكتسبة خلال التدريب ومدى تطبيق هذه المهارات في الممارسة، كما استخدمت الدراسة المجموعات البؤرية لجمع مزيد من البيانات من المبحوثين. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- قيمت الممرضات البرنامج التدريبي بشكل إيجابي.
- عبرت الممرضات عن استفادتهن من البرنامج من خلال اكتساب العديد من المهارات، بما في ذلك تحسين كفاءتهن الذاتية في مهنة التمريض.
- أظهرت المشاركات أهمية كبيرة للبرنامج التدريبي في تعزيز قدرتهن على إبداء التعاطف مع المرضى.
- أظهرت الدراسة أن تنفيذ مثل هذا البرنامج التدريبي في إحدى أهم مراكز علاج السرطان هو أمر مُجدٍ ومهم، وله تأثير بالغ الأهمية على الكفاءة الذاتية للمشاركين من ناحية استيعابهم واكتسابهم لمهارات الاتصال والتواصل.

3. دراسة Karmer-Simpson (2018)، بعنوان "**التغذية الراجعة من المرشدين في برامج التدريب على مهارات الاتصال**".

حاولت هذه الدراسة التعرف إلى دور التغذية الراجعة من المرشدين للمتدربين في تعزيز كفاءة العملية التدريبية، بما في ذلك الحوار والتعليم التفاعلي. استخدمت هذه الدراسة الكيفية أسلوب دراسة الحالة وتحليل الخطاب لجمع البيانات من المبحوثين. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- لا يكفتي المرشدون بتقديم الاقتراحات، ولكنهم يزودون المتدربين بالمبررات العقلانية لتفسير أهمية الأخذ بها؛ بمعنى أن المتدربين لم يكتفوا بإرشاد المتدربين للإجراء السليم الذي ينبغي عليهم اتخاذه، ولكنهم يريدون من المتدربين أن يعرفوا لماذا من الأهمية بمكان اتخاذ الإجراء.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- يطبق المرشدون إستراتيجية لتزويد المتدربين بالمعلومات تقوم على إتاحة الفرصة أمـــامهم للبحث الذاتي عنها في رسومات بيانية متوفرة في مجلدات تحتوي على بيانات خـــام غيـــر معالجة.
- يولي بعض المتدربين أهمية أكبر لما يقوله المرشدون على حساب اهتمامهم بالمهمـــة التـــي يفترض أن ينجزوها؛ الأمر الذي يظهر قصوراً في العملية التدريبية، لاسيما حين لا يمـــنح المتدرب التفويض أو السلطة الكافية لأداء المهمة بشكل ذاتي دون إملاءات المدرب.

4. دراســـة Sahrir, Ismail, Mustapha, Abu bakar, Man, Ahmad and Mokhtar (2016)، بعنوان "**تقييم برنامج التدريب الميداني لتحسين مهارات الخريجين وقدرتهم على تسويق الذات من منظور سوق العمل الماليزي: دراسة على طلبـــة اللغـــة العربيـــة فـــي الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا**".

هدفت إلى دراسة أداء البرنامج التدريبي في قسم اللغة العربية وآدابها في الجامعـــة الإســـلامية العالمية في ماليزيا، حيث سعت الدراسة لمعرفة آراء وتجارب طلبة اللغة العربية وآدابها حـــول عملية التدريب. استخدمت الدراسة العينة العمدية في اختيار 67 طالباً ممن أكملوا ثلاثة أشـــهر في التدريب سواء في مؤسسات القطاع الحكومي أو الخـــاص وذلـــك مـــن خـــلال الاســـتبيان الإلكتروني والأسئلة المفتوحة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن أن التدريب الميداني أسهم بشكل كبير في تحسين المهارات الوظيفية للمتدربين، وزاد من معرفتهم ببيئة العمـــل وقـــدرتهم علـــى التعامل معها. كما أظهرت الدراسة أن طلبة اللغة العربية مرحبٌ بهم في المؤسسات الماليزيـــة، العامة والخاصة، لتلقي التدريب العملي وذلك على الرغم من الانطباعات غير المـــشجعة نحـــو تخصص اللغة العربية في سوق العمل. كما ظهر من خلال الدراسة أن التجربة التدريبية لطلبـــة اللغة العربية عززت من ثقتهم وقدرتهم على استكشاف مسارهم المهني المـــستقبلي فـــي ســـوق العمل الماليزية، بما في ذلك قدرتهم على إنشاء مشاريعهم الريادية الخاصة بهم؛ مدفوعين بثقتهم بالمعارف والمهارات التي اكتسبوها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. دراسة Dawe, Harris, Stevenson, Tihanyi, Asli, Bouchard, Busby Shaayegaand (2016)، بعنوان :"**تدريس مهارات الاتصال للمهندسين: تقييم تأثير برنامج تدريب مساعدي التدريس في تنمية مهارات الاتصال والتعليم والتطوير المهني**".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تأثير برنامج تدريب مساعدي التدريس، في جامعة تورنتو، في تعزيز ثقتهم بالذات وتنمية مهارات الاتصال والتعليم لديهم، إضافة إلى معرفة وجهة نظرهم في الفوائد المتحققة من برنامج التدريب، ومدى تأثير البرنامج في ممارسات التواصل والتعليم لديهم، ودفعهم للتفكير في مسارهم المستقبلي. استخدمت الدراسة المنهج المسحي، ولجأت إلى الحوار مع المجموعات البؤرية، إضافة إلى الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد بلغ حجم العينة 27 طالباً ممن تلقوا التدريب، ويقومون بأدوار مساعدي التدريس في جامعة تورنتو. وكان من أهم نتائج الدراسة أن ثقة المتدربين بذاتهم صقلت من خلال عوامل عدة: منها تجربة التدريب، التدريب القائم على مساقات محددة، التغذية الراجعة من المدربين، التعلم من الأقران في التدريب.

6. دراسة Maben (2015)، **بعنوان"برامج التدريب في مجال شبكات التواصل الاجتماعي: دراسة حالة لمعهد الإعلام الاجتماعي الذي يديرها لطلبة"**.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تجربة معهد الإعلام الاجتماعي الذي يديره مجموعة من الطلبة في ولاية تكساس الامريكية، في مجال البرامج التدريبية التي يقدمها للخريجين. حيث سلطت الدراسة الضوء على العلاقة بين تجربة التدريب والمهارات التي اكتسبها الطلبة، والعلاقة بين المهارات المكتسبة والمناهج الدراسية التي تلقوها في الجامعة، وكيفية تأثير تجربة التدريب على وجهات نظرهم نحو الوعي الثقافي والعالمي، وتداعيات هذا الوعي على حقلهم الدراسي. استخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، وخلصت إلى نتائج منها:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- توسعت مدارك الطلبة نحو شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على حياتهم الشخصية.
- ازدادت علاقة الطلبة بمدربيهم وثوقاً خلال التدريب، فلم يعد الأمر كما كان عليه في المحاضرات الجامعية، فخلال التدريب الطلبة يقودون والمدربون يوجهون.
- ازدادت مهارات الطلبة وقدرتهم على اتقان العمل ضمن فريق، وتوليد أفكار مشتركة.
- مكن التدريب الطلبة من إدراك الفجوة بين الأجيال المختلفة، وجسر هذه الفجوة من خلال الحوار بين الأجيال المختلفة على شبكات التواصل الاجتماعي.

7. دراسة Warinda (2013)، بعنوان "**تقييم طلبة المحاسبة لتجارب التدريب من ناحية المهارات المكتسبة**".

هدفت الدراسة للتعرف إلى تصورات طلبة المحاسبة في مرحلة البكالوريوس في جامعة زيمبابوي نحو برامج التدريب الميداني من ناحية المهارات المهنية والفنية والوظيفية، والحوافز المادية المقدمة. كما سعت لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في هذه التصورات تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ومؤسسة التدريب، وموقع التدريب ومدته. استخدمت الدراسة المنهج المسحي على عينة من الطلبة بلغت 39 طالباً من خلال الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الطلبة، وقد تم بناء الاستبيان من خلال مقياس ليكرت. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أدت البرامج التدريبية دوراً بالغ الأهمية في تحديد المسار المهني المستقبلي للطلبة.
- لا يوجد فروق دالة إحصائياً في إجابات الطلبة تعزى للموقع الجغرافي لمكان التدريب.
- أدت البرامج التدريبية دوراً مهماً في تحسين المهارات الفنية والوظيفية للطلبة، بما في ذلك المهارات العامة أو تلك المرتبطة بالمحاسبة كمهنة، كما عززت معرفتهم بنظم المعلومات واستخداماتها في الشركات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

8. دراسة Jamil, Sharif and Abu (2012)، بعنوان "**أداء الطلاب التدريبي في برنامج التدريب الصناعي**".

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير التدريب الصناعي على أداء الطلاب التدريبي ومخرجاتهم التعليمية في نهاية التدريب. طبقت الدراسة على طلبة البكالوريوس في برنامج إدارة الأعمال بجامعة "تكنولوجي مارا"، في سنتهم الرابعة بين عامي 2010 و2011. حللت الدراسة 623 تقريراً من تقارير تقييم التدريب، مع التركيز على المخرجات التعليمية وتطور المهارات بعد تجربة تدريب استمرت 20 أسبوعاً. وظف الباحثون نموذج كيرك باتريك في دراستهم. وقد خلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- اكتسب الطلبة معرفة عملية جيدة، وأظهروا مهارات عمل متميزة خلال التدريب.
- كان للملخصات التي منحت للطلبة عن التدريب، والتوجيهات والإرشادات التي وفرتها الكلية الأثر الإيجابي على الطلبة قبيل التحاقهم بالتدريب.

9. دراسة Daugherty (2011) بعنوان "**تجربة التدريب في مجالا لعلاقات العامة: دراسة مقارنة بين تصورات الطلبة والمشرفين الميدانيين**".

ركزت هذه الدراسة على توقعات واتجاهات طرفي التدريب الرئيسين: الطلبة ومشرفيهم الميدانيين في جامعة اربن ستيت جنوب كاليفورنيا، وذلك في محاولة لتحسين تجارب التدريب. استخدمت الدراسة منهج دراسة الظواهر (فينومينولوجي)، وهو منهج يختبر طريقة تفاعل الأفراد مع البيئة. استطلعت الدراسة آراء واتجاهات المبحوثين من خلال الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم المبحوثين 223 طالباً متدرباً، و183 من المشرفين الميدانيين. ومن أهم نتائج الدراسة:

- اكتسب الطلبة مهارات متعلقة بالكتابة والتحرير والخبرة المهنية وشبكات التواصل الاجتماعي.
- من التحديات التي واجهها الطلبة انشغال موظفي مؤسسة التدريب، وعدم معرفة الطلبة أماكن الأشياء والأشخاص الذين يفترض التواصل معهم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- رأى المتدربون أن من سمات المتدرب ذي المستوى المنخفض ضعف المهارات التحفيزية لديه : مثل الكسل، وغياب المبادرة الذاتية، والتردد في طرح الأسئلة.
- رأى المتدربون أن من صفات المشرف الجيد في التدريب الجاهزية لإنفاق الوقت مع المدرب لإرشاده والتفاعل معه وتزويده بالتغذية الراجعة، وتوضيح المسار أمامه. في المقابل، من صفات المدرب ذي المستوى المنخفض عدم تخصيص الوقت الكافي لمتابعة المتدرب والانشغال المستمر عنه، وعدم مناقشة احتياجاته.
- رأى المدربون أن من صفات المدرب الجيد أنه يؤدي الأدوار التالية: مرشد فريق، ومزود لاحتياجات المتدربين، ويؤدي دور المربي (مساعد، ودود.)

10.دراسة Gugerty (2011)، بعنوان "**برامج التدريب في العلاقات العامة والإعلان: طبيعة التجربة من وجهة نظر الطالب**".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تجربة المتدربين في مجال العلاقات العامة والإعلان بالاعتماد على المنهج الكيفي من خلال عقد مجموعات بؤرية لاستخلاص المعلومات من المبحوثين حيث تم عقد 17 مجموعة بؤرية مع الطلبة، سبق ذلك توزيع استبانات مختصرة على المبحوثين. كما استخدمت الدراسة أسلوب تحليل مضمون دفاتر يوميات المتدربين التي يدونون فيها ملاحظاتهم وتجاربهم اليومية خلال التدريب، وقد بلغ عدد دفاتر اليومية التي تم تحليلها 191 دفتراً. حاولت الدراسة التعرف إلى أربع أفكار رئيسة عن التدريب من وجهة نظر المتدربين، وتشمل: تصور المتدربين عن أهمية التدريب، والفوائد التعليمية المكتسبة كما يراها المتدربون، وتأثير المشرفين في عملية التدريب، والسعي لإنجاز عمل ذي معنى خلال التدريب. استخدمت الدراسة نظرية كولب التعليمية (نظرية التعلم التجريبي). وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- اعتبر الطلبة أن تجربة التدريب زودتهم بثروة هائلة من المهارات والمعارف، حيث طبقوا ما تعلموه نظرياً في الجامعة في واقع العمل، واكتسبوا مهارات جديدة مرتبطة بعملهم المستقبلي وأهدافهم المهنية، ومهارات شخصية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- أشار الطلبة إلى أن من أهم التحديات التي واجهتهم تأثير المؤسسة عليهم، والمعوقات المرتبطة بتوقيت التدريب، وعدم منحهم التفويض الكافي لممارسة بعض المهام.
- اكتسب الطلبة ثقة وشخصية قوية تؤهلهم للانخراط في سوق العمل، حيث رأوا أنفسهم جزءاً من المجتمع المهني، وقد كان مرجع هذه الثقة تطويرهم لعدد من الكفاءات والجدارات المرتبطة بالمهنة التي يطمحون إليها.
- تولدت رغبة لدى الطلبة بممارسة ما تعلموه سواء في بيئة العمل أو على مقاعد الدراسة في الجامعة.

11.دراسة Beebe, Blaylock and Sweetser (2009)، بعنوان **"الرضا الوظيفي ببرامج تدريب العلاقات العامة.**

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى طلبة علم الاتصال والإعلام، بجامعة جورجيا، عن تجاربهم في التدريب بحقل العلاقات العامة. استخدمت الدراسة مقياس الوصف الوظيفي (JDI) ومقياس العمل العام (JIG) لتقييم تصورات المتدربين. طبقت الدراسة على عينة بلغت 290 طالباً، وكان من أهم نتائج الدراسة:

-قيم الطلبة رضاهم عن التدريب مدفوع الأجر بمستويات أعلى من التدريب غير المدفوع.

-منح المتدربون درجات أعلى عند تقييمهم لتعلم مهارات العمل، وبناء علاقة جيدة مع المشرفين الميدانيين، وإتاحة الفرصة أمامهم للتطور والتقدم، ولكنهم لم يقيموا الراتب الذي تلقوه خلال التدريب بذات المستوى، إذ لم يكونوا راضين عنه.

-أبدى المتدربون رضا عن إنجازهم للأعمال والمهام خلال التدريب، إضافة إلى رضاهم عن مشرفيهم في التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التعقيب على الدراسات السابقة:

- تميزت معظم الدراسات السابقة باعتمادها على المنهج الوصفي المسحي والمنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- وظفت الدراسات عدداً من النماذج المتعلقة بتقييم البرامج التدريبية لاسيما نموذج كيرك باتريك.
- لم تقدّم الدراسات السابقة تقييماً إعلامياً شاملاً لبرامج التدريب الإعلامي في مختلف التخصصات الإعلامية (صحافة، إذاعة وتلفزيون، علاقات عامة وإعلان).

حدود استفادة الباحث من الدراسات السابقة:

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة البحثية، وصياغة فروض الدراسة وأسئلتها، وتحديد المتغيرات المناسبة وربط بعضها ببعض.
- قدمت الدراسات السابقة تصوراً جيداً لطريقة تقييم الطلبة لتجاربهم التدريبية وربطت التغذية الراجعة من الطلبة بمستوى رضاهم عن مساقات التدريب.
- استطاع الباحث الرجوع إلى العديد من المراجع البحثية الثرية التي استخدمتها الدراسات الأجنبية على وجه التحديد، والتي أفادت البحث في مجال دراسة البرامج التدريبية.
- تعزيز الثقة بالجدوى البحثية للموضوع محل الدراسة.
- الاطلاع على التوظيف البحثي لعدد من النماذج المستخدمة في دراسة البرامج التدريبية، مثل نموذج كيرك باتريك، ونموذج كولب (التعلم التجريبي)، ونموذج كيلي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مساهمة الدراسة

تتميز هذه الدراسة بتوظيفها أنموذج كيرك باتريك في تقييم برامج التدريب الإعلامي لدى طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك، وهو أنموذج عالمي يحظى بمصداقية وشهرة كبيرة، حيث يوفر هذا الأنموذج مستويات محددة لتقييم برامج التدريب وفقاً لمستويات واضحة ودقيقة (ردة الفعل، التعلم، السلوك، النتائج). كما تقدم هذه الدراسة تقييماً شاملاً لبرامج التدريب الإعلامي من منظور طلبة كلية الإعلام على اختلاف تخصصاتهم الإعلامية (علاقات عامة، صحافة، إذاعة وتلفزيون)، سواء تلك التي تجري داخل الكلية أو خارجها. وتقدم هذه الدراسة إسهامات مهمة للنهوض بواقع برامج التدريب الإعلامي في الأردن، وتحسين المخرجات الجامعية وزيادة تنافسية الخريجين في سوق العمل؛ بما يمكنهم من الاندماج بقوة مع الوظائف اللائقة بمهاراتهم وقدراتهم الإعلامية.

الإجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة ومنهجها:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التي تهدف إلى جمع المعلومات اللازمة لإعطاء وصف لأبعاد أو متغيرات الظاهرة المدروسة (الحيزان، 2010، 24)، حيث سعت الدراسة لوصف العلاقة بين عدد من المتغيرات المتعلقة بتقييم طلبة الإعلام في كلية الإعلام في جامعة اليرموك للتدريب الإعلامي بما في ذلك: ردة الفعل، والتعلّم، والنتائج، وتغير السلوك (وفقاً لمستويات نموذج كيرك باتريك)، وبناء على ذلك لجأت الدراسة إلى المنهج المسحي الميداني لعينة من طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك ممن تلقوا تدريباً إعلامياً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في كلية الإعلام بجامعة اليرموك، والمسجلين في الفصل الصيفي في دائرة القبول والتسجيل، ويبلغ عددهم 1183 طالباً موزعين على ثلاثة تخصصات رئيسية هي: تخصص العلاقات العامة والإعلان ويبلغ عددهم 681 طالباً، وتخصص الإذاعة والتلفزيون ويبلغ عددهم 283 طالباً، وتخصص الصحافة ويبلغ عددهم 219 طالباً؛ علماً أن طلبة الدراسات العليا تم استثناؤهم من عينة الدراسة.

عينة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار 223 مفردة من مجتمع الدراسة باستخدام العينة القصدية من طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك على اختلاف تخصصاتهم (علاقات عامة وإعلان، إذاعة وتلفزيون، صحافة). والعينة العمدية هي التي يختار الباحث أفرادها قصداً؛ اعتقاداً منه بأنها تمثل مجتمع دراسته (الحيزان، 2010، 90). وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانات على الطلبة الذين تلقوا تدريباً إعلامياً. وقد استعاد الباحث 223 استبانة جاهزة للتحليل الإحصائي. ويبين الجدول رقم (1) خصائص أفراد العينة.

جدول رقم (1): عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	96	43
	أنثى	127	57
السنة الدراسية	ثانية	20	9
	ثالثة	53	23.7
	رابعة	150	67.3
التخصص الدراسي	علاقات عامة وإعلان	105	47.1
	إذاعة وتلفزيون	59	26.5
	صحافة	59	26.5
المجموع (ن) = 223			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أداة الدراسة

لجأ الباحث إلى الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المبحوثين، في إطار منهج البحث، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في تصميم عبارات الاستبانة، إضافة إلى توظيف أنموذج كيرك باتريك بمستوياته الأربعة (ردة الفعل، التعلم، تغير السلوك، والنتائج) بهدف تقييم التدريب الإعلامي في كلية الإعلام بجامعة اليرموك من منظور الطلبة المتدربين، وقياس متغيرات الدراسة والعلاقات بينها. وقد اعتمد الباحث مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale) في تصميم الاستبيان، إضافة إلى الاختيار من متعدد لجمع البيانات الديموغرافية من المبحوثين، وقد اشتمل الاستبيان في تصميمه على الأقسام التالية:

1. القسم الأول: البيانات الديموغرافية.
2. القسم الثاني: سؤال واحد حول مشاركة المبحوث في تدريب إعلامي.
3. القسم الثالث:تضمن سؤالاً حول نوع البرنامج/البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب/ـــــــة.
4. القسم الرابع، وهو القسم الرئيس في الاستبيان، والمتعلق بتقييم التدريب، حيث اشتمل على المحاور التالية:

- المحور الأول: أسئلة حول تفاعل المتدربين مع برامج التدريب.
- المحور الثاني: أسئلة حول مستويات التعلم المُتحقق لدى طلبة كليات الإعلام خلال التدريب، وأهم المعارف والمهارات التي تم تعلمها.
- المحور الثالث: احتوى على أسئلة حول مستوى التغير الحاصل في سلوك المتدربين بعد تجربة التدريب الإعلامي من وجهة نظر طلبة كلية الإعلام.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- المحور الرابع: وتطرق إلى النتائج المتحققة من التدريب الإعلامي من وجهة نظر الطلبة طلبة كلية الإعلام.
- المحور الخامس: وشمل أسئلة حول رضا الطلبة عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب.

وقد اعتمد الباحث في بناء محاور الاستبانة وفقراتها على المقاييس التي وضعتها مؤسسة "شركاء كيرك باتريك" (Kirkpatrick Partners) وهي المؤسسة الوحيدة والرسمية المختصة بأنموذج كيرك باتريك، حيث تعد المرجع الأول لأنموذج كيرك باتريك سواء من ناحية الأبحاث العلمية المتعلقة بالأنموذج، أو من ناحية التدريبات العملية القائمة على هذا الأنموذج، وقد جاءت هذه المقاييس مفصلة لكل مستوى من مستويات كيرك باتريك الأربعة على النحو التالي:

المستوى الأول: ردة الفعل

وقد قسمت مؤسسة شركاء كيرك باتريك المقاييس الخاصة بهذا المستوى إلى ثلاثة مستويات فرعية تشمل ما يلي:

- الانخراط (Engagement): ويشمل عبارات محددة ودقيقة حول مدى انخراط المتدربين في العملية التدريبية وتفاعلهم خلال التدريب، وملاءمة البيئة التدريبية، ودور ميسّر التدريب في إثارة اهتمام المتدربين.
- وثاقة الصلة وملاءمة التدريب للواقع العملي (Relevance): ويتضمن عبارات عن فهم المتدربين لكيفية تطبيق ما تعلموه في سوق العمل، وملاءمة المادة التدريبية ودورها في مساعدة الطالب على النجاح في سوق العمل.
- الرضا (Satisfaction): يركز هذا المستوى على مدى تلقي الطلبة معلومات تمهيدية قبل التدريب لتعزيز فهمهم، وجدوى البرنامج التدريبي من وجهة نظرهم، ورغبة المتدربين في مشاركة التدريب مع أقرانهم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المستوى الثاني: التعلم:

ويشمل عبارات محددة حول ما يلي:

- المعرفة والمهارات (Knowledge & Skills): ويتعلق هذا المستوى باكتساب المتدربين للمهارات والقدرات المنشودة.
- المواقف (Attitudes): ويتعلق بالمواقف المتنوعة من المحتوى التدريبي وقدرة المتدربين على تطبيق ما تلقوه.
- الثقة (Confidence): ويتعلق بدور التدريب في بناء ثقة المتدرب بنفسه لاسيما خلال الممارسة العملية، ومدى توفر مراجع يمكن العودة إليها خلال التطبيق.
- الالتزام (Commitment): ويشمل أسئلة حول التزام المتدربين، عن رغبة وإرادة منهم، بتطبيق ما تلقوه خلال التدريب.

المستوى الثالث: السلوك

ويتضمن هذا المستوى عبارات محددة حول ما يلي:

-سلوك المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي.

-دوافع السلوك وبواعثه، بما في ذلك التشجيع والمساندة والعمل المشترك الذي تلقاه المتدربون من مشرفيهم، والمكافآت والحوافز التلي يتلقونها.

المستوى الرابع: النتائج

ويتضمن هذا المستوى أسئلة محددة حول الجوانب التالة:

- النتائج الإيجابية للتدريب من وجهة نظر المتدربين.
- النتائج الإيجابية المتوقعة (المستقبلية) من التدريب من منظور المتدربين.
- دور التدريب في تعزيز إنتاجية المتدربين وجودة أدائهم وثقتهم الشخصية بأنفسهم، إضافة إلى دوره في دفعم لتكوين علاقات فيما بينهم واحترام أقرانهم وازدياد انضباطهم في عملهم، وذلك من وجهة نظر المتدربين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إجراءات الصدق والثبات:

يقصد بالصدق هو أن تقيس الأداة ما صممت من أجله، بحيث يتم قياس ما ينبغي قياسه في المبحوثين وليس رأي الباحث (الحيزان، 2010، 68). وقد لجأ الباحث إلى اختبار الصدق الظاهري لأداة البحث (الاستبانة) من خلال تحكيمها من قبل 5 محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة الطويلة في مجال التقييم والتدريب، حيث أبدوا رأيهم في أقسام الاستبانة وعباراتها، ومدى قدرتها على قياس متغيرات الدراسة، وتحقيق أهدافها. كما أجرى الباحث اختباراً قبلياً للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من أفراد مجتمع الدراسة؛ وذلك للتعرف إلى أية جوانب ينبغي تصويبها مثل وجود بعض العبارات التي تحتاج إلى مزيد من الإيضاح أو التبسيط، وقد تم استثناؤهم من عينة الدراسة.

ثبات الأداة:

يقصد بالثبات أن تكون الأداة قادرة على إعطاء النتيجة ذاتها عند استخدامها لأكثر من مرة (الحيزان، 2010، 65). ولضمان ثبات الأداة، فقد تم استخدم الباحث معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب الاتساق الداخلي المتعلق بالعبارات والفقرات لأداة الدراسة (ثبات الأداة)، وذلك من خلال الاستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي (SPSS)، وبلغت قيمة معامل الثبات لجميع محاور الاستبانة (0.954)، ويوضح الجدول رقم (2) قيمة معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول 2: معامل الثبات لمحاور الدراسة

المحور	معامل الثبات
المحور الأول: تقييم ردة فعل المتدربين.	0.873
المحور الثاني: تقييم مستوى التعلم.	0.867
المحور الثالث: سلوكي خلال التدريب.	0.801
المحور الرابع: تقييم النتائج.	0.923
المحور الخامس: رضا الطلبة عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب.	0.873
الأداة ككل	0.954

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المقاييس الإحصائية المستخدمة:

لمعالجة البيانات إحصائياً، لجأ الباحث إلى استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد شملت المعالجة الإحصائية ما يلي:

1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين على عبارات الاستبانة.

2- اختبار "ت" (Independent Samples T Test)؛ للكشف عن أثر النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي.

3- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لأكثر من مجموعتين من المبحوثين في أحد المتغيرات من نوع المسافة أو النسبة.

4- اختبار تحليل التباين البعدي (LSD).

5- كرونباخ الفا، اختبار الثبات لأداة الدراسة الميدانية (الاتساق الداخلي للفقرات).

حدود الدراسة:

تتسم الدراسة بالحدود التالية:

- الحد الزماني: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام 2018.
- الحد المكاني: جامعة اليرموك.
- الحد الموضوعي: تقييم فاعلية التدريب الإعلامي في كلية الإعلام بجامعةاليرموك.
- الحد البشري: لجأت الدراسة إلى إجراء مسح على طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك، على اختلاف تخصصاتهم الإعلامية.

معوقات الدراسة

- صعوبة توضيح معنى التدريب الإعلامي للمستجيبين، بحيث لا يقتصر فهمهم للتدريب الإعلامي على مساقات التدريب الميداني في الجامعة، ولكنه يشمل أية دورة تدريبية أو ورشة عمل إعلامية سواء داخل الجامعة أو خارجها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

يتناول هذا الفصل في مبحثه الأول مفهوم التدريب، ويقدم عرضاً مفصلاً لأهميته على مستوى الفرد والمؤسسة، والأهداف المنشودة من العملية التدريبية، كما يسلط الضوء على مراحل إعداد البرنامج التدريبي، وعناصر العملية التدريبية. ويتناول المبحث الأنماط المختلفة للتدريب وأسسه السيكولوجية. بعد هذا العرض المفصل ينتقل الحديث عن التدريب الإعلامي في الأردن، وبعض الاتجاهات الحديثة في التدريب، إضافة إلى بعض العوامل المهمة لنجاح العملية التدريبية، وينتهي المبحث بتسليط الضوء على التدريب الإعلامي الرقمي باعتباره اتجاهاً معاصراً في التدريب بدأ يكتسب أهمية متزايدة.

أما المبحث الثاني فيتناول على نحو مفصل مفهوم التقييم وأهدافه ووظائفه المتنوعة، وطرقه، وأدواته المختلفة، والمراحل التي تمر بها عملية التقييم. كما يتطرق المبحث إلى الصعوبات التي تواجه عملية التقييم، وشروط نجاحها. ويقدم المبحث إطار عمل لتقييم التدريب، ويستعرض أنواع التدريب ومعايير الأداء، إضافة إلى معايير تقييم التدريب في مجال العلاقات العامة. ويقدم المبحث عرضاً لأهم النماذج العالمية المستخدمة في التقييم، وينتهي بتقديم عدد من القواعد الإرشادية من أجل تقييم أمثل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الأول: التدريب

يعد المورد البشري المؤهل والمدرب عاملاً محورياً في نجاح المؤسسات ومنظمات الأعمال، كما أنه ركيزة حيوية في التوظيف الأمثل لمقدرات المؤسسات وإمكانياتها على النحو الذى يضمن لها القدرة على البقاء والاستمرار في سوق عمل يتسم بمنافسة حادة. وتتعزز أهمية وجود العنصر البشري الفاعل في سياق ما بات يعرف بـــ "ثورة المعلومات والاتصالات" بما ترتب عليها من تطورات متلاحقة أثرت في آلية إنجاز الشركات والمؤسسات لعملياتها وأنشطتها الوظيفية؛ الأمر الذي يستدعي التأهيل الدائم للموارد البشرية حتى تبقى على اطلاع بآخر التطورات التكنولوجية والاتصالية التي تدخل سوق العمل، وهو ما لا يتحقق إلا من خلال برامج تدريب دورية تعمل على جسر الفجوة المعرفية والتكنولوجية لدى الموارد البشرية من خلال إكسابها بالخبرة اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا واستخدامها بما يحقق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية.

ويرى علماء الإدارة أن تحقيق المؤسسة لأهدافها يرتبط بدرجة كبيرة بتحسين ذاكرة القوى البشرية ومضاعفة خبراتها ومراكمتها وتزويدها بمهارات جديدة لمواكبة التطورات في خطط وأهداف وبرامج المنظمات بصفة عامة؛ الأمر الذي يبرز الحاجة للتدريب باعتباره عملية منظمة ومستمرة تضع الفرد في محور اهتمامها من أجل إحداث تغييرات محددة في معلوماته وخبراته ومهاراته وسلوكياته؛ لتلبية احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها صالح العمل الذي يؤديه (السن، 2005، 100).

وبالنظر إلى برامج التدريب الموجهة لطلبة الجامعات، فإنها تمكنهم من التعرف على تجربة عملية حقيقية قبل أن يكونوا جزءاً من هذا الواقع. كما أن هذه التجربة تمكِّن الطلبة من اكتشاف اهتماماتهم وميولهم وطموحاتهم على المستوى البعيد. من جانب آخر تسهم برامج التدريب في إكساب الطلبة بملكة الاستقلالية والاعتماد على الذات، وتحفز طموحاتهم، وتساعدهم في تحديد خياراتهم الوظيفية الملائمة، وتزيد من رضاهم عن تخصصهم الأكاديمي (Daugherty, 2011, 471).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مفهوم التدريب

يشير مصطلح "التدريب" كما ورد في معجم لسان العرب لابن منظور أنه يعني "الصبر في الحرب وقت الفرار، وأصله من الدُّربة أي التجربة، ويجوز أن يكون من الدروب أي الطرق، والدُّربة: عادة وجُرأة على الحرب وكل أمر، وقد درِب بالشيء إذا اعتاده وضَرِيَ به، ويقال دَرِبَ درَباً إذا اعتادَ الإنسان الشيء وأولِعَ به، والدَّارب: الحاذقُ بصناعته (ابن منظور، 1979). ومن إشارة ابن منظور إلى "الدرب"، يتضح ما يسعى إليه التدريب من وضع الفرد على الطريق (الدرب) الصحيح وتمكينه من السير بمفرده للوصول إلى وجهته.

وجاء في قاموس أكسفورد أن التدريب نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة (Ontons, 1966).وورد مصطلح التدريب في معجم ويبستر على أنه أي فعل أو عملية أو طريقة تستخدم لإكساب الفرد بمهارة أو معرفة أو خبرة (Webster, 2011).

وفي السياق اللغوي والمُعجمي أيضاً، فإن الفعل يدرّب (To Train) مشتق من أصل لغوي فرنسي قديم (Trainer) بمعنى يسحب أو يجر، وهناك تعاريف متعددة للفعل يدرب ومنها: يغري، ينمو بطريقة مرجوة، والتحضير لأداء بواسطة تعاليم، والتمرين بالممارسة، وحديثاً تعني"إيصال الشخص المطلوب في السلوك أو المهارة عن طريق التعليم بعناية خاصة (موسى،2007، 9).

والتدريب اصطلاحاً عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبل، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، أو في ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة أو المهنة التي يقوم بها في المجتمع(حسن، 2010، 243).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ومن جهة أخرى عُرّف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي لسلوك الفرد مهنياً أو وظيفياً بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقف لصالح العمل والمنظمة ومحاولة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام طرق وأساليب أفضل في أداء أعمالهم (ياسين، فطاير، عثمان، وسلطان، 2011).

وفي سياق الحديث عن التدريب الذي يؤهل الخريجين للانخراط في سوق العمل، فإن المُشغلين (أصحاب العمل) يبحثون عن الخريج الذي يمتلك قدراً كبيراً من المهارات العملية والحياتية العامة من جانب، وبين المعرفة العميقة بتخصص محدد أو مهارة بعينها من جانب آخر. ويشعر المشغلون بالحاجة إلى الخريج القادر على تطبيق معرفته الأكاديمية على أرض الواقع، بمعنى أن المؤسسات والشركات تنظر لقيمة التدريب على أنها مزيج جوهري بين النظرية والتطبيق العملي، وتتحقق جودة التدريب من خلال طرائق محددة لاكتساب الخبرة التي لا يمكن تلقيها على مقاعد الدراسة الجامعية (Malerich, 2009).

وتعرف الأمم المتحدة التدريب بأنه عملية تبادلية لتعليم (Teaching) وتعلم (Learning) مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالحياة العملية، وهو نشاط لنقل المعرفة إلى الأفراد والجماعات الذين يعتقد أنهم يستفيدون منها، فالتدريب هو نقل للمعرفة وتطوير للمهارات (نعمان، 2008، 11).

ويمكن تعريف التدريب من منظور إعلامي بأنه عملية يحصل فيها المتدرب على معلومات متخصصة بالإعلام، بهدف تحسين الأداء ورفع الكفاءة وصقل المهارات والإحاطة بالمستجدات، وهي عملية مكملة للتعليم الإعلامي، وفي مجال صناعة الإعلام التي تتطور بشكل متسارع يصبح للتدريب دور كبير في اللحاق بتطور التقنية الاتصالية (حسن، 2010، 243).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى الباحث أن التدريب هو عملية ممنهجة ومستدامة لإكساب الفرد بمهارات أو خبرات أو معارف أو قدرات عملية تمكنه من أداء وظيفة معينة بكفاءة وفعالية وعلى نحو مستمر؛ من خلال الاطلاع الدائم على كافة التطورات والمستجدات والخبرات الطارئة المتعلقة بهذه الوظيفة. ويؤكد الفضالة (2016,3) على أهمية الإشارة إلى بعض المصطلحات المرتبطة بالتدريب وآلياته،بحيث لا يتداخل مفهوم التدريب مع مفاهيم أخرى لها دلالاتها المحددة في سياق استخدامها، ومن هذه المصطلحات:

- **إعادة التدريب:**يستخدم هذا التعبير عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة بمهام مختلفة؛ الأمر الذي يستدعي إلمامه بمعلومات مختلفة ذات صلة بتخصصة الوظيفي الجديد. كما أن إعادة التدريب تستهدف أحياناً ترقية الموظفين لمواقع إدارية أكثر تعقيداً،مما يتطلب إتقانهم لتقنيات مختلفة ومهارات جديدة في أساليب إنجاز المهام وأداء العمل.
- **التأهيل:**يتعلق التأهيل بصفة رئيسة بعمية إدماج الفرد في بيئة عمل جديدة،بحيث يتأقلم معها ويتكيف مع الآخرين في العمل، لتصبح بيئة العمل مألوفة لديه، بينما يهتم التدريب بشكل أساسي بالأداء.

ويمكن القول إن التدريب يُعنى بالتغيير الحالي أو الآني ويكون استجابة لحاجة تدريبية ملحة في ظرف ومكان معينين، في حين أن التعليم يُعنى بإحداث تغيير على المستوى طويل الأمد وتطبيق المعارف التي تم اكتسابها في المستقبل. ويتعامل التدريب مع عدد من المواضيع أو المهام التي تتسم بالتحديد والدقة، بينما يعالج التعليم كمّاً كبيراً من الاتجاهات والمعارف والقيم التي تتسم بقدر من التعقيد. ويقع في محور العملية التدريبية شخصية الفرد ومحاولة تطويرها وصقلها، في المقابل يهتم التعليم بتحصيل المعارف مع تركيز أقل على شخصية المتعلم. والممارسة العملية سمة مرتبطة بالتدريب ولا يتم إلا بها، في حين يهتم التعليم بالدرجة الأولى بتحصيل المتعلم للمعرفة، وغالباً ما تتولى مراكز التدريب والمؤسسات والشركات مهمة التدريب، في المقابل يغلب الدور التعليمي على الجامعات (2007, 15,16).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهمية التدريب

تعد برامج التدريب جزءاً مهماً من عملية تهيئة وتحضير الخريجين للانتقال إلى سوق العمل، وعليه فإن البرامج التدريبية المصممة على نحو متميز تزود المتدربين بفرصة استثنائية لربط ما يكتسبونه على مقاعد الجامعة وخلال التدريب مع حقائق الممارسة العملية؛ ولذلك فمن المهم تضمين البرامج التدريبية في التجارب الأكاديمية المختلفة؛ على أن تشمل برامج التدريب فعاليات وأنشطة وتجارب تزود المتدربين بالمهارات اللازمة لأداء أدوار قيادية في تخصصاتهم .(Lochmiller, 2014, 77)

وللتدريب أهميته الخاصة سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة، فعلى مستوى الفرد يحقق التدريب، وفقاً لأبو سلمية (2007) فوائد عديدة منها اتخاذ القرار المناسب وحل المشكلات، وتمكين الأفراد من التغلب على القلق والاضطراب والشعور بالاغتراب في بيئة العمل، وتحسين مهاراتهم القيادية والاتصالية، كما يمكنهم من النمو والحصول على الترقية والإحساس بالرضا الوظيفي والتنافس الإيجابي، ويسهم في تعزيز دافعيتهم بما يخدم مصلحة المؤسسة ويزيد من ازدهارها ونموها، ويقلل نسبة الأخطاء وهفوات العمل، ويعزز من ثقة الأفراد بأنفسهم، ويسهم في تنمية القدرات الذاتية للعاملين، ويحسن فهم الأفراد للمنظمة وأهدافها، ويوضح أدوارهم فيها.

أما بالنسبة لأهمية التدريب على مستوى المؤسسة، فيرى المصدر (2010) أن التدريب يحسن ربحية المؤسسة، ويعزز معارف ومهارات العمل على كافة المستويات الإدارية للمؤسسة، ويسهم في رفع معنويات الموارد البشرية، ويمكن المؤسسة من تعريف كوادرها البشرية بأهدافها التنظيمية، ويحسن جودة الإنتاج وكميته، ويعمل على تهيئة المُناخ المناسب للنمو والتفاهم والاتصال بين العاملين، وترشيد النفقات وتقليل التالف من المنتجات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما تستفيد المؤسسات التدريبية من برامج التدريب في استقطاب الموظفين الأكفاء، وتنتفع بالأفكار والمهارات الإبداعية لدى المتدربين، ومهارات نوعية، ويقلل العبء على موظفي الشركة بما يمكنهم من متابعة العمل على مشاريع أكثر أهمية. ويوفر التدريب فرصة لكوادر المؤسسة لممارسة الرقابة والمتابعة واكتساب الخبرة في هذا المجال. ويسهم التدريب في زيادة التنوع في بيئة العمل، من خلال التعرف إلى متدربين من خلفيات وثقافات وأفكار جديدة، ويمكن التدريب المؤسسة من الوفاء بالتزامها ومسؤوليتها الاجتماعية نحو محيطها. (Developing an Internship Program at Your Organization, 2016, 3)

ويبين نعيمة أن للتدريب بُعداً تنموياً يبدو واضحاً لارتباطه المباشر مع تنمية الكفاءات، وله ارتباط قوي بإستراتيجية المنظمة، ويبرز هذا الترابط في نواح عدة: "فالاعتماد على التدريب لتطوير قدرات الموارد البشرية في المؤسسة يحقق لها ميزة تنافسية في سوق العمل، باعتبارها مؤسسة تعتمد على كوادر ماهرة ومؤهلة. والتدريب يساعد المنظمة على الخروج من الأزمات التي قد تواجهها، ويصبح وسيلة للتغيير، وليس مجرد وسيلة لتحقيق المواءمة مع التطورات المختلفة، وعليه يجب أن تنسجم سياسة التدريب مع التوجهات الإستراتيجية للمنظمة، من خلال إدارة الكفاءات من جانب، وخلق تناغم في توزيع المواقع الإدارية مع الكوادر التي تمتلك الكفاءات المتوافقة مع متطلبات هذه المواقع" (2017,238-239).

ولا تقتصر أهمية التدريب على نقل الخبرات والمهارات للمتدربين، بل تستفيد المؤسسات والدول من التدريب في تحسين صورتها الذهنية لدى الرأي العام، حيث تقيم برامج تدريب انطلاقاً من مسؤوليتها الاجتماعية والتزامها نحو محيطها المجتمعي الذي يعد المستهلك الأول لخدماتها. في المقابل فإن الطلبة يستفيدون من التدريب داخل المؤسسة للانكشاف على عالم الأعمال من خلال الخبرة العملية في الميدان، ولكن تجربة التدريب إذا كانت سلبية فإنها قد تسيء لصورة المؤسسة في ذهن الطالب، وصورة الوظيفة التي تلقى الطالب التدريب حولها، وقد تخلق للمؤسسة مشكلة في استقطاب الكوادر الوظيفية الماهرة بسبب سمعتها السيئة

(Ko & Sidhu, 2012, 6, 7).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهداف التدريب

يعد التدريب عاملاً أساسياً في إحداث تنمية إدارية داخل الشركات والمؤسسات، ولا تقتصر فائدة التدريب على المؤسسات فقط، بل تمتد لتشمل الأفراد أيضاً. فالتدريب يمكن الأفراد من أداء واجباتهم ومهامهم بطريقة أفضل من طريقة الأداء الحالية. ومن أهداف التدريب: تحسين الأداء، اكتساب المهارات، زيادة الكفاءة، والمساعدة على حل المشاكل والتعامل في الظروف الاستثنائية (حاكوامة، 2009، 46).

ويمكن تصنيف أهداف التدريب ضمن محاور أساسية هي" تنمية المهارات والمعرفة بالعمل: وذلك بإعداد البرامج المختلفة التي تزود العامل بالمعلومات الخاصة بعمله الحالي أو الأعمال التي سينتقل إليها مستقبلاً، بما في ذلك مهارات الإشراف، التربية، التخطيط والتنظيم. وفي المحور الثاني يهدف التدريب إلى نقل المعلومات، حيث تتجاوز بعض البرامج التدريبية في أهدافها فكرة إكساب المتدربين بالمهارات والقدرات، وصولاً إلى تزويد المتدربين بمعلومات حول نظام المؤسسة وسياستها. وفي المحور الثالث يهدف التدريب إلى تغيير اتجاهات المتدربين بطرق عدة، منها زيادة دافعية الموظفين، ورفع مستوى وعيهم بالإدارة والإشراف على الأفراد" (مجاهدي، 2009، 50-51).

أهمية التدريب الإعلامي

وللتدريب أهمية خاصة في مجال الإعلام حيث" يؤدي التدريب الإعلامي إلى زيادة فاعلية الخدمات الإعلامية والصحفية في التأثير العام، ويسهم في استخدام الموارد المتاحة بكفاءة، ويساعد على إعداد العاملين الجدد وتأهيلهم للعمل الإعلامي، وتطوير مهارات العاملين القائمين على رأس عملهم، وحسن انتقاء المعدات أو البرامج الجديدة التي تخدم العمل الإعلامي، وتزويد العاملين في الحقل الإعلامي بالقدرة على التعامل مع المشكلات الطارئة والمواقف المعقدة، كما يسهم في تبادل الخبرة الإعلامية والصحفية" (حسن، 2010، 246-247).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما تسهم برامج التدريب الإعلامي في تقليل اعتماد الصحفيين على المصادر الأجنبية المكلفة والتي تتطلب مبالغ مالية كبيرة، وذلك من خلال تطوير قدرتهم على بناء مصادرهم المحلية الأصيلة؛ الأمر الذي يعزز من استقلاليتهم ومهنيتهم ومصداقيتهم. ويُمكّن التدريب الإعلامي من الاستغناء عن الكفاءات الأجنبية اللازمة لإدارة المؤسسات الإعلامية من خلال تأهيل الكوادر المحلية، ويسهم ذلك في تحسين جودة التغطية الإعلامية وتفادي العيوب المصاحبة لهذه التغطية بما في ذلك السطحية في تناول الأحداث، وعدم وضع الخبر في سياقه الصحيح، وعدم متابعة الأحداث بمزيد من التغطيات المعمقة، إضافة إلى التحيز، وتدني مستويات المهنية، وكسل الإعلاميين الذين يعمدون إلى نشر الفضائح وأخبار النميمة بدلاً من بذل الجهد لتقديم مواد إعلامية وازنة وهادفة (Schiffrin & Behrman, 2011, 344).

أهداف التدريب الإعلامي

وفي ضوء الأهداف العامة للبرامج التدريبية، فإن للتدريب في الحقل الإعلامي أهدافاً عديدة تمثل في "تنمية مهارات وقدرات الكوادر الإعلامية من مختلف التخصصات ،وتمكينهم من استثمار طاقاتهم وقدراتهم، وتزويد الكوادر الإعلامية في كافة مجالات العمل الإعلامي بالمعارف والمعلومات اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم المهني، إضافة إلى تطوير اتجاهات الكوادر الإعلامية في شتى مواقع العمل الإعلامي نحو أداء أفضل لما أن يطبهم من مهام" (أبو حصيرة والنواجحة، 2007، 24).

وعلى الرغم من إيجابيات البرامج التدريبية في تعزيز كفاءة الكوادر الإعلامية، إلا أن تحديات عديدة تبقى ماثلة أمامها، فالتدريب لا يحل مشكلة نقص المصادر الإعلامية للصحفي، وضغوطات السلطات على الإعلاميين، وتهديد حرية الرأي والتعبير، كما أن التدريب في مجمله يتناول القواعد العامة، ولايوفر تدريباً معمقاً في تقنيات الكتابة وتفاصيل العلوم الإنسانية التي يحتاجها الصحفي لإثراء مادته الإعلامية، ولكن التدريب يطور المهارات الأساسية فقط، كما أن التدريب محكوم بعامل الوقت .(Schiffrin & Behrman, 2011, 344)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مراحل إعداد البرنامج التدريبي

المرحلة الأولى: جمع وتحليل المعلومات.

ترافق هذه المرحلة إعداد الخطة التدريبية، وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة لوضع خطة سليمة تلبي احتياجات المتدربين، وتتوافق وظروف المؤسسة وإمكانياتها، حيث توفر هذه البيانات مؤشرات مهمة تسهل عملية كتابة خطة التدريب وتجعلها أكثر وضوحاً ودقة واتساقاً مع حاجة المؤسسة، وتقدم هذه البيانات مؤشرات على مواطن الخلل في المؤسسة والتي تحتاج جهوداً تدريبية لمعالجتها، مثل ضعف الاتصال والتنظيم بين الموارد البشرية، وتراجع معنويات الأفراد، ومستويات الأداء ومعدلات الإنتاجية، أو وجود حاجة لإجراء تعديلات في الهيكل التنظيمي للمؤسسة (ملحاني ومازوني، 2014، 20).

المرحلة الثانية: تحديد الاحتياجات التدريبية

في هذه المرحلة يتم تحديد أبرز الجوانب التي تحتاج إلى التدريب في المؤسسة، سواء تعلق ذلك بتطوير الأفراد ومستويات أدائهم وتحسين سلوكهم المؤسسي، إضافة إلى تعزيز قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم (ملحاني ومازوني، 2014، 23).

المرحلة الثالثة: تصميم البرامج التدريبية.

في هذه المرحلة تعنى المؤسسة بمحتوى البرنامج التدريبي ومكوناته، بما في ذلك الموضوعات التي سيركز عليها التدريب، ووسائل التدريب والأساليب المستخدمة سواء كانت محاضرات أو ندوات تفاعلية، كما تركز هذه المرحلة على الجوانب اللوجستية من لوازم ومعدات وأدوات عرض، وأخيراً يتم اختيار المدربين الأكفاء لإدارة الأنشطة التدريبية (ملحاني ومازوني، 2014، 23).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرامج التدريبية

في هذه المرحلة يبدأ التطبيق العملي للخطة التدريبية وفقاً للجدول الزمني للمهام والأنشطة التدريبية مع مراعاة التنسيق والتتابع في الموضوعات؛ وتجهيز وإعداد مكان التدريب، ومتابعة المتدربين والمدربين لضمان سير العملية التدريبية وفقاً لما خطط له (ملحاني ومازوني، 2014، 23).

المرحلة الخامسة: تقييم البرامج التدريبية

لا تتحقق فعالية البرنامج التدريبي بالتخطيط الجيد فقط، بل بالتطبيق السليم للخطة، وللتأكد من دقة التنفيذ تبرز الحاجة إلى تقييم البرنامج التدريبي بشكل عام (ملحاني ومازوني، 2014، 23). وسيرد الحديث عن تقييم البرامج التدريبية على نحول مفصل في المبحث الثاني من هذه الدراسة.

من جهة أخرى، يعرض أنموذج "**التدريب على مراحل**" الذي طوره إنكستر (Inkster) وروس (Ross) العملية التدريبية من خلال ست مراحل أساسية، ففي المرحلة الأولى يتم تحديد مكان التدريب، وتنظيم الاحتياجات والأمور اللوجستية، وفي المرحلة الثانية يتعرف الطلبة على بيئة التدريب، وفي المرحلة الثالثة يتم التوفيق بين التوقعات من العملية التدريبية وما هو ممكن واقعياً، بحيث لا تكون التوقعات مبالغاً بها، وفي المرحلة الرابعة تظهر ثمرة التدريب، حيث تبرز استقلالية الطالب المتدرب، وتتعزز ثقته بنفسه، وقدرته على أداء المهام المكلف بها، وتتبلور شخصيته، وتتجلى إنتاجيته في بيئة العمل. وفي المرحلة الخامسة (المرحلة الختامية) يتم الاحتفاظ ببعض العلاقات الدائمة خلال هذه التجربة، والتخلي عن علاقات كانت عابرة ومؤقتة. ويؤكد الأنموذج ضرورة التركيز على مشاعر الطلبة في هذه المرحلة بالذات، لاسيما أولئك

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الذين يشعرون بأن جهودهم لم تتلق التقدير الكافي خلال التدريب، أو أن بعض زملائهم تلقوا إطراء أكثر منهم؛ مما يولد بينهم شيئاً من الحسد. بعدها يتهيأ الطلبة للعودة إلى مقاعد الدراسة، ليفكروا بكيفية التطبيق العملي للمهارات التي تلقوها خلال التدريب بعد تخرجهم، ومحاولة التهيؤ لدخول سوق العمل، وعلى الرغم من أن هذه الأخيرة ليست جزءاً من عملية التدريب إلا أن الأنموذج اعتبرها مرحلة سادسة (Diambra, Zakrzewaki & Booher, 2004, 193-194).

ويتناول Hamlet and Burnes (2013) تطور أداء المتدرب خلال البرنامج التدريبي عبر مراحل ثلاث: المرحلة المبكرة، وفيها يُظهر المتدرب فهماً عاماً لبيئة التدريب دون تعمق، والمرحلة المتوسطة، حيث يظهر المتدربون مهارات أكثر قوة، ويتحسن أداؤهم، وتتنوع مساهماتهم في عملية التدريب، وتتعزز ثقتهم بأنفسهم؛ بما يمهد لانتقالة في شخصيتهم من الاتكال نحو مزيد من الاستقلالية، والمرحلة المتأخرة، حيث يصبح لدى المتدربين تصور واضح حول كيفية التعامل مع جمهور المؤسسة وعملائها، وتظهر لديهم إبداعات وقدرات متميزة، ويلوح أمامهم هدف أوحد وهو أن يصبحوا متميزين ومستقلين مهنياً ووظيفياً.

عناصر العملية التدريبية

ينظر عبد العظيم (2016) للتدريب على أنه نظام متكامل يتكون من العناصر التالية:

- **مدخلات التدريب:** وهي الأجزاء التي يراد تحويلها من طبيعة معينة إلى شكل آخر بخصائص مختلفة من خلال عمليات محددة تلبي أهداف البرنامج التدريبي.
- **العمليات:** تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية، وهي التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد تتعلق بخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مؤهلاً لأداء وظيفة ما، وهي المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق في الأداء الحالي والأداء المنشود من المتدرب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- **البيئة:** تشمل الظروف المحيطة بالعملية التدريبية بصفة عامة، وهي ذات تأثير على التدريب.

- **المخرجات:** وهي نتائج التدريب، بما في ذلك التغير الحاصل في معلومات الفرد أو قدراته وما يطرأ على سلوكه واتجاهاته من تغير، إضافة التحسن في مستويات أدائه وإنتاجيته.

- **التغذية الراجعة:** وهي معلومات متعلقة بسير العملية التدريبية، ومدى تفاعل المتدربين خلال النشاط التدريبي. وتوفر التغذية الراجعة معلومات مهمة للقائمين على التدريب تفيد في تقييم البرنامج التدريبي، ومعرفة مدى توافق نتائجه مع ما خطط له.

أما بالنسبة لمبادئ التدريب، فإن العملية التدريبية لا بد أن تلتزم بمجموعة من المبادئ والأسس الواضحة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن هذه المبادئ "**الشرعية**؛ بمعنى أن لا يخرج التدريب عن نطاق الأنظمة والقوانين المعمول بها، والمنطقية؛ بحيث يتم تحديد الاحتياجات بكل واقعية ومنطقية، والتحديد الدقيق لأهداف التدريب، والقياس؛ إذ لا بد أن تكون أهداف التدريب قابلة للقياس، **والشمول**؛ بمعنى أن يشمل التدريب كل أقسام وأعضاء المؤسسة، و**التدرج**؛ فالتدريب يجب أن يبدأ بمعالجة الأمور البسيطة التي يقدر عليها المتدرب، ومن ثم ينتقل للأمور الأكثر تعقيداً، و**المرونة**؛ أي أن تتسم برامج التدريب بالمرونة والديناميكية والقابلية للاستجابة لأي تغيير قد يحدث في بيئة المؤسسة، و**الاستمرارية**؛ فلا يتم إجراء التدريب لمرة واحدة فقط، وإنما يتسم بالاستدامة لتهيئة الموظفين لمواكبة المستجدات في بيئة الأعمال، و**المشاركة**؛ فمن أجل إنجاح العملية التدريبية يجب أن تبنى على المشاركة والتفاعل بين طرفي العملية التدريبية" (خميلي، د.ت، 68-69).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أنماط التدريب

يمكن تصنيف العمليات التدريبية بناء على أسس مختلفة، ومن ذلك تصنيفها حسب المكان الذي تجري فيه، مثل التدريب أثناء العمل (تدريب الفرد في مؤسسته التي يعمل بها) أو التدريب خارج العمل من خلال مؤسسة أو مدرّب من خارج المؤسسة. كما يمكن تصنيف التدريب حسب المرحلة التي يتم بها، فالتدريب الذي يتلقاه الفرد الجديد في المؤسسة أو المرشح لموقع وظيفي أعلى ويحتاج إلى تأهيل من نوع مختلف يسمى تدريب ما قبل الخدمة، أما التدريب الذي يتلقاه الفرد وهو على رأس عمله يسمى تدريباً أثناء الخدمة. ومن تصنيفات التدريب ما تأخذ بعين الاعتبار مستوى التدريب الذي يخضع له الفرد، فهناك التدريب التنويري (المستوى الأول) ويهدف إلى رفع الوعي بأهمية الموضوع التدريبي، وفي المستوى الثاني يأتي التدريب التشغيلي الذي يهتم برفع مستوى أداء المشاركين في التدريب، وفي المستوى الثالث يأتي التدريب التطبيقي وهو تدريب متخصص في مجال عمل المتدرب، ويهدف إلى تحسين أداء المتدرب في بيئة تحاكي بيئة وظيفته الحقيقية، ومن تصنيفات التدريب ما يهتم بالمجال الذي الذي يتناوله التدريب، مثل التدريب التنموي، أو المهني أو الإداري أو الفني (أبو سلمية، 2007، 19).

الأسس السيكولوجية للتدريب

ويستعرض حسينة عدداً من الأسس السيكولوجية التي تقوم عليها العملية التدريبية، وتشمل هذه الأسس (2017، 119):

1. **التكرار المدعم:** إن تكرار الموقف التدريبي والتمرن عليه لعدة مرات يؤدي إلى تحسين التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. **الإرشاد والتوجيه:** ويقصد به مساعدة المتدرب على فهم الطرائق الصحيحة للتعلم والتدريب، وتبصيره بما يمتلكه من استعدادات وقدرات مع توجيهه للمواقع السليمة لاستثمار هذه القدرات.
3. **الثواب والعقاب:** يرى بعض العلماء أن الثواب والعقاب عاملان مهمان لتحسين العملية التدريبية، ومن المهم معرفة الوقت المناسب لاستخدام أحد الأسلوبين؛ لما لذلك من أهمية كبيرة في تطوير الأداء التدريبي.
4. **الدافعية:** فالفرد يمتلك قدرات فطرية تعينه على التعلم، وإتقان المهارة من خلال ممارسة التدريب، غير أن القدرة على الأداء لا تؤتي ثمارها دون استنادها إلى دافع يستثير سلوك الفرد، ومن هذه الدوافع سعي الفرد نحو التفوق، وتحقيق الذات، والحصول على مكانة اجتماعية. (حسينة، 2017، 119)

التدريب الإعلامي في الأردن

في السنوات العشر الأخيرة، شهد الأردن اهتماماً متزايداً بالتدريب الإعلامي، فبالإضافة إلى الجامعات والمؤسسات الأكاديمية، توفرت هذه التدريبات لدى وسائل الإعلام، حتى أن لبعض وسائل الإعلام مراكز تدريب خاصة بها، كالتلفزيون الأردني ووكالة بترا للأنباء[1]، كما توفر نقابة الصحفيين الأردنيين وهيئات من القطاع الخاص تدريبات إعلامية، إضافة إلى المستشارين والتقنيين والمهنيين" (تقرير تنمية الإعلام في الأردن بناء على مؤشرات اليونسكو، 2015، 155).

(1) في العام 2018 تأسست أكاديمية رؤيا للتدريب الإعلامي، وهي أكاديمية تتبع قناة رؤيا الفضائية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وقد بدأ التعليم الأكاديمي في الصحافة والإعلام في عام 1980 حينما أنشئا ولقسم للصحافة والإعلام في جامعة اليرموك،والذي أصبح في عام 2008 كلية متكاملة تدرس عددا من البرامج الأكاديمية في الإعلام (الطويسي وسليمان، 2015، 4).

ووفقاً لتقرير تنمية الإعلام في الأردن بناءً على مؤشرات اليونسكو فإن التدريبات التي توفرها منظمات محلية في الأردن أقل من جودة التدريبات الإعلامية المقدمة من منظمات دولية. كما أن كثيراً من برامج التدريب لا تلبي بعض الاحتياجات الحقيقية للصحفيين ووسائل الإعلام. وأظهر التقرير أن بعض الصحفيين يرون في برامج التدرب الإعلامي أنشطة ترفيهية لا تعالج حاجة حقيقية لديهم. من جانب آخر تطرق التقرير إلى بعض جوانب القصور في برامج التدريب الإعلامي في الأردن، بما في ذلك قصر فترات التدريب، وارتباط كثير من البرامج بشروط وأجندات الجهات الدولية الممولة، وضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب، وعدم تقييم فعالية برامج التدريب ومخرجاتها وأثرها، فضلاً عن ضعف الإنفاق على هذا المجال (تقرير تنمية الإعلام في الأردن بناء على مؤشرات اليونسكو، 2015، 160).

وتتضمن البرامج الأكاديمية لكليات الإعلام في الجامعات الأردنية برامج تدريب ميداني، إضافة إلى جوانب تطبيقية إعلامية. وتتمتع المؤسسات الأكاديمية الإعلامية في الأردن بمرافق تدريب مناسبة في مجال التحرير، وتمكين الطلبة من الوصول للمعلومة، والعمل الإذاعي والإنتاج والتلفزة، كما تتميز بعض الجامعات بإصدارها صحفاً خاصة بها وقنوات إذاعية تنطق بلسانها، وهي أدوات إعلامية مهمة تستفيد كليات الإعلام منها كأدوات تدريب إعلامية للطلبة. ولكن مع ذلك تبقى الحاجة ملحة إلى تعزيز الجانب التطبيقي مقارنة بالجانب الأكاديمي النظري في الجامعات، إضافة إلى التنسيق والتكامل بين الجامعات بما يخدم التدريب الإعلامي، والمحافظة على علاقة قوية مع نقابة الصحفيين، وكافة المؤسسات الإعلامية التي يمكن أن تفتح أبوابها أمام الطلبة للتدريب والتأهيل (برعي، 2006، 173).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى كل من الطويسي وسليمان (2015) أن العقد الأخير شهد اهتماماً متزايداً بالتدريب الإعلامي في الأردن، إذ تقسم الجهات التي تقدم التدريب إلى خمس مجموعات أساسية:

أولاً:الجامعات والمؤسسات الأكاديمية: فبالإضافة إلى تدريب طلبتها من خلال مساقات تطبيقية، تطرح بعض المؤسسات الأكاديمية برامج تدريبية للإعلاميين، وأهم المؤسسات الأردنية التي تقوم بهذا الدور معهد الإعلام الأردني.

ثانياً:المؤسسات الإعلامية: يوجد لدى بعض المؤسسات الإعلامية مراكز أو وحدات تدريب، مثل مركز التدريب في مؤسسة الإذاعة والتلفزيون، ومركز التدريب في وكالة الأنباء الأردنية الرسمية (بترا).

ثالثاً: المؤسسات النقابية والأهلية: وأهمها نقابة الصحفيين.

رابعاً: مؤسسات القطاع الخاص: وقد ازداد حضورها في الوقت الراهن في تقديم التدريب والاستشارات الفنية والمهنية.

خامساً: برامج التمويل الأجنبي: والتي أصبحت الممول الأول لبرامج التدريب التي تقدم بشكل مباشر أو من خلال مؤسسات أهلية أو خاصة أو عامة.

وينفذ معهد الإعلام الأردني دورات تدريبية تتضمن العديد من المواضيع والمهارات الصحافية منها (http://www.jmi.edu.jo، 2018).

- الصحافة المصورة.
- قاعدة الإعلام الشاملة.
- أساسيات الصحافة.
- التصوير الصحفي.
- إعداد التقارير الصحافية المتخصصة.
- إعداد التقارير حول حقوق الإنسان والنوع الإجتماعي.
- التحقيقات الصحافية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويوفر معهد الإعلام الأردني فرصاً تدريبية في وسائل إعلام ووكالات أنباء إقليمية ودولية، كوكالة الأنباء الفرنسية في باريس، وسي إن إن العربية في دبي، ودويتشه فيليه في برلين، وفرع وكالة الأنباء الإسبانية في القاهرة، والعربية في الإمارات العربية المتحدة، كما أن قرابة 40% من خريجيه تدربوا في الخارج (معهد الإعلام الأردني، التقرير السنوي، 2014، 2).

ويغلب الأسلوب النظري على عملية تدريس المساقات الإعلامية في الجامعات، بما في ذلك بعض المساقات العملية، كما أن أعداد الطلبة المرتفعة تستدعي مزيداً من المتابعة العملية، خصوصاً عندما يعملون معاً بمشاريع مشتركة، إضافة إلى حاجة المساقات في الخطط الدراسية إلى مزيد من التحديث، واعتماد مراجع علمية حديثة(إبراهيم، 2013، فقرة 22).

وتتكون خطة قسم الصحافة في جامعة اليرموك من (132) ساعة معتمدة، من بينها 6 ساعات تدريب ميداني عملي/ إجباري. (الموقع الإلكتروني لجامعة اليرموك، http://admreg.yu.edu.jo/index.) وفي جامعة بترا (135) ساعة معتمدة، منها 3 ساعات تدريب ميداني عملي/ اختياري (الموقع الإلكتروني لجامعة البتراء، https://www.uop.edu.jo/ar/Academics). وفي جامعة الشرق الأوسط (132) ساعة معتمدة، منها 6ساعات تدريب ميداني عملي/ إجباري (الموقع الإلكتروني لجامعة الشرق الأوسط، http://www.meu.edu.jo/pdf/mediaplans/press.pdf). وفي جامعة الزرقاء الأهلية (132) ساعة منها 6ساعات تدريب ميداني عملي/ إجباري (الموقع الإلكتروني لجامعة الزرقاء، http://zu.edu.jo/ar/Collage/Press_and_Media/Dept_PressAndMedia).

أما في جامعة جدارا (132) ساعة معتمدة، منها 3 ساعات للتدريب الميداني/ إجباري، مع اعتماد جميع الجامعات لمشروع تخرج بواقع 3 ساعات معتمدة (الموقع الإلكتروني لجامعة جدارا، http://www.jadara.edu.jo/module.php?type=mod_under)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتنفذ الجامعات برنامج التدريب العملي من خلال اتفاق مع مؤسسة إعلامية محلية، يتم بموجبه إرسال الطالب لتلقي التدريب في مرافق المؤسسات الإعلامية. وتحتاج الجامعات – كما هو الحال في جامعة اليرموك مثلاً – إلى مزيد من تعاون مؤسسات الإعلام في تدريب الطلاب، سواء من ناحية قبول مزيد من الطلبة للتدريب، أو مضاعفة الاهتمام بصقل مهاراتهم وإكسابهم الخبرات العملية الضرورية. كما تحتاج الجامعات إلى مضاعفة المساقات العملية مقارنة بالمساقات النظرية كنظريات الاعلام، الاتصال السياسي، مدخل في الاتصال، وغيرها (إبراهيم، 2013، فقرة 23).

ومن أهم المشكلات والتحديات التي تواجه قطاع التدريب الإعلامي في الأردن (www.petra.gov.jo, 2015)

- ضعف الاستجابة لشروط الاستدامة.
- تشابه موضوعات التدريب.
- عدم التنسيق بين المؤسسات التدريبية للاستفادة من الإمكانيات وتبادل الخبرات.
- قصر مدة التدريب.
- عدم عناية التدريب بالتطبيقات العلمية.
- قلة الدراسات والمسوحات العلمية الدورية لتحديد الاحتياجات التدريبية أو لقياس أثر التدريب على أداء وسائل الإعلام.
- ضعف الإنفاق على التدريب الإعلامي في وسائل الإعلام الأردنية.
- عدم تقبل بعض المؤسسات الإعلامية فكرة تفريغ الصحافيين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

توجهات مؤسسات التدريب الإعلامي الأجنبية في الدول النامية.

تتطلع الأوساط الإعلامية في الدول النامية باهتمام ورغبة متزايدة للحصول على فرص في مجال التدريب الإعلامي، وقد ازدهر هذا التدريب خلال الحرب الباردة بين المعسكرين الشرقي والغربي، وذلك كجزء من رغبة كلا المعسكرين (المعسكر الشرقي بقيادة الاتحاد السوفيتي، والغربي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية) في تصدير ثقافتهما وقيمهما وأيديولوجياتهما للتنافس وبسط النفوذ على دول العالم الثالث، وقد جاء التدريب الإعلامي الذي تنفذه المؤسسات الغربية غير الحكومية في دول العالم الثالث ضمن هذا المسعى الأجنبي المدفوع بتطلعات سياسية في إطار دبلوماسية عامة تهدف إلى تعزيز الصلات والعلاقات بدول العالم الثالث. وعلى الرغم من عدم توفر إحصائيات دقيقة حول إجمالي المبالغ التي تنفقها الدول الأجنبية على التدريب الإعلامي في الدول النامية، إلا أن التقديرات تشير إلى أنها تنفق حوالي مليار دولار سنوياً لدعم الإعلام في هذه الدول بما فيه التدريب الإعلامي؛ وذلك ضمن الأهداف والشروط التي تحددها الدول الممولة.ويتوزع اليوم حول العالم مئات مؤسسات التدريب الإعلامي الأجنبية، وهي في غالبها تتبع مؤسسات إخبارية مثل هيئة الإذاعة البريطانية (بي بي سي)، ووكالة رويترز للأنباء، والمركز الدولي للصحافة في العاصمة الأمريكية واشنطن الذي يتلقى دعماً من وكالة التنمية الأمريكية، فضلاً عن مؤسسة الفرسان، والمعهد الدولي للصحافة في برلين الذي يعد امتداداً لوكالة التنمية الألمانية (Schiffrin, 2011, 1).

وتوفر هذه المؤسسات تدريباً في مجال تطوير التغطية الإعلامية للقضايا الاقتصادية والمالية في الدول النامية، والقضايا البيئية، والتحقيقات الاستقصائية، ولكن معظم هذه الأنشطة التدريبية لا تتضمن أهدافاً تنموية في تلك الدول، بل تسعى لتركيز التدريب الإعلامي باتجاه تحسين قدرة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الإعلاميين على تغطية القضايا التي تهم الدول الأوروبية وتسعى لمعرفتها، مثل أخبار أسواق المال والأسهم، وإيرادات الشركات ومؤسسات الأعمال وأرباحها، والمؤشرات الاقتصادية (البطالة، التضخم، الناتج المحلي الإجمالي، النمو...إلخ)؛ الأمر الذي دفع بعض النقاد المعاصرين للقول إن الأنموذج الديمقراطي الغربي يسعى من وراء دعمه للتدريب الإعلامي في دول العالم الثالث إلى تهيئة بيئة سياسية وإعلامية تخدم مصالحه الاقتصادية والسياسية في المنطقة (Schiffrin, 2011, 2).

اتجاهات حديثة في التدريب

1. التدريب القائم على التعامل مع المشكلات

بموجب هذا الاتجاه، يؤدي الطلبة دوراً فاعلاً ونشطاً في عملية التدريب، حيث يقسم الطلبة إلى مجموعات صغيرة، تضم كل منها عشرة طلبة يشرف عليهم ويراقبهم أحد المدربين. في بداية الأسبوع التدريبي يطرح على المجموعة قضية إشكالية وجدلية، ومن ثم يطلب منهم دراستها وتحليلها وإثارة الأسئلة حولها، ووضع أهداف للتعامل معها طوال أسبوع كامل، وفي نهاية الأسبوع يلتقي الطلبة مجدداً ويتشاركون النتائج والمشاهدات التي توصلوا إليها. يسمح هذا الاتجاه التدريبي بتواصل مباشر بين الطلبة والمدربين، وقد كانت جامعة ماكماستر الكندية رائدة في تبني هذا الاتجاه، ومن ثم تبنته جامعة ماسترخت الهولندية، ولاحقاً عملت جامعة هارفرد على تعديل بعض مناهجها بناء على هذا الاتجاه. وعلى الرغم من انتشاره الواسع في جامعات عديدة عالمياً، إلا أن كفاءته لا تزال محل نقاش وجدل في الأوساط الأكاديمية (Millan, Semer, Rodrigues and Gianini, 2012, 595).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. التدريب الصفي: تطبيق أنموذج دراسة الحالة

يقوم المدرب بتوزيع الطلبة على مجموعات صغيرة (تضم كل منها ثلاثة إلى أربعة طلبة)، ثم يمنح الطلبة مدة 15–20 دقيقة لدراسة حالة دراسية معينة، ليعمل كل من المدربين والمتدربين بعدها بشكل تفاعلي وتعاوني لمناقشة الآراء والأفكار والحلول المناسبة، وفي نهاية النقاش يعرض المدرب شرحاً وافياً حول التعامل الأمثل مع الحالة موضع الدراسة. ويعد هذا الأسلوب طريقة مناسبة لتهيئة المتدربين على التعامل مع المشاكل والمواقف وتطوير الحلول المناسبة لها (Lochmiller, 2014, 79).

3. التدريب على الكتابة الاحترافية في تخصصات متنوعة

يهتم هذا الاتجاه بتهيئة الطلبة للكتابة الاحترافية في تخصصات متنوعة في سوق العمل من خلال تجربة مكثفة من التدريب العملي، حيث يتعاون المدربون مع منسقي البرامج التدريبية في الجامعات لتصميم دورات تدريبية مكثفة في مجال الكتابة المحترفة، مع التركيز على احتياجات الطلبة وأصحاب العمل. حيث يتم تزويد الطلبة بمهارات كتابة عامة وفقاً لما يمليه سوق العمل، ويشارك مدربون من تخصصات متنوعة في تدريب الطلبة، كما يتعاون متخصصون في مجال الكتابة مع أساتذة جامعيين في نطاق تخصصهم. ويشمل هذا التدريب تطوير مساقات تدريبية مشتركة من خلال مساهمة خبراء من خلفيات أكاديمية ومهنية متنوعة، إضافة إلى تبادل روابط إلكترونية تعليمية، وتطوير دورات ذاتية التدريب، حيث يكتسب أعضاء الفريق الواحد المهارات من بعضهم البعض في جو تفاعلي وتشاركي دون تدخل المدرب (Bourelle, 2015, 408).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويتلقى الطلبة في هذا التدريب مساقاً أولياً يهيئهم لأساسيات الكتابة من خلال تعليمهم كتابة وثائق ذات صلة بموضوع التدريب، إضافة إلى دمجهم ببيئة المؤسسات والشركات وثقافتها، ومساعدتهم على نقل خبراتهم الأكاديمية إلى ميدان التدريب العملي. ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن فائدة التدريب وجودة نتائجه تزداد كلما ازدادت جاهزية الطلبة واستعدادهم لخوض هذه التجربة(Bourelle, 2015, 411).

4. التدريب من أجل التوظيف وتسويق الذات

لا يقتصر هذا النوع من التدريب على تزويد المتدربين بالمهارات الأساسية اللازمة للالتحاق بسوق العمل مثل مهارات الاتصال والكتابة الاحترافية، ولكنه يشمل تعزيز تنافسية الطلبة على الوظائف المتاحة في سوق العمل من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة لتسويق الذات، والإعداد المناسب للسيرة الذاتية للتوظيف، والتصرف اللائق في مقابلات العمل؛ لإقناع الشركات والمؤسسات بأهليتهم للمواقع الوظيفية المتاحة. كما يشمل التدريب قيام الطلبة بتكوين منصات إلكترونية ينشرون عليها كل ما قاموا بإنجازه خلال التدريب من مواد ووثائق وتقارير، وقد تأخذ هذه المنصات شكل مدونات شخصية أو مواقع إلكترونية أو نشرات إعلامية؛ على أن يكون الوصول لهذه المنصات الإلكترونية متاحاً للجميع، لاسيما لأصحاب الشركات ومؤسسات الأعمال الباحثين عن موظفين أكفاء، وهكذا تتحول هذه المنصات إلى واجهة إلكترونية مميزة تزيد من فرص المتدربين في الحصول على فرصة العمل الأكثر توافقاً مع مؤهلاتهم التدريبية (Bourelle, 2014, 174).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. التمهين الإدراكـــي

يؤكد هذا المفهوم على أن ما يتعلمه الطلبة ينبغي تطبيقه في الوقت نفسه عن طريق خلق مواقف تعلم، ومواقف إدراكية، وهي مواقف حقيقية يتم افتعالها أثناء التدريب، بحيث يتعلم الطلبة فيها عن طريق التعلم التعاوني والاكتشاف الجماعي. يسعى التمهين الإدراكي إلى تهيئة بيئة تعلم يتمكن فيها الخبراء من نقل المعرفة للطلبة من خلال تمكينهم من استخراج المعرفة من أنشطة محددة ذات علاقة بتخصص معين (المرشدي وآخرون، 2015، 273).

ويتكون التمهين الإدراكي من أربعة أبعاد أساسية، فالبعد الأول هو المحتوى، ويتضمن المعرفة التي يريد الخبراء نقلها للمتدربين، واستراتيجيات التعلم (الاستراتيجيات التي تساعد في تنفيذ المهام المعقدة واكتشاف الحلول)، والطرق التي تستخدم لإنجاز مهمة ما في نطاق تخصص معين، وإستراتيجيات التحكم في الأداء خلال ممارسة المهنة. أم البعد الثاني فهو الطريقة أو المنهج: ويتضمن أساليب تطوير الخبرة الذاتية من خلال خلق مواقف ونماذج تساعد على التعلم، وتمكين الطلبة من مراقبة أداء الخبراء في حل المشكلات والمواقف المعقدة، ومشاركتهم في حلها، وابتكار واكتشاف حلول جديدة. ومن جانب آخر مراقبة الخبراء لأداء المتدربين وتوجيههم. والبعد الثالث هو التسلسل، ويشير إلى أهمية بناء نموذج ذهني للأهداف المراد الوصول إليها قبل الخوض في التفاصيل المحددة للوصول إلى هذه الأهداف؛ الأمر الذي من شأنه أن يمكن الطلبة من مراقبة تقدمهم وتطورهم خلال سعيهم للوصول للهدف، وتمكينهم من التصحيح الذاتي لمسارهم. والبعد الرابع هو البعد الاجتماعي، ويشير إلى العناصر التي تمكن المتدرب من الاندماج مع البيئة لممارسة تخصصه بشكل عملي، والانتقال من الجانب النظري التجريدي إلى الجانب العملي الواقعي، والتعاون مع أقرانه الذين يشاركونه تخصصه، والاعتماد على التحفيز الذاتي. (Varghese et al, 2012, 358-359)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التدريب الناجح... تفاعل وشراكة ومراكمة إنجازات.

التدريب في مبدئه عملية تعليم تنموي تسمح بإحداث تكامل بين المعلومات المكتسبة خلال المساقات الأكاديمية من جانب، وبين الممارسة الميدانية من جانب آخر، على أن تتضمن هذه التجربة مهام ومسؤوليات تثري خبرة المتدربين. وبناء على النظرة الشمولية في التعليم التي تسعى للمزاوجة بين المعرفة النظرية والمهارة العملية؛ فالأصل في البرامج التدريبي أن يسهل انتقال الطالب من النظرية إلى التطبيق، ومن مقعد الدراسة إلى ميدان العمل. (Hamlet and Burnes, 2013, 64)

وفي الوقت الذي تتسم به أساليب التعليم والتدريب في العالم العربي بقدر كبير من النمطية، بما في ذلك التلقين والتدفق الأحادي للمعلومات، وغياب التفاعل بين أطراف العملية التعليمية أو التدريبية، يعرف كل من Mcdonough, Rodriguez & Miller (2009) التدريب على أنه شراكة ثلاثية بين كل من المؤسسة التعليمة، والطالب، والمؤسسة التدريبية التي يخضع فيها الطالب لتحديات من نوع مختلف تقوم على أساس التعلم التجريبي. وعليه فإن التجارب الواقعية التي توفرها برامج التدريب تتطلب صيغة تواصل وتفاهم ثلاثية بين الجامعة والطالب (المتدرب) ومشرفي التدريب في الشركة أو المؤسسة.

ويضيف ثلاثتهم أن غالبية المقالات العلمية التي تتحدث عن التدريب تشير إلى إجماع الأكاديميين والممارسين في الميدان على أهمية التدريب كعنصر أساسي في المنهاج التعليمي، ولكنها لا تولي القدر الكافي من الانتباه إلى آليات إدارة البرامج التدريبية وتقييم مخرجاتها التعليمية. ويشيرون إلى ضرورة تقييم التدريب بناء على عدد من المحاور، بما في ذلك المهارات والقدرات العامة التي يكتسبها المتدربون في بيئة العمل، والمهارات العملية التي يكتسبها المتدربون في تخصصهم الأساسي على وجه التحديد، ومهارات الاتصال الشخصي خلال التدريب، والسلوك المهني العام للمتدربين والمدربين خلال فترة التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ومن خلال تقييم هذه المخرجات الأربع يمكن الخروج بتصور حول الطريقة المثلى التي ينبغي للمؤسسات الأكاديمية أن تعالج من خلالها عناصر العملية التدريبية جنباً إلى جنب مع مؤسسات التدريب لإنجاز تجربة تدريب فاعلة، وتطوير علاقة شراكة بين الطرفين لمراكمة الخبرة المكتسبة في كل عملية تدريب، والبناء عليها في عمليات التدريب اللاحقة؛ الأمر الذي يجعل البرامج التدريبية تسير في خط نجاح تصاعدي من خلال التطوير المستمر ومراكمة الإنجازات وأخذ العبر من كل تجربة سابقة (Mcdonough, Rodriguez & Miller, 2009, 141).

ويؤدي التفاعل بين المدرب والمتدرب دوراً حاسماً في انتقال المعارف والمهارات للمتدرب، وإثراء العملية التدريبية وذلك من خلال التغذية الراجعة والتصويب المستمر والفوري للأداء. بيد أن التغذية الراجعة لا تلغي استقلالية الطالب ونقديته، فحتى هذه التغذية الراجعة يجب أن تكون حوارية وتفاعلية وتمكن الطالب من إثارة النقاش حولها بروح نقدية. فالطلبة يحتاجون عنصرين أساسيين لنجاح التدريب هما:الاستقلالية (Autonomy)،والانخراط الفاعل في التدريب (Karmer Simpson, 2018, 361).

التدريب الإعلامي الرقمي...ضرورة تفرضها ثورة الاتصال

يؤكد البدراني (2016) أن الدراسات العلمية المختصة بالتعليم والتدريب الرقمي في عدد من البلدان تشير إلى ضرورة تنمية التعليم والتدريب الرقمي باعتباره سمة العصر الحالي والمستقبلي في التطور العلمي المتقدم ؛إذ سيؤدي إلى تغييرات أساسية في مجالات الحياة المختلفة ،ومن الضروري مواكبته بشكل ملائم.

ويشهد التدريب الرقمي إقبالاً متزايداً من الصحفيين في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك سعياً منهم للتأقلم مع نظم إعلامية مختلفة وغير مسبوقة يشهدها القرن الحالي، حيث يشعر الصحفيون بحاجتهم إلى المزيد من التدريب على استخدام أدوات الإعلام الرقمي والتكنولوجيا الحديثة، لاسيما فيما يخص الوسائط المتعددة، وتحليل البيانات ومعالجتها لتوظيفها إعلامياً بما يخدم قصصهم الصحفية .(Mclellan & Newton, 2012, 3)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما تكتسب لقاءات التدريب الإلكترونية جماهيرية متزايدة في الأوساط الإعلامية بسبب انخفاض تكلفتها وقدرتها على الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين مقارنة بالتدريب التقليدي؛ الأمر الذي بدأ يدفع مؤسسات تدريب إعلامي مرموقة في الولايات المتحدة إلى السعي للتأقلم مع التدريب الرقمي من خلال تنظيم دورات تدريب على الإنترنت تصل لجمهور عريض من المتدربين؛ وذلك من أجل استيعاب التحول الكبير الذي تشهده الصحافة نحو هذا الاتجاه. في المقابل، فإن الاهتمامات التدريبية للصحفيين من خارج الولايات المتحدة الأمريكية ما زالت منصبة على التدريب في مجالات تقليدية مثل الكتابة والتحرير وأخلاقيات العمل (Mclellan & Newton, 2012, 3).

والحديث عن التدريب الإعلامي الرقمي يقودنا لحديث عن شبكات التواصل الاجتماعي، فعلى الرغم من الاستخدامات الشخصية لها في بناء العلاقات والتواصل مع المجتمع، إلا أن الشركات ومؤسسات الأعمال تستخدمها للوصول إلى العملاء واستقطاب الموظفين والشركاء، الأمر الذي يتطلب تدريب الطلبة والإعلاميين على الاستخدام الأمثل لهذه الشبكات التي باتت تستحوذ على جزء كبير من المشهد الإعلامي.

وفي تجربة تدريبية على إدارة شبكات التواصل الاجتماعي والكتابة لها، خلص (2011) Mceachern إلى مجموعة من الملاحظات الدقيقة لهذه الشبكات يجدر أخذها بعين الاعتبار في أي تدريب من هذا النوع، وتشمل التالي:

- الكتابة لشبكات التواصل الاجتماعي أمر مستهلك للوقت؛ بسبب طابعها التفاعلي، والحاجة المستمرة للاستجابة للجمهور.
- يمكن تحليل جمهور شبكات التواصل الاجتماعي والتعرف إلى صفاتهم بشكل أسهل من جمهور وسائل الإعلام الأخرى؛ بسبب التفاعل الآني بين القائم بالاتصال والجمهور عن طريق التعليقات والإعجابات...إلخ.
- الحفاظ على الصورة الذهنية للمؤسسة عبر شبكات الواصل الاجتماعي هي مسألة في غاية الصعوبة والتعقيد، فمن جهة قد تتعرض صفحات المؤسسة للقرصنة، أو التضليل، ومن جهة أخرى قد يكون الجمهور قاسياً في تعليقاته ونقده بسبب شعوره بغياب الرقابة والمحاسبة. وفي كلتا الحالتين فإن المؤسسة مسؤولة عن الصورة الذهنية التي تتشكل عنها بسب حضورها على المنصات الافتراضية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في ضوء ذلك، فإن التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي ينبغي أن يركز على المحاور التالية:

1. **إدارة الوقت:** يحتاج الإعلاميون توزيع موازنة الأوقات المخصصة للتفاعل مع الجمهور، وتحديد أوقات نشر المواد الإعلامية، إضافة إلى إعداد مواد مكتوبة معدة على نحو خاص لجمهور هذه المواقع، ومقاطع فيديو يتم فيها مراعاة الحجم والمدة الزمنية؛ بحيث تكون معقولة ومناسبة لطبيعة هذه المواقع وجمهورها الذي يتسم بالسرعة والديناميكية.
2. **الترويج للصفحات وزيادة عدد المشاهدات:** تعد الإعجابات بصفحة المؤسسة على شبكات التواصل الاجتماعي مؤشراً على جماهيريتها وحضورها، ويفرض هذا على المؤسسة مسؤولية التميز في موادها الإعلامية لاستقطاب الجمهور من جانب، وأن تنشط في الترويج واستقطاب المعجبين من جانب آخر.
3. **بناء الصورة الذهنية والتحكم بها:** كما أشير سابقاً، فمن الصعب التحكم بالصورة الذهنية للمؤسسة على منصات التواصل الاجتماعي، وعليه يجدر تنقيح المادة الإعلامية بدقة حتى تصل رسالة المؤسسة للجمهور على النحو الذي يخدم أهداف المؤسسة، ويراعي ذائقة الجمهور ومستوى وعيه (Mceachern, 2011, 491).

وللارتقاء بواقع التدريب الإعلامي لابد من وجود مخطط إستراتيجي لتنظيم هذا القطاع الحيوي من خلال تنظيم العلاقة بين المؤسسات التدريبية مع الأكاديميين وخبراء الإعلام للاتفاق على لقاءات دورية فصلية أو سنوية، والتقييم المستمر لواقع العمل الإعلامي، وبحث الثغرات والفجوات بين ما تقدمه المؤسسات الأكاديمية وما تقدمه المؤسسات التدريبية، وأن تتابع المؤسسات التدريبية كل ما هو جديد في مواضيع الإعلام الحديث، إضافة إلى متابعة الأكاديميين للمستجدات المتعلقة بالتدريب الإعلامي، وفاعلية هذه البرامج وتسليط الضوء عليها، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى المساهمة فيه (الشعيبي، 2016، 79).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ختاماً، فإن عملية التدريب ليست عملاً عفوياً يمكن تنفيذه كيفما اتفق، بل هو عملية منظمة تسير بشكل ممنهج وفق مراحل دقيقة تبدأ بجمع وتحليل المعلومات اللازمة للعملية التدريبية، مروراً بتحديد الاحتياجات التدريبية لدى المتدربين، يعقبها تصميم دقيق للبرامج التدريبية على نحو يخدم تحقيق الأهداف المنشودة من التدريب، فإذا صمم البرنامج وهيئ على نحو لائق، حينها يمكن المباشرة في تنفيذه. وللوقوف على فاعليته، كانت الحاجة ماسة لمرحلة خامسة يمكن من خلالها الكشف عن مدى فاعلية البرنامج التدريبي، بما في ذلك مواطن القوة والضعف في البرنامج، ومدى تحقيقه لأهدافه، وهذه هي مرحلة تقييم البرنامج التدريبي، والتي سيتم تناولها على نحول مفصل في المبحث الثاني، والذي سيتناول التقييم بمفهومه الواسع، كما سيسلط الضوء على أهمية التقييم ووظائفه وطرقه وأدواته المختلفة، إضافة إلى المراحل التي تمر بها عملية التقييم، والتحديات التي قد تواجهها، كما سيستعرض المبحث عدداً من النماذج العالمية الشهيرة في تقييم البرامج التدريبية، مروراً بالشروط اللازمة لنجاح عملية التقييم، وأخيراً يقدم المبحث بعضاً من القواعد العامة نحو تقييم أمثل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الثاني: التقييم

يعد التقييم المرحلة الخامسة من مراحل العملية التدريبية التي تشكل منظومة مترابطة ومتكاملة، والتدريب وسيلة مهمة لفحص الأنشطة والأعمال والخطط والإجراءات المعمول بها، وأداة لا يستغنى عنها لرصد المشاكل والمعوقات، وتحديد مدى نجاح الجهود المبذولة في التدريب، وقدرة البرنامج على تحقيق أهدافه. وتعتمد عملية تطوير التدريب على نتائج التقييم لرصد نقاط القوة وتعظيمها، ونقاط الضعف لتجنبها وتلافيها. ويمكن القول إن التقييم هو خطة رديفة وموازية لخطة التدريب لمتابعة الإجراءات التدريبية ومراقبة تنفيذها (المري، 2007، 25).

وتسعى عملية التقييم إلى تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية أو المدخلات الي تستثمرها المؤسسة بهدف تطوير مواردها البشرية وتغييرها نحو الأفضل. وعادة ما تنتهي عملية التقييم إلى نتائج تبرر الجهود المبذولة في هذا النشاط، أو تبين ما إذا كانت نفقات التدريب منسجمة مع المخرجات التي تم إنجازها أو تفوقها أو أن النتائج كانت دون المأمول (أبو سلطان، 2004،48).

وتوفر عملية التقييم فرصة سانحة للمؤسسة لمعرفة رضا المتدربين عن تجربة التدريب، والفائدة التي تحققت من وجهة نظرهم، وأهم المهارات والقدرات التي اكتسبوها، ومدى توافق مخرجات التدريب مع توقعاتهم قبل هذه التجربة، كما يوفر التقييم تغذية راجعة تستفيد منها أطراف العملية التدريبية عند تنفيذ دورات تدريبية لاحقة، بحيث تكون أكثر تطوراً ونجاحاً وثراءً على قاعدة البناء على التجارب السابقة، واستخلاص العبر منها، ومراكمة الإنجازات.

وعلى الرغم من كثرة الوقت والجهد المنفق على التدريب الإعلامي، إلا أن المراجع العلمية المتوفرة حول كيفية تقييم التدريب في هذا الحقل، والأمور التي ينبغي تقييمها، ما زالت قليلة (Schiffrin & Behrman, 2011, 341).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مفهوم التقييم

لم تعرف المعاجم العربية القديمة مصطلح التقييم (Evaluation) بمفهومه المعاصر، وفي كثير من الأحيان يحل مصطلح "التقويم" محل التقييم، وأحياناً يستخدم المصطلحان ليؤديا المعنى نفسه. أما لفظ "تقويم" فهو مصدر للفعل قوم الذي يعني الإصلاح والتعديل وإعطاء قيمة لشيء معين، في حين أن لفظ تقييم مشتق من الفعل "évaluer" بالفرنسية، ويعني تقديم قيمة أو ثمن، كما تعني أهمية شيء أو فرد ما (الصالح، 2005، 87).

وفي قاموس أكسفورد ورد مصطلح التقييم بمعنى إطلاق حكم على شيء ما وفقاً لكميته أو قيمته أو ترتيبه (Ontons, 1966).

وجاء في معجم ويبستر أن التقييم هو حالة تتطلب تحديداً دقيقاً لقيمة شيئ ما أو طبيعته أو شخصيته أو جودته (Webster, 2011).

وقد عرّف التقييم بأنه "الوسائل والإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة وفعالية برنامج التدريب، وفي تحقيق أهدافه من خلال قياس كفاءة المدربين، والتركيز على كلفة البرنامج" (جاسم، 2012، 250).

كما عرف التقييم بأنه "إصدار الحكم على شيئ ما أو تقدير نواتج فعل ما، أما على مستوى تسيير الموارد البشرية فإن التقييم يرتكز على تقدير الأداء أو الإمكانيات المتوفرة في المنظمة أو الكفاءات الموجودة" (الصالح، 2005، 87).

ومن تعريفات التقييم أيضاً أنه عملية مستمرة يقصد بها معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة وإبراز نواحي القوة لتدعيمها، ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيها في البرامج المقبلة،حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة (التلباني، بدير، والمصدر، 2011، 1433).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتبعاً للتعريفات السابقة، يرى الباحث أن التقييم عملية منظمة ومستمرة ومخططة للتحقق من كفاءة البرنامج التدريبي وفعاليته من خلال مجموعة من المعايير المحددة التي يتم على أساسها الحكم على نجاح البرنامج التدريبي. ومن أهم هذه المعايير مدى انخراط المتدرب وتفاعله النشط مع البرنامج كنتيجة لاستحواذه على اهتمامه، وازدياد معارف المتدرب وقدراته ومهاراته في نطاق الحقل الذي يعالجه البرنامج التدريبي، وتجلي هذه المعارف والمهارات والقدرات واقعاً عملياً في سلوكه على نحو يلازمه في حياته الوظيفية بعد التدريب، وأن يترك التدريب نتائج حقيقية على المتدرب يمكن معاينتها في جودة أعماله، أو تحسن إنتاجيته، أو قدرته على الإنجاز، وبناء العلاقات التي تخدم أهدافه الوظيفية. ويمكن القول إن هذه المعايير تنسجم مع أنموذج كيرك باتريك الذي اعتمدت عليه هذه الدراسة، والذي يضع مستويات أربعة لتقييم التدريب هي: ردة فعل المتدربين، ومستوى التعلم المتحقق، والتغير في السلوك، والنتائج.

أهمية تقييم البرامج التدريبية

تنظر بعض المؤسسات للتقييم على أنه وظيفة يمكن الاستغناء عنها لتقليص النفقات، وتميل إلى التقليل من قيمتها. ويفرض المنطق على العاملين في مجال التدريب أن يبذلوا الجهد الكافي لإقناع المؤسسات بأهمية هذه الوظيفة وحيويتها، لاسيما وأن الموارد البشرية من أهم ما تملكه المؤسسة. بمعنى آخر فإن المدربين عليهم بذل الجهد الكافي لإقناع الإدارة العليا في المؤسسة بأهمية تقييم التدريب للتأكد من أن الجهود التدريبية تؤتي ثمارها، وأنها تسير وفق ما خطط له، ولم تذهب هدراً.

ويحدد كيرك باتريك أربعة أسباب تظهر أهمية تقييم البرامج التدريبية هي:

- التقييم يتيح إمكانية تحديد فعالية البرامج والأنشطة التدريبية التي تنفذها المؤسسات، ومدى تحقيقها لأهدافها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- من خلال التقييم يمكن تطوير برامج التدريب مستقبلاً، في ضوء تجربة التدريب الحالية، وذلك من خلال تحديد نقاط القوة والضعف فيها.

-التقييم الآني للبرنامج التدريبي يحدد ما إذا كان يجب الإبقاء عليه لأنه مُجدٍ ويسير وفق ما خطط له، أو أنه لا بد من إيقافه لانتفاء الجدوى.

-التقييم يمكن المؤسسة من تحديد جدوى قسم التدريب داخلها، ففي حال كانت نتائج التقييم إيجابية، فهذا مؤشر على أن قسم التدريب في المؤسسة يؤدي دوره على الوجه الصحيح، وفي الحالة الأخرى تضطر المؤسسة إلى اتخاذ إجراءات لتصويب أوضاع القسم (Kirkpatrick, 2009, 19).

وتقييم الأداء هو التقديرات المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لإنجازه في العمل ،وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل ،وتهدف برامج تقييم الأداء بشكل عام إلى تحسين مستوى الإنجاز عند الفرد، ولها أهمية كبيرة على مستويات عدة، بما في ذلك المساهمة في تطوير الفرد وتنميته، ومعرفة نقاط القوة لديه وكيفية توظيفها توظيفاً بناء،إضافة إلى المساهمة في التخطيط للقوى العاملة في المؤسسة، وأخيراً، يساعد التقييم على تعويض الأفراد ومكافأتهم بشكل أكثر إنصافاً وعدلاً في ضوء قدراتهم وإمكاياتهم الحقيقية التي يكشف عها التقييم (مجاهدي، 2009، 115-116).

أهداف التقييم

وتسعى عملية تقييم برامج التدريب إلى التأكد من سير خطة التدريب وفق المراحل المرسومة، وهذا يشمل تقييم الطريقة التي تمت بموجبها تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج، وكفاءة المدربين، ووسائل التدريب، وتقييم الجدوى من البرامج المنفذة. كما يهدف التقييم إلى الوقوف على نتائج التدريب، بما في ذلك القدرة على نقل المهارات والمعارف وإحداث التغيير

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في السلوك ومدى استخدام تلك المعطيات في تحسين أداء الفرد، وبالتالي رفع كفاءة أداء المؤسسة التي ينتمي إليها بوجه عام أو حل مشكلات محددة. ويهدف التقييم إلى التأكد من أن تكلفة التدريب تعادل أو تبرر النتائج التي تم الحصول عليها من تنفيذ البرنامج التدريبي (التأكد من الجدوى الاقتصادية للبرنامج)، كما يمكن التقييم من الكشف عن الثغرات التي حصلت خلال تنفيذ البرنامج التدريبي (جاسم، 2012، 253).

أما بالنسبة لأهداف تقييم التدريب على المستوى المؤسسي، فإن تقييم الأداء، والذي يشمل زاويتين رئيستين هما الكفاية الانتاجية واستعداد الأفراد للتقدم، يسعى، على المستوى المؤسسي، إلى اختيار الأفراد الأكثر تأهيلا للترقية بعيداً عن المحسوبية، من خلال إرساء معايير واضحة للترقية أو زيادة المكافآت والأجور، وكذلك تحقيق الشفافية عند إيقاع العقوبات، وتعزيز روح المنافسة بين الأفراد، للاستفادة من فرص التقدم الوظيفي، وكذلك المنافسة بين الدوائر المختلفة لتحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها، وقياس كفاءة وفعالية الدوائر المؤسسية والوقوف على مستوى إنتاجيتها، والمساهمة في التخطيط للموارد البشرية وتدرجها على المناصب تبعاً لأهليتها كما يظهر من التقييم، إضافة إلى التنبؤ بالأفراد المرشحين لتولي مناصب عليا مستقبلاً في حال تلقوا تأهيلاً جيداً، أو تدريباً مميزاً لتحسين كفاءتهم، والمحافظة على نمط عالٍ من جودة الأداء، وجسر الفجوة بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل وتقريب وجهات النظر بينهم من خلال تفهم احتياجات الطرفين، إضافة إلى توفير المعلومات التي تحتاجها الإدارة العليا من أجل وضع الخطط المستقبلية لتوفير الاحتياجات ورصد الموازنات اللازمة لتطوير الموارد البشرية وتأهيلها (توفيق، 2011، 12-13).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى Newell (1956) أن طرق التقييم يجب أن تصمم لتحقيق العديد من الأغراض، من بينها مساعدة المتدرب على معرفة أهدافه المستقبلية من التدريب، ومساعدته على تقييم أدائه ومستوى نموه المهني وكفاءته، والعمل على إعادة تخطيط العملية التدريبية مستقبلاً وتحسينها (Newell, 1956, 63)

ويضيف Newell (1956) أن التقييم إذا كان يسعى لتحقيق الأغراض السابقة، فإن وسائل التقييم يجب أن تتسم بمجموعة من السمات منها: أن تحدد بوضوح الأهداف التي يسعى المتدرب لإنجازها، وأن تحدد مدى تحقيق التدريب لأهدافه المنشودة، وأن تسمح بالتقييم الذاتي بالنسبة للمتدربين، وأن تسمح بالمشاركة الجماعية لعملية التقييم، وأن تعتمد عملية التقييم على بيانات موضوعية (Newell, 1956, 163) .

وظائف التقييم

للتقويم وظائف عدة، تتباين حسب مجالات استخدامه، منها وظيفة تقييم العائد الأكاديمي، حيث يتم تحديد القدرات والمهارات والمعارف التي اكتسبها الفرد، والوقوف على المجالات التي حقق فيها تقدماً في تحصيله، ومستواه الشخصي، وذلك مقارنة مع أقرانه داخل المجموعة، أو مجموعات موازية. كما أن هناك وظيفة تشخيصية للتقييم، يتم فيها التحقق من المحتوى العلمي أو التدريبي بما في ذلك الجوانب العصية على الاستيعاب، أو التحقق من جوانب الضعف لدى الطالب، والتي تحتاج لتطوير وتأهيل. وللتقييم وظيفة تقديرية يتم فيها التحقق من قدرة الطالب على التكيف مع البرنامج التأهيلي المشارك فيه، ومدى قدرته على مواصلة النجاح والتطور في مراحل قادمة من مسيرته استناداً إلى هذه التجربة، إضافة إلى التحقق من قدرات الطالب الفكرية والمعرفية بما يؤهله للترقي إلى مستويات تدريبية أعلى (قريش، 2011، 4).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

طرق التقييم

تتنوع طرق تقييم البرامج التدريبية وفقاً لظروف البرنامج التدريبي، وأهدافه، ومجالاته. ومن الطرق الشائعة في التقييم طريقة التدرج البياني(Graphic Rating Scale)، وهي من طرق التقييم القديمة المعروفة، حيث يقاس الأداء وفقاً لمعايير يتم تحديدها مثل نوع الأداء وكميته، ومستوى معرفة الفرد محل التقييم بطبيعة العمل، ومظهره، وتعاونه...إلخ. وفي هذا التقييم يتم تحديد الدرجات التي تمنح للفرد محل التقييم في نطاق ما مثلاً من (1... 3) أو من (1 ...5) حيث يمثل الرقم 1 أدنى درجة في التقييم، والرقم (3) أو (5) أعلى درجة. ويتم تدوين المعايير التي سيتم على أساسها تقييم أداء الفرد على أساسها، وكتابة الأوزان الخاصة بكل معيار بمحاذاتها، بعدها يتم إجابة استمارة كل فرد بهذه الطريقة. ورغم انتشار هذه الطريقة على نطاق واسع، إلا أنها تمنحض الأوزان ذاتها لجميع الخصائص رغم أنها ليست على الستوى ذاته من الأهمية. من جانب آخر، فإن المعايير التي يتم استخدامها محل نقاش، كما تثار أسئلة حول موضوعية من يقوم بالتقييم التقييم واحتمالية تحيزه، وأخيراً تكون الوظيفة محل التقييم غير ذات صلة ببعض السمات المحددة في نموذج التقييم (Arab British Academy for Higher Education, n.d, 1)

ومن طرق التقييم طريقة الترتيب (Ranking Style)، وفي هذه الطريقة يتم ترتيب الأفراد محل التقييم تصاعدياً أو تنازلياً وفقاً لكفاءتهم أو أدائهم الجيد، فمثلاً يمنح الرقم (1) لصاحب الأداء الأعلى، وهكذا إلى أن تُذيل القائمة بصاحب الأداء الأدنى. وقد يتم ترتيب الموظفين من خلال طريقة "التوزيع الإجباري"، وتقوم هذه الطريقة على أساس منحنى التوزيع الطبيعي لأداء الأفراد ، والذي يفترض أن أي ظاهرة تميل نحو التمركز حول قيمتها المتوسطة، ويقل التمركز في الأطراف(شاهين، 2010، 14).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وهناك طريقة الوقائع الحرجة (Critical Incident Method) في التقييم، والتي تتطلب تسجيل الأحداث الاستثنائية في أداء الفرد خلال فترة التقييم (مهمة، محرجة، ملفتة للنظر، غير متكررة سواء بصرف النظر إيجابية أو سلبية). فبعضها يمثل أداءً جيداً، وبعضها يمثل أداءً متدنياً. ويتطلب هذا من القائم بالتقييم التسجيل الدائم للأحداث أولاً بأول (جبين، 2009، 88).

ومن طرق التقييم أيضاً، طريقة قائمة المراجعة (Checklist Method) والتي بموجبها تستخدم قوائم متنوعة لوصف السمات أو السلوكيات المراد تقييمها، وتوضع العبارات التي تصف أداء الفرد محل التقييم، وتتضمن كل عبارة خيارين للتقييم هما: نعم أو لا. ويطلب من المقيم وضع إشارة (x) أمام الصفة التي تنطبق على الشخص محل التقييم، وتضم القوائم عبارات متنوعة تصف أداء الأفراد. وبعد اكتمال القوائم يتم تحديد وزن كل إجابة (عبد الكريم، 2012، 30-31).

وتفضل بعض المؤسسات استخدام طريقة التقرير المكتوب (Essay Method) في التقييم، حيث يتم كتابة تقرير عن المتدرب يشمل النقاط الأساسية في التقييم. ومن مزايا هذه الطريقة أن المعلومات الكثيرة التي يقدمها التقرير تعطي توصيفاً كافياً عن الموظف على نحو يسل معهم فهم حالة المتدرب. ولكن من عيوبها أن بعض التقارير قد يكون طويلاً على نحو ممل، وبعضها يكون قصيراً على نحو مخل (جبين، 2009، 90)

ومن طرق التقييم، طريقة التدرج البياني السلوكي (Behaviorally Anchored Rating)، والتي تعتمد على العناصر الأساسية التي تتضمنهما طريقتا التدرج البياني والمواقف الحرجة، حيث يتم تحديد أعمدة لكل صفة مستمدة من واقع العمل الحقيقي، بخلاف مقياس التدرج البياني الذي يحدد صفات عامة بشكل مسبق. ويخضع الفرد للتقييم وفقاً لتوفر الصفات فيه إضافة إلى السلوك المتوقع منه خلال العمل، على أن تكون الصفة وثيقة الصلة بمتطلبات العمل. كما يتم وصف مستويات السلوك ضمن بنود محددة (متميز/ جيد/ ضعيف)؛ الأمر الذي من شأنه مساعدة القائم بالتقييم على ربط تقييمه بسلوك الفرد في العمل خلال التقييم (الزهرة، ونجمة، 2013، 32).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ومن مزايا هذه الطريقة تقليل الأخطاء؛ لأنها تحدد أبعاد العمل الذي يتم تقييمه، إضافة إلى توافقها وملاءمتها للفرد، كما أن هذه الطريقة تعزز المشاركة والتفاعلية لأن المقياس يوضع بالتفاهم بين الأفراد. وطريقة التدرج البياني السلوكي مُرضية للأفرد الخاضعين للتقييم، ومن خلالها يمكن معرفة نقاط الضعف وتحديدها، وبالتالي الوقوف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الأفراد. ولكن في المقابل، فإن هذه الطريقة مرتفعة التكاليف ومستنزفة للوقت، لاسيما الوقت اللازم لتطوير المقاييس وتطبيقها، وتستدعي وجود مقاييس مختلفة باختلاف طبيعة العمل الذي سيتم إجراء التقييم فيه (الزهرة، ونجمة، 2013، 32).

وتعتمد بعض المؤسسات طريقة الإدارة بالأهداف (Management By Objectives) في التقييم، حيث يتشارك الموظفون والمدراء جنباً إلى جنب وضع الأهداف المطلوب تحقيقها، بل قد توكل مهمة وضع الأهداف برمتها إلى الموظفين وحدهم. وبموجب هذه الطريقة، يحدد الرؤساء والمرؤوسون المعايير ومجالات الأداء والأهداف بشكل مشترك، ومن ثم توضع خطط العمل، ويتم تكليف المرؤوسين بمتابعة تنفيذها. أما بالنسبة لرقابة الأداء فتلك مهمة مشتركة بين الرؤساء والمرؤوسين، وختاماً يتشارك المرؤوسون ورؤساؤهم في مراجعة مستويات التقدم الحاصل في الأداء للوقوف على نقاط القوة والضعف (أبو حطب، 2009، 31-32).

أدوات التقييم

تتباين أساليب التقييم وفقاً لطبيعة البرنامج التدريبي، والمجال الذي يتم فيه التدريب والبيئة المحيطة، إضافة إلى عامل الوقت والتكاليف المادية، كما تختلف أدوات التقييم باختلاف طبيعة المتدربين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويذكر الشعلان (1995) أن من أهم الأدوات الشائعة لتقييم البرامج التدريبية ما يلي:

1. الاختبار

يكثر استخدام الاختبارات لتقييم التحصيل العلمي أو الأداء التدريبي، ولكن مشكلتها تكمن في اعتمادها بشكل كبير على ذاكرة الفرد، علماً أن ما يعلق في ذاكرة الإنسان ليس دليلاً بالضرورة على مستوى أدائه الحقيقي. ولا بد من إعداد أسئلة الامتحان بعناية كبيرة كي تتمكن من قياس ما ينبغي قياسه.

2. الاستبانة

وتستخدم هذه الأداة على نطاق واسع في عمليات التقييم، وهي لا تستدعي حضور المتدرب دائماً، حيث يمكن إرسالها إليه عبر البريد الإلكتروني. وينبغي أن يتم إعدادها بعناية ودقة لقياس المطلوب قياسه.

3. المقابلة

تستخدم المقابلة في عملية التقييم من خلال قيام أحد مشرفي التدريب بمقابلة المتدربين لأخذ آرائهم وتصوراتهم حول مدى فعالية البرامج التدريبية. ولأسلوب المقابلة، في الواقع، ميزة خاصة، إذ إنه يقلل من غموض الأسئلة المكتوبة من جانب، ويهيئ الفرصة لمن لا يجيد الكتابة أو القراءة أن يعبر عما يريد، كما يمكن المقابِل من توضيح المفاهيم وإزالة اللبس والغموض لدى المُقابَل، ولكن مشكلة هذا الأسلوب تكمن في استنزافه للوقت والجهد، وصعوبة استخدامه في حال كان عدد المستجيبين كبيراً.

4. الملاحظة

تُمكّن هذه الطريقة من مراقبة مجريات البرنامج التدريبي، وطريقة تفاعل أطرافه مع بعضها البعض، إضافة إلى مراقبة مستوى الأداء الذي يحققه المتدربون بعد انتهاء البرنامج التدريبي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعودتهم إلى مواقعهم الإدارية في مؤسساتهم، ومدى قدرتهم على تطبيق ما تلقوه من مهارات وقدرات فنية. ومن ميزات هذا الأسلوب أنه يزود المقيّم بملاحظات مهمة حول التدريب، قد لا تتوفر باستخدام أدوات أخرى، ومن هذه الملاحظات مستوى أمانة المتدربين، ودافعتيهم، وحماسهم، وإتقانهم للعمل، وسلوكهم الأخلاقي والودي مع زملائهم ومدربيهم، ولكن هذه الطريقة قد يشوبها شيء من التحيز والذاتية وفقاً لأداء المُقيِّم وخلفيته الأكاديمية (الشعلان، 1995، 300-301).

وتتباين أدوات التقييم من مؤسسة تدريبية لأخرى على نحو مثير للنقاش والجدل، حيث تجري بعضها تقييماً قبلياً وآخر بعدياً، ومع ذلك فإن منهجية التقييم تختلف من مؤسسة إلى أخرى، فبعضها تستخدم الاستبيان أو ورشات العمل أو المقابلات أو الاستماع المباشر من المتدربين. وتعتمد بعض المؤسسات في إجراء التقييم على المدرب نفسه ووفقاً للطريقة التي يراها مناسبة، أي أن المدرب يضع الأسئلة ويحدد طريقة التقييم، والبعض الآخر يستخدم نموذج تقييم ثابتاً أو أسئلة محددة تقترحها المؤسسة، بحيث تستخدم بشكل متكرر في كل تدريب دون تحديثها (الشعيبي، 2016، 33).

في المقابل فإن بعض المؤسسات تتبنى اتجاهات تقييمية جديدة وذات بعد عالمي، ومن هذه الاتجاهات "التقييم من خلال إجراء دراسة تقيس مدى نجاح التدريب، حيث تكلف المؤسسة خبيراً يتابع هذا المتدرب بعد التدريب، ويراقب تطور أدائه أو تراجعه. وهناك اتجاه يرى أن تتولى وحدة ضبط الجودة والنوعية، أو المتابعة والتقييم أو البحث والتعليم، مهمة التقييم، وهذه الوحدات المختلفة بالاسم تقوم بإجراء التقييم بطرق منهجية متنوعة بحسب التدريب ونوعه. ومن الاتجاهات الحديثة أيضاً التقييم بناء على ردود الفعل والاقتباسات وقصص النجاح التي حققها المتدرب أثناء التدريب" (الشعيبي، 2016، 33).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مراحل عملية التقييم

وقد حددت جامعة ويسترن إلينوي عدداً من المراحل التي تمر بها عملية تقييم برامج التدريب الموجهة لطلبة الجامعات، حيث جاءت هذه المراحل على النحو التالي (Principles of Internship, 2014, 8):

1. **المرحلة الأولى:** يتمحور التقييم في هذه المرحلة على مدى تأثير المعارف النظرية التي تلقاها الطالب في الجامعة على تجربته التدريبية، ومدى استعداده الأكاديمي لخوض التجربة. وفي هذه المرحلة يتم فحص العلاقة بين المحتوى التدريبي وبين رؤية الجامعة ورسالتها الأكاديمية. وعلى هذا الأساس يتم تقييم فاعلية المرحلة الأولى من البرنامج؛ استناداً إلى التغذية الراجعة من الطلبة بعد التدريب. كما يتم مراجعة إنجازات الطلبة خلال التدريب، ونتائج اختباراتهم التدريبية، وتحليلها، وذلك بهدف معرفة المجالات التي حقق فيها الطلبة إنجازاً وتقدماً، والمناطق ذات أقل مستوى من الإنجاز، كما يتم تحديد الطلبة الذين أظهروا أداءً متدنياً خلال التدريب. يلي ذلك قيام أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية بوضع تقييمهم الخاص للتدريب ومدى تلبيته لأهداف الخطة المرسومة، ومستوى الإنجاز الإجمالي المتحقق، وأخيراً يتم الخروج بالتوصيات المناسبة لتعزيز الخطة التدريبية، واستخلاص العبر والدروس المستفادة لأخذها بعين الاعتبار في التدريب اللاحق.
2. **المرحلة الثانية:** في هذه المرحلة يتم تقييم قدرة المتدربين على الانخراط في سوق العمل، بما في ذلك قدرتهم على إجراء مقابلات العمل واجتيازها بنجاح، وفي الشق الثاني من هذه المرحلة يتم إجراء تقييم شامل للعملية التدريبية وفقاً للملاحظات والمناقشات والنماذج التي تم استخدامها خلال الفترات الثلاث (فترة ما قبل التدريب، وأثناء التدريب، وما بعد التدريب). وفي الشق الأخير من هذه المرحلة يتم تقييم أداء المشرفين على العملية التدريبية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3. **المرحلة الثالثة:** يمنح الطالب بعد التدريب فرصة ممارسة ما تعلمه في بعض مرافق الجامعة أو الكلية، للتأكد من مدى فهمه لطبيعة العمل الميداني، وقدرته على التعامل مع الموارد البشرية وإدارة موارد المؤسسة بكفاءة وفعالية والتعامل مع الأنظمة المختلفة داخل المؤسسة.
4. **المرحلة الرابعة:** يتم الاستفادة من نتائج التقييم لمراجعة المنهاج التدريبي في الجامعة، وتعديله ليتوافق مع احتياجات الطلبة التي ظهرت خلال التقييم، بحيث تتسم هذه المناهج بملامستها لأدق احتياجات الطلبة التعليمية والوظيفية والتدريبية؛ وتوفيرها أكبر قدر ممكن الإمكانيات اللازمة لإنجاح التدريب، إضافة إلى تصميم المنهاج التدريبي على نحو يراعي التنوع بين الطلبة وفروقاتهم الفردية.
5. **المرحلة الخامسة:** تقييم بيئة التدريب، وجاهزيتها، ومدى توافر الشروط الصحية الملائمة لإنجاح العملية التدريبية، ومراجعة التدريب من ناحية توقيته ومدى ملاءمته لمواعيد الطلبة ومحاضراتهم والخروج بتوصيات لتحسين البيئة واختيار الأوقات الأكثر إنتاجية وتوافقاً مع مشاغل الطلبة (Principles of Internship, 2014, 8)

وفي السياق ذاته يحدد أبو حطب (2009) و Mclveen (2004) عدداً من الخطوات العملية لتقييم الأداء تشمل ما يلي:

1. **تحديد العمل المطلوب:** وتتضمن هذه الخطوة تحديد الإجراءات والمهام التي يتم تنفيذها، ومن ثم معرفة كيفية أدائها ودراسة التدريب وظروفه، وتحليل الأعمال المطلوب قياس كفاءة إنجازها، ومعرفة المسؤوليات والواجبات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. **تحديد معايير تقييم الأداء:** فمعرفة معايير التقييم تشكل نقطة انطلاق للمقيّمين، لأن المعايير تضبط عملية التقييم وتحفظها من التحيز أو سوء التقدير. ومعايير الأداء يتعلق بعضها بسلوك المتدربين وبعضها بالشخصية، وبعضها بالنتائج والإنجازات المتحققة.
3. **تحديد مصادر جمع البيانات الخاصة بالتقييم:** وهي خطوة تساهم في تحديد أفضل الوسائل لجمع البيانات التي ستشكل مدخلات لعملية التقييم. وتتنوع مصادر جمع البيانات اللازمة لقياس الأداء، ولكلٍ مزاياها ومثالبها.
4. **تحديد أساليب تقييم الأداء:** تتنوع أساليب تقييم الأداء، ويؤدي طبيعة التدريب ونوعه وظروفه دوراً في تحديد الأسلوب المناسب، فمن أساليب التقييم ما يعتمد مقارنة أداء المتدربين مع أداء غيرهم، أو وفقاً لأدوات وطرق أو أهداف معينة يراد تحقيقها. وسيرد الحديث مفصلاً عن عدد من نماذج التقييم العالمية في موضع لاحق من هذه الدراسة.
5. **تنفيذ التقييم:** وتتنوع الجهات التي تنفذ التقييم، فقد يكون التقييم ذاتياً يجريه المتدرب، وقد يمارسه المدرب، كما يتنوع التقييم من حيث العامل الزمني، فهناك التقييم التكويني الذي يتم أثناء سير العملية التدريبية، وهناك التقييم الختامي الذي يتم بعد التدريب.(Mclveen, 2004, 13)
6. **التغذية الراجعة:** تعد التغذية الراجعة مرحلة مهمة في عملية التقييم، حيث تتيح للمتدرب الفرصة ليعرف ما إذا كان أداؤه صحيحاً أو خاطئاً، وأحياناً تكون التغذية الراجعة سلبية متعلقة بنقاط الضعف في أداء المتدرب، وقد تكون إيجابية، وتعالج بشكل موضوعي المجالات التي تميز في أدائها المتدرب (أبو حطب، 2009؛ Mclveen، 2004).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

صعوبات تواجه عملية التقييم

يستدعي التقييم الفاعل للعملية التدريبية منظومة رقابة فاعلة، فهناك صعوبات اتصالية تؤثر على عملية الرقابة الناجحة، ومن ثم التقييم الجيد للتدريب، ويعزو كل من هوفر، أوشيا، وكارول الصعوبات والمشاكل التي تواجه عملية التقييم إلى عوامل عدة، منها أن المدرب يؤدي أحياناً دور المراقب بشكل مبالغ فيه، مما يؤثر على دوره كمساعد للمتدرب وظيفته إعانته وتمكينه من إتقان المهارات أو اكتساب القدرات، لا محاسبته ومساءلته على مقدار الإنجاز المتحقق أو جودة الأداء. وقد تنحصر أولوية بعض المدربين في التفكير بكيفية قضاء المتدرب لفترة التدريب، والحصول على الشهادة، دون الالتفات إلى مستوى الأداء أو جودته أو التأكد من إتقان المتدرب للمهام وفهمه للمحتوى التدريبي. كما أن التقييم المبالغ به أحياناً يهتم بتقييم النتائج ويغفل تقييم المنهجية التدريبية والطرق والأساليب المستخدمة في إنجاز المهام. وفي كثير من الأحيان يجتهد المدربون في إنجاز تجربة تدريب مرضية وممتعة للطلبة، ولكنها لا تستند بالضرورة إلى معايير أداء علمية ودقيقة ، وفي نهاية المطاف فإن المتعة ليست دائماً رديفاً للفائدة والجودة. ومن الصعوبات التي تواجه عملية التقييم أيضاً اعتماد المدربين أحياناً في تقييم التدريب على معيار أوحد، وهو مستوى التفاعل الشخصي بين المدرب والمتدرب خلال العملية التدريبية؛ الأمر الذي يجعل عملية التقييم تختلف جوهرياً من متدرب لآخر على نحو يصعب تفسيره؛ وسبب ذلك هو عدم الاهتمام بوضع المعايير الكافية اللازمة للتقييم (Hoover, O'shea & Carroll, 1988, 23).

ويحدد عبد الرحمن (2015) عدداً من المشاكل التي تواجه نظم تقييم الأداء والتي تنسجم في بعضها مع ما ورد آنفاً، ومن هذه المشاكل "عدم وضوح عناصر تقييم الأداء، ويتمثل ذلك في في اعتماد التقييم على مواقف شخصية قد تخضع لتفسيرات مختلفة من جانب القائمين على

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عملية التقييم، لاسيما حين تعتمد عناصر التقييم على عبارات وصفية، مثل مدى الإبداع أو التعاون، إضافة إلى عدم ارتباط عناصر التقييم بطبيعة العمل، وصعوبة وضع قيم رقمية لكل عنصر من عناصر التقييم؛ الأمر الذي يتطلب إعطاء قيم رقمية (أوزان) لعناصر التقييم على حسب أهمية العنصر للوظيفة (عبد الرحمن، 2015، 104).

شروط نجاح عملية تقييم أداء الأفراد

وحتى تحقق عملية التقييم أهدافها، فإن هذا يستدعي توافر عدد من الشروط، منها، اقتناع القائمين على المؤسسة أو البرنامج بالتقييم، واهتمام المشرفين بالتقييم وحرصهم على مراعاة العدالة والموضوعية في تطبيقه، وضمان وجود معايير موضوعية ودقيقة في التقييم تكون معروفة للجميع، وإشراك جميع من يتأثرون بالتقييم في تحديد المعايير وإعداد عملية التقييم، واستخدام النتائج في تحسين الأداء في برامج التدريب اللاحقة وتطويرها (دليل منظمات المجتمع المدني حول التقييم والمتابعة، د.ت، 17).

معايير مهمة في تقييم التدريب

التقييم فرصة مهمة لتنمية المتدرب والوقوف على نقاط قوته أو ضعفه، ومن الأهمية بمكان أن لا يقتصر التقييم على نتائج التدريب ومخرجاته، بل لابد أن يشمل عملية التدريب من مبتدأها إلى منتهاها بما في ذلك المناهج والأساليب وطرائق التدريب والبيئة، إضافة إلى الاهتمام بالتغذية الراجعة للمتدربين والمدربين على حد سواء. وتفيد عملية التخطيط المسبق للتقييم في تجنب عدد من المشاكل الشائعة، بما في ذلك سوء الاتصال وسوء الفهم للأدوار الوظيفية، وغياب الأهداف الواضحة لعملية التدريب. ومن المعايير الواجب مراعاتها عند إجراء التقييم مدى تحقق الأهداف التعليمية كما وردت في خطة البرنامج التدريبي، ومستوى تطور المهارات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والمعرفة المكتسبة خلال التدريب، والوقوف على المساهمة الإجمالية للبرنامج التدريبي في رسالة المؤسسة، وانضباط المتدربين، ودقتهم، والتزامهم بالحضور، وعلاقة المتدربين بغيرهم، والاتجاه العام للتدريب، ومستوى القدرات التي يظهرها المتدربون في الميدان (Student Internship Program Guide, 2017, 11).

وينبغي أن يشارك المتدربون في تقييم التدريب لمعرفة القيمة الحقيقية لهذه التجربة ومدى إسهامها في نجاحهم الوظيفي مستقبلاً، بحيث يشمل تقييمهم للتدريب عدداً من الأسئلة بما في ذلك، هل كان هناك قيمة تعليمية في المهام التدريبية؟ وما مدى توافق الموقع الوظيفي خلال التدريب مع توصيفه الوظيفي من ناحية المهام؟ وهل كان المدرب مرحباً بأفكار المتدربين؟ وهل تجربة التدريب كانت ذات صلة بتخصص الطالب أو طموحاته الوظيفية؟ وما مدى تعاون المدرب في الإجابة على أسئلة المتدربين واستفساراتهم؟ وهل أظهر المتدرب عادات وطباعاً وظيفية ومهنية بعد انتهاء التدريب؟ (Student Internship Program Guide, 2017, 12)

وحتى يكون التدريب ذا فائدة عميمة لا بد للتقييم أن يوفر تغذية راجعة يستفاد منها في التحسين الدائم لبرنامج التدريب. كما يفترض لعملية التقييم الفاعلة أن تركز على الأهداف التعلمية الأولية من وجهة نظر المتدرب والتي يتم تحديدها في بدء التدريب. وينبغي للمشرفين على التدريب أن يخصصوا الوقت الكافي لتقييم إنجازات الطلبة خلال التدريب والمجال الذي حققوا فيه الإنجاز (Employer Guide to Structuring a Successful Internship Program, 2013, 12)

ويقع على عاتق المتدربين تسهيل مهمة المدربين في إحداث تلك النقلة من أجواء مقاعد الدراسة إلى بيئة العمل، لذا ينصح أن يجتمع المتدربون بالمدربين للتشاور والعصف الذهني والخروج بتقييم مشترك حول التدريب، بحيث تناقش هذه الاجتماعات التقييمية عدداً من الأمور منها كتابة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التقارير المشتركة حول الأداء التدريبي، والوقوف على مدى مساهمة التدريب في تحسين الأداء المؤسسي العام، وتقييم نقاط قوة المتدربين والمدربين، و تحديد الجوانب التي تحتاج مزيداً من التنمية والتطوير لدى المتدربين، والخروج بتصور حول الاحتياجات التدريبية المستقبلية التي تحتاجها المؤسسة (Employer Guide to Structuring a Successful Internship Program, 2013, 12)

وكي يكون التقييم ذا فائدة حقيقية لعملية التدريب، فمن الأهمية بمكان أن يتم إجراؤه أثناء سير العملية التدريبية من خلال تقنيات تسمح بإعادة توجيه التدريب وتصويب الأداء بشكل مستمر ومتزامن مع سير الأنشطة التدريبية. فالتقييم الذي يتم بعد انتهاء التدريب قد يتم الاستفادة منه في برامج تدريب مستقبلية، ولكنه لن يكون ذا جدوى للتدريب الذي تم وانقضى .162)(Newell, 1956,

ومن الجوانب التي ينبغي التركيز عليها عند تقييم البرامج التدريبية الموجهة لطلبة الجامعات ما يلي:

- مدى توافق البرنامج التدريبي مع الأهداف الشخصية والوظيفية والأكاديمية للمتدرب.
- جودة الإشراف والمتابعة والإرشاد التي تلقاها المتدرب خلال التدريب.
- الانطباع الشخصي للمتدرب حول التدريب.
- مستوى إسهام التدريب في حصول المتدرب على فرصة عمل (Mariti, Garfi & Ferrer, 2015, 65)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إطار عمل لتقييم مستويات الإنجاز خلال التدريب

في الوقت الذي تتم فيه عملية تقييم البرامج التدريبية بأسلوب تقليدي لا يستند إلى محددات واضحة وشاملة لفاعلية البرنامج التدريبي، تذهب اتجاهات في التقييم إلى تحديد مستويات واضحة للتقييم، ومن هذه الاتجاهات ما ذهب إليه البروفيسور توماس جوسكي، أستاذ علم النفس التربوي في جامعة كنتاكي، الذي قدم إطار عمل لتقييم البرامج التدريبية ضمن المستويات الخمس التالية:

1. **التدريب الأولي:** ينظر هذا المستوى إلى ردات الفعل المشاركين نحو تجربة تطور أدائهم خلال التدريب. ويحدد هذا المستوى مدى الرضا الأولي لدى المشاركين عن التطور الحاصل في أدائهم، ويوفر بيانات لتحسين هذا التطور في الأداء من جانب، ومن جانب آخر يحدد مدى توفر الإرادة لدى المشاركين للمضي قدماً في هذا المسار.
2. **مستوى تعلم المتدرب:** ويحدد هذا المستوى ما تم تعلمه خلال التدريب، ويركز على قياس المعرفة والمهارات التي اكتسبها المشاركون في التدريب. ويمكن الاستفادة من البيانات التي يتم جمعها في هذا المستوى تحديداً لتطوير المحتوى التدريبي لاحقاً، وإعادة صياغته وتنظيمه بشكل أفضل.
3. **الإسناد والدعم المؤسسي:** يركز هذا المستوى على المؤسسة التي تقدم التدريب، ومدى دعمها للمتدربين. ويحدد هذا المستوى ما إذا كان التدريب قد حقق تغييرات في أداء المتدربين تنسجم مع رسالة المؤسسة وتوجهاتها. وتفيد البيانات التي يتم جمعها في هذا المستوى في توثيق وتحسين الدعم المؤسسي لأنشطة التدريب، ولتحسين جهود التغيير نحو الأفضل مستقبلاً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4. **تطبيق المعارف الجديدة:** يهتم هذا المستوى بدرجة تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة خلال التدريب وجودة هذا التطبيق، مع ضرورة مراعاة انقضاء الوقت الكافي إلى أن يتمكن المتدربون من التكيف مع الأفكار والممارسات الجديدة في بيئة العمل.

5. **تأثير التدريب على المخرجات التعليمية للطلبة:** وفي هذا المستوى يتم قياس تأثير التدريب على مستوى تعلم الطالب، ويعد هذا المستوى معقداً نظراً لوجود العديد من العوامل الخارجية التي تؤثر في مستويات تعلم الطلبة إلى جانب توجيهات المدرب وإرشاداته، فليست هي العامل الوحيد في تعليم المتدرب. وما زال الباحثون عاجزين عن تحديد علاقة مباشرة بين مستوى تطور أداء المدرب وبين المخرجات التعليمية للطالب المتدرب (Brown and Ringler, 2015, 5).

أنواع التقييم حسب توقيته الزمني:

1. **التقويم القبلي**

يتم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي، حيث تدرس ضرورة تنفيذه، وتوضح تفاصيله والنتائج المتوقعة منه، ومدى ملاءمة البرنامج وقيمته، ووضع مؤشرات تقييم لقياس تأثير البرنامج في التقييمات اللاحقة. ويساعد التقييم القبلي على "التخطيط بالسيناريوهات" الذي يعني وصف ما هو ما هو متوقع ومحتمل وتحليله، ووضع سيناريوهات (مشاهد محتملة) والتوصل إلى صيغة للتعامل معها، وذلك بتشخيص دقيق وواسع للأفكار المحتملة والمتوقعة بطريقة مفيدة وقابلة للتطبيق، حيث يساعد على ربط القرار غير المؤكد الذي يتخذ اليوم، بما يمكن أن يقع من أحداث كأثر هذا القرار في المستقبل (ماذا لو؟)، حيث تساعد هذه الاحتمالات القائمين على البرنامج التدريبي على مواجهة التوقعات المستقبلية والاستعداد لها (الدباغ والعبيدي، 2015، 34).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. التقييم التكويني (أثناء التدريب)

التقييم غالباً لا يتضمن منح علامات أو درجات للمتدربين، ولكنه يكتفي بالإشارة إلى أن المتدرب قد اجتاز التدريب أو فشل في اجتيازه. والتقييم التكويني عملية ممنهجة تحدث خلال سير العملية التدريبية بهدف التصويب الفوري لأية إشكاليات، ومتابعة التقدم الحاصل في أداء المتدرب. ويتطلب التقييم التكويني أن يقوم المتدرب طوال مدة التدريب بتدوين أهم النشاطات التي قام بها، وعدد الساعات التي أنجزها، ويقوم المشرف بمراجعة ما أنجزه المتدرب وفقاً لما ورد في دفتر مدوناته، ويستخدمها كمحفز للمناقشة. وفي نهاية التدريب العملي يسلم المتدرب دفتر مدوناته.ويعد كل من الإشراف والرقابة المتزامنة مع التدريب جزءاً من التقييم التكويني. ويتطلب هذا النوع من التقييم التفاعلي أن يثير المتدرب قضايا للنقاش، وأن يظهر إنجازات نظرية وعملية (متعلقة بالأداء) في ضوء المناقشة(Mclveen, 2004, 13)

3. التقييم الختامي

في المقابل فإن التقييم الختامي يتضمن تقارير لتحديد المستوى في المرحلة المتوسطة والنهائية من التدريب. ويتم إعداد هذه التقارير بالتشاور بين المشرف على العملية التدريبية والمتدرب، إضافة إلى بعض أعضاء الهيئة التدريسية من الكلية التي ينتسب لها الطالب المتدرب. وتتضمن هذه التقارير تحديداً لمستوى أداء الطالب في نواح عدة، بما في ذلك ممارسته العملية، مهارات الاتصال الشخصية، ومستوى التنظيم والانضباط، القدرة على التعامل الجيد خلال مقابلة العمل، وغير ذلك من مجالات التقييم. ويستخدم المشرف على التدريب مقياس ليكرت لتقييم أداء الطالب في كل ناحية من النواحي التدريبية(Mclveen, 2004, 13) .

ويعتمد تقييم نتائج العملية التدريبية على ثلاثة محاور رئيسية:

أولاً: تقييم المتدربين للبرنامج التدريبي من خلال استمارة تحتوي على اتجاهات وآراء المتدربين إزاء الجوانب المختلفة للتدريب ومدى الاستفادة منها.

ثانياً: تقييم هيئةالتدريبللبرنامجالتدريبيو المتدربينمنحيثالمشاركةوالانتظامو الفاعلية.

ثالثاً: تقييم المنظمة لنتائج التدريب على الأداء بعد التدريب (نعمان، 2008، 37).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أنواع التقييم حسب الجهة المقيّمة

التقييم الذاتي

تعتمد كثير من المؤسسات التدريبية على تقييم المتدرب الذاتي لأدائه ولتجربة التدريب، حيث تستخدم نماذج يعبئها المتدرب، إضافة إلى دفتر يومياته، أو من خلال عرض المتدرب لتجربته التدريبية أمام الجميع. كما تستخدم الاستبانات لتقييم المتدرب، حيث يختار الصفات أو المهارات التي يعتقد أن التدريب أسهم في تطويرها لديه.

ومن أهم السمات أو الميزات التي يطلب من المتدرب تقييمها ما يلي:

- سرعة إنجازه للمهام حسب الأصول.
- إلى أي مدى يمكن الاعتماد عليه في أداء المهام.
- مظهر المتدرب اللائق وتصرفه بطريقة رسمية واحترافية.
- قدرته على المبادرة الذاتية والأخذ بزمام الأمور.
- مستوى نضج المتدرب واتزانه.
- الثقة بالنفس.
- إدارة الوقت.
- مهارات الاتصال الكتابي.
- مهارات الاتصال الشفوي.
- القدرة على العمل مع الآخرين وتقبل النقد.

كما يطلب من المتدربين أن يعبروا عن آرائهم حول أهم جوانب القوة في التدريب، وجوانب الضعف، وتأثير التدريب على أهدافهم الوظيفية مستقبلاً،إضافة إلى تقديم اقتراحاتهم وملاحظاتهم لتطوير هذه التجربة، وذلك من خلال أسئلة مفتوحة توجه لهم (Beard, 2007, 214).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تقييم مشرف التدريب للمتدربين

في هذا النوع من التقييم يمارس المشرف على التدريب مهمة تقييم المتدربين من منظوره الخاص في ضوء متابعته للتدريب، ويتمحور التقييم حول معظم السمات المذكورة سابقاً، إضافة إلى سمات متعلقة باتجاهات المتدرب، وكمية العمل الذي أنجزه خلال التدريب، والتزام المتدرب بأيام التدريب ومواعيده.

ويناقش المدربون نتائج التقييم مع المتدربين، ويقدمون تغذية راجعة وتوجيهات ليستفيد منها المتدرب في مستقبله الوظيفي على ضوء هذا التقييم (Beard, 2007, 216)

ويضيف Phoebe (2010) سمات أساسية ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تقييم البرنامج التدريبي تتمثل فيما يلي:

- **الاستعداد الأكاديمي:** حيث تشير الدراسات إلى أن درجة الاستعداد والجاهزية الأكاديمية لدى الطالب لخوض التدريب يعد محدداً مهماً من محددات فعالية العملية التدريبية، فمشاركة الطالب في التدريب قبل أن يمتلك القدر الكافي من النضج والاتزان لمحاكاة بيئة العمل من شأنه التقليل من فعالية التدريب وجودة مخرجاته. ويتمثل الاستعداد الأكاديمي في امتلاك الطالب فهماً عاماً لميدان العمل الذي سيتدرب فيه، والمبادئ الأساسية في هذا الميدان، كما أن الاستعداد الأكاديمي الجيد يزيد من فرص الطالب للانتقال من التدريب إلى سوق العمل مباشرة.
- **الموقف الإيجابي من التدريب:** فكلما امتلك الطلبة الدافعية والموقف الإيجابي للالتحاق بالتدريب، كلما زادت فعالية التدريب. كما أن نظرة الطالب للتدريب باعتباره فرصة للتعلم واكتساب الخبرة في سوق العمل من شأنها تعظيم فائدة التدريب.
- **مستوى التحدي في المهام التدريبية:** فسمات المهمة التي يكلف بها المتدرب، والاستقلالية التي يتمتع بها في إنجاز هذه المهمة تؤثر في تطور أدائه وتراكم خبرته وتنمية مهاراته وصقل شخصيته.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- **وضوح المهمة التدريبية:** فإذا كانت المهمات التي يكلف بها المتدرب غير واضحة، يشعر المتدرب بالضياع خلال التدريب، وعدم معرفة دوره الصحيح، وهنا تبرز أهمية توضيح المهام والأدوار المطلوبة من المتدرب.
- **التعويض المادي للمتدربين:** فمكافأة المتدرب مادياً لا تعزز من أداء المتدرب وإنجازه فقط، ولكنها تؤدي دوراً مهماً في جعل التدريب أكثر واقعية ومحاكاة لسوق العمل، حيث يشعر المتدرب وكأنه على رأس عمله في سوق العمل ويتقاضى أجراً على جهده، وبالتالي تتعزز ثقته بنفسه، وأنه يمتلك من المهارات والقدرات ما يستحق التقدير المادي، وهذا مهم في تسهيل انتقال المتدرب إلى سوق العمل (Phoebe, 2010, 10-14).

معايير الأداء (Performance Standards)

معايير الأداء هي معدلات قياسية يُسترشد بها كأسس للتقييم والمراجعة وذلك بمقارنة النتائج التي تحققها تلك المعدلات، ويمكن تحديد معايير الأداء العامة التالية التي تستخدمها المنظمات للتقييم والمراجعة على النحو التالي:

1. **الكفاءة (Efficiency):** يشير هذا المعيار إلى حسن استخدام الموارد المتاحة (موظفين، مال، وقت) أفضل استخدام، وتتضمن قياس التكلفة لكل وحدة من المخرجات، النسبة بين المخرجات والمدخلات أو النسبة بيت المخرجات والوقت.
2. **الفاعلية (Effectiveness):** ويقيس هذا المعيار مدى تحقق الأهداف المنشودة للمؤسسة أو البرنامج أو المشروع.
3. **الإنتاجية (Productivity):** ويشير هذا المعيار إلى قياس العلاقة النسبية بين مخرجات ومدخلات العملية الوظيفية أو المشروع.
4. **الجودة (Quality):** تتضمن مقاييس الجودة الميزات المتوقع وجودها في المخرجات، وقد تكون الدقة، السرعة، الاستجابة والمسؤولية. (مجيد، 2011، 28)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

معايير تقييم برامج التدريب في العلاقات العامة

في الوقت الذي يحظى فيه التدريب الإعلامي باهتمام معاهد وكليات الإعلام، فإن للتدريب في مجال العلاقات العامة خصوصيته التي لا يتم إيلاؤها القدر الكافي من الاهتمام والجدية، ربما بسبب الافتقار إلى أدوات متخصصة لتقييم برامج التدريب في هذا الحقل بشكل ممنهج.

في هذا السياق يقدم Gibson (2001) عشرة معايير أساسية لتقييم برامج التدريب في مجال العلاقات العامة، باعتبارها مؤشرات موثوقة على فاعلية البرنامج التدريبي، ومن هذه المعايير: اختيار الطلبة للموقع التدريبي الملائم لإمكانياتهم وتطلعاتهم المهنية، وأن يتناول التدريب العلاقات العامة بمفهومها الواسع والشامل على اختلاف وظائفها وسياقاتها وتنوعها، وإشراك الطلبة في إعداد البرنامج التدريبي، وأن يتسم البرنامج التدريبي بالمرونة؛ بمعنى أن يزود الطلبة بمهارات أساسية تنفعهم في كل الظروف والأحوال التي يمرون بها، وعدم المبالغة في تقدير الإنجازات والثناء على البرنامج التدريبي، لأن هذا قد يدفع القائمين عليه إلى الشعور بأنهم أدوا ما عليهم من واجبات، وأنه لا حاجة لتعويض المتدربين مادياً، كما أن هذا قد يخل بموضوعية ونزاهة التقييم. ومن المعايير المهمة أيضاً ضرورة وجود عقد قانوني بين كافة أطراف التدريب لحمايتهم من أي إجحاف أو تقصير قد يقع من أحدهم، وتنويع خيارات التقييم، وأن تكون المؤسسة التدريبية مرموقة وذات مكانة اجتماعية (prestigious) لأن هذا يعطي المتدرب انطباعاً بالجدية والطابع الرسمي، ويعزز من ثقته بنفسه، في المقابل ترى مدرسة فكرية أخرى أن هذا النوع من الشركات يغري المتدربين، ولا يتم تكليفهم فيها بمهام تدريبية تعود عليهم بالفائدة، بمعنى آخر فإن هالة الاسم وسحر المكان يكونان على حساب الجودة التدريبية. وأخيراً أن يكون التدريب طوعاً لا كَرهاً، فكثير من الطلبة الأكبر سناً ربما يمتلكون من الخبرة ما يغنيهم عن أي حاجة للتدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نماذج عالمية لتقييم برامج التدريب

1.أنموذج التعلم التجريبي (Experiential Learning)

وضع هذا الأنموذج البروفيسور الأمريكي ديفيد كولب عام 1984، ويقوم على فكرة مركزية مفادها أن الانغماس في التجربة العملية هو الوسيلة الأهم لاكتساب المعرفة، حيث أكد على أهمية الجانب التطبيقي للمعرفة مقابل الجانب الإدراكي والنظري. ويرى كولب أن التعلم التجريبي يعالج احتياجات الفرد ورغباته التعليمية، كما أنه أكثر انسجاماً مع التغير المستمر والنمو المضطرد الذي يشهده العالم. ويبني كولب أنموذجه للتقييم على عملية دائرية تتكون من أربعة مراحل أساسية هي: التجربة المادية، والملاحظة، وتحديد المفاهيم المجردة، والتجريب العملي (Lam & Chan, 2013, 2).

ووفقاً لكولب فإن التجربة المادية تتحقق من خلال الممارسة العملية والانخراط في أنشطة تعلم ملموسة، يشترك المتدربون خلالها في أداء المهام وحل المشكلات. أما في مرحلة الملاحظة يستذكر الطلبة ما تعلموه في المرحلة السابقة، ويدخلون في نقاشات معمقة للاستفادة من تلك التجربة والتأمل بها، كما يراقب المتدربون سلوكيات بعضهم البعض خلال التعلم فتحصل المنفعة المتبادلة. وفي مرحلة تحديد المفاهيم المجردة يمارس الطلبة تفكيراً متعمقاً للخروج بنظريات بناء على تجربة التعلم العملية، وفي مرحلة التجربة العملية، وهي المرحلةالأخيرة، يعمد الطلبة إلى تحويل المفاهيم العلمية التي تبلورت لديهم في المراحل الثلاث السابقة إلى أنماط أداء عملية، ويبدؤون بتطبيق ما تعلموه في كل مواقف حياتهم المهنية اللاحقة في سوق العمل.

(Northern Illinois University, Experiential Learning, 2011, 3)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويحدد كولب مبادئ أساسية لأنموذجه القائم على التعلم التجريبي تتمثل فيما أن عملية التعلم تكون أكثر فعالية وكفاءة حين تكون المادة موضع التدريب أو التعلم وثيقة الصلة باهتمامات الطالب الشخصية. كما أن المفاهيم والتصورات العلمية ثقيلة على النفس ويصعب على الطالب استيعابها حين تأتيه من مصدر خارجي، وبناء على ذلك فإن استيعاب هذه المفاهيم ستكون أسهل بكثير إذا كان التأثير الخارجي (تأثير المعلم أو المدرب أو الموجه) في حده الأدنى؛ وهذا ما يتحقق من خلال التعلم التجريبي الذي يُنظّر له كولب. ويرى كولب أن التعلم الذاتي أثبت وأكثر استمراراً في ذاكرة المتعلم، كما أن عملية التدريب يجب أن تخضع إلى رقابة محكمة، سواء من ناحية المحتوى أو الأداء، ويشير إلى أن التقييم الذاتي هو أساس عملية التقييم في عملية التعلم التجريبي (Lam and Chan, 2013, 2).

2.أنموذج العناصر المؤسسية (OEM): Kaufman, Keller and Watkins (1995)

استرشد هذا الأنموذج ببعض الجوانب التي تضمنها أنموذج كيرك باتريك (الذي تعتمد عليه الدراسة الحالية) مع تعديلات معينة، ويمكن اعتبار هذا الأنموذج بمثابة تطوير لأنموذج كيريك باتريك بحيث أصبح يشمل مستوى يتعلق بالمساهمة الاجتماعية للتدريب كمعيار إضافي لتقييم البرنامج التدريبي، لاسيما وأن مسؤولية المؤسسات الاجتماعية والتزامها نحو بيئتها أصبح يكتسب أهمية متزايدة في الفترة الأخيرة، كأن تتصف ممارسات المؤسسات بأنها صديقة للبيئة ولا تتسبب بأي تلوث، ولا تخل بالأمن البيئي أو الصحي أو المتجمعي..إلخ (Penny, Yarnall, and Kerrin, 2002, 10).

ويتضمن هذا الأنموذج تقييم البرنامج التدريبي وفق ستة مستويات، أولها: المدخلات، ويشبه هذا المستوى أنموذج كيريك باتريك في مستواه الأول (ردة الفعل)، ولكنه يمتد في هذا الأنموذج

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ليشمل دور الوسائل والأساليب المستخدمة في البرنامج التدريبي، ومدى فائدتها للمتدربين، وملاءمتها للتدريب وإسهامها في تحسين جودته. أما المستوى الثاني فهو العمليات، ويتشابه هذا المستوى أيضاً مع بعض جوانب مستوى كيرك باتريك (ردة الفعل)، ولكنه يشمل تحليلاً حول ما إذا كان البرنامج التدريبي قد تم تنفيذه بشكل ملائم؛ بما يحقق الأهداف التدريبية المنشودة. يسمى المستوى الثالث بالمستوى الجزئي (الاكتساب)، ويشبه هذا المستوى بعضاً مما ورد في مستوى (التعلم) في أنموذج كيريك باتريك، حيث يتم تقييم ما اكتسبه الفرد والمجموعة من جدارات ومهارات وقدرات. أما المستوى الرابع فيسمى المستوى الجزئي (الأداء)، ويقترب التقييم في هذا المستوى من سلوك المتدرب ويختبر مدى استفادته من المهارات والمعارف، ويركز على التطبيق العملي لقدرات المتدرب، وليس مجرد انتقال المعرفة النظرية لديه. أما المستوى الخامس فهو المستوى الكلي، ويتشابه هذا المستوى مع المستوى الرابع من مستويات أنموذج كيرك باتريك (النتائج)، حيث يتم تقييم نتائج التدريب وإسهاماته ومنافعه الإيجابية للفرد وللمؤسسة. والمستوى الخامس والأخير هو المستوى الأعظم، وفي هذا المستوى الإضافي لا تقف عملية تقييم البرنامج التدريبي عند تأثيره على الفرد أو المؤسسة، بل تمتد لتقييم تأثيره على المجتمع ككل. (Penny, Yarnall, and Kerrin, 2002, 10)

3.أنموذج باركر (Parker)

يتشابه هذا الأنموذج في تقييم الأداء مع أنموذج كيريك باتريك (الذي اعتمدته الدراسة الحالية) في تقسيم عملية التقييم إلى مستويات أربعة، ولكنها تختلف نسبياً من حيث المضمون مع أنموذج كيريك باتريك، ويتناول المستوى الأول أداء العمل، حيث يتم تقييم مستوى تحسن أداء الفرد الوظيفي، وأثر التدريب في هذا التحسن.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وفي المستوى الثاني يتم تقييم أداء المجموعة، بما في ذلك تأثير البرنامج التدريبي على المجموعة المشاركة في التدريب ككل، أو على المؤسسة التي يعد المتدربون أفراداً فيها. وفي المستوى الثالث يتم تقييم رضا المشارك عن التدريب، يتم تقييم مدى رضا المشارك عن تجربة التدريب، ويتم التركيز في هذا المستوى على تقييم المحتوى التعلمي للبرنامج، وأساليب التدريب والمنهجيات المستخدمة، واتجاهات المتدربين إزاء ما تعلموه. وفي المستوى الرابع يتم تقييم المعرفة المكتسبة من التدريب، بما في ذلك كل ما استوعبه المتدرب من حقائق، ومهارات، وتقنيات، ولتقييم ذلك يفضل باركر إجراء اختبار قبلي وبعدي للمتدرب لتحديد المعرفة المكتسبة. ويرى باركر أن ممارسة المتدرب للمهارات التي تلقاها ومحاكاته للعمل وسيلة مفيدة للتأكد من اكتسابه الحقيقي لهذه المهارة أو المعرفة واستيعابه لها. ويؤكد باركر أن معظم دراسات التقييم تركز على آخر مستويين (رضا المشارك عن التدريب والمعرفة المكتسبة) ولكنها تُغفل المستويين الأولين على أهميتهما. (Thair, 2008, 695)

4.أنموذج كايرو (Ciro):

يقترح هذا الأنموذج ضرورة إجراء تحليل لسياق العملية التدريبية ومدخلاتها قبل المباشرة بتقييم مخرجات التدريب، ويتكون أنموذج كايرو من أربع مراحل أساسية: ففي المرحلة الأولى يم تحديد السياق (Context)، لمعرفة الحالة التي يجري فيها التدريب وسياقها، وتوفير معلومات من شأنها أن تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية والأهداف المنشودة من التدريب. وفي المرحلة الثانية يتم تحديد المدخلات التدريبية (Inputs)، وفي هذه المرحلة تجمع معلومات عن أساليب التدريب والآليات والمناهج المستخدمة من أجل اختيار أكثرها ملاءمة للبرنامج التدريبي، وفي المرحلة الثالثة يتم تحديد ردة الفعل (Reaction)،يتم جمع آراء المشاركين في البرنامج التدريبي واتجاهاتهم واقتراحاتهم حول التدريب،وفي المرحلة الرابعة يتم تقييم نتائج البرنامج التدريبي في مستواه الحاليلا والمتوسط والنهائي (Penny, Yarnall, and Kerrin, 2002, 10).

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على أنموذج كيرك باتريك في تقييم فعالية التدريب الإعلامي في كلية الإعلام بجمعة اليرموك.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قواعد إرشادية لتقييم أمثل

ختاماً فإن عملية التقييم الناجحة توفر للقائمين على البرنامج التدريبي المؤشرات اللازمة حول مدى نجاح البرنامج وتحقيقه لأهدافه؛ الأمر الذي يسمح باستدراك الأخطاء التدريبية، وإجراء التدخلات الإدارية المناسبة لتصويب الأداء سواء كان ذلك أثناء سير البرنامج التدريبي أو بعده، كما توفر عملية التقييم مخزوناً ثرياً من الخبرة الإدارية يمكن الاسترشاد بها في تنفيذ المزيد من الأنشطة التدريبية لاحقاً بفعالية وكفاءة، من خلال الاستفادة من التجربة السابقة والبناء عليها دون الوقوع في أخطاء الماضي. ومن القواعد الإرشادية المهمة لتحسين فعالية البرنامج التدريبي، تحديد الأهداف التدريبية بدقة، والوسائل اللازمة للوصول للأهداف، ومراعاة الفروق الفردية، والتأكيد على التزام المتدربين بخطة التدريب، وانضباط أدائهم، وأن يأخذ التدريب طابعاً تفاعلياً بين المدرب والمتدرب بعيداً عن السلطوية والإملاء، وإعلان نتائج التقييم بشكل دائم، لمكافأة المتميز وتقدير أدائه، وتشجيع ذوي الأداء المتدني على بذل المزيد من الجهد مع ضرورة تنبيههم إلى مواطن ضعفهم وكيفية معالجتها، والمراجعة المستمرة لعملية التقييم برمتها، بحيث تبقى خاضعة للتحديث والتطوير، وإجراء التعديلات اللازمة لها والإصلاحات الدورية حتى تبقى مواكبة لأحدث أساليب التقييم (صديق، 2012، 245).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثالث

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية التي حصل عليها الباحث من خلال أداة الدراسة التي تم توزيعها على طلبة كلية الإعلام بجامعة اليرموك ممن تلقوا تدريباً إعلامياً، سواء داخل كلية الإعلام أو في المؤسسات الأردنية المتنوعة خارج نطاق الجامعة؛ وذلك للتعرف إلى تقييم الطلبة لبرامج ودورات التدريب التي شاركوا بها؛ وذلك في ضوء أسئلة الدراسة وفروضها، حيث بلغ عدد المشاركين في التقييم 223 مفردة. وقد خلص الباحث إلى مجموعة من التوصيات، في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن البناء عليها من قبل الباحثين والمهتمين في مجال التدريب الإعلامي.

أولاً: نوع التدريب الذي تلقاه المبحوثون

فيما يلي أهم أنواع التدريب الإعلامي التي شارك فيها المبحوثون كما يظهر الجدول رقم (3):

جدول3: نوع التدريب الذي تلقاه طلبة الإعلام

نوع البرنامج التدريبي	التكرارات	%
تدريب ميداني في مختلف المؤسسات	104	39.5
محاضرات ودورات وورش عمل	41	15.6
تدريب إذاعي (إذاعة يرموك FM، إذاعة اربد الكبرى.. إلخ)	32	12.2
تدريب تلفزيوني (استوديوهات الجامعة، قنوات إخبارية.. إلخ)	32	12.2
تدريب علاقات عامة وإعلان في المؤسسات المختلفة.	29	11
تحرير صحفي (صحافة اليرموك، الرأي.. إلخ)	25	9.5
مجموع التكرارات	*263	100

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

*** أتيح لعينة الدراسة إمكانية اختيار أكثر من بديل.**

يظهر من خلال الجدول رقم (3) أن أشكال التدريب الإعلامي التي تلقاها المبحوثون قد جاءت وفق الترتيب الآتي: "تدريب ميداني في مختلف المؤسسات" بواقع (104) وبنسبة (39.5%)، ثم "محاضرات ودورات وورش عمل" بواقع (41) مفردة وبنسبة (15.6%)، ثم "تدريب إذاعي (إذاعة يرموك FM، إذاعة اربد الكبرى.. إلخ)" و "تدريب تلفزيوني (استوديوهات الجامعة، قنوات إخبارية.. إلخ)" بواقع (32) مفردة وبنسبة (12.2%) لكلٍ منهما، ثم "تدريب علاقات عامة وإعلان في المؤسسات المختلفة" بواقع (29) مفردة وبنسبة (11%)، وأخيراً "تحرير صحفي (صحافة اليرموك، الرأي.. إلخ) بواقع (25) مفردة وبنسبة (9.5%) من إجمالي المبحوثين.

ويتبين من أنواع التدريب التي شارك بها الطلبة، أن التدريب الميداني؛ وهو التدريب الذي يتلقاه طلبة الإعلام ضمن" مساق التدريب الميداني" في الجامعة يبقى البوابة الأهم أمام الطلبة للانفتاح على عالم التدريب الإعلامي؛ بمعنى أن كلية الإعلام لا تؤدي دوراً أكاديمياً فقط، ولكنها تمنح الطلبة فرصة مهمة للانتقال إلى الميدان والتعرّض لتجربة عملية من شأنها تمهيد الطريق أمامهم للانتقال إلى سوق العمل؛ وجسر الفجوة بين تجربة الطالب الأكاديمية على مقاعد الدراسة وبين تجربة جديدة ومختلفة تماماً في مجال التدريب الميداني. وتشير هذه النتيجة إلى أهمية الدور غير الأكاديمي الذي يفترض أن تؤديه الجامعات من خلال تعزيز علاقاتها مع المؤسسات الإعلامية الفاعلة في السوق الأردني لفتح أبوابها أمام طلبة الإعلام ومنحهم الفرصة الكافية للتعرف عن كثب على الممارسة الإعلامية الميدانية؛ لما لذلك من أهمية في صقل الشخصية المهنية للطالب وزيادة حظوظه في الحصول على فرصة عمل لائقة ذات صلة بتخصصه الإعلامي. ومن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدير بالملاحظة أن قرابة اثنتي عشرة دراسة سابقة (من الدراسات التي تم الاستعانة بها في الدراسة الحالية) تناولت التدريب الميداني الذي يتلقاه الطالب بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد العلمية؛ الأمر الذي يؤكد أهمية وجود البرامج التدريبية ضمن خطط كليات الإعلام في الجامعات. وهذه الدراسات هي دراسة شحادة والبوني (2016)، ودراسة التميمي (2011)، ودراسات(2018)Muukkonen Lakkala, Ilomäki and، Karmer-Simpson (2018)، Sahrir, Ismail, Mustapha, Abu bakar, Man, Ahmad and Mokhtar (2016)، Dawe, Harris, Stevenson, Tihanyi, Asli, Bouchard, Busby Jamil, Sharif and (2013) Warinda ،Shaayegan(2016)and(2015) Maben ،Abu(2012) Daugherty (2011)، Gugerty(2011)، Beebe, Blaylock (2009) and Sweetser،

ثانياً: تقييم التدريب الإعلامي:

استخدم الباحث مقياس ليكرت الثلاثي (3-Likert Scale) في تقييم محاور التدريب الاعلامي، وقسم الباحث مستوى قوة العبارة وفق المعادلة التالية:

3-1/3= 00.66، حيث يمثل الرقم 3 أعلى مستوى في المقياس (مقياس ليكرت الثلاثي)، والرقم 1 أدنى مستوى في المقياس، ومن ثم يكون الرقم(00.66) هو محصلة هذه المعادلة، ويسمى بالمدى. وعليه يكون مستوى قوى العبارة كالتالي:

- (1- 1.66): العبارة ضعيفة .
- (1.67- 2.33):العبارة متوسطة.
- (2.34- 3): العبارة مرتفعة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الأول: تقييم ردة فعل المبحوثين

جدول 4: تقييم ردة فعل طلبة الإعلام خلال التدريب

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
استحوذ التدريب على اهتمامي.	2.74	0.565	مرتفعة
كنت منخرطاً ومشاركاً بما يدور خلال عملية التدريب على نحو كافٍ.	2.72	0.575	مرتفعة
لدي رغبة في مشاركة تجربة التدريب مع الآخرين، ونقل بعض المعارف التي اكتسبتها إليهم.	2.69	0.599	مرتفعة
أعرف كيف أمارس ما اكتسبته خلال التدريب في سوق العمل.	2.66	0.623	مرتفعة
أرى أن المادة التدريبية ستكون مفيدة لوظيفتي الإعلامية التي أتطلع إليها بعد التدريب.	2.64	0.599	مرتفعة
كان توقيت التدريب مناسباً ومتوافقاً مع جدول أنشطتي والتزاماتي الأخرى.	2.63	0.651	مرتفعة
أعتقد أن مشاركتي في البرامج التدريبية كانت تجربة مجدية وتستحق الوقت الذي أنفقته في فيها.	2.57	0.666	مرتفعة
كان للمدرب دور في تعزيز فهمي وتعلمي خلال التدريب.	2.55	0.669	مرتفعة
بعد مشاركتي في التدريب، فإنني أعرف بوضوح ما هو مطلوب مني في سوق العمل كنتيجة لهذا التدريب.	2.50	0.703	مرتفعة
كان لكلية الإعلام دور في تحسين فهمي وإرشادي للأنشطة التدريبية .	2.44	0.751	مرتفعة
المتوسط العام	***2.60**	**0.640**	

*** استخدم الباحث لقياس هذا السؤال المقياس الثلاثي التالي: (3) موافق (2) محايد (1) معارض،وبلغ عدد المستجيبين له (223) مفردة.**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إجابات المبحوثين عن هذا المحور تعالج **السؤال الأول** الذي طرحته الدراسة، والمتعلق بمدى تفاعل الطلبة مع البرامج التدريبية وردود فعلهم إزاءها، وقد تبين أن مستوى تفاعل المبحوثين مع البرنامج التدريبي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (2.60).

تشير بيانات الجدول رقم (4) إلى أن أكثر العبارات التي يوافق عليها المبحوثون والمرتبطة بردود أفعالهم نحو التدريب الإعلامي الذي تلقوه هي عبارة: "استحوذ التدريب على اهتمامي" بمتوسط حسابي (2.74)، يليه "كنت منخرطاً ومشاركاً بما يدور خلال عملية التدريب على نحو كافٍ" بمتوسط حسابي (2.72)، ثم "لدي رغبة في مشاركة تجربة التدريب مع الآخرين، ونقل بعض المعارف التي اكتسبتها إليهم" بمتوسط حسابي (2.69)، فيما كانت أقل العبارات التي وافق عليها المبحوثون هي "كان للمدرب دور في تعزيز فهمي وتعلمي خلال التدريب" (2.55)، يليه "بعد مشاركتي في التدريب، فإنني أعرف بوضوح ما هو مطلوب مني في سوق العمل كنتيجة لهذا التدريب"بمتوسط حسابي (2.50)، ثم "كان لكلية الإعلام دور في تحسين فهمي وإرشادي للأنشطة التدريبية"بمتوسط حسابي (2.44).

ووفقاً لأنموذج كيرك باتريك فإن التدريب الجيد ينبغي أن يمنح المتدربين الفرصة للإدلاء بآرائهم، وهذا ما ظهر جلياً من إجابات الطلبة، حيث أظهروا انخراطاً ورغبة بالمشاركة في مجريات التدريب على نحو فاعل.

وتظهر النتائج أن الطلبة من جانبهم كان لديهم الاهتمام الكافي بالبرنامج التدريبي، وكانوا منخرطين ومندمجين بشكل فاعل، كما أن اندماج الطلبة بالبرنامج يظهر جلياً من خلال إقرارهم بأن لديهم الرغبة والدافعية لمشاركة تجربة التدريب مع أقرانهم وزملائهم. في المقابل، تراجعت موافقة المبحوثين، ولكن بشكل طفيف، فيما يتعلق بدور المدرب في تعزيز تعلمهم (من وجهة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نظر المبحوثين)، وقد يعزى ذلك إلى أن المدربين يحتاجون إلى المزيد من الكفاءة للقيام بالأدوار التدريبية، فقد يكون المدرب شخصية نشطة ومتفاعلة وتمتلك مهارات تواصل جيدة، ولكن مع ذلك لا تمتلك الكفاءة الدقيقة في مجال التدريب على وجه الخصوص. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الطويسي وسليمان (2015) التي أشارت إلى أن إعاقة تطوير جودة التدريب الإعلامي في الأردن ناتجة عن ضعف كفاءة المدربين، وتتفق كذلك مع دراسة Karmer- (2018) Simpson، كما تتوافق هذه النتيجة إلى حد ما مع بعض ما ورد في نتائج دراسة (2018) and Muukkonen Lakkala, Ilomäki.

من جانب آخر، وبإزاء هذه العبارة، تراجعت نسبة موافقة الطلبة على اتضاح الصورة المهنية المستقبلية أمامهم بعد التدريب؛ وقد يُعزى ذلك إلا أن البرامج التدريبية لم تنتقل بالطلبة، بالقدر الكافي، من الأجواء الأكاديمية النظرية إلى الأجواء العملية لبيئة العمل في الميدان؛ فظلت بيئة التدريب شبيهة ببيئة الجامعة وأساليبها التي تعتمد على التلقين وحشو المعلومات والإملاء بدلاً من اكتساب المعرفة بالممارسة؛ وعليه تبقى الحاجة ملحة إلى ضرورة اقتراب برامج التدريب من واقع سوق العمل بشكل أفضل، وتوضيح الأدوار الوظيفية المطلوبة من الطلبة بعد تخرجهم؛ بحيث يكون الطلبة مزودين بالقدر الكافي من الوعي الوظيفي وعلى دراية تامة بأدوارهم المختلفة في الشركات أو المؤسسات الإعلامية التي سيلتحقون بها بعد انتهاء مرحلتهم الجامعية؛ فهذا من شأنه تذليل العقبات أمامهم للانخراط بقوة في سوق العمل من جانب، ومن جانب آخر تقليل العبء الإداري والنفقات التي يبذلها أصحاب العمل في سبيل إعداد موظفين مهرة قادرين على أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ووفقاً لنموذج كيرك باتريك، ينبغي أن يسهم التدريب في تحديد ما يسعى المتدرب لاكتشافه، وهذا ما لم يتحقق على نحو قوي إذ لم تتضح الصورة المهنية على نحو كبير أمام المتدربين بعد خوض البرنامج التدريبي.

كما تظهر هذه النتيجة أن كليات الإعلام بحاجة إلى المزيد من التنسيق مع المؤسسات الإعلامية لجسر الفجوة بين بيئة التدريب وبيئة الجامعة. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Sahrir, Ismail, Mustapha, Abu bakar, Man, Ahmad and Mokhtar (2016)، حيث زاد التدريب الميداني من معرفة المتدربين ببيئة العمل وقدرتهم على التعامل معها في ماليزيا. بينما تتوافق هذه النتيجة مع توصلت إليه دراسة الطويسي وسليمان (2015) من ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب الإعلامي في الأردن.

أما أدنى مستوى من الموافقة أظهره المبحوثون، فكان متعلقاً بدور الجامعة في إرشادهم وتعزيز فهمهم للأنشطة التدريبية؛ الأمر الذي يستدعي من الجامعة إيلاء المزيد من العناية بالطلبة في مرحلة ما قبل التدريب، بحيث تبذل ما يكفي من الجهد لفهم الاحتياجات التدريبية للطلبة، وتوضيح أهمية التجربة التدريبية بالنسبة لهم، وتزويدهم بالإرشادات اللازمة والخطوط العريضة التي من شأنها رفع مستوى استيعابهم وتعزيز استفادتهم من التدريب بالحد الأعلى، وقد يتيسر ذلك من خلال تنظيم الجامعة لقاءات إرشادية تمهيدية للطلبة المقبلين على التدريب في مرحلة مسبقة؛ من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الفائدة خلال التدريب؛ بحيث يكون الطلبة على أتم الجاهزية للانخراط في التدريب. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (2012) Jamil, Sharif and Abuوالتي أظهرت أن الملخصات التي منحت للطلبة عن التدريب، والتوجيهات والإرشادات التي وفرتها الكلية كان لها الأثر الإيجابي على الطلبة قبيل التحاقهم بالتدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الثاني: تقييم مستوى التعلم

جدول 5: تقييم مستوى التعلم لدى طلبة الإعلام

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفقرة
كنت أعرف بوضوح أهمية المشاركة في التدريب.	2.74	0.543	مرتفعة
لدي استعداد ورغبة لممارسة ما تعلمته خلال التدريب والالتزام	2.70	0.571	مرتفعة
ما تعلمته خلال التدريب مهم للنجاح في وظيفتي العملية لاحقاً.	2.61	0.647	مرتفعة
أسهم البرنامج التدريبي في تطوير معارفي ومهاراتي وقدراتي الإعلامية.	2.55	0.688	مرتفعة
زودني البرنامج التدريبي بما يكفي من الثقة لممارسة ما تعلمته خلال فترة التدريب.	2.53	0.689	مرتفعة
أرى أن البرنامج التدريبي حقق الأهداف التعليمية التي تم تحديدها في بداية التدريب.	2.48	0.677	مرتفعة
أسهم البرنامج التدريبي في تطوير مهارتي في مجال الكتابة الإعلامية.	2.47	0.715	مرتفعة
أعرف المصادر التي ينبغي أن أرجع إليها في حال أردت تطبيق ما تعلمته خلال التدريب في سوق العمل، وهي متاحة لي.	2.43	0.706	مرتفعة
تلقيت تدريباً على برامج الحاسوب.	2.38	0.806	مرتفعة
تعلمت كيف أتعامل مع الأزمات.	2.28	0.786	متوسطة
تعلمت كيف أنفذ الحملات الإعلامية خلال التدريب.	2.11	0.844	متوسطة
أرى أن ما تعلمته خلال التدريب لا يستحق أن أمارسه في سوق العمل.	2.09	0.886	متوسطة
أرى أنني لن ألتزم بتطبيق ما تلقيته خلال البرنامج التدريبي؛ بسبب عدم امتلاكي تصوراً واضحاً حول الأمور المتوقع مني أداؤها بعد التدريب.	2.08	0.832	متوسطة
تعلمت كيف أنفذ الحملات الإعلانية خلال التدريب.	2.02	0.835	متوسطة
المتوسط العام	***2.39**	**0.730**	**مرتفعة**

*** استخدم الباحث لقياس هذا السؤال المقياس الثلاثي التالي: (3) موافق (2) محايد (1) معارض، وبلغ عدد المستجيبين له (223) مفردة.**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يعالج هذه المحور **السؤال الثاني** من أسئلة الدراسة، والمتعلق بمستوى تعلم المبحوثين خلال التدريب، وقد تبين أن المتوسط الحسابي لإجابات الطلبة حول مستوى التعلم المتحقق خلال التدريب قد بلغ (2.39) وهي درجة مرتفعة.

ويظهر من خلال بيانات الجدول رقم (5) أن أكثر العبارات التي يوافق عليها المبحوثون والمرتبطة بمستوى تعلمهم من التدريب الإعلامي هي "كنت أعرف بوضوح أهمية المشاركة في التدريب" بمتوسط حسابي (2.74)، يليه "لدي استعداد ورغبة لممارسة ما تعلمته خلال التدريب والالتزام به" بمتوسط حسابي (2.70)، ثم "ما تعلمته خلال التدريب مهم للنجاح في وظيفتي العملية لاحقاً" بمتوسط حسابي (2.61)، وأسهم البرنامج التدريبي في تطوير معارفي ومهاراتي وقدراتي الإعلامية بمتوسط حسابي (2.55)،فيما كانت أقل العبارات التي وافق عليها المبحوثون هي "أرى أن ما تعلمته خلال التدريب لا يستحق أن أمارسه في سوق العمل" بمتوسط حسابي (2.09)، يليه "أرى أنني لن ألتزم بتطبيق ما تلقيته خلال البرنامج التدريبي؛ بسبب عدم امتلاكي تصوراً واضحاً حول الأمور المتوقع مني أداؤها بعد التدريب " بمتوسط حسابي (2.08)، ثم "تعلمت كيف أنفذ الحملات الإعلانية خلال التدريب" بمتوسط حسابي (2.02).

ووفقاً لإجابات المبحوثين، فقد أظهر الطلبة مستوى جيداً من التعلم خلال التدريب الإعلامي الذي شاركوا فيه، إذ عبر الطلبة عن أهمية المشاركة في التدريب من وجهة نظرهم، حيث تتفق هذه النتيجة مع توصلت إليه دراسة التميمي (2011).

ويؤكد نموذج كيرك باتريك في المستوى الثاني (التعلم) على أن التدريب الجيد يجب أن يسهم في إنجاز أمور عدة منها تطوير المهارات وتحسينها؛ الأمر الذي يتلقي مع موافقة المبحوثين الكبيرة على عبارة "أسهم البرنامج التدريبي في تطوير معارفي ومهاراتي وقدراتي الإعلامية."

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما أبدى الطلبة استعداداً ورغبة لممارسة ما تعلموه خلال التدريب والالتزام به، حيث تنسجم هذه الرغبة التي أبداها الطلبة مع اهتمامهم وتفاعلهم مع التدريب كما ظهر في إجاباتهم على المحور الأول (التفاعل مع التدريب). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Gugerty (2011) التي خلصت إلى أن التدريب ولّد رغبة لدى الطلبة بممارسة ما تعلموه سواء في بيئة العمل أو على مقاعد الدراسة في الجامعة. كما وافق الطلبة إلى حد ما على أن التدريب أسهم في تطوير معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم الإعلامية، حيث تتفق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه دراسة بديوي (2010)، ودراسة Banerjee, Manna, Coyle, Penn, Gallegos, Zaider, Krueger, Bialer and Bylund (2017).

وتتأكد سمة الالتزام بتطبيق ما تم تعلمه من خلال تراجع موافقة الطلبة على العبارة المنفية " أرى أنني لن ألتزم بتطبيق ما تلقيته خلال البرنامج التدريبي..."؛ الأمر الذي يعد مؤشراً على أن الجدية والالتزام سمتان ملازمتان لسلوك الطلبة خلال التدريب. من جانب آخر، تراجعت موافقة المبحوثين بشكل ملحوظ حين تعلق الأمر بدور التدريب في تطوير معارفهم حول تنفيذ الحملات الإعلامية، وهذا يؤشر مرة أخرى إلى حاجة التدريب إلى التركيز على التطبيقات الإعلامية في شقها الميداني العملي، بعيداً عن الإغراق في الجوانب النظرية كما هو شأن الأسلوب الأكاديمي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الثالث: السلوك خلال التدريب

جدول 6: سلوك طلبة الإعلام خلال التدريب

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
في حال تلقيت تشجيعاً أو حافزاً ما، فهذا سيشجعني على تطبيق ما تعلمته خلال التدريب.	2.62	0.748	مرتفعة
استطعت أن أطبق بنجاح ما اكتسبته خلال التدريب من معارف ومهارات وقدرات.	2.48	0.816	مرتفعة
أستطيع نقل بعض المهارات التي اكتسبتها خلال	2.47	0.826	مرتفعة
حاولت الاحتفاظ بالمهارات والقدرات التي تلقيتها خلال التدريب، والتزمت بتطبيقها على نحو مستمر في عملي .	2.45	0.842	مرتفعة
تشاركت مع مدربي في تحديد التوقعات من التدريب وذلك قبل بدء البرنامج.	2.36	0.863	مرتفعة
المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب كانت وثيقة الصلة بالعمل الذي انخرطت فيه لاحقاً.	2.30	0.878	متوسطة
تشاركت مع مدربي في تحديد كيفية تطبيق المعارف والمهارات بعد التدريب.	2.26	0.887	متوسطة
واجهت صعوبات في تطبيق ما تلقيته خلال التدريب.	1.97	0.854	متوسطة
المتوسط العام	***2.33**	**0.839**	**متوسطة**

*** استخدم الباحث لقياس هذا السؤال المقياس الثلاثي التالي: (3) موافق (2) محايد (1) معارض، وبلغ عدد المستجيبين له (223) مفردة.**

يعالج هذا المحور **السؤال الثالث** من أسئلة الدراسة والمتعلق بمستوى التغير الحاصل في سلوك المتدربين بعد تجربة التدريب الإعلامي من وجهة نظر المبحوثين، وقد تبين أن المتوسطالحسابي لإجابات المبحوثين في محور التغير الحاصل في سلوكهم قد بلغ (2.33) بدرجة متوسطة.

تشير بيانات الجدول رقم (6) إلى أن أكثر العبارات التي يوافق عليها المبحوثون والمرتبطة بسلوكهم خلال التدريب الإعلامي هي "في حال تلقيت تشجيعاً أو حافزاً ما، فهذا سيشجعني على

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تطبيق ما تعلمته خلال التدريب" بمتوسط حسابي (2.62)، يليه "استطعت أن أطبق بنجاح ما اكتسبته خلال التدريب من معارف ومهارات وقدرات" بمتوسط حسابي (2.48)، ثم "أستطيع نقل بعض المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب إلى زملائي" بمتوسط حسابي (2.47)، فيما كانت أقل العبارات التي وافق عليها المبحوثون هي "المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب كانت وثيقة الصلة بالعمل الذي انخرطت فيه لاحقاً" بمتوسط حسابي (2.30)، يليه "تشاركت مع مدربي في تحديد كيفية تطبيق المعارف والمهارات بعد التدريب" بمتوسط حسابي (2.26)، ثم "واجهت صعوبات في تطبيق ما تلقيته خلال التدريب" بمتوسط حسابي (1.97).

وتُظهر إجابة المبحوثين على العبارة الأولى أن رغبتهم في تطبيق ما تعلموه تتعزز في حال تلقوا تشجيعا ما؛ حيث تتوافق هذه النتيجة مع ورد في دراسة Daugherty(2011)، والتي وجدت أن ضعف المهارات التحفيزية ينخفض بأداء المتدربين، كما توافقت مع دراسة Beebe, Blaylock and Sweetser (2009) والتي وجدت أن الطلبة يميلون إلى تقييم رضاهم عن التدريب مدفوع الأجر بمستويات أعلى من التدريب غير المدفوع.

ويشير نموذج كيرك باتريك إلى أن المتدربين في حال كانوا لا يطبقون ما تعلموه، فإن البرنامج قد حقق فشلاً حتى لو كانت عملية التعلم قد تمت بالفعل، وقد ظهر من إجابات الطلبة أنهم استطاعوا أن يطبقوا بنجاح ما اكتسبوه خلال التدريب من معارف ومهارات وقدرات؛ الأمر الذي يعد مؤشراً مهماً على أن التدريب لم يقف عند حدود المعرفة النظرية لدى المتدرب، ولكنه تحول إلى سلوك عملي تمثل في تطبيق المعرفة وتحويلها إلى ممارسة، وتتناغم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه داراسةGugerty (2011).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في المقابل تراجعت موافقة الطلبة بشكل ملحوظ حين تعلق الأمر بمدى الصلة بين ما تلقوه خلال التدريب وبين متطلبات سوق العمل؛ الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة بين واقع التدريب الإعلامي في الجامعة وبين المتطلبات المعاصرة في السوق الإعلامي وفقاً لما يراه المبحوثون؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمسي (2017) التي رأت أن هناك عدم توازن بين مدخلات التدريب ومتطلبات التنمية.

ويمكن الإشارة في هذا السياق إلى ضرورة اهتمام التدريب الإعلامي في الجامعة بالممارسات الإعلامية الحديثة لاسيما في مجال الإعلام الجديد وشبكات التواصل الاجتماعي التي باتت جزءاً بالغ الأهمية من الممارسة الإعلامية المعاصرة.

كما انحدرت نسبة موافقة المبحوثين على الدور التشاركي الذي أداه المدرب معهم من أجل التفاهم بشكل مشترك في تحديد كيفية تطبيق المعارف والمهارات بعد التدريب، حيث تعطي هذه الإجابة مؤشراً إضافياً على حجم الفجوة بين واقع التدريب وواقع سوق العمل. وتتوافق هذه النتيجة نسبياً مع النتائج التي توصلت إليها دراسة Muukkonen and Lakkala (2018) Ilomäki.

أما أدنى مستوى من الموافقة أظهره الطلبة في هذا المحور، فقد كان على العبارة السلبية "واجهتُ صعوبات في تطبيق ما تعلمته.."، بمعنى أن المبحوثين اكتسبوا المهارات اللازمة لتطبيق ما تعلموه بأدنى حد من الصعوبات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Jamil, (2012) Sharif and Abu، ولكن يبقى السؤال الأهم حول مدى الصلة بين ما تعلمه المتدربون وبين ما يحتاجه سوق العمل كما ورد في إجابات المبحوثين السابقة من مآخذ.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الرابع: تقييم النتائج

جدول 7: تقييم نتائج التدريب الميداني لدى طلبة الإعلام

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
ازدادت ثقتي بنفسي بعد التدريب.	2.70	0.581	مرتفعة
جعلني التدريب أكثر تنظيماً وانضباطاً من الناحية العملية.	2.61	0.654	مرتفعة
لمست بالفعل نتائج إيجابية من التدريب.	2.60	0.669	مرتفعة
تعززت قدرتي على تكوين علاقات وثيقة مع جهات مفيدة لعملي الإعلامي بفعل التدريب.	2.54	0.702	مرتفعة
مكنني التدريب من إنتاج مواد إعلامية جيدة .	2.50	0.697	مرتفعة
لمست زيادة في إنتاجيتي بسبب التدريب.	2.49	0.670	مرتفعة
تحسنت جودة أعمالي الإعلامية في المساقات داخل الكلية بعد التدريب.	2.45	0.714	مرتفعة
المتوسط العام	***2.56**	**0.700**	مرتفعة

*** استخدم الباحث لقياس هذا السؤال المقياس الثلاثي التالي: (3) موافق (2) محايد (1) معارض، وبلغ عدد المستجيبين له (223) مفردة.**

يعالج هذا المحور **السؤال الرابع** من أسئلة الدراسة والمتعلق بنتائج التدريب، ويظهر من إجابات المبحوثين أن نتائج التدريب الإعلامي من وجهة نظر الطلبة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (2.56).

وتوضح بيانات الجدول رقم (7) أن أكثر العبارات التي يوافق عليها المبحوثون والمرتبطة بالنتائج المترتبة على التدريب الإعلامي هي "ازدادت ثقتي بنفسي بعد التدريب" بمتوسط حسابي (2.70)، وكذلك "جعلني التدريب أكثر تنظيماً وانضباطاً من الناحية العملية" بمتوسط حسابي (2.61)، وعبارة "لمست بالفعل نتائج إيجابية من التدريب" بمتوسط حسابي (2.60)، فيما كانت أقل العبارات التي وافق عليها المبحوثون هي "لمست زيادة في إنتاجيتي بسبب التدريب" بمتوسط حسابي (2.49)، وكذلك "تحسنت جودة أعمالي الإعلامية في المساقات داخل الكلية بعد التدريب" بمتوسط حسابي (2.45).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ومن أهم النتائج التي أظهرها المبحوثون أن التدريب أسهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وهي سمة جوهرية مهمة في شخصية الطالب بشكل عام، وطالب الإعلام على نحو خاص؛ لما تتطلبه وظيفة الإعلام من شخصية قوية سواء في الإعلام المرئي أو المسموع، أو حتى الصحافة المكتوبة التي تتطلب قدراً كبيراً من قوة الشخصية للتعبير عن الرأي وخدمة الحقيقة بكل ثقة، وتتفق هذه النتيجة مع توصلت إليه دراسة Dawe, Harris, Stevenson, Tihanyi, Asli, Bouchard, Busby Shaayegan(2016) والتي وجدت أن ثقة المتدربين بذاتهم صقلت من خلال عوامل عدة: منها تجربة التدريب، التغذية الراجعة من المدربين، والتعلم من الأقران في التدريب. كما توافقت هذه النتيجة مع دراسةGugerty (2011) والتي خلصت إلى أن التدريب الإعلامي أكسبَ الطلبة ثقة وشخصية قوية تؤهلهم للانخراط في سوق العمل. وتنسجم هذه النتيجة أيضاً مع دراسة Sahrir, Ismail, Mustapha, Abu bakar, Man, Ahmad and Mokhtar(2016).

كما وافق المبحوثون بدرجة كبيرة على أن التدريب جعلهم أكثر تنظيماً وانضباطاً من الناحية العملية، وهي سمة مهمة في شخصية المتدرب؛ لا سيما وأن سوق العمل يتطلب شخصية متزنة ومنضبطة قادرة على تحمل المسؤولية وأخذ المهام بجدية وصرامة، وهي انتقالة مهمة في شخصية الطالب يحققها التدريب بين بيئة الجامعة التي لا تخلو فيها شخصية بعض الطلبة من اللامبالاة والاتكالية في بعض الأحيان، وبيئة العمل التي تجعل الفرد أكثر مراقبة لسلوكه وتداعيات أفعاله.وتشير موافقة المبحوثين على العبارة الثالثة في هذا المحور إلى أنهم في المجمل يلمسون نتائج إيجابية من البرنامج التدريبي الذي انخرطوا فيه، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الطاهر(2009)،ودراسة(2018) Lakkala, and Muukkonen Ilomäki،ودراسة(2011)Gugerty.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ووفقاً لنموذج كيرك باتريك فإن زيادة الإنتاجية، وتحسن جودة العمل من أهم العوامل في تحديد نتائج التدريب، وقد تراجعت موافقة المبحوثين قليلاً فيما يتعلق بتأثير التدريب عليهم في إنتاج مواد إعلامية، وقد يعزى ذلك لعدة أسباب منها أن المتدربين لم يلتحقوا بوظيفة إعلامية بعد، وما زال معظمهم على مقاعد الدراسة، وبالتالي من المبكر الحكم على دور التدريب في إنتاج مواد إعلامية معتبرة. من جانب آخر تراجعت موافقة المبحوثين نسبياً إزاء دور المساقات التي يتناولونها داخل الكلية في تحسين جودة أعمالهم الإعلامية، ويمكن فهم ذلك إذا ما نظرنا إلى طبيعة المهام التي يتم تكليف طلبة الإعلام بها داخل الكلية، وهي في معظمها مهام وواجبات دراسية نظرية، بل ربما يحتل أسلوب الاختبارات والامتحانات النصيب الأكبر مما يتلقاه طلبة الإعلام من مهام وتكاليف على مقاعد الدراسة. وهذا يستدعي مجدداً إعادة النظر في أسلوب تدريس الإعلام؛ باعتباره مهمة ميدانية بالدرجة الأولى بخلاف العلوم الإنسانية الأخرى كالتاريخ أو علم الاجتماع...إلخ. ولكن مع ذلك فإن نسبة الموافقة مرتفعة على كلا العبارتين، مما يشير إلى أن التدريب حقق نتائج إيجابية.

ويمكن فهم هذه الإجابات بالنظر إلى مقدار ما يُمنح للطلبة من هامش أو مساحة لممارسة ما تعلموه بشكل عملي، حيث تميل معظم أساليب التدريس في العالم العربي إلى طريقة التلقين والتدفق الأحادي للمعلومات بدلاً من أسلوب التعلم واكتساب المعرفة بالممارسة والتجربة والاستفادة من الأخطاء خلال المحاولة الذاتية، وقد أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أن من أهم التحديات التي واجهت المتدربين عدم منحهم التفويض الكافي لممارسة بعض المهام، وذلك وفقاً لما جاء في دراسة Gugerty(2011) ودراسة (2018) and Muukkonen Lakkala, Ilomäki.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الخامس: رضا طلبة الإعلام عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب

جدول 8: رضا طلبة الإعلام عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
أشعر بالرضا عن توقيت التدريب.	2.65	0.633	مرتفعة
كانت الإضاءة في مكان التدريب كافية ومريحة.	2.62	0.595	مرتفعة
كان المدرب يشجع الحوار والنقاش ويستمع باهتمام.	2.61	0.647	مرتفعة
كان المدرب يوفر المعلومات الكافية للإجابة على أي استفسار.	2.60	0.642	مرتفعة
كان المدرب نشيطاً ومتعاوناً.	2.60	0.642	مرتفعة
بيئة التدريب وظروفها كانت مريحة ومساعدة على التدريب.	2.57	0.666	مرتفعة
كانت درجة حرارة مكان التدريب ملائمة ومريحة.	2.56	0.654	مرتفعة
توفر في مكان التدريب جميع المعدات والأجهزة واللوازم المهمة لسير العملية التدريبية بشكل لائق.	2.45	0.720	مرتفعة
المتوسط العام	***2.58**	**0.650**	**مرتفعة**

*** استخدم الباحث لقياس هذا السؤال المقياس الثلاثي التالي: (3) موافق (2) محايد (1) معارض، وبلغ عدد المستجيبين له (223) مفردة.**

يعالج هذا المحور **السؤال الخامس** والأخير من أسئلة الدراسة، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لرضا الطلبة عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب كان مرتفعاً في المجمل حيث بلغ (2.58). وتظهر بيانات الجدول رقم (8) أن أكثر العبارات التي يوافق عليها المبحوثون والمرتبطة برضاهم عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب هي "أشعر بالرضا عن توقيت التدريب" بمتوسط حسابي (2.65)، يليه "كانت الإضاءة في مكان التدريب كافية ومريحة" بمتوسط حسابي (2.62)، ثم "كان المدرب يشجع الحوار والنقاش ويستمع باهتمام" بمتوسط حسابي (2.61)، فيما كانت أقل العبارات التي وافق عليها المبحوثون هي "بيئة التدريب وظروفها كانت مريحة ومساعدة على التدريب" بمتوسط حسابي (2.57)، يليه "كانت درجة حرارة مكان التدريب ملائمة ومريحة" (2.56)، ثم "توفر في مكان التدريب جميع المعدات والأجهزة واللوازم المهمة لسير العملية التدريبية بشكل لائق" بمتوسط حسابي (2.45).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويظهر من إجابة المبحوثين على العبارة الأولى من هذا المحور أنهم يشعرون بالرضا عن توقيت التدريب، ويمكن فهم هذا الرضا بالنظر إلى أن المبحوثين ما زالوا على مقاعد الدراسة، وغالباً ما يشاركون في الدورات والبرامج التدريبية بالتنسيق مع كلية الإعلام؛ الأمر الذي يحقق توافقاً بين الجدول الدراسي للطالب/ة وتوقيت مشاركته/ا في التدريب. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة Gugerty (2011)، حيث كان توقيت التدريب غير ملائم للمتدربين.

كما أظهر المبحوثون مستوىً جيداً من الرضا عن درجة الإضاءة المتوفرة في مكان التدريب، ورأوا أنها كانت كافية ومريحة. من جانب آخر اعتبر المبحوثون أن المدرب كان يشجع الحوار والنقاش ويستمع باهتمام، وهي سمات جيدة في شخصية المتدرب، ولكن مع ذلك فإن إجماع المبحوثين على دور المدرب في تعزيز تعلمهم وفهمهم خلال التدريب لم يكن كبيراً (كما ظهر في المحور الأول الخاص بتقييم ردة فعل المتدربين)؛ الأمر الذي يظهر أن المدرب، وعلى الرغم من امتلاكه مهارات اتصال وتواصل جيدة، ومهارات استماع، إلى أن المدربين في المجمل بحاجة إلى مزيد من تطوير كفاءاتهم التدريبية في الحقل الإعلامي على وجه الخصوص، كما تدعو الحاجة إلى ضرورة التفريق بين شخصية الأكاديمي وشخصية المدرب، بحيث لا تتداخل الأدوار؛ لأن حاجة طالب الإعلام إلى التدريب العملي لإتقان أساليب الممارسة الميدانية لوظيفته كإعلامي لا تقل أهمية، بل ربما تزيد، عن حاجته لفهم الجانب النظري في حقل الإعلام.

وعلى الرغم من رضا المبحوثين عن درجة الإضاءة في مكان التدريب، إلا أن رضاهم عن درجة حرارة مكان التدريب تراجع نسبياً، حيث لم يوافق المبحوثون بدرجة كبيرة على أنها كانت ملائمة؛ وقد يعزى ذلك إلى عدم توفير أجهزة التكييف المناسبة في مكان التدريب لضمان راحة المبحوثين، ومن الجدير بالذكر أن معظم المبحوثين تلقوا التدريب الإعلامي ضمن مساق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التدريب الميداني الذي يصادف فصل الصيف حيث درجات الحرارة المرتفعة؛ الأمر الذي يدعو إلى ضرورة الاهتمام بضبط درجات الحرارة في بيئة التدريب بما يضمن راحة المتدربين ورضاهم.

كما تدنت مستوى الموافقة نسبياً إزاء توفر المعدات والأجهزة واللوازم المهمة لسير العملية التدريبية بشكل لائق؛ الأمر الذي يدعو إلى ضرورة إيلاء القدر الكافي من الاهتمام بتطوير الإمكانيات التدريبية المخصصة لطلبة الإعلام لضمان تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة أبو حصيرة والنواجحة (2007)، ولكنها تختلف ما توصلت إليه دراسة التميمي (2011).

جدول 9: ترتيب المتوسطات الحسابية لمحاور تقييم الطلبة للتدريب الاعلامي

محاور التقييم	المتوسط الحسابي	الترتيب
ردة الفعل.	2.60	الأول
الرضا عن بيئة التدريب والتوقيت وأداء المدرب.	2.58	الثاني
نتائج التدريب الإعلامي.	2.56	الثالث
التعلم.	2.39	الرابع
السلوك.	2.33	الخامس

يظهر من خلال الجدول رقم (9) أن ردة الفعل – وهي المستوى الأول من مستويات نموذج كيرك باتريك– حظيت بأعلى نسبة من موافقة المبحوثين، مما يشير إلى التفاعل الكبير للطلبة مع برامج التدريب الإعلامي، وفي المرتبة الثانية جاءت ردود الفعل الإيجابية تجاه بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب، وفي المرتبة الثالثة عبر الطلبة عن موافقتهم الكبيرة على أن للتدريب الإعلامي نتائج إيجابية عليهم، وحل في المرتبة الرابعة التعلم المتحقق (المستوى الثاني من نموذج كيرك باتريك)، وجميع المستويات السابقة كانت المتوسطات الحسابية لموافقة الطلبة عليها مرتفعة، باستثناء السلوك الذي جاءت نسبة الموافقة عليه متوسطة إلى حد ما وذلك بمتوسط حسابي (2.33).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نتائج اختبار فروض الدراسة

الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ردود فعل المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لخصائصهم الديموغرافية التالية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

1) النوع الاجتماعي

أظهر اختبار (T-Test) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، حيث بلغت قيمة ت(0.896−) عند مستوى الدلالة (0.680)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05)، كما يشير الجدول رقم (9)؛ الأمر الذي يؤكد رفض الفرضية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010)التي اعتمدت على أنموذج كيرك باتريك، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين المتدربين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وتظهر هذه النتيجة أن الذكور والإناث يتفاعلون مع البرنامج التدريبي بمستوى متكافئ. في المقابل خلصت دراسة شحادة والبوني (2016) إلى وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي في إجابات المتدربين.

جدول 10: اختبار Anova لدراسة الفرق في ردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي تبعاً للنوع الاجتماعي.

النوع الاجتماعي	العدد (N)	المتوسط لحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	قيمة (T)	درجة الحرية (DF)	*P*
ذكور	96	2.5854	0.44438	−0.896	221	0.680
إناث	127	2.6386	0.43480			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2)السنة الدراسية

أظهر استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف (2.835) عند مستوى الدلالة (0.039)، وهي دالة إحصائياً لأنها أصغر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (10).

جدول11: اختبار (ANOVA)بين السنة الدراسية وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	1.598	3	0.533	2.835	0.039
داخل المجموعات	41.137	219	0.188		
المجموع	42.735	222			

ولمعرفة مصادر التباين بين تأثير السنة الدراسية على ردود فعل المبحوثين نحو التدريب الإعلامي، تم إجراء تحليل التباين البعدي بطريقة (LSD) كما يبيّن الجدول رقم (11).

جدول 12: اختبارLSD بين السنة الدراسية وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي

فئة السنة الدراسية	المقارنة مع الفئات الأخرى	العدد (N)	الفرق بين المتوسطين	*P*
الأولى	ثانية	20	-0.36167*	0.023
	ثالثة	53	-0.37421*	0.007
	رابعة	138	-0.26014*	0.047

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يظهر من خلال الجدول السابق أن طلبة السنة الدراسية الثالثة كانوا في المرتبة الأولى من حيث تفاعلهم مع البرنامج التدريبي، يليهم طلبة السنة الثانية، ثم طلبة السنة الرابعة، وأخيراً طلبة السنة الأولى. ويتبين من خلال هذه النتيجة أن طلبة السنة الثالثة والثانية يكونون في أوج تفاعلهم مع المحتوى التدريبي، وقد يعزى إلى ذلك إلى أنه في السنة الثانية تبدأ معارف وخبرات الطلبة النظرية بالنضج بحيث يتوفر لهم من أدوات الفهم والتفاعل مع المحتوى التدريبي ما يفوق طلبة السنة الأولى؛ كما أن طلبة السنة الثالثة يتوسطون المرحلة الجامعية كاملة، في المقابل فإن طلبة السنة الرابعة تتعلق اهتماماتهم أحياناً بالتوق إلى إنهاء المرحلة الجامعية والتعجل في إنهاء متطلبات التخرج؛ الأمر الذي يدفعهم للمشاركة في البرنامج التدريبي لمجرد تكديس بعض الخبرات من أجل الحصول على فرصة عمل وليس بغرض التفاعل الحقيقي مع البرنامج التدريبي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010)، والتي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في ردود فعل المبحوثين ولكنها كانت لصالح المتدربين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات. وعلى الرغم من اختلاف طبيعة المتدربين في الدراسة الحالية (جميع المبحوثين طلاب) وبين دراسة المصدر (2010) التي استخدمت أنموذج كيرك باتريك (المبحوثون موظفون على رأس عملهم)، إلا أن كلا النتيجتين تتقاطعان في العامل الزمني (السنة الدراسية للطلبة في الدراسة الحالية، وسنوات الخبرة لدى المتدربين في دراسة المصدر 2010)؛ الأمر الذي يعطي المقارنة بعض الوجاهة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3)التخصص الدراسي

أظهر استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لمتغير تخصصهم الدراسي، حيث بلغت قيمة ف (4.303) عند مستوى الدلالة (0.015)، وهي دالة إحصائياً لأنها أصغر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (12).

جدول13: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	1.609	2	0.804	4.303	0.015
داخل المجموعات	41.126	220	0.187		
المجموع	42.735	222			

ولمعرفة مصادر التباين بين تأثير التخصص الدراسي على ردود فعل المبحوثين نحو التدريب الإعلامي، تم إجراء تحليل التباين البعدي بطريقة (LSD) كما يبيّن الجدول رقم (13).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول 14: اختبار LSD بين التخصص الدراسي وردود فعل طلبة الإعلام نحو التدريب الإعلامي

فئة التخصص الدراسي	المقارنة مع الفئات الأخرى	العدد (N)	الفرق بين المتوسطين	*P*
علاقات عامة وإعلان	إذاعة وتلفزيون	59	-0.16581*	0.019
	صحافة	59	-0.17429*	0.014

يظهر من خلال الجدول السابق أن طلبة الصحافة لديهم ردود أفعال نحو التدريب الإعلامي أكثر من غيرهم، يليهم طلبة الإذاعة والتلفزيون، ثم طلبة العلاقات العامة والإعلان. ويمكن فهم هذه النتيجة بالنظر إلى بساطة الإمكانيات المطلوبة لإجراء تدريب في مجال الصحافة من جانب، وارتباط الصحافة بالعمل الكتابي بالدرجة الأولى من جانب آخر، وهي مهارة يتوفر لدى المعظم إلمام جيد بها، فضلاً عن أن كلية الإعلام بجامعة اليرموك تصدر صحيفة خاصة بها يمكن استخدامها في النشاط التدريبي، مما يجعل التفاعل مع التدريب الموجه لطلبة الصحافة أكثر من التفاعل مع التدريب الموجه لبقية التخصصات الدراسية. يلي ذلك تفاعل طلبة الإذاعة والتلفزيون، والتي تأتي في المرحلة الثانية بعد الصحافة حيث تتوفر إمكانيات تدريبية لا بأس بها لهذا اللون الإعلامي تحديداً لاسيما وأن كلية الإعلام في جامعة اليرموك تمتلك إذاعة خاصة بها يمكن اسخدامها كمرفق تدريبي، في المقابل فإن مفهوم العلاقات العامة ما زال يكتنفه قدر من التسطيح في العالم العربي، وبحاجة إلى بلورة بشكل أفضل سواء على مستوى التدريس الأكاديمي أو على مستوى التدريب، بل إن مفهوم العلاقات العامة قد وصل به الحد إلى أن يختزل في وظيفة تنظيم المناسبات والفعاليات فقط؛ وهذا قد يفسر تراجع تفاعل طلبة العلاقات العامة مع التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تعلم المبحوثين من التدريب الإعلامي تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

1) النوع الاجتماعي

أظهر اختبار (T-Test) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى تعلم المبحوثين من التدريب الإعلامي تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، حيث بلغت قيمة ت(0.045) عند مستوى الدلالة (0.504)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05)، كما يشير الجدول رقم (14). ويتبين من ذلك أن الذكور والإناث، على حد سواء، يتلقون المعارف خلال التدريب بمستوى واحد من القابلية للتعلم واكتساب المعرفة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010) التي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى تعلم المبحوثين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.

جدول 15: اختبار T لدراسة الفرق في مستوى تعلم طلبة الإعلام من التدريب الإعلامي تبعاً للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	العدد (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	قيمة (T)	درجة الحرية (DF)	*P*
ذكور	96	2.3914	0.43921	0.045	211	0.504
إناث	127	2.3886	0.45405			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2) السنة الدراسية

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى تعلم المبحوثين من التدريب الإعلامي تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف (0.467) عند مستوى الدلالة (0.706)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (15). وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010) التي لم تجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعلم المتدربين تعزى لسنوات الخبرة.

جدول16: اختبار (ANOVA)بين السنة الدراسية ومستوى تعلم طلبة الإعلام من التدريب الإعلامي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	0.281	3	0.094	0.467	0.706
داخل المجموعات	44.021	219	0.201		
المجموع	44.303	222			

3) التخصص الدراسي

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى تعلم المبحوثين من التدريب الإعلامي تعزى لمتغير التخصص الدراسي، حيث بلغت قيمة ف (1.102) عند مستوى الدلالة (0.334)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (16). ويتبين من هذه النتيجة أن المبحوثين على اختلاف تخصصاتهم (صحافة، علاقات عامة وإعلان، إذاعة وتلفزيون) يظهرون قدراً متساوياً من التعلم خلال البرنامج التدريبي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول17: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي ومستوى تعلم طلبة الإعلام من التدريب الإعلامي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	0.440	2	0.220	1.102	0.334
داخل المجموعات	43.863	220	0.199		
المجموع	44.303	222			

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

1) النوع الاجتماعي

أظهر اختبار (T-Test) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، حيث بلغت قيمة ت(1.682-) عند مستوى الدلالة (0.098)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05)، كما يشير الجدول رقم (17). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010)، التي وظفت نموذج كيريك باتريك بمستوياته الأربعة، حيث وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في سلوك المبحوثين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، كما تنسجم هذه النتيجة مع دراسة شحادة والبوني (2016).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول 18: اختبار T لدراسة الفرق في سلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي تبعاً للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	العدد (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	قيمة (T)	درجة الحرية (DF)	P
ذكور	96	2.2995	0.58503	-1.682	211	0.098
إناث	127	2.4232	0.50470			

2) السنة الدراسية

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف (1.966) عند مستوى الدلالة (0.120)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (18). وقد خلصت دراسة المصدر (2010) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المبحوثين تعزى لعدد سنوات الخبرة (المتدربون في هذه الدراسة على رأس عملهم وليسوا طلبة). وتنسجم هذه النتيجة إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة المصدر (2010) حول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المبحوثين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

جدول 19: اختبار (ANOVA) بين السنة الدراسية وسلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	P
بين المجموعات	1.716	3	0.572	1.966	0.120
داخل المجموعات	63.731	219	0.291		
المجموع	65.447	222			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3) التخصص الدراسي

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائياً في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لمتغير التخصص الدراسي، حيث بلغت قيمة ف (4.270) عند مستوى الدلالة (0.015)، وهي دالة إحصائياً لأنها أصغر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (19).

جدول 20: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي وسلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	2.446	2	1.223	4.270	0.015
داخل المجموعات	63.002	220	0.286		
المجموع	65.447	222			

ولمعرفة مصادر التباين بين تأثير التخصص الدراسي على سلوك المبحوثين أثناء التدريب الإعلامي، تم إجراء تحليل التباين البعدي بطريقة (LSD) كما يبيّن الجدول رقم (20).

جدول 21: اختبارLSDبين التخصص الدراسي وسلوك طلبة الإعلام خلال التدريب الإعلامي

فئة التخصص الدراسي	المقارنة مع الفئات الأخرى	العدد (N)	الفرق بين المتوسطين	*P*
علاقات عامة وإعلان	إذاعة وتلفزيون	59	-0.22353*	0.011
	صحافة	59	-0.19387*	0.027

ويظهر من خلال الجدول السابق أن سلوك طلبة الإذاعة والتلفزيون أكثر تأثراً وتغيراً من بقية المبحوثين من التخصصات الأخرى كنتيجة للتدريب الإعلامي، يليهم طلبة الصحافة، ثم طلبة العلاقات العامة والإعلان.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

1) النوع الاجتماعي

أظهر اختبار (T-Test) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، حيث بلغت قيمة ت(0.270) عند مستوى الدلالة (0.772)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05)، كما يشير الجدول رقم (21). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010)، والتي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في نتائج تدريب المبحوثين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.

جدول22: اختبار T لدراسة الفرق في نتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام تبعاً للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	العدد (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	قيمة (T)	درجة الحرية (DF)	*P*
ذكور	96	2.5670	0.52702	0.270	221	0.772
إناث	127	2.5467	0.57738			

2) السنة الدراسية

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف (0.793) عند مستوى الدلالة (0.499)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (22). وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة المصدر (2010) التي لم تجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في نتائج التدريب الإعلامي تعزى لسنوات الخبرة لدى المتدربين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول23: اختبار (ANOVA)بين السنة الدراسية ونتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	0.736	3	0.245	0.793	0.499
داخل المجموعات	67.677	219	0.309		
المجموع	68.412	222			

3) التخصص الدراسي

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائياً في نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين تعزى لمتغير التخصص الدراسي، حيث بلغت قيمة ف (5.349) عند مستوى الدلالة (0.005)، وهي دالة إحصائياً لأنها أصغر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (23).

جدول24: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي ونتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	P
بين المجموعات	3.172	2	1.586	5.349	0.005
داخل المجموعات	65.240	220	0.297		
المجموع	68.412	222			

ولمعرفة مصادر التباين لتأثير التخصص الدراسي على نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين، تم إجراء تحليل التباين البعدي بطريقة (LSD) كما يبيّن الجدول رقم (24).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول 25: اختبار LSD بين التخصص الدراسي ونتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإعلام

فئة التخصص الدراسي	المقارنة مع الفئات الأخرى	العدد (N)	الفرق بين المتوسطين	*P*
علاقات عامة وإعلان	إذاعة وتلفزيون	59	-0.28452*	0.002

يظهر من خلال الجدول السابق أن هناك تأثيراً للتخصص الدراسي على نتائج التدريب الإعلامي لدى طلبة الإذاعة والتلفزيون أكثر من طلبة العلاقات العامة والإعلان، بينما لم يظهر طلبة الصحافة أية فروقات فيما يخص نتائج التدريب الإعلامي. ويتبين من ذلك أن نتيجة التدريب الإعلامي تظهر بشكل واضح لدى طلبة الإذاعة والتلفزيون بشكل أساسي أكثر من غيرهم، وقد يعزى هذا إلى أن التدريب على الإذاعة والتلفزيون ذو طابع عملي ملموس وآني يمكن لمسه بوضوح لدى المتدربين من خلال تحسن الأداء الإذاعي أو الحضور التلفزيوني للمتدرب على سبيل المثال، بخلاف التدريب على العلاقات العامة والصحافة والتي قد تحتاج إلى اختبارات أكثر تعمقاً لمعرفة الأثر الذي أحدثه التدريب في سلوكهم.

الفرض الخامس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، التخصص الدراسي).

1) النوع الاجتماعي

أظهر اختبار (T-Test) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، حيث بلغت قيمة ت (0.867-) عند مستوى الدلالة (0.287)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05)، كما يشير الجدول رقم (25). وتبين هذه النتيجة أن موقف المبحوثين من بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب موحد ويتسم بالإجماع بصرف النظر عن نوعهم الاجتماعي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول26: اختبار T لدراسة الفرق في رضا طلبة الإعلام عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تبعاً للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	العدد (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	قيمة (T)	درجة الحرية (DF)	P
ذكور	96	2.5508	0.47971	−0.867	221	0.287
إناث	127	2.6063	0.46852			

2) السنة الدراسية

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف (0.672) عند مستوى الدلالة (0.570)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (26). وتعزز هذه النتيجة الموقف الموحد للمستجيبين إزاء بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب، بمعنى أن موقف المبحوثين إزاء كل ما ذكر لم يختلف باختلاف سنوات الدراسة.

جدول27: اختبار (ANOVA) بين السنة الدراسية ورضا طلبة الإعلام عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	P
بين المجموعات	0.453	3	0.151	0.672	0.570
داخل المجموعات	49.236	219	0.225		
المجموع	49.689	222			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3) التخصص الدراسي

أظهر استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لمتغير التخصص الدراسي، حيث بلغت قيمة ف (1.694) عند مستوى الدلالة (0.186)، وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم (27). وبهذه النتيجة يتبين أن مستوى رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب كان موحداً إلى حد كبير بصرف النظر عن نوعهم الاجتماعي أو سنتهم الدراسية أو تخصصهم؛ وذلك وفقاً لتحليل التباين الأحادي للخصائص الديموغرافية الثلاث السابقة.

جدول28: اختبار (ANOVA) بين التخصص الدراسي ورضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	*P*
بين المجموعات	0.754	2	0.377	1.694	0.186
داخل المجموعات	48.935	220	0.222		
المجموع	49.689	222			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أبرز النتائج

1. مساق "التدريب الميداني" في كلية الإعلام هو الخيار التدريبي الأكبر المتاح أمام المبحوثين؛ حيث يوفر أمامهم الفرصة للانتقال إلى الميدان في أول ممارسة عملية يتعرضون لها. وقد تنوعت مجالات التدريب الإعلامي التي شارك بها المبحوثون بين دورات إعلامية وتدريب إذاعي وتلفزيوني وتدريب في مجال العلاقات العامة والإعلان إضافة إلى التدريب في مجال التحرير الصحفي.

2.أظهرت النتائج أن المبحوثين لديهم مستوى عالٍ من التفاعل مع البرامج التدريبية بمتوسط حسابي بلغ 2.60، وكان لديهم الاهتمام الكافي بالمحتوى التدريبي، واندمجوا بشكل فاعل في مجريات وفعاليات التدريب.

3.لم يتضح المسار المهني المستقبلي أمام المبحوثين بالشكل الكافي بعد خوض تجربة التدريب.

4.تحتاج كلية كلية الإعلام لبذل قدر كافي من الإرشاد والتوجيه للطلبة لتعزيز فهمهم للأنشطة التدريبية وجاهزيتهم للمشاركة، وتوضيح أهمية التدريب مسبقاً بما يعزز من تفاعلهم وتحصيلهم من التدريب.

5. أظهر المبحوثون مستوى عالياً من التعلم خلال التدريب بمتوسط حساب يبلغ (2.39)، وعبروا عن مساهمة التدريب في تطوير معارفهم وقدراتهم الإعلامية، كما أظهر المبحوثون مستوى كبيراً من الجدية والالتزام خلال التدريب.

6. أبدى المبحوثون استعداداً جيداً ورغبة قوية لممارسة المعارف والقدرات التي تلقوها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

7. كان مستوى التغير الحاصل في سلوكيات المبحوثين بعد التدريب متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين على هذا المحور (2.33)، وقد رأى المبحوثون أن الصلة بين ما تلقوه خلال التدريب وبين المتطلبات الإعلامية المعاصرة لسوق العمل ليست قوية.

8. رأى المبحوثون أن المدربين لم يُظهروا مستوى كبيراً من التفاهم المتبادل من أجل التوافق بشكل مشترك على كيفية تطبيق المعارف والمهارات على أرض الواقع في سوق العمل بعد التدريب.

9.أظهرت إجابات المبحوثين أن نتائج التدريب الإعلامي من وجهة نظرهم كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (2.56)، ومن أهم هذه النتائج مساهمة التدريب في تعزيز ثقة المبحوثين بأنفسهم، وزيادة انضباطهم وتنظيمهم الذاتي.

10.أظهر الطلبة مستوى عالياً من الرضا عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب بمتوسط حسابي بلغ (2.58)، فقد اعتبر المبحوثون أن المدرب كان يشجع الحوار والنقاش ويستمع باهتمام، كما أن مستوى الإضاءة في مكان التدريب كان مناسباً، ولكنهم رأوا أن درجة الحرارة في مكان انعقاد التدريب لم تكن ملائمة.

11.تراجعت موافقة المبحوثين على توفر المعدات واللوازم المهمة لسير العملية التدريبية بشكل لائق.

12.أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

13. أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لمتغير السنة الدراسية لصالح طلبة السنة الثالثة.

14.أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في ردود أفعال المبحوثين نحو التدريب الإعلامي تعزى لمتغير تخصصهم الدراسي لصالح طلبة الصحافة ثم طلبة الإذاعة والتفزيون ثم طلبة العلاقات العامة والإعلان.

15.لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى تعلم المبحوثين من التدريب الإعلامي تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي، أو السنة الدراسية، أو التخصص الدراسي.

16. لا توجد فروق دالة إحصائياً في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي أو السنة الدراسية.

17. أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في سلوك المبحوثين خلال التدريب الإعلامي تعزى لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة الإذاعة والتلفزيون، ثم طلبة الصحافة، وأخيراً طلبة العلاقات العامة والإعلان.

18. لا توجد فروق دالة إحصائياً في نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي أو السنة الدراسية.

19. توجد فروق دالة إحصائياً في نتائج التدريب الإعلامي لدى المبحوثين تعزى لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة الإذاعة والتلفزيون، يليهم طلبة العلاقات العامة والإعلان، بينما لم يُظهر طلبة الصحافة أية فروقات فيما يخص نتائج التدريب الإعلامي.

20. لا توجد فروق دالة إحصائياً في رضا المبحوثين عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب تعزى لمتغير نوعهم الاجتماعي أو السنة الدراسية أو التخصص الدراسي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التوصيات

1. تحتاج كلية الإعلام إلى المزيد من التنسيق مع المؤسسات الإعلامية والشركات ومؤسسات الأعمال من أجل توفير المزيد من الفرص التدريبية للطلبة، وتنفيذ برامج التدريب المشتركة، وتوقيع مذكرات تفاهم بين الطرفين لتسهيل ربط معارف الطلبة الأكاديمية بمتطلبات سوق العمل؛ وهو ما يعرف حديثاً بمفهوم "ترجمة العلوم"، بمعنى أن تترجم المعرفة النظرية إلى صيغة عملية إنتاجية في سوق العمل.

2. يحتاج من يقومون بالأدوار التدريبية الإعلامية إلى المزيد من التخصص في مجال التدريب، بحيث لا يكون دور المدرب مجرد محاكاة لدور الأكاديمي الذي يأخذ طابعاً نظرياً بعيداً عن الممارسة العملية.

3. هناك حاجة لاقتراب برامج التدريبي الإعلامي إلى واقع سوق العمل، بحيث يكون الطالب على دراية وبصيرة بمتطلبات السوق من جانب، وبالمسار المهني الذي يتوافق مع قدراته وميوله من جانب آخر، ويحصل ذلك من خلال تشبيك الجامعات مع المشغلين وتوثيق علاقاتها بهم.

4. على كلية الإعلام بذل المزيد من العناية بالطلبة في مرحلة ما قبل التدريب لفهم احتياجاتهم التدريبية، وتوضيح أهمية التجربة التدريبية بالنسبة لهم، وتزويدهم بالإرشادات اللازمة والخطوط العريضة التي من شأنها رفع مستوى استيعابهم وتعزيز استفادتهم من التدريب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. تبرز الحاجة إلى اهتمام التدريب الإعلامي في الجامعة بالممارسات الإعلامية الحديثة لاسيما في مجال الإعلام الجديد وشبكات التواصل الاجتماعي التي باتت جزءاً بالغ الأهمية من الممارسة الإعلامية المعاصرة.

6. يحتاج المحتوى التدريبي إلى المراجعة المستمرة والتحديث الدوري من أجل إثرائه، لاسيما في مجال التدريب على تنفيذ الحملات الإعلامية والإعلانية.

7. يحتاج المتدربون إلى المزيد من التشجيع والتحفيز لتعظيم مكتسباتهم التدريبية، وقد يحدث ذلك من خلال تعويض المتدربين مادياً؛ الأمر الذي يعزز من ثقتهم بنفسهم ومحاكاتهم لبيئة الوظيفة، وقدرتهم على الإنجاز.

8.من الأهمة بمكان تعزيز العمل المشترك والتفاعل بين أطراف العملية التدريبية من أجل التفاهم حول كيفية تطبيق المهارات والمعارف بعد التدريب.

9. تحتاج كليات الإعلام إلى استحداث أساليب وأنماط تعليمية جديدة ذات طابع عملي يسهم في تعزيز المهارات الإعلامية العملية للطلبة، والابتعاد نسبياً عن أسلوب التلقين والإملاء، بحيث يتعلم الطلبة من خلال أسلوب التجربة الذاتية والاستفادة من الخطأ خلال المحاولة واستكشاف الحلول الجديدة من خلال التفكير الخلاق والإبداع بعيداً عن التلقين والتلقي الأحادي للمعلومات.

10. تحتاج برامج التدريب إلى المزيد من الإعداد والتنظيم من ناحية الإمكانيات واللوازم والأمور اللوجستية لتعزيز بيئة التدريب، كما تحتاج بيئة التدريب إلى المزيد من التهيئة وضبط درجات الحرارة بما يحقق راحة المتدربين صيفاً وشتاءً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع العربية

1. أبو سلطان، يوسف (2004)، *تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج: دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

2. أبوسلمية، باسمة (2007). *مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي بغزة*. *رسالة ماجستير* منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.استرجع بتاريخ 2018/7/5: انظر: http://library.iugaza.edu.ps/thesis/78451.pdf

3. ابن منظور، أبو الفضل (1979). لسان العرب. القاهرة: دار المعارف.

4. أبو حصيرة، شوق، والنواجحة، آلاء (2007). *واقع البرامج التدريبية للصحفيين الفلسطينيين: دراسة ميدانية*. *رسالة ماجستير* منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. استرجع بتاريخ:
http://arts.iugaza.edu.ps/Portals/67/slider_images/PDF/Press/%D8%B4%D9%88%D9%82%20%D8%A3%D8%A8%D9%88%20%D8%AD%D8%B5%D9%8A%D8%B1%D8%A9.pdf

5. أبو حطب، موسى (2009). *فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين: حالة دراسية على جمعية أصدقاء المريض الخيرية*. *رسالة ماجستير* منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. استرجع بتاريخ 2018/7/8: انظر:
http://library.iugaza.edu.ps/thesis/87340.pdf

6. البدراني، فاضل (2016). *التربية الإعلامية والرقمية وتحقيق المجتمع المعرفي*. *مجلة المستقبل العربي*. (425).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

7. بديوي، محمد (2010). *تفعيل دورات التدريب المهني للكبار في ضوء احتياجات سوق العمل: دراسة ميدانية على المرأة بمحافظة شمال سيناء*.17(65).الرياض: دار المنظومة.

8. البرعي، نجاد، والصاوي، علي (2006). الاستثمار في المستقبل، مركز حماية وحرية الصحفيين، عمان.

9. تقرير تنمية الإعلام في الأردن بناء على مؤشرات اليونسكو(2015).

10.التلباني، نهاية، بدير، رامز، والمصدر، أيمن (2011). *واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. مجلة جامعة الأزهر بغزة*. 13(b1)، 1423-1486.

11.التميمي، عبد الله (2011). *اتجاهات طلاب كلية المعلومات والإعلام والعلوم الإنسانية بشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا حول التدريب الإعلامي بالكلية*. مجلة الشؤون الاجتماعية، 28 (110)، 99-136.

12.توفيق، عبد الرحمن (2011). *تقييم الأداء: المبادئ، الأدوات، المهارات*. (ط.1). الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".

13.جاسم، أحمد (2012). *تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها: إطار نظري*. مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. 4 (8).

14.جبين، عبد الوهاب (2009). تقييم الأداء في الإدارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف. *رسالة دكتوراه منشورة*، جامعة سانت كليمنتس العالمية.استرجع بتاريخ 2018/8/12: انظر: http://stclements.edu/grad/gradwahab.pdf

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

15.حاكوامة، لارا (2009). *متطلبات المواصفات الدولية 10015 (الآيزو) في البرامج التدريبية وأثرها في أداء المديرين في أمانة عمان الكبرى. رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان. استرجع بتاريخ 2018/7/23: انظر: https://meu.edu.jo/libraryTheses/585e36c7ddee0_1.pdf

16.حسن، محمد (2010). الاتصال التدريبي وأهميته في مهنة الإعلام. بغداد: جامعة بغداد.

17.حسينة، بلهي (2017). *التدريب المهني: مدخل لتنمية الموارد البشرية في المنظمات*. مجلة التواصل، (50)، 131-113.

18.الحيزان، محمد (2010). *البحوث الإعلامية: أسسها، أساليبها، مجالاتها*. (ط.3). الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

19.حيدر، عصام، وناصر، فداء (2016). *تقييم فعالية التدريب في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية على مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق*.جامعة دمشق.

20.خميلي، فريد (د.ت). *التدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية- دراسة حالة مجمع صيدال: فرع فرمال بعنابة*. مجلة الإستراتيجية والتنمية4 (6)، أم البواقي.

21.الدباغ، عصام، والعبيدي، سعود (2015). *تقويم الأداء الإداري للمشاريع وأثر العوامل الإستراتيجية في تحسين فاعليتها*. (ط.1). عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

22.دليل منظمات المجتمع المدني حول التقييم والمتابعة (د.ت). (ط.1). مؤسسة هيرتش بل الألمانية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

23.الزهرة، الضب، ونجمة، تينعمري (2013). *تطبيق الطرق الحديثة لتقييم أداء العاملين في المؤسسات العمومية: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-*. جامعة قاصدي مرباح.

24.السن، عادل (2005). *تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب: إطار نظري*. قُدّم إلى مؤتمر الاستشارات والتدريب، بيروت.

25.شاهين، ماجد (2010). *مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية*. *رسالة ماجستير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة. استرجع بتاريخ 2018/7/18. انظر:

http://library.iugaza.edu.ps/thesis/88074.pdf

26.شحادة، فواز، والبوني، عبد الرزاق (2016). *التدريب الميداني ودوره في تغيير اتجاهات طلبة كلية التربية بوادي الدواسر نحو مهنة التدريب*. مجلة العلوم التربوية، 17(3).

27.الشعلان، فهد (1995). *نحو تقييم أمثل لمخرجات التدريب*. المجلة العربية للدراسات الأمنية، 10 (19)، 287- 308.

28.الشعيبي، محمد (2016). *تنظيم قطاع التدريب الإعلامي في فلسطين*. مركز تطوير الإعلام في جامعة بيرزيت.

29.الشمسي، سعيد (2017). *التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجية تحليلية*. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 15 (13)، 7-38.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

30.الصالح، قريشي (2005). *تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف والرافعات*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة. استرجع بتاريخ 2018/7/28: انظر:

https://bu.umc.edu.dz/theses/economie/AKAR1948.pdf

31.صديق، حسين (2012). *تقويم الأداء في المؤسسات الاجتماعية*. مجلة جامعة دمشق، 28 (1)، 211-248.

32.الطاهر، مجاهدي (2009). *التدريب المهني الفعال وأثره على الأداء المهني*. 15(2). الرياض: دار المنظومة.

33.الطويسي، نسيم، وسليمان، رائد (2015). جودة *التدريب الميداني في الأردن*. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية. 8(2).

34.عبد الحميد، محمد. (2015). *نظريات الإعلام واتجاهات التأثير*(ط.4)، القاهرة: عالم الكتب.

35.عبد العظيم، معاوي (2016). *دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز سطيف*. مجلة رؤى اقتصادية، جامعة سطيف 1 (11).

36.عبد الرحمن، سلوى (2015). *الإدارة بالأداء كمدخل لتقييم العاملين*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

37.عبد الكريم، بوبرطخ (2012). *دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية. رسالة ماجستير منشورة*، جامعة مونتوري، قسنطينة. استرجع بتاريخ: 2018/8/2. انظر:

https://bu.umc.edu.dz/theses/economie/ABOU3669.pdf

38.الفضالة، فهد يوسف (2016). *التدريب وبناء السلوك المهني*، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، 24(3)، 7-11.

39.قريش، عبد العزيز (2011). التقويم التربوي: سؤال الماهية والوظيفة. *مجلة دفاتر التربية والتكوين* العدد (4).

40.مجيد، سوسن (2011). *تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية*. (ط.1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

41.معهد الإعلام الأردني، البرامج التدريبية المهنية المتخصصة للصحفيين على المستوى العالمي. استرجع بتاريخ: 2018/7/5: انظر:

http://www.jmi.edu.jo/ar/content/38/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B1

42.معهد الإعلام الأردني (2014)، التقرير السنوي.

43.معهد الإعلام يصدر تقريره السنوي حول التدريب الإعلامي، الموقع الإلكتروني لوكالة الأنباء الأردنية: استرجع بتاريخ: 2018/7/5:

انظر:

http://petra.gov.jo/Public_News/Nws_NewsDetails.aspx?Site_Id=2&lang=1&NewsID=186104&CatID=14

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

44.المرشدي، عماد، عرط، عبد الأمير، والزيدي، فاطمة (2015). *أثر استعمال أنموذج ثيلين في اكتساب المفاهيم الفيزيائية وتنمية التفكير العلمي لدى طالبات الصف الثاني متوسط.* مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل (19)

45.المرّي، سالم (2007). *تقويم البرنامج التدريبي لضباط الشرطة: دراسة مسحية ميدانية على المتدربين بمعهد تدريب الشرطة بدولة قطر. رسالة ماجستير*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

46.المصدر، أيمن (2010). *واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. رسالة ماجستير*، جامعة الأزهر، غزة.

47.ملحاني، زينب، ومازوني، كلثوم (2014). *دور التدريب الإعلامي في تنمية أداء الصحفيين: مركز التدريب الإذاعي والتلفزيوني بتيبازة نموذجاً، دراسة مسحية لعينة من الصحفيين المتدربين. رسالة ماجستير*، جامعة خميس مليانة، الجزائر. استرجع بتاريخ 2018/7/27: انظر:

http://dspace.univ-km.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/2203

48.موسى، أسامة (2007). *واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين: دراسة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة. استرجع بتاريخ: 2018/8/21. انظر:

http://library.iugaza.edu.ps/thesis/91925.pdf

49.الموقع الإلكتروني لجامعة جدارا ، استرجع بتاريخ 2018/8/22. انظر:

http://www.jadara.edu.jo/module.php?type=mod_under

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

50.الموقع الإلكتروني لجامعة الشرق الأوسط، استرجع بتاريخ 2018/8/22. انظر:

http://www.jadara.edu.jo/module.php?type=mod_under

51.الموقع الإلكتروني لجامعة اليرموك، استرجع بتاريخ 2018/8/22. انظر:

http://admreg.yu.edu.jo/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=189&Itemid=606

52.الموقع الإلكتروني لجامعة الزرقاء، استرجع بتاريخ 2018/8/22. انظر:

http://reg.meu.edu.jo/faces/ui/pages/guest/plan/index.xhtml;jsessionid=15e3d28f436232c1851ffb7af309

53.نعمان، عائدة (2008). *علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى: دراسة حالة جامعة تعز، رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا. استرجع بتاريخ 2018/8/10. انظر:

http://drber.com/d/2e447fc78e55460a9ca3ffc8ff3cb01a/files/%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A9%20%D8%A7%D9%84

54.نعيمة، بوسوسة (2017). *دور التدريب في مرافقة المسارات المهنية: دراسة حالة التدريب التحوليلي بشركة سوناطراك. المؤسسة* (6)، 238-239.

55.ياسين، نصر، فطاير، جهاد، وسلطان، عبد الرحمن (2011). *اتجاهات طلبة كلية الاقتصاد في جامعة النجاح نحو التدريب، وأثر ذلك في تقييمهم لجودة التخصصات*. جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع الأجنبية

1. Arab British Academy for Higher Education (n.d),cairo.
2. Banerjee, S, Manna, R, Coyle, N, Penn, S, Gallegos, T, Zaider, T, Krueger, C, Bialer, P&Bylund, C (2017).The Implementation & Evaluation of a Communication Skills Training Program for Oncology Nurses:Illinois, *Society of Behavioral Medicine*.
3. Basw, R & Byrne, M (1992). Internship Expectations and Learning Goals. *Journalism & Mass Communication Educator.* 47 (4), P 48-54.
4. Beard, D (2007). Assessment of Internship Experiences and Accounting Core Competencies. *Accounting Education: An International Journal*, 16 (2), P 207-220.
5. Beebe, A, Blaylock, A & Sweetser, K (2009). Job Satisfaction in Public Relations Internships. *Public Relations Review*, Vol (35), P156–158.
6. Bourelle, T (2015). Writing in the Professions: An Internship for Interdisciplinary Students. *Business and Professional Communication Quarterly*. 78 (4) 407-427.
7. Bourelle, T (2014). New Perspectives on the Technical Communication Internship: Professionalism in the Workplace. *Journal of Technical Writing and Communication.* 44 (2) 171-189.
8. Brown, R, and Ringler, M (2015), Strengthening a Principal Preparation Internship by Focusing on Diversity Issues. *NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation,* 10 (2).
9. C.T. Ontons, The Oxford Dictionary of English Etymology (oxford: clarendon press, 1966).
10. Daugherty, E (2011). The Public Relations Internship Experience: A Comparison of Student and Site supervisor Perspectives. *Public Relations Review*, Vol (37) P 470– 477.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

11. Dawe, N, Harris, J, Stevenson, M, Tihanyi, D, Asli, N Bouchard, J, Busby, C & Shaayegan, V (2016). Engineers Teaching Communication: Evaluating the Impact of TA Training on Graduate Student Communication, Teaching and Professional Development. Toronto: University of Toronto.

12. Diambra,J, Zakrzewski, K, and Booher, J, (2004). A Comparison of Internship Stage Models: Evidence from Intern Experiences. *Journal of Experiential Education*, 27(2), P 193-194.

13. Developing an Internship Program at Your Organization (2016), Stevenson University.

14. Gibson, D (2001). Criteria for Establishing and Evaluating Public Relations Internship System. *Public Relations Quarterly*.

15. Gugerty, C (2011). Internships in Public Relations and Advertising: The Nature of the Experience from the Student's Perspective, *M.A. Thesis*, University of South Florida.

16. Hamlet, H and Burnes, T (2013) Professional School Counseling Internship: Developmental Assessment of Counseling Skills. *Counseling Outcome Research and Evaluation*. 4(1), P 55-71.

17. Lam, B and Chan, H (2013). *Experiential Learning*. The Hong Kong Institute of Education.

18. Hoover, N, O'shea, L and Carroll, R (1988). *The Supervisor-Intern Relationship and Effective Interpersonal; Communication Skills*. *Journal of Teacher Education*.

19. Jamil, N, Shariff, S, & Abu, Z (2012), Students' Practicum Performance of Industrial Internship Program. *Procedia - Social & Behavioral Sciences Journa,* Vol (90), P 513-521.

www.manaraa.com

20. Ko, Kilkon & Sidhu, D (2012). The Impact of Internship in Public Organizations on University Students' Perceptions and Career Choice. *International Review of Administrative Sciences*, 78(4), P 710-732.
21. Kirkpatrick, D (1998). Evaluating Training Programs: The Four Levels. (2nd Edition). San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
22. Kirkpatrick, D & Kirkpatrick, J (2009). Evaluating Training Programs.*San Francisco: Berrett-Koehler Publisher*.
23. Kirkpatrick, D & Kirkpatrick, J (2008). Transferring Learning to Behavior. *San Francisco: Berrett-Koehler Publisher*.
24. Lakkala, M, Ilomäki, L, Mikkonen, p, Muukkonen, H & Auli, T (2018). Evaluating the Pedagogical Quality of International Summer Courses in a University Program. *International Journal of Research Studies in Education,* 7(2), P 89-104.
25. Lochmiller, C (2014). Walking the Line between Employee and Intern: Conflict in an Administrative Internship. *Journal of Cases in Educational Leadership*, 17 (1), P 72-83.
26. Maben, S & Edwards. J (2015). Social Media Internships: A Case Study of a Student-run Social Media Institute. *Teaching Journalism & Mass Communication Journal*, 5(1), P 69-87.
27. Malerich, J (2009). The Value of International Internships in Global Workforce Development, Arizona State University.
28. Mariti, L, Garfi, M and Ferrer, I (2015). Cooperation and Human Development Projects as Bachelor, Master and PhD Thesis: Evaluating an Internship Program. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 196 (2015) 63 – 68.*
29. Mceachern, R (2011). Experiencing a Social Network in an Organizational Context: The Facebook Internship. *Business Communication Quarterly*, 74 (4), P 486-493.
30. Mcdonough, K, Rodriguez, L, & Miller, M (2009). A Comparison of Student Interns and Supervisors Regarding Internship Performance Ratings. *Journalism & Mass Communication Educator*, 64 (2), P 139-155.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

31. Mclveen, P (2004). A Career Counselor Internship Program. *Australian Journal of Career Development*, 13 (2).

32. *Merriam Webster Online, Retrieved on June 16,2018, from* https://www.merriam-webster.com/

33. Millan, L, Semer, B, Rodrigues, S & Gianini, R (2012). Traditional learning and Problem-based Learning: Self-perception of Preparedness for internship. *Rev Assoc Med Bras Journal,* P 58(5): 594-599.

34. Mclellan, M & Newton, E (2012). Digital Training Comes of Age: How Knight journalism fellows and trainees benefit –and why they want even more. *Knight Foundation*.

35. Northern Illinois University (2011). *Experiential Learning*. Faculty Development and Industrial Design Center.

36. Novotorov, A (2001). Perceived Impact of Internship and Practical Training Programs on Professional and Personal Growth: Implications to Agricultural and Extension Education**,** *Phd dissertation*, Iwoa State University.

37. Newell, C (1956). Planning and Evaluating Internship Experiences in Educational Administration. *Journal of Teacher Education*, 7(2), P 159-166.

38. Penny, T, Yarnall, J and Kerrin,M (2002). Kirckpatrick and Beyond: A review of Models of Training Evaluation. *Institute for Employment Studies*.

39. Phoebe, W (2010). Determinants of Internship Effectiveness for University Students in Hong Kong. *B.A Thesis*, Hong Kong Baptist University.

www.manaraa.com

40. Sahrir, M, Ismail, T, Mustapha, N, Abu BAKAR, R, Man, S, Ahmad, M & Mokhtar, M (2016). An Evaluation of Internship Programme in improving Graduate Skills and Marketability Among Arabic Language Students in IIUM from the Perspective of Malaysian Job Market. Journal of Education and Human Development, 5(1), P 206-2012.
41. Schiffrin, A & Behrman, M (2011). Does Training Make a Difference? Evaluating Journalism Training Programs in Sub-Saharan Africa. *Journalism & Mass Communication Educator*, 66 (4). P340-360
42. Schiffrin, A (2011). Evaluating Journalism Training Programs in Sub-Saharan Africa. *WJEC paper Africa journalism training*.
43. Student Internship Program Guide (2017), California State University.
44. Karmer-Simpson, E (2018). Feedback from Internship Mentors in Technical Communication Internships. *Journal of Technical Writing in Communication*, 0(0) P 1-20.
45. Thair, H (2008). *Evaluating E-learning Programs: An Adaptation of Kirkpatrick's Model to Accommodate E-learning Environments. Journal of Computer Science*, 4 (8): 693-698.
46. Varghese, M, Parker, L, Adedokun, O, Shively, M, Burgess, W, Childress, A & Bessenbacher, A (2012). Experiential Internships Understanding the Process of Student Learning in Small Business Internships. *Industry and Higher Education*, 26(5), P 358-359.
47. Warinda, T (2013). Accounting Students' Evaluation of Internship Experiences from a Skills Perspective. *International Journal of Asian Social Science*, 3(3), P 783-799.
48. Western Illinois University(2014). *Principles of Internship*, Macomb IL.
49. Employer Guide to Structuring a Successful Internship Program (2013), University of Rhode Island, Brown University, Providence College, Roger Williams University, Bryant University, New England Institute of Technology and others.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملاحق

قائمة المحكمين

اسم المحكم	الرتبة العلمية	الجامعة
أ.د.تحسين منصور	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
أ.د علي نجادات.	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
د. حسين الأحمد	باحث ومحاضر في علم الاتصال السياسي	جامعة إكستر/ المملكة المتحدة.
د. خلف الطاهات	أستاذ مشارك	جامعة اليرموك
د. فؤاد سعدان.	أستاذ مساعد	جامعة اليرموك

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

استبانة دراسة

السادة المستجيبين الكرام،

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإعداد دراسة علمية لنيل درجة الماجستير في الإعلام من جامعة اليرموك، بعنوان"**تقييم فَعاليةِ التدريبِ الإعْلامِيِّ في الجامِعاتِ الأُردُنيِّة: دراسة مسحية على طلبة كلية الإعلام في جامعة اليرموك.**"، بهدف تقييم فعالية التدريب الإعلامي الذي يتلقاه طالب الإعلام أثناء دراسته في الجامعة سواء داخل كلية الإعلام، أو من قِبل مؤسسات خارج نطاق الجامعة، آملين منكم التعاون في إجابة أسئلة هذه الاستبانة، علماً أن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وستستغرق تعبئة هذه الاستبانة 5 دقائق فقط.لأية استفسارات عن الاستبانة، بإمكانكم التواصل مع الباحث على البريد الإلكتروني التالي:abubakerqurt@yahoo.com

يقصد الباحث بالتدريب الإعلامي "جميع الأنشطة والفعاليات التدريبية التي يتلقاها طلبة الإعلام ضمن برنامج مخطط له سواء داخل كليات الإعلام في الجامعات الأردنية أو في المؤسسات خارج نطاق الجامعة".

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،

الباحث: أبوبكر قرط

كلية الإعلام/ جامعة اليرموك. إربد/ الأردن

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. النوع الاجتماعي:

أ. ذكر

ب. أنثى

2. السنة الدراسية:

أ. أولى

ب. ثانية

ج. ثالثة

د. رابعة

3. التخصص الدراسي:

أ. علاقات عامة وإعلان.

ب. إذاعة وتلفزيون.

ج. صحافة.

القسم الثاني: المشاركة في تدريب إعلامي.

هل شاركت مسبقاً في برامج تدريبي إعلامي في الأردن؟

- ☐ نعم. (انتقل إلى القسم الثالث)
- ☐ لا (في حال كانت الإجابة لا، يرجى تسليم الاستبانة مشكوراً).

القسم الثالث: نوع البرنامج التدريبي.

ما نوع التدريب الذي تلقيته؟

.....

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

القسم الرابع: تقييم التدريب

يرجى وضع إشارة (X) حسب المربع الذي يعبر عنك.

العبارة	موافق	محايد	معارض
المحور الأول: تقييم ردة فعل المتدربين			
استحوذ التدريب على اهتمامي.			
كنت منخرطاً ومشاركاً بما يدور خلال عملية التدريب على نحو كافٍ.			
كان للمدرب دور في تعزيز فهمي وتعلمي خلال التدريب.			
أرى أن المادة التدريبية ستكون مفيدة لوظيفتي الإعلامية التي أتطلع إليها بعد التدريب.			
أعرف كيف أمارس ما اكتسبته خلال التدريب في سوق العمل.			
بعد مشاركتي في التدريب، فإنني أعرف بوضوح ما هو مطلوب مني في سوق العمل كنتيجة لهذا التدريب.			
كان لكلية الإعلام دور في تحسين فهمي وإرشادي للأنشطة التدريبية.			
أعتقد أن مشاركتي في البرامج التدريبية كانت تجربة مجدية وتستحق الوقت الذي أنفقته في فيها.			
لدي رغبة في مشاركة تجربة التدريب مع الآخرين، ونقل بعض المعارف التي اكتسبتها إليهم.			
كان توقيت التدريب مناسباً ومتوافقاً مع جدول أنشطتي والتزاماتي الأخرى.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العبارة	موافق	محايد	معارض
المحور الثاني: تقييم مستوى التعلم			
أرى أن البرنامج التدريبي حقق الأهداف التعليمية التي تم تحديدها في بداية التدريب.			
أسهم البرنامج التدريبي في تطوير معارفي ومهاراتي وقدراتي الإعلامية.			
زودني البرنامج التدريبي بما يكفي من الثقة لممارسة ما تعلمته خلال فترة التدريب.			
لدي استعداد ورغبة لممارسة ما تعلمته خلال التدريب والالتزام به.			
أسهم البرنامج التدريبي في تطوير مهارتي في مجال الكتابة الإعلامية.			
ما تعلمته خلال التدريب مهم للنجاح في وظيفتي العملية لاحقاً.			
أرى أن ما تعلمته خلال التدريب لا يستحق أن أمارسه في سوق العمل.			
أعرف المصادر التي ينبغي أن أرجع إليها في حال أردت تطبيق ما تعلمته خلال التدريب في سوق العمل، وهي متاحة لي.			
أرى أنني لن ألتزم بتطبيق ما تلقيته خلال البرنامج التدريبي؛ بسبب عدم امتلاكي تصوراً واضحاً حول الأمور المتوقع مني أداؤها بعد التدريب.			
كنت أعرف بوضوح أهمية المشاركة في التدريب.			
تعلمت كيف أنفذ الحملات **الإعلانية** خلال التدريب.			
تعلمت كيف أنفذ الحملات **الإعلامية** خلال التدريب.			
تعلمت كيف أتعامل مع الأزمات.			
تلقيت تدريباً على برامج الحاسوب.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العبارة	موافق	محايد	معارض
المحور الثالث: سلوكي خلال التدريب			
استطعت أن أطبق بنجاح ما اكتسبته خلال التدريب من معارف ومهارات وقدرات.			
أستطيع نقل بعض المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب إلى زملائي.			
واجهت صعوبات في تطبيق ما تلقيته خلال التدريب.			
تشاركت مع مدربي في تحديد كيفية تطبيق المعارف والمهارات بعد التدريب.			
في حال تلقيت تشجيعاً أو حافزاً ما، فهذا سيشجعني على تطبيق ما تعلمته خلال التدريب.			
تشاركت مع مدربي في تحديد التوقعات من التدريب وذلك قبل بدء البرنامج.			
حاولت الاحتفاظ بالمهارات والقدرات التي تلقيتها خلال التدريب، والتزمت بتطبيقها على نحو مستمر في عملي.			
المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب كانت وثيقة الصلة بالعمل الذي انخرطت فيه لاحقاً.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العبارة	موافق	محايد	معارض
المحور الرابع: تقييم النتائج			
لمست بالفعل نتائج إيجابية من التدريب.			
لمست زيادة في إنتاجيتي بسبب التدريب.			
تحسنت جودة أعمالي الإعلامية في المساقات داخل الكلية بعد التدريب.			
ازدادت ثقتي بنفسي بعد التدريب.			
مكنني التدريب من إنتاج مواد إعلامية جيدة.			
تعززت قدرتي على تكوين علاقات وثيقة مع جهات مفيدة لعملي الإعلامي بفعل التدريب.			
جعلني التدريب أكثر تنظيماً وانضباطاً من الناحية العملية.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العبارة	موافق	محايد	معارض
المحور الخامس: رضا الطلبة عن بيئة التدريب وتوقيته وأداء المدرب			
بيئة التدريب وظروفها كانت مريحة ومساعدة على التدريب.			
كانت درجة حرارة مكان التدريب ملائمة ومريحة.			
كانت الإضاءة في مكان التدريب كافية ومريحة.			
توفر في مكان التدريب جميع المعدات والأجهزة واللوازم المهمة لسير العملية التدريبية بشكل لائق.			
كان المدرب نشيطاً ومتعاوناً.			
كان المدرب يشجع الحوار والنقاش ويستمع باهتمام.			
كان المدرب يوفر المعلومات الكافية للإجابة على أي استفسار.			
أشعر بالرضا عن توقيت التدريب.			

شكراً لحسن تعاونكم،،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com