

فاعلية التدريب الميداني في تهيئة خريجي جامعة النجاح الوطنية لسوق العمل: دراسة وصفية
من وجهة نظر خريجي كليتي الاقتصاد والاعلام

**Effectiveness of field training in preparing university graduates for
the labor market as perceived by An-Najah National University
economics and journalism graduates**

رافع دراغمة

Rafe Daraghma

وحدة التوظيف وشؤون الخريجين، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين

Career and Alumni Affairs Unit, An-Najah National University, Palestine

الباحث المراسل: rafidr@najah.edu

تاريخ التسليم: (2019/1/3)، تاريخ القبول: (2019/2/26)

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على فاعلية التدريب الميداني في توجيه وإعداد الخريجين لسوق العمل، اتبع فيها الباحث المنهج الكمي لمناسبته لطبيعتها، وقام بتصميم استبانة تكونت من (43) سؤالاً، غطت ثلاثة محاور رئيسية وهي، المحور الأول: درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها، المحور الثاني: درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها، والمحور الثالث: درجة الفائدة التي يحصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي في المؤسسة التي تدرّب فيها. بعد عرض الاستبانة على عدد من المحكمين والتأكد من صدقها وثباتها، قام الباحث بتصميم نموذج الكتروني خاص بالاستبانة من خلال برنامج جوجل درايف، وارساله عبر رسائل الهاتف القصيرة لمجتمع الدراسة والذي تكون من كافة خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام في جامعة النجاح الوطنية في الأعوام الخمسة من 2014-2018 والذين بلغ عددهم (3791) وانتظار استجاباتهم لمدة (13) يوماً: استجاب منهم (464) خريجاً، من بينهم (222) خريجاً حصلوا على فرص تدريب عملي في عدد من المؤسسات، حيث شكلوا فيما بعد عينة الدراسة وهي عينة غير احتمالية بالطريقة القصدية ومصدراً لوصول الدراسة الى أهدافها، واستخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية، واختبار (T-test) وتحليل التباين الاحادي (ANOVA). أظهرت النتائج تعاون المؤسسات التدريبية مع المتدربين في تهيئتهم لسوق العمل وفق نظام تدريبي واضح وبيئة عمل مناسبة، وبيّنت كذلك التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية واحترام نظامها وقوانين العمل فيها. وتوصلت الدراسة كذلك الى حصول المتدرب على

فوائد عديدة بلغت نسبتها (94%) من بينها: تعريف المتدرب بقدراته ودرجة ملاءمتها مع مهن المستقبل ومتطلباتها، وزيادة قدرة المتدرب على تسويق نفسه في سوق العمل، وإشارت النتائج كذلك الى حصول ما نسبته (22.5%) من المتدربين على فرص عمل في المؤسسة التي تدربوا فيها. وأوصت الدراسة إلى ضرورة نشر ثقافة التدريب وأهميته بين أوساط الطلبة، وتعزيز دور وحدات التوظيف في الجامعات للتنسيق مع المؤسسات التدريبية، وإنشاء قاعدة بيانات خاصة بالمتدربين الذين تلقوا تدريباً لدى المؤسسات وإعطائهم الأولوية لفرص عمل محتملة، وتكريم المؤسسات الفاعلة في مجالات تدريب الخريجين لتعاونهم في مجالات التدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني، التدريب العملي، تهيئة الخريج، بناء شخصية الخريج، سوق العمل، خريجو الاقتصاد والاعلام، تدريب الخريجين

Abstract

As the title indicates, the aim of this study was to identify the effectiveness of field training in preparing for the labor market as perceived by An-Najah National University economics and journalism graduates. To that end, the researcher has used the analytical descriptive approach. He developed a 43- item questionnaire, covering three main domains: the extent of the training institution's cooperation with the graduates during the practical training period, the extent of commitment of the graduates to the work environment conditions of the training institution, and the extent of the benefits obtained by the graduates after completion of the training in the institution. After presenting the questionnaire to a number of referees to test its validity, the researcher produced an electronic form, using the Google Drive program. He then sent it via SMS to all the study population: all graduates of the Faculty of Economics and Journalism (3,791) who graduated between 2014-2018. Of the total number of graduates, who responded (464), 222 graduates received practical training opportunities in a number of institutions, where they formed a source of access to the study goals. For data analysis, the researcher used the frequencies, percentages, T-test and One-way ANOVA. After data analysis, it was found that the training institutions were cooperative with the trainees in preparing them for the labor market in accordance with a clear training program and an appropriate work environment. The results also showed the graduates' commitment to the conditions of the training institution and respect of its culture and labor

laws. It was also found that the fresh graduates got a number of benefits. About 94% of them said that practical training allowed them to discover their potentials and know the extent of their suitability for future careers as well as the expectations of these careers. They also said that the training allowed them to learn how to market their skills and competencies. The results also showed that more than 20% of these trainees were employed in the same institutions they had received training in. In the light of these findings, the researcher recommends dissemination of a culture of training among students, enhancement of the role of university recruitment/ career units to coordinate with training institutions, creation of a database for graduates who have received training in institutions. This is in addition to giving priority to potential jobs and honoring institutions active in the field of training of university fresh graduates.

Keywords: Field Training, Practical Training, Graduates' Qualification, Job Market, Economic and Journalism Graduates, Graduates' Training.

مقدمة

كثيرا ما يتذمر أرباب العمل في معظم لقاءاتهم التي يدور فيها الحديث عن درجة مناسبة خريجي الجامعات للوظائف التي توفرها لهم المؤسسات، لتعلوا أصواتهم بعدم أهلية الخريجين للحصول على فرص عمل، وذلك لقصور في خبراتهم العملية وكفاءاتهم وقوة شخصيتهم. ويلقون باللوم بالتقصير على الجامعات تارة وعلى الطلبة أنفسهم تارة أخرى. فتجدهم يُحمّلون الجامعات مسؤولية عدم دراستهم سوق العمل ومواءمة حاجته مع التخصصات التي تدرّسها هذه الجامعات، بهدف تزويده بخريجين مؤهلين للعمل بكفاءة عالية، وكذلك عدم مساعدتهم للخريجين في تنسيق برامج التدريب العملي لهم مع مؤسسات المجتمع. ويلومون كذلك الخريج الذي لا يبحث عن فرص تدريب في المؤسسات ذات العلاقة أثناء دراسته الجامعية وبعد التخرج في محاولة لتطبيق ما تعلمه من علوم نظرية وتنمية مهاراته وصقل شخصيته.

ويدعم ادعاء ارباب العمل نتائج تقرير أعده (فقهاء وآخرون، 2015) من خلال مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (اوارد) بعنوان: "فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة"، والتي جاء فيها أن 80% من أصحاب الاعمال يواجهون صعوبات في ملء الوظائف الشاغرة، وان 58% من الشركات تجد نفسها مجبرة على تعيين موظفين لا يمتلكون الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة. وانتقد التقرير الفجوة في العلاقة بين ارباب العمل والمؤسسات التعليمية، وبين كذلك ان 60% من الخريجين قالوا بأنهم لم يتلقوا أي توجيه أثناء تعليمهم متعلق بالعمل او بسوق العمل ككل، وان 30% من الخريجين فقط لديهم الاهتمام بالتدريب.

ولان الخريج هو محور العملية التعليمية ومخرجها الذي تسعى الجامعات من خلاله للارتقاء الى مستوى عال من المنافسة في سوق العمل، استشعرت هذه الجامعات الأهمية الكبرى للتدريب العملي والذي يهدف الى تطبيق المعلومات والمفاهيم النظرية التي يتعلمها الطالب الجامعي من خلال الخطط الدراسية التي أعدتها الجامعات لكل تخصص، والتي تؤول في نهاية المطاف الى تخريج طالب جامعي مؤهل في الحصول على فرصة عمل في احدى المؤسسات العاملة على المستويين المحلي او الخارجي، ويؤدي كذلك الى مساهمة المؤسسات التدريبية في صقل شخصية الخريج وإعداده للانخراط في سوق العمل.

وهذا ما أيده (قدادة، 2015) في دراسته بعنوان: "تطوير أداة لقياس فاعلية التدريب العملي لطلاب الادارة السياحية والفندقية بجامعة الملك سعود"، والذي قال بان الجامعات تنبته لأهمية التدريب العملي في جسر الهوة بين الجانب النظري والجانب العملي ليكتسب المتدرب مهارات وقدرات لتطبيق النظريات والمفاهيم، لدرجة ان بعض الجامعات اقرت مادة التدريب العملي كمتطلب من متطلبات التخرج لأهميته في تأهيل الخريجين للانتقال من الحياة الاكاديمية الى الحياة العملية، ليصبحوا كوادر بشرية مؤهلة ومنافسة في سوق العمل.

وفي دراسة اجراها (Oliver & Kleinman, 2015) حول الجامعة والاستعداد الوظيفي، يقول فيها بان الشهادة الجامعية لم تعد تكفي لدخول الفرد لعالم الاعمال والحصول على أجور عالية، ومن هنا يأتي دور المرشدين في توجيه الافراد نحو الأدوات والاستراتيجيات التي تساعد في نقلهم للحياة العملية، ويقول بان الاستعداد الوظيفي بعد الجامعة يعد من المواضيع الساخنة والمهمة لدرجة ان البيت الأبيض في أمريكا عقد لقاء في بداية العام 2014 في جامعة هارفرد لمناقشة موضوع ارشاد الطلبة والوصول الى قرار شجاع وقيادي لخدمة الطلبة جنباً الى جنب مع قدراتهم ومهاراتهم وربطها مع فرص حقيقية في سوق العمل.

ونظراً لأهمية التدريب العملي للطلاب سواء كان ذلك أثناء دراسته الجامعية او بعد تخرجه، أنشأت بعض الجامعات مراكز ودوائر فيها تتابع العملية التدريبية برمتها من حيث تنسيق العلاقة ما بين الطلبة والمؤسسات، وبناء قاعدة بيانات تنظم عملية تدريب فاعلة تستطيع من خلالها تزويد المؤسسات بطلبة مناسبين لها وفق مواصفات يتم اعدادها مسبقاً بالتنسيق مع المؤسسات وكليات الجامعة.

وقد أولت جامعة النجاح الوطنية في فلسطين اهتماماً واضحاً في موضوع التدريب العملي في العقد الأخير، حيث أسست الجامعة مركزين لتسهيل عملية التدريب والتنسيق مع المؤسسات ذات العلاقة: الأول، وحدة التوظيف وشؤون الخريجين لمتابعة خريجي الجامعة. والثاني، مركز التدريب العملي للطلبة المسجلين في الجامعة.

وحدة التوظيف وشؤون الخريجين

أسست جامعة النجاح الوطنية وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في نهاية العام 2005 تماشياً مع رؤيتها في الاهتمام بمخرجات العملية التعليمية فيها ومتابعة لخريجي الجامعة من حيث

تدريبهم، وتأهيلهم على مهارات يطلبها سوق العمل، ومساعدتهم كذلك في الحصول على فرص عمل وتدريب مناسب بهدف تهيئتهم لسوق العمل، والتواصل معهم أينما كانوا، ومساعدة الباحثين عن موظفين في الوصول إليهم بسهولة.

مركز التدريب العملي

قامت الجامعة بتأسيسه في العام 2011 لينسجم مع رؤيتها في رفد الوطن والمنطقة بالقوى البشرية المؤهلة التي تمكن الطالب من تطبيق ما تعلمه من علوم نظرية تؤهله للمنافسة على الوظائف التي يوفرها سوق العمل. وفي مقابلة مع الدكتور عامر الهموز، مدير مركز التدريب العملي في الجامعة بتاريخ 10 كانون اول 2018، وضح الاهداف التي من أجلها تم تأسيس المركز والمتمثلة في توثيق العلاقات بين الجامعة ومجتمع الأعمال بما يعكس إيجاباً على الخطط الدراسية، وإكساب الطلبة المهارات العملية التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتمكنهم من الانخراط مباشرة في مجتمع الأعمال بصورة ببناءً مجدية، وإعطاء الطلبة الفرصة الكاملة لتطبيق المعارف النظرية في بيئة عمل حقيقية تحكمها ضوابط احتياجات السوق أثناء المرحلة الأخيرة من الدراسة، وكذلك بناء الثقة لدى الطلبة من خلال تطبيقهم للمعارف النظرية في بيئة عمل حقيقية.

مشكلة الدراسة

يشكو الكثير من الطلبة الخريجين الذين يتدربون في المؤسسات العاملة في المجتمع من ضعف استفادتهم من فرص التدريب الميداني التي تقدمها لهم بعض المؤسسات، سواء كان ذلك في صقل شخصيتهم وبنائها أو في إكسابهم المهارات والقدرات المطلوبة لسوق العمل، أو في انخراطهم في بيئة عمل حقيقية، أو في الحصول على فرص عمل بعد تلقيهم التدريب سواء كان ذلك في المؤسسة التي تدربوا فيها أو في أي مؤسسة ذات علاقة بمجالات تخصصاتهم وقدراتهم، على الرغم من التزامهم وانضباطهم اثناء عملية التدريب، وقيامهم بالمهام التي يكلفون بها اثناء تدريبهم، واحترامهم للأنظمة والقوانين التي تخضع لها المؤسسة، على حد تعبيرهم.

وتسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب اثناء فترة تدريبه فيها؟
2. ما درجة التزام المتدرب بشروط ونظام المؤسسة التي يتدرب فيها؟
3. ما هي الفوائد التي يحصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي؟
4. ما درجة مساهمة التدريب الميداني للمتدرب في الحصول على فرصة عمل مناسبة؟

فرضيات البحث

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور التدريب العملي وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور التدريب العملي وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور التدريب العملي وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير القطاع.

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور التدريب العملي وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير التخصص.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تحديد درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب اثناء فترة تدريبه فيها، والفائدة التي يحصل عليها بعد تلقيه التدريب العملي.

ويمكن تلخيص هذه الأهداف:

- التعرف على درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب أثناء فترة تدريبه فيها.
- التعرف على درجة التزام المتدرب بشروط ونظام التدريب في المؤسسة التدريبية.
- درجة الفائدة التي يحصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي.
- التعرف على درجة مساهمة التدريب العملي في حصول المتدرب على وظيفة بعد تلقيه ذلك التدريب.

أهمية الدراسة

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من الآتي:

الطلاب الجامعي: تعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة للطلبة المسجلين في الجامعات والطلبة الخريجين للوقوف عن كثب حول فاعلية التدريب الميداني في بناء الشخصية وصقلها وتهيئة الخريج لسوق العمل في ظل وجود منافسة عالية، ويتوقع كذلك أن يستفيد من نتائجها طلبة الجامعات في إعداد أنفسهم وتهيئتها للبحث عن مؤسسات لفرص تدريب مستقبلية محتملة.

المؤسسات: تلقي هذه الدراسة بنتائجها على القائمين على المؤسسات والجهات التدريبية فيها التي تفتح أبوابها للخريجين لمنحهم فرص تدريب تمكنهم من اكتساب الخبرة العملية فيها، وتحث نتائج هذه الدراسة المؤسسات على دراسة إمكانية الاستفادة من المتدربين الذين حصلوا على فرص تدريب فيها من خلال توظيفهم في أعمال يستطيعون من خلالها المساهمة في تطوير المؤسسة والتحسين من أدائها.

وتعد هذه الدراسة فرصة للمؤسسات للتعرف على قدرات المتدربين ومواصفاتهم ودرجة ملاءمتهم للوظائف المتوفرة لديها، إضافة الى تعزيز التعاون مع الجامعات والكليات في مجالات

التدريب والتوظيف، وتغطية جانب من المسؤولية المجتمعية التي تسعى هذه المؤسسات من خلالها لكسب رضا المجتمع ومؤسساته بما فيهم الجامعات وطلبتها الخريجين.

الجامعات: تعد نتائج هذه الدراسة مصدراً ملهماً للجامعات للاطلاع على فاعلية التدريب الميداني والذي يدعم جنباً إلى جنب التعليم النظري، وتسلط الضوء على ضرورة التنسيق مع المؤسسات العاملة في المجتمع التي بدورها تستوعب مخرجات العملية التعليمية، وكذلك أهمية انشاء قاعدة بيانات خاصة بالمؤسسات ومجالات عملها وبالمتدربين، إضافة للحفاظ على التواصل مع الخريجين ومؤسسات المجتمع، في محاولة من الجامعات العمل على تخريج طالب ذو مواصفات تنسجم مع متطلبات سوق العمل وتحقق رؤية الجامعات ورسالتها.

الباحثون: تعد هذه الدراسة من الأبحاث والمراجع المهمة للباحثين المهتمين في البحث في مجالات التدريب الميداني وتهيئة المتدربين لسوق العمل، حيث يمكن على أساس نتائجها إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات ذات العلاقة بالموضوع، والتي حسب وجهة نظر الباحث قليلة في هذا المجال.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: شملت الدراسة الحالية كافة خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام الدارسين في جامعة النجاح الوطنية في نابلس خلال الأعوام 2014-2018.

الحدود البشرية: كافة خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام تخصصات (إدارة أعمال، محاسبة، علوم مالية ومصرفية، تسويق، اقتصاد، علوم سياسية، علاقات عامة واتصال، صحافة، إذاعة وتلفزيون) خلال خمسة سنوات للفترة الواقعة ما بين 2014-2018، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع (3791) خريجاً وخريجة.

الحدود الزمانية: غطت الدراسة كافة خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام خلال خمسة سنوات للفترة الواقعة ما بين 2014-2018، وأجريت بين 3-16 كانون اول 2018، نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي 2018/2019.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية: تتحدد نتائج الدراسة بأدواتها المستخدمة ومؤشرات صدقها وثباتها.

مفاهيم الدراسة

التدريب: عملية صقل وتنمية للمهارات في سياق معرفي ومنهجي علمي. وهو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم. (جميل، 2016)، ويعرف الباحث التدريب إجرائياً بأنه الفرصة التي يحصل عليها خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام في جامعة النجاح الوطنية للتدريب في إحدى المؤسسات ذات العلاقة بالتخصص أو البعيدة عنه بهدف بناء شخصيتهم وتهيئتهم للانخراط في سوق العمل.

فاعلية التدريب: كافة العمليات المرتبطة بالتحقق من كفاءة برامج التدريب في تحقيق الأهداف المرجوة من البرامج وفي إمكانية إعادة تنفيذ هذه البرامج بنجاح. وهي الفوائد التي تعود على المتدربين بتعلمهم لمهارات وسلوك جديدة، وعلى الشركة بزيادة مبيعاتها ورضى المستهلكين فيها (سلطة جي، 2016).

التدريب الميداني: خبره ميدانية هادفة مبنية على خطوات عملية تضع المتدرب في محك الممارسات الفعلية الواقعية بالعمليات التعليمية والادارية تحت اشراف عملي وعلمي من ذوي الاختصاص (العون، 2018).

العمل الميداني: جميع الإجراءات وعمليات المسح الميداني التي يقوم بتنفيذها الباحث بوسائل مختلفة للحصول على البيانات المكانية التي تخص الظاهرة الجغرافية التي ينوي دراستها (الجميل، 2015).

التدريب العملي الميداني: العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة الطالب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني. (نبيزي، 2000).

المدرّب: متخصص في مجال تنمية الموارد البشرية يحل مشاكل الأداء ويصمم وينفذ ويقوم وبيدرب التدريب بطرق عدة (برود، 1997).

سوق العمل: المكان أو المجال الذي يلتقي فيه كل الباحثين عن فرص عمل والباحثين عن العمال ويتم ذلك من خلال تحديد الأجر وحجم العمالة وهذا الالتقاء بين العرض والطلب يشكل القيمة التي تتمثل في الأجور (زرزور، 2014).

الإطار النظري

يرى (العون، 2018) في كتابه "التربية العملية والتدريب الميداني" أن التدريب الميداني يربط الدراسة النظرية للمفاهيم والمبادئ والنظريات من جهة والتطبيق العملي من جهة أخرى، حيث ينتهي واجب المعلم بانتهاء الموقف التعليمي ويبدأ واجب المؤسسات المجتمعية والذي يبني فلسفة تقوم على تطبيق ما تعلمه الطالب وترجمته الى ممارسات، ويشير بان التدريب الميداني هو جزء أساسي من مكونات تأهيل الطالب للعمل. ويلخص (العون) واجبات ومهام المتدرب أثناء عملية التدريب، منها: تطبيق فلسفة المؤسسة التدريبية والالتزام بأداب المهنة وأخلاقيها والحفاظ على المظهر وحسن السلوك والتصرف، والالتزام بالدوام، واحترام الزملاء والجدية وعدم التعالي، والتصرف المرن بهدف التأقلم مع البيئة التي يعمل فيها، وضبط النفس، والتنسيق مع المشرفين والاستفادة من خبراتهم وتوجيهاتهم وعدم التردد في طلب النصيحة.

وعن أهمية التدريب، يقول (جميل، 2016) في كتابه بعنوان "تدريب وتنمية الموارد البشرية" بان الافراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة يحتاجون الى التهيئة المبدئية للقيام بأعباء

الوظيفة التي سيشغلونها، كما ان التدريب يعد وسيلة حوارية يحسن الاتصالات بين الإطارات في مختلف الوظائف، ويساعد في تعديل سلوك المتدرب وتحسين مهاراته وكفاءته المهنية لنقل المتدرب من عالم البطالة الى سوق العمل. ويرى (جميل) بان البرنامج التدريبي يجب ان يعد بشكل يؤدي الي تحقيق الاحتياجات التدريبية، وقدرة المدرب وكفاءته ضرورية كذلك. ولا بد أيضا، وحسب رأيه، من قياس فاعلية التدريب وكفاءة خطته للتعرف على الفائدة التي توصل اليها والوقوف على درجة نجاحه في تحقيق أهدافه. والتدريب يحرك روح الإبداع والابتكار لدى المتدرب لأنه يساعد المتدربين في الوصول الى أفكار جديدة واكتشاف قدراتهم وميولهم، كما يساهم التدريب في تغيير سلوك المتدرب ويعلمه الكثير من المهارات منها احترام وجهات النظر والعمل ضمن فريق واحترام النظام، وكذلك مساعدة المتدرب في الوصول الى حلول للمشاكل التي يواجهها أثناء العمل، إضافة الى احترام المرؤوسين وزملاء العمل، ويرفع من كفاءة المتدرب سواء كان قبل الحصول على وظيفة او اثباتها. ويبين (جميل) في كتابه ان من أسباب انشاء مراكز التدريب عدم قدرة المؤسسات التعليمية على تخريج موظف قادر على العمل. ويظهر أسباب ضعف التدريب في: غياب استراتيجيات وطنية ورؤيا واضحة لمنظومة التدريب، وكذلك تعدد الجهات التي تتولى مهمة التدريب، وضعف مشاركة القطاع الخاص في التدريب، وضعف العلاقة بين منظومة التدريب وتلبية احتياجات سوق العمل، وكذلك عدم توفر قاعدة بيانات واضحة وشاملة لحاجات سوق العمل، وكذلك عدم ثقة المؤسسات بمخرجات التدريب والتي تؤدي الى متدرب لا يليحاجة العمل.

ويبين (الخواجة، 2010) في كتابه "التدريب العملي في الارشاد المهني" أهمية الارشاد المهني في مساعدة الافراد في اختيار المهنة المناسبة لهم من خلال تزويدهم بالمعلومات المهمة والضرورية بمتطلبات سوق العمل وكيفية الحصول على وظائف مناسبة، وما تطلبه هذه الوظائف من قدرات واستعدادات وخبرات ومهارات. ويرى بان الارشاد المهني بدأ بسبب الحاجة للمزاجية بين الفرد والمهنة في الولايات المتحدة الامريكية على يد (Parsons) في العام 1909 وهو صاحب الكتاب الشهير "اختيار المهنة". والارشاد يضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ما يوجب التعرف على قدرات الفرد وميوله وامكانياته وطموحه. ويضيف بأن الارشاد والتوجيه المهني يساعد الفرد على اكتشاف ذاته واكتشاف عالم المهن والموائمة بينهما، ومساعدته في اتخاذ القرار المهني السليم في اختيار المهنة المناسبة لقدراته وميوله. ويعتبر (الخواجة) التدريب شيء أساسي في تدريب المتدربين ليصبحوا مؤهلين وفق ضوابط ومظلة معايير أخلاقية. ويصف الارشاد المهني بانه عملية توافقية مكونة من شخصية الفرد ومتطلبات المهنة المتوفرة في سوق العمل.

ويتحدث (توفيق، 2007) في كتابه بعنوان (العملية التدريبية Training Process) عن مدى تأثير النشاط التدريبي بالعوامل الثقافية والتنظيمية المحيطة بطبيعة العمل، فالتدريب أحيانا يكون تابع تبعية مطلقة للإدارة، وهو منصهر فيها وأحيانا يكون التدريب مستقلاً استقلالاً تاماً حيث يبدو وكأنه شركة مستقلة او مركز قائم بذاته، ويفسر (توفيق) ذلك بعدد من العوامل التي تؤثر على تنظيم إدارة التدريب منها: طبيعة النشاط التدريبي وعمل المؤسسة، إيمان وقناعة الإدارة العليا للمؤسسة بأهمية التدريب واثره في بناء وتطوير القدرات البشرية، وكفاءة هيئة التدريب المتمثلة

في اساليبهم وقدراتهم على التخطيط والتدريب والتنظيم، والامكانيات المادية والتسهيلات المساعدة للعملية التدريبية، والثقافة التنظيمية والتدريبية السائدة، وعدد العاملين وعلاقة المؤسسة المجتمعية. ويقول (توفيق) في كتابه بان التدريب ليس عصا سحرية كفيلة بحل جميع مشكلات ومستلزمات العمل، فالتدريب يمثل فقط جزء من العلاج الذي يصفه خبراء التدريب والمستشارين، ولا يعد نجاح التدريب مرتبط بمدى تحقيق الفائدة العملية والمهارية للمتدربين او اكسابهم مهارات خاصة، وانما يكمن نجاح البرنامج في مدى تلبية للاحتياجات التدريبية التي تسعى المنشأة الى الوفاء بها. ويبين في كتابه أهمية تقييم عملية التدريب والأدوات اللازمة لقياس العائد منه على مستوى ردود الفعل والتعلم والسوك والنتائج، ويقول بان أضعف أساليب التقييم هو معرفة ردود فعل المشاركين او ما نطلق عليه أحيانا (نماذج السعادة) التي توزع في اللحظات الأخيرة من النشاط التدريبي حيث الجميع متأهبون للانصراف ومبتهجين باختتام العمل.

يبين (عساف، 2000) في كتابه بعنوان "التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات" بان عملية التدريب ما قبل الخدمة او التعيين او ما يطلق عليها أيضا بالتدريب الاعداوي او التأهيلي، تشمل كل أنواع التدريب التي يحضرها الخريج قبل استلامه الفعلي للعمل الذي يقوم به، والذي يهدف الى إعداده وتهيئته لتقبل ظروف العمل والموائمة بينه وبين بيئة العمل الجديدة، حيث يتم تعريفه واطلاعه على المواد والآلات والأساليب المستخدمة، ويتم اطلاعه كذلك على قيم العمل وقوانينه وأنظمتها. ويضيف (عساف) في كتابه أن هذا النوع من التدريب قد يكون لفترات قصيرة لا تتجاوز بضعة شهور وقد تمتد لفترة سنة او سنتين او أكثر. ويذكر هنا نظام التلمذة الصناعية (Apprenticeship) وهو نوع من التدريب طويل المدى يتم اجراؤه في مراكز التدريب المهني يتبعه تدريب عملي طويل على العمل في أحد المصانع الملائمة، يتأهل فيه المتدرب على أيادي مدربين مهرة وعلى مستوى عال من المهارات، وعادة ما يكون على حساب أحد الشركات التي تتعهد بتوظيف المتدربين، حيث تكون هناك فرصة عالية لخريج هذا النوع من التدريب للعمل وتغطية حاجات السوق من العمالة الماهرة. وعن العلاقة ما بين المؤسسة التدريبية والمؤسسة التعليمية، يقول (عساف) بان البرنامج التدريبي يجب أن يوضح ان الهدف تكميلي وبوطد العلاقات بين الطرفين وان الفائدة منه متبادلة وتلامس احتياجات حقيقية آنية ومستقبلية، مع مراعات أن يتم تصميم البرامج التدريبية استنادا الى تلبية حاجات السوق وحل مشكلاته وقضاياها.

ويجبر (برود، 1997) في كتابه بعنوان "تحويل التدريب" عن دهشته من الاحصائيات التي تشير بأن الولايات المتحدة الامريكية تنفق ما يزيد عن مئة وعشرون بليون دولار سنويا على التدريب، وان الاستفادة الفعلية من التدريب لا تزيد عن 10%. ويضيف الى ان بعض الدراسات اشارت ان 40% من المتدربين يطبقون ما تدربوه ويحولونه الى بيئة عملهم، وأن 10% فقط من الانفاق على التدريب هي التي نتج عنها تغير ملحوظ في السلوك اثناء العمل. ويرى (برود) بان التطبيق يستوجب ان يكون محتوى التدريب قابلا للتطبيق على العمل، وان يتعلم المتدرب المحتوى التدريبي الملائم له، وان يحفز على تغيير سلوكه في العمل حتى يستطيع ان يطبق ما تعلمه اثناء التدريب. وأضاف، حتى يتمكن المتدرب من تطبيق ما تدربه يجب ان يتوفر لديه قدرات وكفاءات

تمكنه من ذلك، لأنه وكما يدعي، بأن معظم المتدربين يتم اختيارهم من قبل مؤسساتهم غير مهتمين بكفاءاتهم وقدراتهم. ويبين كذلك أهمية مناسبة بيئة العمل ومدى تحفيزها للمتدرب على التعلم. ويؤكد على ضرورة إعداد وتفعيل المحاور الأربعة المتعلقة بنجاح العملية التدريبية والتنسيق بينها وهي: المدرب خبراته وقدراته، وإدارة المؤسسة وإيمانها بالتدريب ودعمها للبرامج التدريبية، والمؤسسة نفسها ونظامها وبيئة التدريب فيها، والمتدربين وقدراتهم ورغبتهم بتطوير أنفسهم وتنمية قدراتهم.

يلاحظ الباحث من خلال قراءته للمراجع السابقة، بأن هنالك تعدد في وجهات النظر حول أهمية وفعالية التدريب في إعداد الخريجين لسوق العمل، ففي الوقت الذي يرى فيه (عساف، 2000)، بأن المؤسسة تطلع المتدرب على نظام العمل فيها وقوانينها وقِيمها وتوفر له بيئة مناسبة للتدريب، يرى (برود، 1997) بأن هنالك قصوراً في دور المؤسسة في اطلاع المتدربين على نظامها وتهينة بيئة مناسبة للتدريب فيها. ويرى (العون، 2018) ان واجب المعلم ينتهي بانتهاء التعليم ويبدأ واجب المؤسسة المجتمعية التدريبية، وهذا ما ايده أيضا (الخوaja، 2010) حيث انه اعتبر التدريب شيء أساسي في اعداد الخريجين ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل وفق ضوابط ومعايير معينة. ويوضح (توفيق، 2007) ان التدريب ليس عصاً سحرية كفيفة بحل جميع مشكلات ومستلزمات العمل، فهو يمثل جزء من العلاج، وهذا ما بينه (برود، 1977) في كتابه "تحويل التدريب" والذي قال فيه بأن الاستفادة الفعلية من التدريب لا تتعدى ما نسبته (10%). وقد وجد (جميل، 2016) أن المؤسسات التعليمية غير قادرة على تخريج موظف مستعد للعمل، وذلك ناشئ عن عدم وجود خطة استراتيجية ورؤية واضحة لنظم التدريب.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

أجرت (السيد وآخرون، 1999) دراسة بعنوان: "اتجاهات طلبة كلية مجتمع جامعة النجاح الوطنية نحو التدريب العملي"، هدفت للتعرف على اتجاهات طلبة كلية مجتمع جامعة النجاح الوطنية نحو برامج التدريب العملي والوقوف على أهميتها وضرورتها وجدواها واستهدفت طلبة الكلية ذكورا واناثاً من مختلف التخصصات الدراسية. استخدمت الباحثات الاستبانة كأداة قياس. دارت الاستبانة حول ثلاثة محاور: قياس اتجاهات الطلبة نحو التدريب، قياس مدى تحقق الرضا عن التدريب في كلية المجتمع في كافة التخصصات، قياس مستوى الفائدة المتحققة من التدريب.

أظهرت النتائج بأن إدارة المؤسسة لا تبدي اهتماماً ودعمًا لطلاب التدريب العملي، وتوكل لهم مهمات بعيدة عن مجالات تخصصهم، تفتقر معظم المؤسسات الى الخبراء والمتخصصين لمتابعة المتدربين واكسابهم خبرات عملية، كذلك بينت الدراسة ان الطالب الذي يقوم بالمهام المطلوبة لا يتلقى تحفيز مناسب. وبينت كذلك ان العملية التدريبية تؤثر ايجابيا على مستوى المهارات وتنمية فعالية العمل مستقبلا وتزيد من مهارات الاتصال والتفاعل مع بيئة العمل وابدى الطلبة رغبتهم في المشاركة في التخطيط للعملية التدريبية وأظهروا اتجاها سلبيا في توقعاتهم للعمل مستقبلا في المؤسسة التي تدربوا فيها.

أوصت الباحثات الى ضرورة الاهتمام بالعملية التدريبية والتخطيط لها بالشكل السليم وتوفير الكوادر المتخصصة، وأوصت كذلك بضرورة تشجيع المؤسسات باستقبال الطلبة المتدربين والاهتمام بهم واتباع سياسة تحفيزية تعزز شعور الطالب بأهمية التدريب، ودعت ايضا الى نشر ثقافة التدريب السليم بين اوساط الطلبة لرفع كفاءاتهم وصلف شخصياتهم.

وأجرى (أيوب، 1999) دراسة بعنوان: "تقويم فاعلية التدريب كمدخل عملي لتحسين مستوى كفاءة الخريجين"، هدفت الدراسة التعرف على مدى الاهتمام بنشاط التدريب ومدى اقتناع المدربين بالتدريب ومدى توفر المقومات المادية والبشرية والمعنوية اللازمة للتدريب ومدى تحقيق التدريب العملي للأهداف المنشودة منه. ويقسم (أيوب) التدريب الى ثلاثة أنواع: تدريب يسبق التعيين (تدريب العاملين الجدد)، وتدريب اثناء العمل، وتدريب اثناء الدراسة (التدريب المبكر). استخدم الباحث الأسلوب الوصفي المرتكز على الجداول التكرارية والنسب المئوية، وصمم استمارتين: الأولى موجهة للطلبة الذين لا زالوا على مقاعد الدراسة والثانية موجهة للطلبة اللذين تخرجوا والتحقوا بوظائف في منشآت جديدة، واعتمد الباحث كذلك على المقابلة الشخصية. وبيّن (أيوب) ان التدريب يركز على ثلاثة محاور هي: الإدارة، المدرب، والمتدرب. ويضيف بأن قناعة الإدارة بأهمية التدريب والتخطيط الجيد له وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية مهم جدا، أما المتدرب فعليه ان يقبل على التدريب برغبة وباهتمام بهدف تنمية قدراته ومهاراته والعيش في مناخ عملي تجريبي يؤهله للتأقلم والتكيف في المهنة الجديدة، ويعتبر المدرب مركز الدائرة في فاعلية التدريب حيث يلعب دور كبير في التنسيق والتفاعل بالشكل الذي يدفع باتجاه تحقيق الأهداف المنشودة.

أظهرت النتائج بأن 83% من الخريجين الذين التحقوا بالعمل قالوا أن قضاء فترات خاصة بالتدريب في جهة عمل واحدة افضل من جهات متعددة، ورأى 33% من الخريجين ضرورة مراعات تخصص مشرف التدريب قبل البدء بعملية التدريب، ويتابع مشرفو التدريب في الجامعة مع الجهات التي تدربوا بها، وهناك درجة عالية من التنسيق بين المعهد والمؤسسات التي تدرب فيها الطلبة، وتقوم المؤسسات التدريبية بتزويد المعهد بتقارير عن مجريات تدريب الطلبة الخريجين، ومجالات استفادة الخريج تدور حول اكتساب مهارات وخبرات ومعارف لم تكتسب اثناء الدراسة منها: الثقة بالنفس، زيادة القدرة على المبادرة والابتكار، السعي نحو تطوير العمل. ويواجه الخريج مشاكل اثناء ممارسته للتدريب العملي منها: محدودية العمل الذي توفره المؤسسة المسؤولة عن التدريب، صعوبة التأقلم والاندماج مع الموظفين في العمل، غياب التحفيز والدافعية للطلاب والشعور بعدم اقتناع الجهات التدريبية بإمكانياتهم. وأوصت الدراسة على تدريب الطلبة في مؤسسات ذات خبرة عالية في التدريب، وتدريب الطلبة على مهمات متعددة اثناء فترة التدريب، وضرورة تحفيز المتدرب ومدحه والثناء عليه، ونشر الوعي بين الطلبة بأهمية التدريب، واجراء تقييم لعملية التدريب للتعرف على مدى تحقيقها للأهداف المرجوة.

وبيّن (نيازي، 2000) في دليل "التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية" النتائج المنشودة من برامج التدريب الميداني، والتي يقسمها الى: السلوك المهني الشخصي والمتمثل في تحمل المسؤوليات والالتزام وضبط النفس والايجابية والتفاعل مع الاخرين، والمظهر الشخصي. والقسم

الثاني متعلق بالمهارات المهنية العامة والمتمثل في القدرة على التخطيط الجيد، والاستقلالية وتعليم الذات، والقدرة على العمل في حدود اهداف المؤسسة ونظامها، والتعاون مع الزملاء والعاملين، ووعي الطالب بهويته المهنية. والقسم الثالث متعلق بالمهارات المهنية المتخصصة والمتمثلة بتعلم مهارات المقابلة والتسجيل، والقدرة على اجراء الدراسة العلمية، وتكوين العلاقات المهنية، وتبني قيم ومبادئ واخلاقيات المهن، وممارسة العمل مع الافراد بفعالية، وتقديم الخدمات للجماهير، واجراء البحوث، وتحليل المشاكل وطرق الخروج من الازمات.

وأجرى (الحجاوي، 2005) دراسة لتقويم مناهج التعليم المحاسبي الجامعي ودورها في بناء المهارات المهنية للخريجين في العراق، هدفت في التعرف على أثر المناهج في بناء المهارات المهنية وتطويرها وأثرها في سوق العمل. توصلت الدراسة الى تدني امتلاك الطلبة للمهارات المهنية والعائد الى الفجوة ما بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي، وعدم اهلية المناهج لإعداد الخريجين، وقلة الاهتمام بالتدريب العملي. واوصت بإعادة النظر في أساليب التدريس المتبعة وفي برامج التعليم الجامعي وربطها بمتطلبات سوق العمل.

وأجرى (الزرو، 2009) دراسة بعنوان: "مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006"، بهدف التعرف على مدى مواءمة برامج التدريب المهني المقدمة من مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني، حيث تابع الحالة الوظيفية ل (3208) من خريجي المراكز. توصلت الدراسة أن غالبية خريجي مراكز التدريب المهني متعطلون عن العمل او يعملون في غير تخصصاتهم، حيث بلغت نسبة الذين يعملون في تخصصاتهم حوالي 21%، وبينت النتائج ضعفاً في الارتباط ما بين مخرجات مراكز التدريب المهني وحاجة سوق العمل. وظهرت كذلك ضعف العلاقة بين الطرفين في مجالات تبادل المعلومات والزيارات والخبرات، وأشارت أيضا الى ضعف في توفير فرص التدريب للطلبة اثناء دراستهم وقلة الارشاد للطلبة حول أهمية التدريب. وأوصى الباحث الى ضرورة دراسة البرامج المقدمة من قبل المراكز لتكون مواءمة لحاجة سوق العمل، والى ضرورة تثقيف وارشاد الطلبة الخريجين قبل انخراطهم في التدريب في مؤسسات سوق العمل.

لا تزال برامج التدريب العملي وأهميتها مثار للجدال والنقاش بين الكثير من المهتمين في مواضيع التدريب كما أشار (Yousef, 2013) في دراسته حول إنجازات الطلبة في التدريب العملي من وجهة نظر الأكاديميين. والتي توصلت الى رضا الأكاديميين عن الجهود التي يبذلها الطلبة في البرامج التدريبية، إلا انهم يرون بضرورة ان يحسن الطالب من أدائه العملي ومهارات التواصل لديه.

وقام (زرزور، 2014) بإجراء دراسة بعنوان: "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة الى عالم الشغل: دراسة ميدانية"، تحدث فيها عن ظاهرة البطالة المرتبطة ارتباطا وثيقا بنوعية التعليم العالي ومدى استجابته لمتطلبات سوق العمل وحاجات المجتمع. سلطت الدراسة الضوء على مدى مساهمة الجامعة في تحضير الطلبة الى عالم العمل بهدف تسهيل دمجهم في سوق العمل. صمم الباحث استبانة مكونة من 27 فقرة موزعة على أربعة محاور، تم توزيعها على

عينة عشوائية مكونة من 120 أستاذاً جامعياً. توصل الباحث الى ان الجامعة لا تحضّر الطالب الى عالم العمل ولا تساهم في ادماجهم في سوق العمل، وغياب المواثمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، حيث يقول بان الخريجين يجدوا المهارات التي يكتسبونها اثناء الدراسة لا تتسجم مع متطلبات سوق العمل. واوصت الدراسة الى ضرورة المواثمة بين برامج التعليم الجامعي وحاجات سوق العمل وربطها كذلك بمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية، وإبرام اتفاقيات تعاون بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل بهدف اتاحة فرص تشغيل وتدريب الطلبة، وتعزيز ارشاد وتوجيه الطلبة بما يطلبه سوق العمل من مهارات وكفاءات.

أعد (فقهاء وآخرون، 2015) تقريراً من خلال مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (وارد) بعنوان: "فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة"، بهدف تقييم شامل للفجوات المتعلقة بالمهارات المطلوبة لسوق العمل. شملت أهدافه: تحديد الفجوات في المهارات والكفاءات في سوق العمل الفلسطيني، وتقديم مؤشرات حول نظام تطوير المهارات، والاطلاع عن كثر على المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات. قام الباحثون من خلاله بإعداد استبانات وتشكيل مجموعات مركزية ومعقدة وكذلك استخدام البيانات والمراجع الأدبية والمقابلات المتخصصة. وكشفت نتائج التقرير ان 80% من أصحاب الاعمال يواجهون صعوبات في ملء الوظائف الشاغرة، وان 58% من الشركات تجد نفسها مجبرة على تعيين موظفين لا يمتلكون الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة، وان 40% من الخريجين لديهم شك بان ما يمتلكونه من مهارات حالياً ستؤهلهم للحصول على عمل، وان ارباب العمل يشككون بدرجة كبيرة بتوفير المهارات الضرورية لدى الخريجين والتي تسعد في حصولهم على عمل، وان 33% من المؤسسات التعليمية تثق بأهلية تعليمهم من حيث القدرة على توفير المهارات الضرورية. وانتقد التقرير الفجوة في العلاقة بين ارباب العمل والمؤسسات التعليمية، وبين كذلك ان 60% من الخريجين قالوا بأنهم لم يتلقوا أي توجيه اثناء تعليمهم متعلق بالعمل او بسوق العمل ككل، في حين يبين التقرير ان حوالي 55% من المؤسسات التعليمية تقدم التوجيهات اللازمة للطلبة للدخول في سوق العمل. 38% من الخريجين لا يسعون للحصول على أي نوع من التدريب من اجل تعزيز فرصهم للعمل، وان 30% فقط لديهم الاهتمام بالتدريب، ويعزوا قلة الاقبال الى الشك في نوعية التدريب ونقص المعرفة فيه والتميز والمحسوبية في عملية التوظيف والتدريب واليأس من إيجاد عمل.

اجرت (القاضي، 2015) دراسة بعنوان: "التعليم التقني والتقني ودوره في توفير فرص عمل للمتدربين"، هدفت الى التعرف على دور التعليم التقني في توفير فرص عمل للمتدربين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لاستطلاع عينة الدراسة والمكونة من (80) معلماً و (102) طالبا من طلاب التدريس التقني. أظهرت النتائج بان مناهج التعليم التقني تلبي حاجات سوق العمل، الا ان المعدات والأدوات المستخدمة في الورش والمعامل تختلف عما هو مستخدم في سوق العمل، وان التدريب الميداني لا يساهم في توفير فرص عمل للمتدربين. واوصت الدراسة بضرورة تطوير المناهج بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، ورفع مستوى مهارات العمل من خلال تطوير التدريب الميداني، والبحث عن آليات تعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي في مجالات التدريب الميداني لإتاحة فرص عمل للمتدربين.

برى (قدادة، 2015) في دراسته بعنوان: "تطوير أداة لقياس فاعلية التدريب العملي لطلاب الادارة السياحية والفندقية بجامعة الملك سعود"، بان الجامعات تنبعت الى أهمية التدريب الميداني في جسر الهوة بين الجانب النظري والجانب العملي ليكتسب المتدرب مهارات وقدرات لتطبيق النظريات والمفاهيم، لدرجة ان بعض الجامعات اقرت مادة التدريب العملي كمتطلب من متطلبات التخرج لأهميته في تأهيل الخريجين للانتقال من الحياة الاكاديمية الى الحياة العملية، ليصبحوا كوادر بشرية مؤهلة ومنافسة في سوق العمل. ويضيف ان التدريب الميداني مهم للطلاب في تزويده بالخبرات العملية التي تساعده وتعدده لوظيفة المستقبل ورفع درجة تأهله لإشغالها، والتدريب أيضا مهم للمؤسسة التي يتدرب فيها الطالب حيث توفر لهم موظف بالمجان يقوم بمساعدتها في كثير من الاعمال ويمكن لمن يثبت كفاءته ان يجد فرصة عمل مستقبلية في المؤسسة نفسها. واطهرت الدراسة ان المتدربين راضون عن برامج التدريب العملي بدرجات متفاوتة، وان اقل رضا كان للدعم الفني والإداري المقدم من قبل المؤسسة التدريبية. واوصت على ضرورة التعاون والتنسيق ما بين الجامعة والمؤسسة التدريبية واعداد برامج تدريبية مناسبة تقوم بتطبيق العلوم النظرية لرفع كفاءات الطلبة وتهيئتهم لسوق العمل.

الدراسات الأجنبية

في دراسة قام بها (Mensah, 2007) حول تجسير الفجوة بين التعليم وعالم الاعمال في غانا، استخدم فيها الاستبانة والمجموعات المركزة كأدوات للدراسة للتعرف على اراء الطلبة والأساتذة والاهل حول أهمية التعليم في اعداد وتهيئة الطلبة لسوق العمل، بينت ان الاهل يأملون ان يوفر التعليم لأبنائهم حياة مهنية كريمة براتب مناسب، وأشار الجميع الى أهمية الارشاد الوظيفي والاستشاري والمهارات التكنولوجية والمهنية وحل المشكلات والتعامل مع الازمات التي تسبق الانخراط في سوق العمل، ويرى الباحثون بأهمية اشراك خبراء التخصصات مع ارباب الاعمال لتطوير المناهج وموائمتها مع متطلبات سوق العمل.

وأجرى (Greenbank, 2014) دراسة حول "إعداد الخريجين لسوق العمل: من الجمود الى العمل"، يقول فيها بان المنافسة المتزايدة في سوق العمل تتطلب إعدادا جيدا للخريج حتى يستطيع ان يحظى باهتمام المشغلين. وعلى الرغم من هدف الطالب من التحاقه بالجامعة هو الحصول على وظيفة في نهاية المطاف الا انه في الاغلب يفشل في الانخراط في الأنشطة التي تعزز من قدرته لمواجهة المنافسة في سوق العمل، ودعا الى ان يتغلب الطالب على المعوقات التي تمنعه من ذلك. وهذا الدراسة شجعت الطلبة حول كيفية الخروج من حالة الجمود الى حالة العمل لتغيير سلوكهم لمواجهة المنافسة في سوق العمل.

وتعقبياً على الدراسات السابقة، يرى الباحث ان (الزرو، 2009) اشار الى ضعف في تنسيق الجامعات لطلبتها في توفير فرص للتدريب وقلة الارشاد حول أهميته، ويؤيده (الحجاوي، 2005) الذي رأى بتدني امتلاك الطلبة للمهارات المهنية والعائد الى الفجوة بين متطلبات سوق العمل وقلة الاهتمام بالتدريب العملي، واطهرت نتائج دراسة (السيد واخرون، 1999) عدم اهتمام المؤسسة التدريبية بدعم طلاب التدريب العملي، وعدم تلقينهم تحفيزا مناسباً يشعرهم بأهمية التدريب. وهذا

ما أكده (فقهاء وآخرون، 2015) بأن 60% من الخريجين أكدوا بأنهم لم يتلقوا أي توجيه أثناء تعليمهم متعلق بالعمل. من هنا، يرى الباحث بأهمية أن تولي الجامعات اهتماماً بالتدريب العملي وأن تقوم بالتنسيق مع المؤسسات العاملة في المجتمع، وأن تقوم هذه المؤسسات بوضع نظام تدريبي واضح من شأنه أن يُعد المتدرب لسوق العمل ويسعى إلى بناء شخصية الطالب وتحفيزه نحو تطويرها وصقلها.

منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج الكمي لملائمته لأغراض الدراسة، حيث تم مسح آراء عينة عشوائية من فئة الخريجين بهدف جمع المعلومات من مصادرها المختلفة من خلال أداة الدراسة وهي الاستبانة وتصنيف المعلومات وتبويبها وتحليلها وصولاً للنتائج.

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: طبقت هذه الدراسة على كافة خريجي كليتي الاقتصاد والإعلام في جامعة النجاح الوطنية من تخصصات (إدارة أعمال، محاسبة، علوم مالية، تسويق، اقتصاد، علوم سياسية، علاقات عامة واتصال، صحافة، إذاعة وتلفزيون) خلال خمسة سنوات للفترة من 2014-2018، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع (3791) خريجاً وخريجة. قام الباحث بتصميم استبانة إلكترونية وتوجيهها من خلال رسالة قصيرة عبر الهاتف المحمول والبريد الإلكتروني لكافة أفراد المجتمع تدعوهم للمساعدة في الإجابة على الاستبانة عبر الرابط المرفق بالرسالة.

عينة الدراسة: بلغ عدد أفراد عينة الدراسة وهي عينة غير احتمالية بالطريقة القصدية، والذين أجابوا على الاستبيان (464) خريجاً وخريجة. من بينهم (242) إجابة لم يتلق أصحابها تدريباً عملياً في أي من مؤسسات المجتمع بعد التخرج، وتم استبعاد استجاباتهم لعدم مطابقتها لأهداف الدراسة، في حين أجاب (222) خريجاً وخريجة بأنهم تلقوا تدريباً عملياً في إحدى المؤسسات بعد التخرج، وتعتبر هذه الاستجابات محور الدراسة التي يركز عليها البحث الذي يدور حول أثر التدريب العملي في تهيئة الخريج لسوق العمل.

خصائص مجتمع الدراسة

الجنس

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	الجنس
2	40.5	90	ذكر
1	59.5	132	انثى

السن

جدول (2): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	الفئة العمرية
1	73	162	25-20
2	25.2	56	30-26
3	1.8	4	30 فما فوق

يتضح من خلال الجدول رقم (2) ان الفئة العمرية (20-25) شكلت اعلى نسبة مشاركة في الدراسة (73%)، وهذا عائد الى مناسبة سمات هذه الفئة العمرية مع الرغبة في التدريب والمتمثلة في كونهم خريجون جدد ويبحثون عن فرص تدريب تساعد لهم للعمل فيما بعد.

سنة التخرج

جدول (3): توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنة التخرج.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	سنة التخرج
1	25.2	56	2014
4	16.7	37	2015
3	20.3	45	2016
2	24.3	54	2017
5	13.5	30	2018

التخصص

جدول (4): توزيع افراد عينة الدراسة حسب التخصص.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	التخصص
3	9	20	إدارة اعمال
1	31.5	70	محاسبة
2	23.9	53	علوم مالية ومصرفية
7	5	11	تسويق
7	5	11	اقتصاد
9	1.4	3	علوم سياسية
6	7.7	17	علاقات عامة واتصال
4	8.6	19	صحافة – صحافة مكتوبة والكترونية
5	8.1	18	إذاعة وتلفزيون

مكان الإقامة

جدول (5): توزيع افراد عينة الدراسة حسب مكان الإقامة.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	المكان
1	59.9	133	مدينة
2	39.2	87	قرية
3	0.09	2	مخيم

الحالة الاجتماعية للمتدربين

جدول (6): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	الحالة الاجتماعية
1	73	162	أعزب
2	27	60	متزوج

الإعداد المهني والخلفية التدريبية للطلبة

هل تلقيت تدريب عملي في احدى المؤسسات بعد التخرج؟

جدول (7): توزيع افراد عينة الدراسة حسب تلقي التدريب العملي بعد التخرج.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	تلقي تدريب
2	48	222	نعم
1	52	242	لا

تشير نتائج الجدول رقم (7) ان نسبة من لم يلتحقوا بالتدريب كانت (52%) وهي نسبة عالية الى حد ما، وهذا يدل على عدم إقبال الخريجين بدرجة كبيرة في الحصول على فرصة تدريب في المؤسسات العاملة في المجتمع بهدف بناء شخصيتهم وتهيئتهم للانخراط في سوق العمل. من هنا، هدفت هذه الدراسة للوقوف عن كثب على دور وأهمية التدريب العملي في بناء شخصية الخريج وإعداده لسوق العمل، بهدف تشجيعه على التدريب كما أكد كل من (الزرو، 2009) و(السيد وآخرون، 1999) في دراساتهم والذين أشادوا فيها بأهمية التدريب وضرورة نشر ثقافته بين أوساط الطلبة لما له من فوائد كثيرة تعود بالنفع على الخريجين، او ربما عدم تحقيق فوائد منه كما أشار (برود، 1997) بان نسبة الفائدة من التدريب لم تتجاوز (10%).

وتنسجم استجابة هذا السؤال الى حد ما مع ما توصل اليه (فقهاء وآخرون، 2015) حول نسبة سعي الخريجين للحصول على أي نوع من التدريب من أجل تعزيز فرص عملهم والتي بلغت (30%) ويعززون قلة الإقبال على التدريب الى الشك في نوعية التدريب ونقص المعرفة فيه والتمييز والمحسوبية في عملية التوظيف والتدريب واليأس من إيجاد عمل، في حين إشارة نتائج

الدراسة الحالية وفق جدول رقم (7) الى ان ما نسبته (48%) من الطلبة توجهوا الى مؤسسات للحصول على فرص تدريب لهم بهدف تأهيلهم لفرص عمل محتملة.

عدد المؤسسات التي تدربت فيها

جدول (8): توزيع افراد عينة الدراسة حسب عدد المؤسسات التي تدربت فيها.

عدد المؤسسات	العدد	النسبة (%)	الترتيب
1	72	32.4	2
2	82	36.9	1
3 فأكثر	68	30.6	3

تشير نتائج الجدول رقم (8) ان نسبة الذين تيدروا في مؤسستين بلغت اعلى نسبة وهي (36.9%)، تلتها نسبة الذين تدرّبوا في مؤسسة واحدة وهي (32.4%)، ومن ثم نسبة من تدرّبوا في مؤسسة واحدة وهي (30.6%). والملاحظ ان النسب متقاربة في الخيارات الثلاث الى حد ما.

تعارض إجابات هذا السؤال مع ما توصل اليه (أيوب، 1999) فيما يتعلق بتعدد جهات التدريب، حيث رأي بأن ما نسبته (83%) قالوا بان قضاء فترة التدريب في جهة عمل واحدة أفضل من جهات متعددة، بينما بينت نتائج هذه الدراسة ان ما نسبته (67.5%) تدرّبوا في أكثر من مؤسستين وكانت النتائج أفضل من التدريب في مؤسسة واحدة.

مكان اخر مؤسسة تدربت فيها

جدول (9): توزيع افراد العينة حسب مكان آخر مؤسسة تدرّب فيها الخريج.

المكان	العدد	النسبة (%)	الترتيب
مدينة	206	92.8	1
قرية	15	6.8	2
مخيم	1	0.5	3

مجال عمل اخر مؤسسة تدربت فيها

جدول (10): توزيع افراد العينة حسب مجال عمل آخر مؤسسة تدربت فيها.

مجال العمل	العدد	النسبة (%)	الترتيب
مجال تخصصي	147	66.2	1
مجال قريب من تخصصي	64	28.8	2
مجال بعيد عن تخصصي	11	5	3

قطاع اخر مؤسسة تدربت فيها

جدول (11): توزيع افراد العينة حسب قطاع آخر مؤسسة تدربت فيها.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	نوع القطاع
2	14	31	عام
1	80.6	179	خاص
3	5.4	12	مؤسسات اهلية

تشير النتائج في الجدول رقم (11) ان نسبة افراد العينة الذين تدرّبوا في مؤسسات القطاع الخاص بلغت اعلى نسبة وهي (80.6%)، تلتها نسبة الذين تدرّبوا في مؤسسات القطاع العام والتي بلغت (14%)، واقلها نسبة الذين تدرّبوا في قطاع المؤسسات الاهلية والتي بلغت (5.4%).

تختلف استجابات هذا السؤال مع ما جاء به (جميل 2016) والذي توصل فيها الى ضعف مشاركة القطاع الخاص في التدريب، في حين بينت نتائج هذه الدراسة مشاركة واسعة للقطاع الخاص في العملية التدريبية (80.6) أكثر من القطاع الحكومي وقطاع المؤسسات الاهلية.

مدة التدريب في اخر مؤسسة تدربت فيها

جدول (12): توزيع افراد العينة حسب مدة التدريب في آخر مؤسسة.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	المدة
3	16.7	37	شهر
2	17.1	38	شهرين
1	66.2	147	ثلاثة فأكثر

الوضع الوظيفي الحالي

جدول (13): توزيع افراد العينة حسب الوضع الوظيفي الحالي.

الترتيب	النسبة (%)	العدد	الوضع الوظيفي الحالي
2	27.5	61	اعمل في مجال تخصصي
3	15.8	35	اعمل في مجال قريب من تخصصي
4	13.1	29	اعمل في غير مجال تخصصي
1	42.8	95	لا اعمل وابحث عن عمل
5	0.09	2	لا اعمل ولا ابحت عن عمل

يشير الجدول رقم (13) ان مجموع نسبة من يعملون من خريجي كليتي الاقتصاد والاعلام في جامعة النجاح الوطنية بلغت حوالي (56.4%)، وان هذه النسبة اقل من نسبة العاطلين عن العمل في أوساط خريجي الجامعات بشكل عام والتي تبلغ نحو (67%).

أداة الدراسة

على ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، قام الباحث بتصميم استبانة الكترونية عبر تقنية (Google Drive) موجهة لكافة خريجي كليتي الاقتصاد والاعلام للأعوام 2014-2018، كون الاستبانة تعد إحدى وسائل البحث العلمي التي تستعمل على نطاق واسع من اجل الحصول على بيانات أو معلومات تتصل بأحوال الخريجين وميولهم واتجاهاتهم ودوافعهم ومعتقداتهم.

شملت الاستبانة على (43) سؤالاً (انظر ملحق رقم 1)، تم توزيعها كالآتي:

- **متغيرات ديمغرافية:** متغيرات مستقلة شملت (13) متغيراً وهي: الجنس، والعمر، وسنة التخرج، والتخصص، ومكان الإقامة، والحالة الاجتماعية، والحالة التدريبية، وعدد المؤسسات التي تدرّب فيها، ومكان آخر مؤسسة تدرّب فيها، ومجال عمل آخر مؤسسة تدرّب فيها، وقطاع آخر مؤسسة تدرّب فيها، ومدة التدريب في آخر مؤسسة تدرّب فيها، والوضع الوظيفي الحالي.
- **متغيرات الدراسة الأساسية:** شملت (30) سؤالاً وزعت على ثلاثة محاور هي:
 - **المحور الأول:** يقيس درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع الخريج خلال فترة تدريبه العملي فيها، واشتمل على (7) أسئلة غطت المعلومات اللازمة لمحور الدراسة.
 - **المحور الثاني:** يقيس درجة التزام الخريج بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها، واشتمل على (5) أسئلة غطت المعلومات اللازمة لمحور الدراسة.
 - **المحور الثالث:** يقيس درجة الفائدة التي حصل عليها الخريج بعد تلقيه التدريب العملي في المؤسسة التي تدرّب فيها، واشتمل على (18) سؤالاً غطت المعلومات اللازمة لمحور الدراسة.

ثبات الأداة وصدقها

قام الباحث بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها الأولية على (12) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في موضوع الدراسة، وبعد تلقي ردودهم، قام الباحث بإجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون سواء كان بتعديل أو بحذف بعض العبارات بعد تحديد مواضع الالتباس والضعف فيها، أو إضافة عبارات وفقرات أخرى. وبعد التحكيم تم التأكد من صدق الأداة من خلال إعادة الاختبار على عينة من جمهور الدراسة بلغت (41) من افراد المجتمع وخارج عينة الدراسة، كما جرى قياس ثباتها من خلال قيمة "الفا" (Cronbach Alpha) (0.883) والتي تؤكد ان الأداة ثابتة وصالحة للقياس.

طريقة جمع البيانات

بعد التأكد من ثبات أداة الدراسة وصدقها قام الباحث بتصميم نموذج الكتروني عبر برنامج (Google Drive) والذي يعد أحد الاليات الحديثة الفعالة والتي يستخدمها الباحثون بسهولة الحصول على نتائج بشكل منظم ومهني. وتم فيما بعد ارسالها عبر رسائل الجوال القصيرة لمجتمع الدراسة والذي تكون من (3791) خريجا وخريجة. وقد انتظر الباحث الاستجابات خلال الفترة ما بين (2018/12/16-3). تلقى بعدها (464) استجابة، من بينها (222) استجابة شكلت مصدرا للدراسة الحالية لتحقيق اهدافها.

أساليب المعالجة الإحصائية

استخدم الباحث الإحصاء الوصفي (التكرارات والنسب المئوية) لتقدير الوزن النسبي لفقرات أداة الدراسة ومجالاتها، كما تم استخدام اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص فرضيات الدراسة من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي ميزانا لتصنيف الإجابات وهو:

- درجة كبيرة جدا (5) (80%-100%)
- درجة كبيرة (4) (60%-79.9%)
- درجة متوسطة (3) (40%-59.9%)
- درجة قليلة (2) (20%-39.9%)
- درجة قليلة جدا (1) (أقل من 20%)

عرض النتائج ومناقشتها

من خلال هذا الجزء من الدراسة قام الباحث بتسليط الضوء بشكل مفصل على نتائجها، بعد تحليل الاستبانة لتوضيح دور التدريب العملي في تهيئة الخريج لسوق العمل، وتضمنت محاورا ثلاثة: المحور الأول يقيس درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع الخريج خلال فترة تدريبه العملي فيها، المحور الثاني يقيس درجة التزام الخريج بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها، المحور الثالث يقيس درجة الفائدة التي حصل عليها الخريج بعد تلقية التدريب العملي في المؤسسة التي تدرب فيها، وفيما يأتي نتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها:

السؤال الأول: ما درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب اثناء فترة تدريبه فيها؟

جدول (14): يشير إلى نتائج الإجابة عن السؤال الأول حول درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها.

المتوسط الحسابي	درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها										المحور الاول	
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	الفقرة	فقرة
4.16	96	43.2	75	33.8	42	18.9	8	3.6	1	.5	رحبت المؤسسة التدريبية في استيعابي للتدريب فيها.	1
3.54	38	17.1	74	33.3	79	35.6	31	14	0	0	لدى المؤسسة نظام تدريبي واضح.	2
3.90	56	25.2	99	44.6	58	26.1	7	3.2	2	.09	قبلت التدريب في المؤسسة وفق اتفاق واضح معها.	3
3.81	57	25.7	91	41	53	23.9	16	7.2	5	2.3	تم اطلاعي على المجالات التي سأتدرب فيها.	4
4.08	83	37.4	86	38.7	42	18.9	9	4.1	2	.09	تم تعريفني على مسؤول التدريب المباشر في المؤسسة للتعامل معه.	5
4.11	89	40.1	80	36	43	19.4	9	4.1	1	.5	تعاون معي مسؤول التدريب المباشر وطاقم العمل ذو العلاقة.	6
3.92	66	29.7	88	39.6	56	25.2	8	3.6	4	1.8	كانت بيئة التدريب مريحة ومناسبة لي.	7
3.93	الدرجة الكلية											

تشير نتائج الدراسة الى ان المؤسسات التدريبية ترحب في استيعاب المتدربين للتدريب على برامج متنوعة فيها كما تشير النتائج في السؤال الاول بمجموع (77%) ما بين درجة كبيرة جدا ودرجة كبيرة، وتبين النتائج ان درجة وضوح النظام التدريبي في المؤسسة كانت متوسطة، حيث بلغت اعلى نسبة (35.6%)، وأشارت كذلك الى ان قبول التدريب من قبل المتدربين كان بدرجة وفق اتفاق واضح معها حيث بلغت اعلى نسبة وهي (44.6%)، وتم اطلاق المتدربين على المجالات التي سيتدربون بها بدرجة كبيرة حيث بلغت اعلى نسبة (41%)، وكانت درجة تعريف المتدربين على مسؤول التدريب المباشر في المؤسسة كبيرة حيث بلغت اعلى نسبة (38.7%)، اما عن درجة التعاون مع المتدربين مع مسؤول التدريب المباشر وطاقم العمل كانت بدرجة كبيرة جدا حيث بلغت اعلى نسبة (40.1%)، واطهرت النتائج ان بيئة التدريب كانت مريحة ومناسبة للمتدربين بدرجة كبيرة حيث بلغت (39.6%)، وأشارت نتائج الدراسة إلى تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدربين وتوفير بيئة مناسبة لهم والى تلقي المتدرب للمدح والاطراء اثناء فترة تدريبه، وايدها بذلك نتائج دراسة (أيوب، 1999) والتي اشارت الى ضرورة تحفيز المتدرب

ومدحه والثناء عليه، ونتائج دراسة (فقهاء وآخرون 2015) والتي توصلت إلى أن المؤسسات التدريبية تقدم التوجيهات اللازمة للطلبة المتدربين للدخول الى سوق العمل بنسبة (55%). في حين عارضت نتائج دراسة (السيد وآخرون، 1999) والتي توصلت الى أن المتدرب لا يتلقى تحفيزاً مناسباً أثناء فترة تدريبه. يرى الباحث بأن المؤسسات التدريبية متعاونة مع المتدربين ولديها نظام تدريبي واضح واتفق مشترك مع المتدرب وتقوم كذلك باطلاع المتدربين على المجالات التي سيتدربون بها وتعريفهم على مسؤولهم المباشر وتشجيع المسؤول وطاقم العمل على التعاون معهم في بيئة عمل مريحة ومناسبة، ويجد الباحث ذلك واضحاً من الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي للمحور والتي بلغت (3.93)، وهذه النتائج عكس ما يقال حول عدم تعاون المؤسسات التدريبية مع المتدربين وعدم توفير بيئة مناسبة لهم.

السؤال الثاني: ما درجة التزام المتدرب بشروط ونظام المؤسسة التي يتدرب فيها؟

جدول (51): يشير إلى نتائج الإجابة عن السؤال الثاني حول درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية أثناء تدريبه العملي فيها.

المتوسط الحسابي	درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية أثناء تدريبه العملي فيها										المحور الثاني:	
	كبرى جداً	كبرى	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	كبرى جداً	كبرى	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	البيان	فقرة
4.65	0	0	.05	1	4.1	9	25.7	57	69.8	155	كنت منضبطاً ومحترماً لنظام المؤسسة أثناء تدريبي فيها.	8
4.18	5.9	13	2.7	6	5	11	40.5	90	45.9	102	قمت بالمهام التدريبية الموكلة الي اثناء فترة التدريب بالشكل المطلوب.	9
4.36	.09	2	.09	2	11.3	25	34.7	77	52.3	116	ربطتني علاقات اجتماعية جيدة مع موظفي المؤسسة اثناء فترة تدريبي.	10
4.30	.05	1	2.3	5	9.5	21	42.3	94	45.5	101	تلقيت ثناء وإطراء على جهودي وانضباطي من المؤسسة اثناء تدريبي.	11
4.31	1.4	3	2.7	6	10.8	24	33.8	75	51.4	114	انهيت فترة التدريب وفق ما تم الاتفاق عليه مع المؤسسة.	12
4.36	الدرجة الكلية											

تشير النتائج الى أن المتدربين تمتعوا بدرجة كبيرة جدا من الانضباط واحترام النظام في المؤسسة حيث بلغت النسبة (69.8%)، وأشارت كذلك الى قيام المتدربين بالمهام التدريبية الموكلة اليهم اثناء فترة التدريب بالشكل المطلوب بدرجة كبيرة جدا حيث بلغت نسبتها (45.9%)، وكانت درجة الارتباط بالعلاقات الاجتماعية بين المتدربين وموظفي المؤسسة كبيرة جدا حيث بلغت نسبتها (52.3%)، وتلقى المتدربون ثناء واطراء على جهودهم وانضباطهم اثناء عملية التدريب بدرجة كبيرة جدا بلغت (45.5%)، وأنهى المتدربون فترة تدريبهم وفق ما تم الاتفاق عليه بدرجة كبيرة جدا حيث بلغت نسبتها (51.4%). وانسجمت نتائج هذه الدراسة في التزام الخريج بأنظمة وقوانين المؤسسات مع ما جاء في كتاب (العون 2018) والذي دعا فيه المتدرب الى تطبيق فلسفة المؤسسة التدريبية والانضباط واحترام الزملاء في العمل والتأقلم مع بيئة العمل، وهذا ما أكدته الدراسة الحالية على ان المتدرب مارس مهام الموظف الحقيقي اثناء فترة تدريبه، واحترم النظام وقوانين المؤسسة حيث بلغت النسبة (69.8%). ويرى الباحث بأن الخريج التزم بشروط المؤسسة بدرجة كبيرة جدا، سواء كان ذلك من حيث احترام النظام او القيام بالمهام الموكلة اليه، ما أدى الى اقامته لعلاقات اجتماعية جيدة وتلقيه ثناء واطراء على جهوده اثناء فترة تدريبه التي التزم بها، وهذا واضحا في الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي للمحور والتي بلغت (4.36).

السؤال الثالث: ما هي درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي الميداني في المؤسسة التي تدرّب فيها؟

جدول (16): يشير إلى نتائج الإجابة عن السؤال الثالث حول درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي الميداني في المؤسسة التي تدرّب فيها.

المحور الثالث	درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي الميداني في المؤسسة التي تدرّب فيها					المتوسط الحسابي					
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا						
13	77	34.7	93	41.9	45	20.3	7	3.2	0	0	4.08
14	93	41.9	84	37.8	33	14.9	10	4.5	2	.09	4.15
15	106	47.7	91	41	21	9.5	4	1.8	0	0	4.35
16	95	42.8	77	34.7	42	18.9	5	2.3	3	1.4	4.15
17	90	40.5	76	34.2	48	21.6	7	3.2	1	.05	4.11
18	64	28.8	70	31.5	58	26.1	14	6.3	16	7.2	3.68
19	72	32.4	71	32	29	13.1	26	11.7	24	10.8	3.64
20	54	24.3	50	22.5	54	24.3	22	9.9	42	18.9	3.23
21	61	27.5	90	40.5	52	23.4	11	5	8	3.6	3.83
22	70	31.5	105	47.3	34	15.3	9	4.1	4	1.8	4.3
23	49	22.1	99	44.6	57	25.7	12	5.4	5	2.3	3.79
24	57	25.7	93	41.9	55	24.8	12	5.4	5	2.3	3.83
25	56	25.2	110	49.5	44	19.8	9	4.1	3	1.4	3.93
26	61	27.5	105	47.3	47	21.2	6	2.7	3	1.4	3.97
27	51	23	57	43.7	57	25.7	12	5.4	5	2.3	3.80
											3.91

تشير النتائج في المحور الثالث الى ان المتدربين تعلموا الكثير من المهارات العملية أثناء تدريبهم بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (41.9)، وساعدهم التدريب في بناء شخصياتهم وصلها بدرجة كبيرة جدا بلغت نسبتها (41.9)، وتعلموا الانضباط واحترام النظام بدرجة كبيرة جدا بلغت (47.7%)، وقد مارسوا دور الموظف الحقيقي في العمل بدرجة كبيرة جدا بلغت (42.8%)، واسس المتدربون قاعدة بيانات خاصة بالأشخاص الذين تعرفوا عليهم اثناء فترة التدريب بدرجة كبيرة جدا بلغت (40.5%)، وأشارت النتائج الى ان استمرار تواصل المتدربين مع العاملين في المؤسسة كان ارتباطا بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (41.5%)، وقد كانت درجة مساعدة التدريب للمتدرب في الحصول على فرصة عمل تتراوح ما بين الكبيرة جدا بدرجة بلغت (24.3%) والكبيرة بدرجة بلغت (22.5%) والمتوسطة بدرجة حيث بلغت نسبتها (24.3%) بما مجموعه (47.4%)، وقد ساهم التدريب في توسيع مدارك المتدرب في التعرف على فرص عمل يمكن القيام بها بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (40.5%)، وساعد كذلك في معرفة المتدرب لقدراته وامكانياته المهنية، وتعرفه على المهن المتاحة في السوق ومتطلباتها بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (44.6%)، وكانت نسبة مساهمة التدريب في تسويق قدرات المتدرب ومهاراته في سوق العمل بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (41.9%)، وأشارت النتائج الى ان درجة تعرف المتدرب على قدراته المهنية وملاءمتها للعديد من المهن المتاحة كانت كبيرة حيث بلغت نسبتها (49.5%)، وان التدريب ساعده في التعرف على متطلبات مهنة المستقبل بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (47.3%)، وساهم في تعديل بعض معتقداته حول بعض المهن بدرجة كبيرة حيث بلغت نسبتها (43.7%)، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما جاء به (برود، 1997) والذي قال بان الفائدة من التدريب لا تتعدى ما نسبته (10%)، وايدته بذلك (القاضي، 2015) في نتائج دراسته والذي قال بان التدريب لا يساهم في توفير فرص للمتدربين، في حين توصلت الدراسة الحالية الى أن نسبة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه للتدريب وصلت الى (94%).

يرى الباحث ان التدريب قد حقق فوائد للمتدربين تمثلت في تعلمه للمهارات والانضباط واحترام النظام، وصقل وبناء شخصيته وتأسيس قاعدة بيانات فاعلة للتواصل المستمر مع من ربطته بهم علاقات اثناء فترة التدريب، وساهم التدريب في تعريفه بقدراته ومهاراته والتي ساعدت على تسويقه في سوق العمل بعد تعرفه على متطلبات المهن، وعدل التدريب معتقداته حول متطلبات مهنة المستقبل، وهذا واضحا في الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي للمحور والتي بلغت (3.9).

فقرة رقم (41): حصلت على كتاب من المؤسسة يغطي فترة تدريبي ومجالاته.

جدول (17): توزيع عينة الدراسة حسب حصول المتدرب على كتاب من المؤسسة يغطي فترة تدريبيه.

النسبة %	العدد	حصلت على كتاب من المؤسسة يغطي فترة تدريبي ومجالاته
72.1	160	نعم
27.9	62	لا

تشير النتيجة هنا، الى أن ما نسبته (72.1%) من المتدربين حصلوا على شهادة تدريب من المؤسسة التي تدربوا فيها بهدف إضافة المهارة الى سيرتهم الذاتية. ويرى الباحث ان هذه النتيجة جيدة تؤكد من خلالها المؤسسات على القيام بدورها في توثيق التدريب للمتدرب وتدحض بعض ادعاءات المتدربين في عدم تعاون المؤسسة التدريبية معهم والمتمثل في عدم إعطائهم كتب تغطي فترات تدريبهم.

السؤال الرابع: ما درجة مساهمة التدريب العملي للمتدرب في الحصول على فرصة عمل مناسبة؟

يشير الجدول رقم (18) إلى نتائج الإجابة عن السؤال الرابع.

فقرة رقم (42): حالتي الوظيفية بعد التدريب:

جدول (18): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية بعد التدريب.

النسبة %	العدد	حالتي الوظيفية بعد التدريب
22.5	50	افادني التدريب وتوظفت في المؤسسة التي تدربت فيها.
4.5	10	افادني التدريب وتوظفت في مؤسسة أخرى بناء على توصية من المؤسسة التي تدربت فيها.
34.7	77	افادني التدريب وتوظفت في مؤسسة أخرى بجهد شخصي.
4.1	9	افادني التدريب واعمل في عمل خاص بي.
28.4	63	افادني التدريب ولكني لا اعمل.
3.2	7	لم يفدني التدريب واعمل في عمل بعيد كلياً عن دراستي.
2.7	6	لم يفدني التدريب ولا اعمل.

تشير نتائج هذا السؤال الى أن ما نسبته (94.1%) من المتدربين قد استفادوا من التدريب في المؤسسات التي تدربوا فيها على مستويات خمسة: العمل في المؤسسة التي تدربوا فيها، والعمل في مؤسسة أخرى بناء على توصية من المؤسسة التي تدربوا فيها، والعمل في مؤسسة أخرى بجهد شخصي، والعمل في عمل خاص بهم، وقد استفاد حتى من لا يعمل منهم. وان نسبة (5.9%) لم يستفيدوا من التدريب وهي نسبة متدنية جداً. وبينت النتائج ان نسبة (22.5%) من المتدربين عملوا في المؤسسات التي تدربوا فيها. بلغ نسبة الذين يعملون حسب الجدول رقم (18) نحو (66%) وهذه النتيجة تنسجم الى حد ما مع إجابات عينة الدراسة في فقرة الاستبيان رقم (20) حيث وصلت نسبة من يعملوا نحو (70%).

بلغت نسبة من حصلوا على وظائف في المؤسسة التي تدربوا فيها وفق نتائج هذه الدراسة (22.5%) وهذا ينسجم مع ما توصل اليه (قدادة، 2015) بان المتدرب الذي يثبت كفاءته يستطيع ان يجد فرصة عمل مستقبلية في المؤسسة، وخالفت النتيجة ما جاءت به (السيد، وآخرون، 1999) بأن المتدربون أظهروا اتجاهاً سلبياً في توقعاتهم للعمل مستقبلاً في المؤسسة التي تدربوا فيها.

وباختصار، يرى الباحث بان للتدريب العملي الأثر الكبير والسحري في تحقيق فوائد كثيرة تساهم وتساعد في بناء شخصية الخريج وإعداده لمطالبات سوق العمل، وهو بذلك يختلف مع ما توصل إليه (توفيق، 2007) بأن التدريب ليس عصا سحرية نستطيع من خلاله حل كل المشكلات التي تواجه الخريج في استعداده لسوق العمل.

فقرة رقم (43): أشجع زملائي الخريجين للتدريب في المؤسسات بعد تخرجهم.

جدول (19): توزيع عينة الدراسة حسب تشجيع المبحوثين لزملائهم الخريجين للتدريب في المؤسسات بعد تخرجهم.

النسبة %	العدد	أشجع زملائي الخريجين للتدريب في المؤسسات بعد تخرجهم
82.4	183	نعم
.9	2	لا
16.7	37	الى حد ما

تشير نتائج السؤال أعلاه ان جميع من تدرّب (99.1%) يشجعون زملائهم الخريجين للتدريب بعد التخرج بسبب الفوائد الكثيرة التي حصلوا عليها بعد تلقيهم التدريب العملي.

من هنا، يدعوا الباحث كذلك الذين اجابوا على هذا الاستبيان ولم يتدربوا وعددهم (242) خريجاً وخريجة وغيرهم من الخريجين الذين لم يتدربوا الى ضرورة البحث عن مؤسسات للتدريب العملي فيها والاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق الفائدة التي حصل عليها من تدرّب من زملائهم الخريجين.

الفرضيات

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص الفرضية الأولى، فقد تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول رقم (20) يشير إلى نتائج اختبار الفرضية.

جدول (20): نتائج استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في دور التدريب العملي في تهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الجنس.

الدالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس		محاور الدراسة
0.311	1.015	0.727	3.87	90	ذكر	1. درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها
		0.661	3.96	132	انثى	

... تابع جدول (20)

الدالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس		محاور الدراسة
0.149	1.449	0.51	4.30	90	ذكر	2. درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها
		0.43	4.39	132	انثى	
0.713	0.368	0.711	3.29	90	ذكر	3. درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي في المؤسسة التي تدرب فيها
		0.708	3.89	132	انثى	
0.220	0.279	0.591	3.98	90	ذكور	الدرجة الكلية
		0.563	4.00	132	اناث	

يشير الجدول رقم (20) أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الجنس، حيث أن مستوى الدلالة أعلى من (0.05). وهنا نرفض هذه الفرضية.

يرى الباحث من خلال النتائج أعلاه انه لا يوجد فرق بين درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع الخريج تعزى لمتغير الجنس، ما يشير هنا الى ان المؤسسة ترحب وتتعاون مع المتدرب بنفس الدرجة بغض النظر عن كونه ذكرا او انثى، وهذه النتيجة خالفت التوقعات وما هو شائع بين المتدربين بان المؤسسات التدريبية تتعاون وتهتم بالإناث أكثر من اهتمامها بالذكور.

وعن درجة التزام الخريج بشروط المؤسسة التدريبية تشير النتائج أعلاه بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاناث والذكور في درجة الالتزام وهذا ما يخالف الذي يشاع الى حد ما حول التزام الاناث أكثر من الذكور في الانضباط اثناء التدريب والتقيد بشروط المؤسسة.

ويشير الجدول أعلاه أيضا الى وجود توافق في درجة الفائدة التي حصل عليها الاناث والذكور بعد تلقيهم التدريب وهذا دليل على أهمية الدور الذي يلعبه التدريب في التأثير على كلا الطرفين.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولفحص الفرضية الثانية، فقد تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول رقم (21) يشير إلى نتائج اختبار الفرضية

جدول (21): نتائج استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في دور التدريب العملي في تهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

محاور الدراسة	الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
1. درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها	أعزب	3.87	.719	1.938	*0.037
	متزوج	4.07	.578	2.141	
2. درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها	أعزب	4.35	.479	.495	.243
	متزوج	4.38	.426	.522	
3. درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي في المؤسسة التي تدرب فيها	أعزب	3.83	.702	2.402	.889
	متزوج	4.09	.697	2.410	
الدرجة الكلية	أعزب	3.94	.576	2.326	.572
	متزوج	4.14	.546	2.383	

يشير الجدول رقم (21) أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة الخريج لسوق العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في المحورين الثاني والثالث، حيث أنّ مستوى الدلالة أعلى من (0.05)، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول حيث ان مستوى الدلالة اقل من (0.05)، وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

حسب الجدول أعلاه لا يوجد فرق بين درجة التزام المتدرب الاعزب والمتزوج بالتدريب، وهذا يخالف الشائع والذي يرى ان التزام الاعزب أكبر من المتزوج كونه ليس لديه مسؤوليات عائلية.

ويشير الجدول أعلاه أيضا الى وجود توافق في درجة الفائدة التي حصل عليها الاعزب والمتزوج بعد تلقيهم التدريب وهذا دليل على أهمية الدور الذي يلعبه التدريب في التأثير على الحالة الاجتماعية.

في حين يشير الجدول أعلاه الى وجود فرق في درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع الخريج يعزى لصالح المتزوج كون المؤسسة تثق بجديته في التدريب بهدف الحصول على فرص عمل لأهميتها بالنسبة له.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير القطاع. ولفحص الفرضية الثالثة، فقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لثلاث عينات مستقلة، والجدول رقم (22) يشير إلى نتائج اختبار الفرضية

جدول (22): نتائج استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لثلاثة عينات مستقلة لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في دور التدريب العملي في تهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير القطاع.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
.661	.415	.198	2	.396	بين المجموعات	1. درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها
		.477	219	104.532	داخل المجموعات	
			221	104.928	المجموع	
.192	1.663	.357	2	.714	بين المجموعات	2. درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها
		.215	219	46.993	داخل المجموعات	
			221	47.707	المجموع	
.001	7.385	3.505	2	7.011	بين المجموعات	3. درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي في المؤسسة التي تدرب فيها
		.475	219	103.958	داخل المجموعات	
			221	110.969	المجموع	
.010	4.717	1.504	2	3.008	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.319	219	69.829	داخل المجموعات	
			221	72.838	المجموع	

يشير الجدول رقم (22) أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير القطاع، في المحورين الأول والثاني حيث أنّ مستوى الدلالة أعلى من (0.05)، بينما هناك فرق ذو دلالة إحصائية في المحور الثالث حيث ان مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، ولمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات المحور الثالث، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، والجدول (23) يوضح نتائج المقارنة البعدية.

جدول (23): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات المحور الثالث وفق متغير القطاع.

القطاع	عام	خاص	مؤسسات اهلية
عام		0.4778*	0.1138-
خاص			0.3640
مؤسسات اهلية			

*دال احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق بين متوسطات المحور الثالث هي لصالح القطاع الخاص على العام.

جدول (24): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية للمحاور الثلاث وفق متغير القطاع.

القطاع	عام	خاص	مؤسسات اهلية
عام		0.30049*	0.02200-
خاص			0.2784
مؤسسات اهلية			

*دال احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للمحاور الثلاث هي لصالح القطاع الخاص على العام.

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير التخصص.

ولفحص الفرضية الثالثة، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لثمان عينات مستقلة، والجدول رقم (25) يشير إلى نتائج اختبار الفرضية

جدول (25): نتائج استخدام اختبار التباين الاحادي (ANOVA) لثلاثة عينات مستقلة لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في دور التدريب العملي في تهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير التخصص.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
.698	.693	0.333	8	2.661	بين المجموعات	1. درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدرب خلال فترة تدريبه العملي فيها
		0.480	213	102.267	داخل المجموعات	
				104.928	المجموع	
.508	1.904	0.398	8	3.184	بين المجموعات	2. درجة التزام المتدرب بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تدريبه العملي فيها.
		0.209	213	44.523	داخل المجموعات	
			221	47.707	المجموع	
.508	.911	0.459	8	3.673	بين المجموعات	3. درجة الفائدة التي حصل عليها المتدرب بعد تلقيه التدريب العملي في المؤسسة التي تدرب فيها.
		0.504	213	107.296	داخل المجموعات	
			221	110.969	المجموع	
.478	.948	0.313	.8313	2.503	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.330	213	70.334	داخل المجموعات	
			221	72.838	المجموع	

يشير الجدول رقم (25) أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين فاعلية التدريب الميداني وتهيئة المتدرب لسوق العمل تعزى لمتغير التخصص،

في المحورين الأول والثاني حيث أنّ مستوى الدلالة أعلى من (0.05)، وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

تشير النتائج الى عدم وجود فروق في درجة تعاون المؤسسة التدريبية مع المتدربين حسب تخصصاتهم، فهي تتعامل مع جميع التخصصات على حد سواء، علماً بأن ما يُشاع أن المؤسسة عادة ما تركز على التخصص الذي ينسجم مع طبيعة عملها وأكثر من غيره من التخصصات.

وتبين النتائج ان جميع المتدربين على اختلاف تخصصاتهم قد اظهروا نفس الدرجة في التزامهم بشروط المؤسسة التدريبية اثناء تلقيهم للتدريب، علماً بان هذا غير متوقع، اذ يعتقد الباحث، وحسب السائد بان درجة الالتزام تختلف باختلاف التخصص ومتطلباته.

ونظراً لأهمية التدريب للخريجين، فقد تحققت الفائدة منه على جميع المتدربين بغض النظر عن تخصصاتهم وهذا دليل على ان أنظمة التدريب المتبعة مصممة وفق شروط ومعايير واضحة وهادفة.

يأمل الباحث بان تكون نتائج هذه الدراسة والداعمة لأهمية التدريب العملي للخريج في بناء شخصيته وتأهيله للانخراط في سوق العمل، مصدراً ملهماً ومهما للباحثين والمهتمين في مجالات التدريب العلمي وان تعمل على تغيير معتقداتهم وافكارهم، وتحسم الجدل المستمر حول مدى جدوى التدريب العملي للخريج.

استنتاجات الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب الميداني في تهيئة وإعداد المتدربين لسوق العمل من خلال إجراء دراسة مسحية لخريجي كلية الاقتصاد والاعلام في الجامعة. يعرض هذا الجزء من الدراسة أهم النتائج التي توصلت لها والتوصيات التي يمكن أن تقترح على ضوء تلك النتائج التي يمكن ان تساعد الطلبة الخريجون والمتوقع تخرجهم والأهل والمؤسسات والجامعات وصنّاع القرار والباحثين في نشر الثقافة حول أهمية التدريب ودوره في تهيئة الخريج لسوق العمل، وقد لخصّ الباحث النتائج وفق محاورها الثلاث بما يأتي:

- تتعاون المؤسسات التدريبية مع المتدربين في مجالات مختلفة أثناء فترة تدريبهم.
- لدى المؤسسات نظام تدريبي واضح وتُطّلع المتدرب عليه.
- يلتزم الخريج بشروط المؤسسة التدريبية ونظامها أثناء تلقيه التدريب فيها.
- يحصل الخريج على فوائد كثيرة بلغت نسبتها (94%) بعد تلقيه للتدريب في المؤسسة تؤهله للانخراط في سوق العمل.
- يمارس المتدرب أثناء فترة تدريبه دور الموظف الحقيقي.
- يساعد التدريب العملي في تقييم شخصية الطالب وبنائها وصقلها.

- يُطلع التدريب العملي المتدرب على المهن ومتطلباتها وكيفية الحصول عليها.
- تقدم المؤسسات التدريبية للمتدربين فيها فرص عمل محتملة.
- يتجه معظم الخريجون لمؤسسات القطاع الخاص للحصول على فرص التدريب.
- نسبة العاملين في قطاعات مختلفة من أفراد العينة بلغت نحو (57%).
- نسبة الذين تدربوا أكثر من ثلاثة شهور (66.2%) وشكلوا نسبة عالية ممن حصلوا على وظائف في المؤسسة التي تدربوا فيها.
- نسبة الذين ساعدتهم التدريب في الحصول على فرص عمل بلغت 71%.
- يفضل الخريج التدريب في المؤسسة ذات العلاقة بمجال تخصصه.
- ثلثي عينة الدراسة تقريبا تدربوا في مؤسستين وأكثر.
- خريجو تخصصي المحاسبة والعلوم المالية من أكثر المهتمين في التدريب العملي حسب عينة الدراسة.
- يشجع كافة المتدربون الذين حصلوا على فرص تدريب زملائهم للتدريب لأهميته في بناء شخصياتهم وتهيئتهم لسوق العمل.

التوصيات

- ضرورة ان تقوم الجامعات بنشر ثقافة التدريب العملي وأهميته بين أوساط الطلبة من خلال خطة استراتيجية وبرامج واضحة تربطهم مع مؤسسات عاملة في المجتمع بعد تخرجهم.
- تعزيز دور وحدات ودوائر التوظيف في الجامعات في مساعدة الخريجين في الوصول الى مؤسسات المجتمع بهدف اتاحة المجال لهم لتدريبهم فيها.
- تشجيع الخريجين من كافة التخصصات وتحفيزهم بأهمية التدريب في بناء شخصياتهم وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل.
- حث مؤسسات القطاع العام والمؤسسات الاهلية لفتح أبوابها لتدريب الخريجين واكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل على غرار الدور المتميز الذي تقوم به مؤسسات القطاع الخاص.
- انشاء قاعدة بيانات خاصة بالخريجين الذين حصلوا على فرص تدريب لدى المؤسسات واعطائهم الأولوية في فرص عمل مستقبلية محتملة.
- تكريم المؤسسات الفاعلة في مجالات تدريب الخريجين بهدف تشجيعهم للاستمرار في تقديم فرص التدريب للخريجين ضمن برامج فاعلة تساهم في تهيئتهم للانخراط في سوق العمل.

– ضرورة إجراء دراسة للتعرف على رأي ممثلي التدريب في المؤسسات في مدى التزام المتدربين بالبرامج التدريبية التي تضعها المؤسسات ودوافع توظيفهم في المؤسسات التي تدربوا فيها.

References (Arabic & English)

- Al-Awn, Ismail. (2018). *Practical Education and Field Training*. Shahr Zad for Publishing and Distribution. Amman.
- Al-Hijjawi, Talal. & Alfadel, Muayed Mohammed Ali. (2005). Evaluation of the Curricula of University Accounting Education in Building Professional Skills and Development Trends: A field study of the situation of Iraq. *Arab Journal of Accounting*, vol. 8, p.1. Bahrain.
- Al-Jumaili, Riad Kazem. (2015). *Research Methodology: Applied Geography*. Iraq.
- Al-Khawaja, Abdel Fattah. (2010). *Practical training in vocational guidance*. Dar Albedayeh publishers and distributors. Amman.
- Al-Qadi, Mayada Mohammed Abu Bakr. Abdullah, Abdul Rahman Ahmed. (2015). Technical Education and its Role in Providing Job Opportunities for Trainees: A field was established from the point of view of Teachers and Students of Technical Schools and Technical Colleges in Khartoum and Al Jazeera. 16, p. 4. *Journal of Educational Sciences - Sudan University of Science and Technology*. Sudan.
- Alsayed, Rowand. Alhambali, Khawla. Al-Sakhl, Fatima. (1999). Students' Attitudes towards Practical Training. Published Research Seminar. *An-Najah National University*. Palestine.
- Alzaro, Salah. (2009). The Extent to which Graduates of Vocational Training Centers have Adapted to the Needs of the Labor Market in the West Bank during the period 2004-2006. *Najah University Journal of Research (Humanities)*, Volume 24 (2), 2010. Palestine.
- Assaf, Abdul Muti Mohammed. Hamdan Yacoub. (2000). *Training and Human Resources Development: Foundations and Processes*. Dar Zahran Publishing and Distribution. Amman.

- Ayoub, Hassan Bassiouni Hassan. (1999). *Evaluating the Effectiveness of Training as a Practical Approach to Improve the Level of Graduates' Efficiency: An Applied Study on the Students of the Higher Technological Institute*. Third Annual Scientific Conference of the Faculty of Commerce, Zagazig University. Development Management in Egypt in the light of the global transformations. Egypt.
- Brod, Mary. Al-Nu'mani, Abdul Fattah al-Sayed. (1997). *Conversion of training: strategies to transfer the impact of training into practice*. Center for Professional Experiences of Management (BMIC). Egypt.
- Fuqaha, Nader Saeed and others. (2015). *Skills and Development Gap in the Occupied Palestinian Territory*. A joint report by the Arab World Center for Research and Development and the Care International Foundation in the West Bank and Gaza Strip. With funding from DFID, Palestine.
- Greenbank, Paul. (2014). *Preparing Students for the graduate labour market: from 'unfreezing' to 'action'*. Paper presented to the Research in Post-Compulsory Education Conference. University of Oxford. 11-13 July 2014.
- Jamil, Abdul Karim Ahmad. (2016). *Training and Development of Human Resources*. Al- Janadriyah for Publishing and Distribution. Amman.
- Kadaada, Issa Said. Al-Shabar, Jihad Participant. Fayyad, Abdullah Mahmoud. (2015). Developing a Tool to Measure the Effectiveness of Practical Training for the Students of Tourism and Hotel Management at King Saud University. *Journal of Tourism and Archeology*, King Saud University. Saudi.
- Mensah, Jophus. Ameyaw, Akwasi. Dennis, Stephen. (2007). Bridging the Gap: Linking School and the World of Work in Ghana. *Journal of Career and Technical Education*, Vol. 23, No. 1, Fall, 2007- Page 133.

- Niazi, Abdul Majeed bin Tash. Albraithen, Abdul Aziz. (2000). *Field Training Manual for Social Service*. Imam Muhammad Bin Saud Islamic University. Saudi.
- Oliver, Brandie M. and Kleinman, Susan. (2015). *College and Career Readiness*. Scholarship and Professional Work – Education. Paper 61.
- Tewfik, Abdul Rahman. (2007). *Training Process*. Center for Professional Experiences of Management - BMIC. Cairo.
- Yousef, Nor'Aini. Fauzi, Siti Nur Fazillah Mphd. (2013). *Students' Performance in Practical Training: Academicians Evaluation*. 3rd World Conference on Learning, Teaching and Education Leadership. Procedia- Social and Behavioral Sciences 93, (2013) 1275-1280. Malaysia.
- Zarzoor, Ahmad. (2014). *Evaluation of the Contribution of the Algerian University in the Preparation of students to the World of Work: a Field Study*. *Psychological Studies - Center of Al-Baseera for Research, Consulting and Educational Services*. Algeria.