

بسم الله الرحمن الرحيم



كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة

الغربية

إعداد :

دعاء "محمد المأمون" شرباتي

أسماء "محمد فيصل" الشريف

ديانا حمزة أولاد محمد

إشراف :

أ. أمجد النتشة

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس لتخصص إدارة أعمال معاصرة

في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين

2017 - 2016

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الشكر والتقدير	ب
	الإهداء	ت
	ملخص الدراسة باللغة العربية	ث
	<b>الفصل الأول</b>	
	<b>الإطار العام للدراسة</b>	
1.1	المقدمة	2
1.2	مشكلة الدراسة	2
1.3	أسئلة الدراسة	3
1.4	أهداف الدراسة	3
1.5	أهمية الدراسة	3
1.6	حدود الدراسة	4
1.7	مصطلحات الدراسة	4
1.8	مجتمع الدراسة	5
1.9	الهيكل التنظيمي للدراسة	5
	<b>الفصل الثاني</b>	

	الإطار النظري والدراسات السابقة	
9	المبحث الأول : الإطار النظري	2.1
9	مفهوم التدريب الميداني	2.1.1
10	أهداف التدريب الميداني	2.1.2
10	أهمية التدريب الميداني	2.1.3
11	عناصر التدريب الميداني أو الاطراف المشاركة في التدريب	2.1.4
11	أدوار الاطراف المشاركة في التدريب	2.1.5
13	أنواع التدريب الميداني	2.1.6
16	مشاكل التدريب الميداني	2.1.7
18	تميز بين التعليم والتدريب	2.1.8
18	نبذة عن واقع كليات الإدارة لجامعات جنوب الضفة الغربية	2.1.9
24	المبحث الثاني : الدراسات السابقة	2.2
25	الدراسات العربية	2.2.1
31	الدراسات الأجنبية	2.2.2
34	التعقيب على الدراسات السابقة	2.2.3
34	أوجه الاتفاق	2.2.4
34	أوجه الاختلاف	2.2.5
35	أوجه الاستفادة	2.2.6

	<b>الفصل الثالث</b>	
	<b>الطريقة والإجراءات</b>	
37	المقدمة	3.1
37	منهج الدراسة	3.2
37	مصادر جمع البيانات والمعلومات	3.3
37	مجتمع الدراسة	3.4
38	عينة الدراسة	3.5
40	أداة الدراسة	3.6
41	صدق الاداة	3.7
41	ثبات أداة الدراسة	3.8
42	خطوات تطبيق الدراسة	3.9
42	متغيرات الدراسة	3.10
42	المعالجة الإحصائية	3.11
43	تصحيح المقاييس	3.12
	<b>الفصل الرابع</b>	
	<b>تحليل نتائج الدراسة</b>	
45	تحليل نتائج الدراسة	4.1
59	فرضيات الدراسة	4.2
	<b>الفصل الخامس</b>	
	<b>النتائج والتوصيات</b>	



71	النتائج	5.1
72	الاستنتاجات	5.2
73	التوصيات	5.3
74	الملاحق	
77	قائمة المصادر والمراجع	

بسم الله الرحمن الرحيم

" قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ "

(سورة البقرة , 32 )

صدق الله العظيم

## الشكر والتقدير

" ان الله وملائكته يصلون على النبي , يا أيها الذين آمنوا صلوا عليه وسلموا تسليما "

من لا يشكر الناس , لا يشكر الله , , , ومن هنا نتقدم بالشكر الجزيل لكل من كان له نصيب في تشجيعنا على اعداد هذه الدراسة والوقوف الى جانبنا في كل خطوة من خطوات اعدادها من مجرد كونها فكرة الى أن تبلورت بهذا الشكل .

بداية نتقدم بالشكر والتقدير لمشرفنا أ. أمجد المنتشة الذي قام بالإشراف على هذه الدراسة , داعيين الله عز وجل له بدوام التقدم والنجاح .

كما نتقدم بالشكر الى أساتذتنا في كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات لما بذلوه من جهد في اكمال متطلبات دراستنا .

وأخيرا كل الشكر لأفراد أسرنا الذين ساعدونا في خلق الظروف لإتمام هذه الدراسة .

جزاهم الله كل خير

## الإهداء

نهدي هذا المشروع

الى جميع الرجال الرجال , الذين ضخوا بكل شيء لأجل وطن مسلوب وقضية عادلة , اليكم  
يا " شهدائنا الأبرار " , " وجرحانا البواسل " , ولا ننسى من هم في المعتقل يلامسون طيف  
الحرية كل يوم " أسرانا أسرى الحرية " .

اليك يا " قدس " يا مدينة الصلاة , وأولى القبلتين

الى من كلله الله بالهبة والوقار . . الى من علمني العطاء دون انتظار . . والدي العزيز . .

الى بسمه الحياة وسر الوجود . . الى من كان دعاؤها سر نجاحي . . أمي الغالية . .

الى من كانوا سندنا في كل وقت وحين . . أخوتي وأخواتي . .

الى كل من وقفوا بجانبنا , زملائنا الأعزاء . .

## ملخص الدراسة باللغة العربية

واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة

### الغربية

هدفت هذه الدراسة الوقوف على الممارسات الخاصة للتدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية , والتأكد من تحقيق أهداف التدريب الميداني , وايضا تحاول هذه الدراسة الكشف عن المعوقات أو المشاكل التي تواجه الأطراف المشاركة في عملية التدريب الميداني , ثم الخروج بتوصيات تساعد على حل المشاكل التي تواجه كليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية , ولغايات هذه الدراسة تبنى فريق البحث المنهج الوصفي , وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية .

ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، ومسؤولي التدريب في المؤسسات العاملة في محافظات جنوب الضفة الغربية، ومشرفي التدريب الميداني لطلبة جامعات جنوب الضفة الغربية.

وتكونت عينة الدراسة من (92) طالباً وطالبة يدرسون في جامعات جنوب الضفة الغربية من العام 2017، وكذلك من (51) مسؤول تدريب ميداني في مؤسسات جنوب الضفة الغربية، و(3) مشرفي تدريب ميداني من جامعات جنوب الضفة الغربية في كليات الإدارة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية , تم اخضاعها للتحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS) .

وبعد تحليل البيانات اللازمة , كانت النتائج كالتالي أن واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الطلاب جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.64 مع انحراف معياري 0.43، وكان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مسؤولي التدريب بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.01 مع انحراف معياري 0.55، ومن وجهة نظر مشرفي التدريب فقد كان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، مرتفع جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.12 مع انحراف معياري 0.20 .

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 أسئلة الدراسة

1.4 أهداف الدراسة

1.5 أهمية الدراسة

1.6 حدود الدراسة

1.7 مصطلحات الدراسة

1.8 مجتمع الدراسة

1.9 الهيكل التنظيمي للدراسة

## 1.1 المقدمة

خلال فترة التعليم الجامعي يحتاج طلاب بعض التخصصات إلى التدريب ، حيث يعتبر قضاء جزء من فترة التعليم في الميدان من متطلبات التخرج ونيل الشهادة ، ولهذا تتعاون المؤسسات التعليمية ( الجامعات ) مع مؤسسات القطاع الخاص والحكومة في الدولة من أجل تدريب الطلاب قبل تخرجهم ، إذ أن لهذا التدريب أهمية قصوى ولولا ذلك لما كان شرطاً من شروط التخرج من الجامعة .

وتعد كلية الإدارة من إحدى الكليات المهمة في الجامعات عموماً، وتنتشر في كافة جامعات العالم تقريباً، وتعد من أولى الكليات التي تحرص الجامعات على أن تكون أساسيةً فيها، وذلك للأهمية المتطورة والكبيرة لتخصص إدارة الأعمال كواحد من التخصصات التي تساهم في تطور قطاع الاقتصاد في المجتمع، لذلك يرتبط عادةً اسم كلية إدارة الأعمال مع الاقتصاد ليصبح اسمها كلية الاقتصاد وإدارة الأعمال، ومن أسمائها أيضاً كلية العلوم الإدارية، وغيرها من المسميات الأخرى. شهد القرن العشرين الميلادي تطوراً كبيراً في مفهوم الإدارة، وذلك بسبب الأفكار الفلسفية التي ارتبطت بالمفاهيم الإدارية، والمالية، والاقتصادية، لذلك كان لإدارة الأعمال دورٌ مؤثراً في أغلب القطاعات العامة، وهذا ما ساهم في جعل إدارة الأعمال جزءاً مهماً من أجزاء العملية التعليمية، وتخصصاً من أهم التخصصات الأكاديمية في مرحلة التعليم الجامعي، فظهرت العديد من المعاهد، والكليات المتوسطة، والجامعية التي تهتم بتدريس أسس ومبادئ إدارة الأعمال في كافة المراحل الدراسية الجامعية.

يعتبر التدريب الميداني من أبرز المساقات التي تكسب الطالب المهارات اللازمة لخوض غمار الحياة العملية ، حيث يلتحق من خلاله بالعمل في إحدى المؤسسات التي تعمل في مجال تخصصه مما يكسبه مهارات العمل الوظيفي ويساعده على الاختلاط بتلك المؤسسات والموظفين بها ويجعله على علم بجديد تخصصه .(شاهين والفرا ، 2012)

## 1.2 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في بيان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من حيث ممارسة الجامعات له وملائمته للاحتياجات التدريبية وتوفير مؤشرات علمية لإدارة الجامعات في هذا الإطار (التوصيات) التي تجعل من التدريب الجامعي ممارسة فاعلة للفئة المستهدفة .

### 1.3 أسئلة الدراسة

ويمكن حصر مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية :

1. ما هو واقع التدريب الميداني لكليات الادارة في جامعات جنوب الضفة الغربية ؟
2. ما هي المشاكل (العقبات) التدريب الميداني لكليات الادارة في جامعات جنوب الضفة الغربية ؟
3. ما هي الآليات المقترحة لتطوير التدريب الميداني في كليات الادارة لجامعات جنوب الضفة الغربية ؟

### 1.4 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي :

1. الاطلاع الاعلى الممارسات الخاصة للتدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية .
2. تحاول هذه الدراسة الكشف عن المعوقات أو المشاكل التي تواجه الأطراف المشاركة في عملية التدريب الميداني .
3. الخروج بتوصيات تساعد على حل المشاكل التي تواجه كليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية .

### 1.5 أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال الآتي :

1. يعتبر المشروع الأول الذي يبين أهمية وأنماط والمشاكل التي تواجه التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية .
2. معرفة على مشاكل التدريب الميداني التي تواجه كليات الإدارة .
3. تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن يستفيد منها الجهات المعنية في التدريب الميداني .



## 1.6 حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بما يلي :

1. الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على طلاب الجامعات , ومشرف التدريب الميداني في الجامعة , ومسؤول التدريب الميداني في المؤسسة .
2. الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على كليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية .
3. الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية .
4. الحدود الزمنية: الإطار الزمني لإجراء هذه الدراسة هو سنة 2016 - 2017 .

## 1.7 مصطلحات الدراسة

### • الجامعات :

الجامعات هي " المؤسسات التي تضم كل منها لا يقل عن ثلاثة كليات جامعية , وتقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح البكالوريوس \_ الدرجة الجامعية الأولى \_ وللجامعة أن تقدم برامج للدراسات العليا تنتهي بمنح الدبلوم العالي , أو الماجستير , أو الدكتوراه , ويجوز لها أن تقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح شهادة الدبلوم وفق أنظمة الدبلوم " (وزارة التربية والتعليم , 1998).

### • كليات الأعمال :

هي من إحدى الكليات المهمة في الجامعات عموماً، وتنتشر في كافة جامعات العالم تقريباً وتعد من أولى الكليات التي تحرص الجامعات على أن تكون أساسيةً فيها، وذلك للأهمية المتطورة والكبيرة لتخصص إدارة الأعمال كواحد من التخصصات التي تساهم في تطور قطاع الاقتصاد في المجتمع، لذلك يرتبط عادةً اسم كلية إدارة الأعمال مع الاقتصاد ليصبح اسمها كلية الاقتصاد وإدارة الأعمال، ومن أسمائها أيضاً كلية العلوم الإدارية، وغيرها من المسميات الأخرى. شهد القرن العشرين الميلادي تطوراً كبيراً في مفهوم الإدارة، وذلك بسبب الأفكار الفلسفية التي ارتبطت بالمفاهيم الإدارية، والمالية، والاقتصادية، لذلك كان لإدارة الأعمال دوراً مؤثراً في أغلب القطاعات العامة، وهذا ما ساهم في جعل إدارة الأعمال جزءاً مهماً من أجزاء العملية التعليمية، وتخصصاً من أهم

التخصصات الأكاديمية في مرحلة التعليم الجامعي، فظهرت العديد من المعاهد، والكليات المتوسطة، والجامعية التي تهتم بتدريس أسس ومبادئ إدارة الأعمال في كافة المراحل الدراسية الجامعية. (مجد خضر 2016 )

## 1.8 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الطلبة الذين اجتازوا مساق التدريب الميداني أو المسجلين له في كليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، ومسؤولي التدريب في المؤسسات العاملة في محافظات جنوب الضفة الغربية، ومشرفي التدريب الميداني لطلبة جامعات جنوب الضفة الغربية.

## 1.9 الهيكل التنظيمي للدراسة

الفصل الأول : الاطار العام للبحث :

يتضمن هذا الفصل مقدمة الدراسة , مشكلة الدراسة , أسئلة الدراسة , أهداف الدراسة , أهمية الدراسة , حدود الدراسة , الهيكل التنظيمي للدراسة .

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة

تتناول هذه الدراسة مفهوم التدريب الميداني , أهداف التدريب الميداني , أهمية التدريب الميداني , عناصر التدريب الميداني أو الأطراف المشاركة في التدريب , ودور الأطراف المشاركة بالتدريب , ثم أنواع التدريب الميداني , ومشاكل التدريب الميداني , والتميز بين التعليم والتدريب , وواقع التدريب الميداني في جامعات جنوب الضفة الغربية .

الفصل الثالث : طريقة واجراءات الدراسة .

يتضمن هذا الفصل منهجية الدراسة , مصادر جمع البيانات والمعومات , مجتمع الدراسة , عينة الدراسة ,

أداة الدراسة , وصدق الأداة , ثبات أداة الدراسة , خطوات تطبيق الدراسة , متغيرات الدراسة , المعالجة الإحصائية , تصحيح المقاييس .

الفصل الرابع : عرض وتحليل نتائج الدراسة .

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة لبيانات ونتائج الدراسة.

الفصل الخامس : النتائج والاستنتاجات والتوصيات .

يتناول هذا الفصل أهم النتائج والاستنتاجات التي تم التوصل إليها وكذلك أهم التوصيات التي يرى فريق

البحث ضرورة الأخذ بها .

## الفصل الثاني

المبحث الأول : الإطار النظري

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

المبحث الأول

الإطار النظري

## 2.1 المبحث الأول : الإطار النظري

### 2.1.1 مفهوم التدريب الميداني

بما أن تنمية الطالب هو المحور الرئيس الذي تعمل عليه الجامعة في إطار رسالتها العامة ، فإن مواكبة تدريبه الميداني لتأهيله العلمي النظري بشكل تكاملا يستوجب الفعل الذي يتطلع بمسؤوليات تحقيقه ، وهو ما يحققه التدريب الميداني ، ويقع ذلك من خلال : توفير الرعاية الأكاديمية والإدارية للطالب في خطواته المهنية التي تسبق دخوله مجتمعات العمل ، وإيجاد الواقع العملي للفرضيات النظرية التي يتلقاها الطالب على مقاعد الدراسة ، ليتكامل ويتأصل فهمه التخصصي ، وأن يتلمس الطالب ملامح المسؤوليات التخصصية والمهنية والحياتية من خلال احتكاكه بكوادر وعناصر ميادين العمل ، وتسدّد المتطلبات الأكاديمية التي تقتضيها بعض التخصصات التي توجب التدريب الميداني كمتطلبات تخرج .

إن التدريب الميداني لطلبة الجامعات يعني 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 . (الصررايرة، 1997).

ويعرف التدريب الميداني بأنه : مجموعة الخبرات التي تقدم في إطار إحدى المؤسسات أو واحد من مجالات الممارسة بشكل واع ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلبة من المستوى المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكنهم في المستقبل من ممارسة عملهم بشكل أفضل. (هلال، 2001).

وبناء على ما تقدم نستطيع القول أن التدريب الميداني هو :

1. عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية .
2. أن الهدف من هذه العملية هو تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية .
3. أن هذه العملية تتم من خلال منهج تدريبي واضح بالنسبة لكل المشاركين فيها ، يعرف كل فرد دوره ومسؤوليته تجاه هذا العمل .
4. أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف مستمر يضمن تحقيقه لأهدافه . (الفضالة ، 2003) .

وقد أجمع فريق البحث على تعريف خالد نجم (2015) حيث يعرف التدريب بأنه "التجربة المقدمة ضمن برنامج أكاديمي يتم الإشراف عليه ويهدف إلى إكساب الطالب المهارات والمعارف اللازمة لدخول أي مهنة في مجال تخصصه".

### 2.1.2 أهداف التدريب الميداني

يهدف التدريب الميداني إلى تزويد الطلبة بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة لممارسة المهنة، وذلك من خلال مساعدتهم على ترجمة الأساليب النظرية التي حصلوا عليها داخل قاعات الدرس إلى أساليب تطبيقية تسهم في حل المشكلات التي يمكن أن تواجههم . فقد لخص (أبو شيخة , 2000) أهداف التدريب الميداني فيما يلي:

1. إتاحة الفرصة للطلاب لاكتساب وترجمة المعارف إلى ممارسات عملية تطبيقية واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.
2. إكساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني.
3. إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية لضمان نجاحه في عمله.
4. إكساب الطلاب عادات العمل المهني بما يفيدهم في عملهم المهني في المستقبل.
5. إكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية.
6. إكساب الطلاب المهارات اللازمة وفقاً للأصول الفنية.
7. تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بعمليات الممارسة المهنية كالدراسة والتشخيص والعلاج والتفويم.
8. تزويد الطلاب بمعارف وخبرات ومهارات العمل الفريقي سواء مع زملائهم أو غيرهم من المختصين في المهن الأخرى. (أبو شيخة، 2000) .

### 2.1.3 أهمية التدريب الميداني

إن التدريب الميداني هو عملية تطبيق لكل ما حصله الطالب من معارف في كل المقررات الدراسية النظرية في تفاعلها مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه، في إطار ما تتيحه الجامعة من خبرات للعمل مع الناس، ويتوقع أن يتم من خلال العملية التدريبية التكامل ليس فقط بين هذه المواد النظرية وبعضها البعض، ولكن أن يحدث التكامل في شخصية الطالب ككل ، والحقيقة أن للتدريب الميداني أهمية خاصة لكل من التخصص الدراسي والمشرفين على تنفيذ برامج التدريب الميداني والطلاب والمجتمع ، فالتدريب هو النصف

المكمل لتعلم الحرفة والمهارة العملية ، وبالنسبة للطلاب فمن خلال التدريب نستطيع أن نخرّج طلابا مؤهلين تأهيلا سليما يملكون الخبرة والمهارة وقادرين على ممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية ، كما تكمن أهميته في ما توفره هذه العملية من فرص جيدة للاتصال بالعالم الخارجي (الواقع) والتعرف على طبيعة المشكلات الموجودة في المجتمع ، والمعوقات التي تواجه عملية الممارسة ، أما فيما يتعلق بتهيئات الإشراف فإن التدريب الميداني يساهم في تواصلهم وتعاونهم مع المجتمع ، والاستفادة من جهود الطلاب في إنجاز بعض الأعمال والمهام ، كما يتيح التدريب الميداني فرصا لاكتساب المهارات والخبرات العملية الحقيقية من الميدان ، وتحويل المعارف النظرية إلى مهارات يمكن من خلالها حل مشكلات العملاء والمجتمع بما يتفق مع ثقافتهم وقيمهم ، وأخيرا فإن التدريب يساهم في خدمة المجتمع من خلال دراسة المشكلات التي يواجهها دراسة علمية وتقديم الحلول المناسبة لها (عباس وعلي ، 2000).

#### 2.1.4 عناصر التدريب الميداني أو الأطراف المشاركة في التدريب

1. الطالب : أن الطلاب هم الفئة المستهدفة لتحقيق كفاءتها من كل الجهود التي يبذلها القسم أو المؤسسة فيما يتصل بالتدريب الميداني ، ويمكن لكل الجهود أن تضيع إذا لم يلتزم الطالب بما ينبغي فيه من واجبات وسلوكيات تستهدف نموه المهني ونضجه الشخصي .
2. المشرف : هو ممثل القسم الذي يقوم بتنفيذ سياسة التدريب ومراعاة سير العملية التعليمية وفقا لمناهجها المتصلة بالتدريب الميداني ويكون من أعضاء هيئة التدريب .
3. المؤسسة : تعددت المفاهيم الخاصة بالمؤسسات التدريبية حيث تعرف بأنها بناء يؤدي وظيفة ، ولكل مؤسسة وظيفتها الخاصة التي يجب أن تستجيب لحاجات المجتمع المتغيرة .

#### 2.1.5 أدوار الأطراف المشاركة في التدريب

##### - دور جهة التدريب أو المؤسسة

- جهة التدريب هي أي مؤسسة أو شركة تقوم بتدريب الطالب من خلال مقرر التدريب العملي . وتقع على عاتق جهة التدريب مسؤولية كبيرة وأساسية لإنجاح فترة تدريب الطالب من خلال التزامها بالعناصر التالية :
1. الإشراف على عمل الطالب من خلال وضع خطة عمل ذات صلة بتخصصه ودراساتها الأكاديمية .



2. مساعدة الطالب على تحقيق أهداف التعلم الخاصة فيه وتوفير المعلومات الممكنة التي تخدم الطالب في تدريبه العملي.

3. التعامل مع الطالب كموظف في جهة التدريب على أساس المصالح المشتركة وسياسات العمل.

4. تعبئة التقييم النهائي للطالب.

### - دور المشرف

تقوم الجامعة بتعيين أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة كمشرف ميداني على الطلاب ويقوم المشرف بتوزيع الطلاب على جهات العمل، وأبرز مهامه كالتالي :

1. التأكد من مباشرته للعمل في جهة التدريب وعلى مدى التزامه بساعات العمل حتى نهاية فترة التدريب.
2. الإشراف والموافقة على خطة عمل المتدرب بالتنسيق مع جهة التدريب والطالب.
3. متابعة تطور خطة الطالب بما تحتويها من أهداف ومهام ومدى تحقيقها بالمتابعة مع جهة العمل وما يستجد عليها من خلال استلام التقارير المقدمة من الطالب.
4. مساعدة الطالب في حل أي مشكلة تواجهه في بيئة العمل وتشجيعه وتوجيهه .

### - الطالب

من أجل أن يقوم الطالب بإكمال فترة التدريب بنجاح، هناك العديد من الخطوات والمتطلبات التي يجب عليها القيام فيها قبل وأثناء وبعد فترة التدريب، والتي يمكن تلخيصها كالتالي :

#### • قبل فترة التدريب

1. تعبئة النموذج الخاص ببرنامج التدريب، أو أي متعلقات أخرى ويحق للطالب البحث بنفسه عن فرصة تدريبية خاصة.
2. التأكد من فاعلية البريد الإلكتروني الخاص بالطالب وتحديث وسائل الاتصال من رقم الجوال أو الهاتف لديه .
3. استلام ملف التوجيه الخاص بكل طالب والذي يقوم المشرف بتسليمه للطالب ، حيث يتمكن بعد ذلك من التوجه إلى جهة التدريب بكامل المستندات .

#### • أثناء فترة التدريب

1. تعبئة الطالب لنموذج العنوان الميداني (ملحق) خلال الأسبوع الأول في التدريب وإرساله للمشرف .
2. يلتزم الطالب بتسليم التقارير خلال فترة التدريب وتتضمن خطة عمل الطالب ومهامه بالتنسيق مع جهة التدريب وإرسالها إلى المشرف الميداني في المواعيد المحددة .
3. الالتزام بعملية الحضور والانصراف وبذل العناية الكافية تجاه المهام التي يتم تكليف الطالب بها من قبل جهة التدريب .
4. البدء أولاً بأول في كتابة التقرير النهائي وجمع أية معلومات أو وثائق تفيد في عملية التقييم.

### • بعد فترة التدريب

يقوم الطالب بتعبئة نموذج التقييم من جهة التدريب ( المؤسسة ) والمشرف الأكاديمي بعد نهاية التدريب وعليه فإنه يقوم:

1. بتسليم التقرير النهائي المفصل للمشرف الأكاديمي.
2. استلام الطالب لتقييم من جهة التدريب له , ومن ثم تسليمه إلى المشرف الأكاديمي.

### 2.1.6 أنواع التدريب

يوجد عدة تصنيفات للتدريب ومنها:

- التدريب المهني أو التلمذة الصناعية apprenticeship
- التعليم التعاوني co-op
- التدريب الإلكتروني

### • التدريب المهني: (apprenticeship)

ويعرف أيضا التدريب المهني ( التلمذة الصناعية ) : بأنه هو الفترة التي يتم فيها التدريب للموظف في المهنة المستقبلية لديه , وتكون أكثر رسمية من التدريب الجامعي حيث تكون بفعل توقيع العقد الرسمي. في حين يجري المتدربين بسعادة غامرة في تعلم مهارات معينة حول موقف الوظيفة في المستقبل ومعرفة ما إذا كان يمكن تقييم أنشطة العمل فيه بشكل صحيح. برامج التلمذة الصناعية الأكثر شعبية تستمر من سنة إلى ست سنوات، على عكس مواقف التدريب على المدى القصير. وهذا يجعل التلمذة مواقف أكثر رسمية ومتخصصة مما يؤدي إلى مزيد من الوظائف.

يسعى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع وعلى مستوى الأفراد الملتحقين ببرنامج هذا النظام, ومن أبرز هذه الأهداف:

- تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات.
- مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة والسعي إلى التعامل مع تأثيراتها على سوق العمل.
- مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناجمة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.
- إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل وبما يحقق له حداً من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير.
- إعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة، وتنمية استعدادهم للتعلم والتطور المستمرين.

(بوابة التعليم والتدريب المهني , 2016).

### • التدريب التعاوني ( co \_op )

بعد أن يتخرج الطالب من الجامعة في تخصص معين يحتاج إلى تدريب للتمرن على العمل الذي يريد أن يعمل فيه، فهنا يأتي دور التدريب التعاوني الذي يسعى إلى إعطاء الكفاءة والخبرة للمتدرب لكي يستطيع أن يواكب العمل الذي يريد أن يعمل فيه من خلال التدريب الجماعي وليس الفردي، فطريقة التدريب التعاوني هي مساعدة المتدربين مع بعضهم البعض وإعطائهم دروساً ومحاضرات مهمة في العمل والحياة العملية، والتي تختلف اختلافاً كلياً عما تعطيه الجامعات، وهذا الأمر في الحقيقة هي مشكلة في الجامعات العربية تحديد التي لا تسعى إلى تعليم وتخريج الطالب وإعطائه الدورات التدريبية التي تساعد على أن يكون أكثر كفاءة وقدرة في الحياة العملية، ومن خلال موقع موضوع سنقوم بالتعرف على أهمية التدريب التعاوني ومدى تأثيرها على حياة المتدرب والمجتمع أيضاً. أهمية التدريب التعاوني من أحد الأمثلة على التدريب التعاوني (الدورات التدريبية والتي تعطى في مراكز التدريب، والتدريب في المؤسسات والشركات) وهذا الأمر في الحقيقة هو في غاية الأهمية وأهم من تعليم الجامعات وذلك بسبب: توفير المعلومات ذات الصلة المباشرة بالممارسة العملية : قد يقع الطالب في ضياع من التعليم الجامعي الذي لا ينحصر ولا يعطي علم كافي في مجال محدد، لأن الجامعة تعطي أكثر من مادة ومواد أخرى بعيدة كل البعد عن مجال التخصص، فإذا

التدريب التعاوني يعمل على حصر الموضوع وإعطاء معلومات كافية من خلال مدرب ذو كفاءة عالية يستطيع من خلالها أن يستفيد منها المتدربون لكي يكونوا أكثر كفاءة وقدرة وإبداع في الحياة العملية.

معرفة المهنة المناسبة للمتدرب : بعد أن يعرف الطالب في المرحلة الجامعية المجال الناجح في دراسته يجب أن يقوم باختيار المجال الذي يريده ويأخذ دورة تدريبية في مركز تدريب أو مؤسسة تساعد على زيادة المعرفة، ويمكن أن يقوم الطالب إذا كان ذو قدرة وذكاء على التعلم الذاتي وعدم التطرق في مجال التدريب التعاوني إذا لم يكن بحاجة إليها أو عدم القدرة على الإنفاق، فالتعليم الذاتي مهم جدا لكي يزداد الطالب معرفة ويكون مبدع أكثر. سهولة التكيف مع البيئة الجديدة: من الجيد أن يقوم المتدربين الذين يسعون لزيادة المعرفة في مجال محدد بأن يتعرفوا على بعضهم البعض وتبادل الأفكار فيما بينهم، وبالتالي تولد روح التعامل الجماعي وتحديد الطريق الذي يسير عليه المتدربين، فالتعاون مهم خصيصا إذا كان هدف المتدربين جميعهم لهم نفس الهدف وهذا هو ما يوفره التدريب التعاوني. وضوح الصورة الواقعية: الجامعات مشكلتها الوحيدة لا تقوم بربط الدراسة والمواد التي تعطيها بالحياة العملية وهذا ما يجعل التعليم الجامعي في الدول العربية تحديا لا فائدة منها، إذ التدريب الجماعي هو ما يربط المعرفة الحقيقية بالحياة العملية فتبدأ الصورة بالوضوح لدى المتدربين. تعويد المتدرب على تحمل المسؤولية: لأن الانضباط الوظيفي ومعرفة المتدرب فائدة هذه المعلومات في الحياة العملية وعدم الخوف من طرح الأفكار والآراء مع الآخرين يزيد من قدرة تحمل المسؤولية والالتزام لدى المتدربين. (وسام طلال , 2015).

## • التدريب الإلكتروني

هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط الكترونية متنوعة تشمل لأقرص مدمجة وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن وغير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب ذاتيا والتدريب بمساعدة مدرب.

وهي العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاتة ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية.

## مزايا التدريب الإلكتروني

ويمكن أن يحقق التدريب الإلكتروني المزايا والأهداف التالية :

1.بناء المتدرب ذاتيا.

2.التدريب في أي مكان وزمان.

3. زيادة ثقة المتدرب في نفسه.
4. مساعدة المتدربين على استخدام تقنية المعلومات والاتصال والشبكات المتاحة.
5. التغلب على مشكلات أساليب التدريب التقليدية .
6. تصميم برامج التدريب ومناهجه ومقرراته بطريقة رقمية .
7. معرفة الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب

### 2.1.7 مشاكل التدريب الميداني

#### المشاكل المرتبطة بالطالب

1. عدم إعطاء الطلاب الاهتمام الكافي لمادة التدريب الميداني.
2. عدم سعي الطالب لاكتساب الخبرات العملية المطلوبة من التدريب بل يسعى فقط للنجاح.
3. عدم التزام طلاب التدريب الميداني باستيفاء التكاليفات المطلوبة منهم.
4. تعرض طلاب التدريب الميداني لبعض المشكلات نتيجة لقلّة الخبرة ونقص الوعي.
5. عدم استيعاب طلاب التدريب الميداني لمحتوى العميلة التدريبية.
6. عدم قدرة الطالب على تطبيق الجانب النظري بطريقة جيدة. ( البادي , 1991 )

#### المشاكل المرتبطة بمؤسسات التدريب

1. عدم اهتمام مؤسسات التدريب بالتدريب الميداني .
2. قلّة الإمكانيات المادية المتاحة داخل مؤسسة التدريب .
3. عدم توافر الأماكن اللازمة داخل المؤسسة لطلاب التدريب الميداني .
4. قلّة الإمكانيات البشرية داخل المؤسسة لتأهيل طلبة التدريب عمليا .

5. عدم اهتمام المؤسسة بتوجيه طلبة التدريب إلي الخبــــرات والمهــــارات المطلوبة .
6. تكديس طلبة التدريب في أماكن غير مناسبة لعدد الطلبة.
7. لا تعتبر المؤسسة طلبة التدريب جزء منها بل تعتبرهم كاهل علي عاتقها .
8. عدم تطبيق المؤسسة لمعايير الجودة في التعامل مع التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية .عدم تعاون العاملين بالمؤسسة مع طلبة التدريب الميداني في تحقيق الاستفادة الكاملة من عملية التدريب الميداني.
9. تكليف بعض العاملين بالمؤسسة طلاب التدريب الميداني بمهام خارج نطاق التدريب مما يهدر وقت وجهد الطالب.

### المشاكل المرتبطة بمشرف التدريب الميداني في الجامعة

1. عدم قيام المشرف بعقد اجتماع تمهيدي لطلاب التدريب الميداني لتعرفهم بمؤســــسات التدريب .
2. عدم المتابعة المستمرة لطلاب التدريب الميداني .
3. عدم تفهم المشرف لظروف عملي أثناء التدريب.
4. عدم استفادة الطالب من الخبرات العملية لمشرف المؤسسة.
5. وتعارض أحياناً لقاءات تدريبي داخل الجامعة مع لقاءات لمساقات أخرى في حرمني من التواصل مع مشرف التدريب.
6. عدم تناسب المحتوى العلمي للتدريب الميداني مع طبيعة العصر الحالي.
7. قلة عدد المشرفين للتدريب الميداني بالنسبة لزيادة أعداد الطلاب.
8. عدم قيام مشرفي بالجامعة لا يقوم بعمل تغذية راجعة خلال عملية التدريب الميداني.
9. صراع بين الطالب والمشرف على التدريب .
10. مشاكل في أداء الطالب وعدم وجود مهارة في أدائه . (البادي, 1991)

## 2.1.8 تمييز بين التعليم والتدريب الميداني

التعليم : هو اكساب المتعلم وتزويده بحصيلة معينة بالعلم والمعرفة في اطار ومجال معين وعادة ما يتلقاها الفرد الناشئ في دور العلم كالمدراس والجامعات , بمعنى اخر هو تعليم نظري . أما التدريب هو اكساب المتدرب المعرفة المتخصصة في مجال حصري متخصص , بهدف رفع الكفاءة لاقصى درجة تنافسية والتي يتلقاها المتدرب في الجامعات من أجل الوصول الى اهدافهم واهداف المنظمة على السواء , بمعنى اخر هو تعليم تطبيقي يكسب المتدرب خبرة في المجال الذي تعلمه بشكل نظري . (ياغي , 1986)

## 2.1.9 نبذة عن واقع كليات الإدارة لجامعات جنوب الضفة الغربية

الاطلاع إلى ما تطرحه الجامعات فيما يتعلق بالتدريب الميداني :

تعتبر الجامعات مراكز للعلم والتطور وتنمية المعارف والعلوم والمهارات كما إنها منابع للإبداع والابتكار بما تضمه من نخبة المفكرين والعلماء، وبما تديره من مختبرات ومكتبات ومراكز بحوث وبما تمارسه من أنشطة بحثية وتعليمية وتربوية وتقلبات فكرية، فهي بذلك تمثل مكانة العقل من جسد المجتمع، فإذا كانت إدارة المجتمع تتمثل في سلطاته السياسية ومراكز صنع القرار فيه، فإن سلامة هذه القرارات وصوابها يخضعان في جانب أساسي منها لمدى اعتمادها على موجهات عقل المجتمع (الجامعات) باعتبارها النظام الأول المسؤول عن الصياغة الفكرية والتشكيل الثقافي لمخرجاتها وهم الطلاب . وقد وجد أن أهداف النظام الجامعي في تطور مستمر عبر مراحل التاريخ وتسير في اتجاه خدمة المجتمع، فالتسعت فاعلية وتأثير الجامعة وتنوعت مع تقدم المجتمع ونمو المعرفة، فازداد الهيكل التنظيمي للجامعة تعقيداً واتسم بناؤها الاجتماعي بخصائص لا يمكن أن نجدها في أي مؤسسة أخرى فلم تعد رسالة الجامعة قاصرة على العملية التعليمية فقط، إنما امتدت لتشمل محيطها ومجتمعها الذي توجد فيه بما فيه من مشكلات وما له من متطلبات وما تمثله من تحديات تجعل الجامعة في حركة دائمة لاستيعاب المتغيرات المحيطة بها .

ولعل هذه الخاصية الاندماجية الحركية التي تربط الجامعة ببيئتها المحيطة تفرض عليها أنماطاً من التفاعل الاجتماعي باعتبارها نظاماً اجتماعياً مفتوحاً قائماً على مجموعة من التغيرات الداخلية التي تشمل الأخذ والعطاء والتأثير والتأثر في حركة دائمة لا تتوقف، وفي ضوء هذا الواقع فإن الجامعة بحاجة إلى تدريب الطلبة وإثراء عملية تدريب طلبتها من خلال مراكز الاتصال بالصناعة وغيرها في المجتمع الذي توجد به ومن خلال مراكز البحث التي تعمل داخل هذه الجامعة بهدف تحسين مستوى كفاءة وأداء طلبتها من خلال توفير فرص التدريب العملي لهم في المجالات التطبيقية المتاحة في الصناعات الموجودة بالبيئة المحيطة بتلك الجامعات.

وإذا كان التدريب ركناً أساسياً من أركان العمل الجماعي، ومظهراً من مظاهر رقيها، فإنه في المرحلة الراهنة يمثل مطلباً من مطالب معايشة التفجر المعرفي والتكيف مع تغييراته المتسارعة، فضخامة المعارف المتكونة وتجديدها السريع يحتمان على العمل الجاد والمتواصل لإكساب الطالب الجامعي أعداداً يكسبه نظرة شمولية تتشابه فيها الميادين العلمية والإنسانية المختلفة، خاصة بعد أن أظهر التفجر المعرفي تشابك العلوم وتداخلها وتكاملها.

## 1. جامعة بوليتكنك فلسطين

### - عن الجامعة

جامعة بوليتكنك فلسطين في مدينة الخليل هي جامعة فلسطينية عامة تلتزم بقوانين وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وهي عضو في مجلس التعليم العالي الفلسطيني وأيضاً في اتحاد الجامعات العربية ورابطة الجامعات الإسلامية، واتحاد الجامعات العالمي، وتربطها علاقات تعاون مع العديد من المؤسسات الأكاديمية والمجتمعية العربية والأجنبية.

### - نظام التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين

يهدف التدريب الميداني إلى إكساب الطالب مهارات عملية إضافة إلى ما يكتسبه من المعرفة النظرية خلال فترة الدراسة الجامعية وذلك من خلال إعطائه الفرصة لتطبيق المفاهيم النظرية في الواقع العملي والاندماج في سوق العمل والقدرة على تحديد احتياجات السوق والتخطيط لمسار التوظيف المستقبلي، إضافة إلى تعزيز قدرات الطالب في المجال الشخصي وتطوير مهارات الاتصال ورفع جاهزيته لسوق العمل وتبادل المنفعة المشتركة بين جامعة بوليتكنك فلسطين والمجتمع المحلي.

### معايير التدريب الميداني :

#### • المهارات الواجب اكتسابها في التدريب العملي

طلبة إدارة الأعمال المعاصرة يتوقع من الطالب ممارسة أهم الوظائف الإدارية مثل التسويق والمحاسبة والمالية والموارد البشرية و المشتريات ... وغيرها . إضافة إلى إكساب الطالب مهارات شخصية تسهم في صقل شخصيته وبناء الشخصية القيادية , وزيادة جاهزيته للاندماج في سوق العمل الفعلي , وتعزيز وإجادة فن التواصل مع بيئة



العمل واكتساب القدرة على تشخيص المشاكل ,ومقارنة النتائج واقتراح الحلول من خلال استخدام وتطبيق الوسائل الناجعة.

## • متطلبات التدريب الميداني

### أولا :متطلبات تسجيل التدريب الميداني

1. سمح للطالب بتسجيل ساعات التدريب الميداني بعد إنهاء 100 ساعة معتمدة .
2. الحد الأقصى للساعات المسجلة هو 15 ساعة معتمدة في الفصل الدراسي العادي ,أو 6 ساعات معتمده في الفصل الصيفي .
3. يجوز للطالب التنسيق لبدء التدريب مع المشرف قبل التسجيل الرسمي للمادة .
4. في حال تسجيل الطالب لمساق التدريب الميداني في الفصل الأخير و كان مسجلا لأكثر من 15 ساعة يتم تحليل فترات الفراغ و إمكانية حصوله على تدريب في تلك الفترات.
5. أن توافق الدائرة على برنامج مقدم من الطالب يبين كيفية التدريب.

### ثانيا : اختيار المؤسسات

عند اختيار مؤسسات التدريب الميداني يجب مراعاة ما يلي:

1. أن تكون المؤسسة ذات حجم مناسب , وفيها هيكل تنظيمي واضح.
2. أن يتوافر في المؤسسة ممارسات واضحة لكافة الوظائف الإدارية .
3. أن تحتوي المؤسسة نظام معلومات الكتروني في حال كون الطالب المتدرب منتميا لتخصص نظم المعلومات.
4. أن تكون المؤسسة رسمية مسجلة ومرخصة قانونيا .
5. أن توافق الدائرة على التدريب في المؤسسة .

### ثالثا : دور المشرف الجامعي على التدريب الميداني:

1. عقد الاجتماعات لطلبة التدريب الميداني حيث يتم عقد ثلاث اجتماعات في الفصل الدراسي , بحيث يكون الاجتماع الأول تعريفى , والثاني لتقييم التدريب حتى منتصف الفصل والاجتماع الثالث للتقييم النهائي وتقديم العرض النهائي من قبل الطلبة.
2. متابعة الإشراف على المتدربين من خلال زيارة أماكن المتدربين أو الاتصال مع المسؤولين عن تدريب الطلبة في أماكن تدريبهم.
3. اخذ التغذية الراجعة من طرفي التدريب ( المدرب و المتدرب ).
4. المتابعة المستمرة للاقتراحات و الشكاوى المتعلقة بموضوع التدريب.
5. تدقيق ملفات التدريب .

### رابعا : شروط اجتياز التدريب الميداني:

1. أن يلتزم الطالب بمتطلبات التدريب الميداني الواردة في البنود أولا ,ثانيا ,ثالثا.
2. أن ينهي الطالب 150 ساعة زمنية في التدريب .
3. يمكن احتساب 70 ساعة تدريبية بدل دورات تدريبية متخصصة .
4. مراجعة المشرف كل 10 أيام من اجل توقيع دفتر التدريب .
5. حضور الاجتماعات الثلاثة التي يتم عقدها خلال الفصل وهي على النحو التالي :

1. الاجتماع الأول : اجتماع تعريفى بنظام التدريب وأهميته
2. الاجتماع الثاني : اجتماع لتقييم ومتابعة الطلبة خلال فترة التدريب .

3. الاجتماع الثالث : هو اجتماع يتم عقده في نهاية مدة التدريب وذلك لمنح الطلاب العلامة النهائية (ناجح/ راسب) , حيث يتم تقديم عروض من قبل الطلبة المتدربين عن واقع التدريب و الأثر الفعلي للتدريب وانعكاسه على الفائدة النهائية للطلبة المتدربين .

## 2. جامعة الخليل

### - عن الجامعة

ترسخت فكرة إنشاء جامعة في مدينة الخليل في أذهان مجموعة من أبنائها الواعين برئاسة المغفور له بإذن الله سماحة الشيخ محمد علي الجعبري، وذلك بعد وقوع بقية فلسطين في قبضة الاحتلال الإسرائيلي في عام 1967، وقد خرجت هذه الفترة إلى حيز التنفيذ بتأسيس جامعة الخليل التي بدأت نواتها بتأسيس كلية الشريعة الإسلامية لتكون أول مؤسسة علمية للتعليم الجامعي في فلسطين في سنة 1971، إذ انتظم فيها ثلاثة وأربعون طالباً وطالبة من مختلف أرجاء فلسطين.

### - نظام التدريب في جامعة الخليل

التدريب الميداني يشترط للتخرج أن ينهى الطالب مرحلة التدريب الميداني، بانتهاء 60 ساعة كحد أدنى، في إحدى المؤسسات الإعلامية ، ويستمر التدريب فيها لمدة 200 ساعة .

## 3. جامعة بيت لحم

### - عن الجامعة

تأسست جامعة بيت لحم عام 1973 كأول جامعة في الضفة الغربية، وهي جامعة كاثوليكية ، وتستقبل الطلبة على مختلف مذاهبهم وانتماءاتهم الفكرية دون تمييز . لقد استطاعت الجامعة خلال سنوات عملها، بفضل دعم ومشاركة المجتمع المحلي والدولي، أن توفر بيئة تعليمية إبداعية مميزة. وتساهم هيئتها التدريسية والإدارية المميزة في تحقيق رسالة الجامعة وتقديمها، باستخدام المعرفة النظرية والبحث التطبيقي وتجارب الحياة العملية من خلال كلياتها المختلفة: الآداب والعلوم وإدارة الأعمال والتربية والتمريض إضافة إلى معهد إدارة الفنادق والسياحة ومعهد الشراكة المجتمعية.

## - نظام التدريب في جامعة بيت لحم

الهدف من هذا التدريب هو إعطاء الطلاب فرصة لممارسة المهنة في الشركات ومواجهة واقع الحياة التجارية , وهذه الممارسة تستمر لمدة 200 ساعة .

# الدراسات السابقة

## 2.2 المبحث الثاني : الدراسات السابقة

تناول موضوع التدريب الجامعي دراسات عديدة في معظم الجامعات ويرى فريق البحث أن يعرضها في قسمين حيث يتناول القسم الأول الدراسات العربية ويتناول القسم الثاني الدراسات الأجنبية .

### 2.2.1 الدراسات العربية

1. دراسة أسامة الاطرش , خليل ادعيس , سوسن زاهدة (2014) بعنوان : " واقع التقييم في التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الاكاديميين فيها " .

هدفت هذه الدراسة الى التحقق من واقع التقييم في التدريب من وجهة نظر الموظفين في جامعة بوليتكنك فلسطين , ولغايات هذه الدراسة تبنى فريق البحث المنهج الوصفي , وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد واقع التقييم في التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الموظفين , ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة , وتم توزيع الاستبانات على جميع افراد مجتمع الدراسة , وعددهم (112) عضو هيئة تدريس , تم استرجاع (94) منها , أي بنسبة (84%) , تم اخضاعها للتحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS) .

وبعد تحليل البيانات اللازمة , اظهرت نتائج الدراسة ان مستويات تقييم التدريب المستخدمة في جامعة بوليتكنك فلسطين كانت بدرجة متوسطة من حيث مظاهر رد فعل المتدربين , مظاهر تقييم التعلم , مظاهر تقييم السلوك , ومظاهر تقييم النتائج للمتدربين تجاه البرنامج التدريبي المستخدم في جامعة بوليتكنك فلسطين . وأظهرت النتائج بما يتعلق بمجالات تقييم التدريب في جامعة بوليتكنك فلسطين والتي كانت بدرجة كبيرة في مجال تقييم التدريب بالنسبة لتقييم المدربين من وجهة نظر الموظفين , وفي تقييم المتدربين وتقييم التدريب المتعلقة بأساليب التدريب , كانت بدرجة متوسطة في مجال تقييم التدريب المتعلقة بمدى ملاءمة ظروف البيئة التدريبية .

#### التوصيات :

1. يوصي فريق الدراسة بزيادة الاهتمام بتقييم ردة الفعل من خلال معرفة شعور المتدربين حول التدريب , وعمل على زيادة المعرفة من خلال استخدام نماذج تحاكي الواقع , والقيام بالملاحظات والمقابلات مع المتدربين لقياس مدى تطبيق التعلم المكتسب خلال التدريب , والعمل على تحديد المسؤولية لكل شخص والمقارنة قبل وبعد العملية التدريبية من أجل مراعاة عامل الوقت .
2. التنوع في طرق التدريب لما له دور مهم في توضيح المادة التدريبية وتوصيل المعلومات والعمل على مراعاة عامل الوقت بما يتناسب مع ظروف المتدربين .
3. نشر الوعي التدريبي بين موظفي الجامعة وذلك بجعل سياسات التدريب واضحة امام جميع المستويات الادارية .
4. انشاء قاعدة بيانات كنظام لأخذ المعلومات والتقارير بما في ذلك تسهيل للقائمين على العملية التدريبية في اتخاذ القرارات بشأن البرامج التدريبية , واساليب التدريب والفئة المستهدفة وذلك كون التدريب عملية مستمرة .

2 . دراسة عبد السلام حمارشة وعمر الريماوي 2011 بعنوان " المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس من وجهة نظر الطلبة " .

## Obstacles that faces students of practical training in department of athlete education in al quads university based on students views .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس من وجهة نظر الطلبة , واستخدم الباحثان المنهج الوصفي؛ ذلك لمناسبته لأغراض الدراسة من خلال وصف نتائج استجابات طلبة آلية التربية الرياضية في جامعة القدس على الاستبانة وتحليلها , تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الذين استوفوا متطلبات التسجيل لمساق التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس , والبالغ عددهم (٩٦) طالباً وطالبة .ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (170) طالباً وطالبة واستخدم الباحثان أداة الاستبانة لذلك , وتبين الدراسة أن المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس من وجهة نظر الطلبة , جاءت بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (87.2) , وانحراف معياري (63.5) وهذا يدل على أن درجة المعوقات متوسطة أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة كافة , بينما حصل مجال (الإمكانات الرياضية ) على أعلى متوسط حسابي (44.3) وهذا يشير إلى درجة معوقات كبيرة , ومن ثم مجال (برنامج ومناهج التدريب الميداني على (30.3) وهذا يشير إلى درجة معوقات كبيرة أيضا , بينما جاءت درجة معوقات التي تواجه الطلبة على المجال الكلي بدرجة متوسطة (87.2) .

نتائج الدراسة :

لا يوجد فروق دالة إحصائية في المعوقات التي تواجه الطلبة في التدريب الميداني تبعا لمتغيرات الجنس والمستوى الدراسي ومكان التدريب الميداني . وأوصى الباحثان بضرورة توفير الإمكانيات والصالات الرياضية في المدارس , وكذلك الاهتمام بالكادر التدريسي في دائرة التربية الرياضية وزيادة ساعات التطبيق العملي في الكلية .

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي :

1. ضرورة توفير المستلزمات والتجهيزات الرياضية، وصيانة الملاعب المتضررة، وتزويد المدارس بكل ما يضمن للتربية الرياضية القيام بواجبها على الوجه الكامل
2. الاهتمام بالإعداد الأكاديمي للطلبة ، الذي يشمل الجوانب النظرية والعملية إضافة إلى تطوير مناهج طرائق التدريس
3. زيادة ساعات التطبيق العملي في دائرة التربية الرياضية لحاجة الطالب إليها

4. إجراء دراسة مماثلة توضح الصعوبات والمعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في تدريس مساق التدريب الميداني.

3. دراسة (وائل سلامة المصري , 2010) بعنوان: (معيقات التدريب الميداني لدى طلبة قسم تعليم الرياضة بجامعة الأقصى )

هدفت الدراسة إلى التعرف على معيقات التدريب الميداني لدى طلبة قسم تعليم الرياضة بجامعة الأقصى - غزة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة من طلاب وطالبات قسم تعليم الرياضة وتكونت من 39 طالب ، 41 طالبة وهم مجتمع الدراسة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت استمارة استطلاع رأي الطلاب والطالبات في معوقات التدريب العملي من تصميم بدور عبد الله المطوع , 1995 وذلك بعد تقنينها على البيئة الفلسطينية . واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي , حيث قام من خلاله وصف موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. وجود معوقات تواجه طلبة التدريب العملي أثناء قيامهم بالتدريب بنسبة 66.52 % .
  2. أفرزت الدراسة هذه المعوقات حسب أهميتها : الإدارة المدرسية - درس التربية الرياضية- الإعداد الأكاديمي- الإرشاد - الإمكانيات .
  3. أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة في المعوقات تعزي لمتغير الجنس .
- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات يوصي الباحث ما يلي :

1. إضافة مقررات مرتبطة باستراتيجيات التدريس الخاصة حتى يتمكن الطالب من امتلاك الخبرات اللازمة للتدريب الميداني .
2. أن توفر الجامعة للمتدربين الإمكانيات اللازمة والتسهيلات الممكنة من اجل إنجاح عملية التدريب الميداني .



4. دراسة (احمد إبراهيم قرقز ، 2010) بعنوان : " دراسة ميدانية لاتجاهات الطلبة نحو أهمية ومنافع ومشكلات التدريب الميداني "

من هنا جاء هذا البحث للكشف عن أهمية التدريب الميداني للطلبة في تخصص إدارة الأعمال، خصوصاً وأن هذا التخصص لا يوجد له مساق للتدريب الميداني، كما تتبع أهمية هذا البحث من أنه يمكن أن يساعد متخذي القرار في جامعة جدارا على استحداث هذا المساق لطلبة إدارة الأعمال في هذه الجامعة.

استخدم الباحث في منهجية الدراسة المنهج المسحي الوصفي لجمع البيانات ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة ادارة الاعمال في جامعة جدارا وتكونت عينة الدراسة من (193) طالب وطالبة ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ، وقام الباحث بالرجوع للبحوث والدراسات وعدد من الاستبانات والمراجع التي تهتم بدراسته ، ثم قام بتصميم استبانة لاستخدامها في جمع المعلومات .

#### النتائج :

بعد إجراء التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة البالغة (193) طالب وطالبة في تخصص إدارة الأعمال في جامعة جدارا على أداة الدراسة، تم التوصل على ما يلي: أولاً: أهم اتجاهات طلبة إدارة الأعمال في جامعة جدارا نحو التدريب الميداني:

1. التعرف على الاحتياجات الحقيقية للعمل بمتوسط حسابي (4.38) .
2. المعرفة بمسؤوليات الوظيفة . بمتوسط حسابي (3.27). 3- تحسين نوعية أداء العمل " بمتوسط حسابي (4.15).

#### التوصيات :

بناءً على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

1. حث المؤسسات الحكومية والخاصة على تقبل وجود طلبة متدربين لديها.
2. حث المؤسسات الحكومية والخاصة على فتح المجال للتدريب الميداني الفعلي لطلبة متدربين لديها .
3. إنشاء برامج تدريبية فاعلة للتدريب طلبة على مجالات سوق العمل .
4. سد النواقص في الخطط الدراسية المخصصة للتدريب الميداني.

5. إجراءات دراسات مشابهة على عينة أكبر تشمل معظم الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن بهدف التعرف على أهمية التدريب الميداني لطلبة إدارة الأعمال .

5. دراسة أحمد بن عبد القادر القرني 2006 بعنوان "مشكلات تواجه طلاب المحاسبة على طلاب الكلية التقنية بجدة".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه طلاب المحاسبة ومن ثم الخروج بتوصيات ليتم تنفيذها في الحل والمشاكل وتم إجراء البحث وفقاً للمنهج الوصفي التحليلي , وذلك من خلال استخدام قوائم الاستبيان للحصول على البيانات المطلوبة . وكانت نتائج الدراسة من ناحية المدرب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة لا يقلان مشكلة نسبية للمتدرب أو الطالب , حيث أن طريقة المدربين في التقييم والقياس غير واضحة (3016) - 44% , والمدربين لا يراعون الفروق الفردية بين الطلاب (3.00)-42% .

ومن ناحية المتدرب والبيئة المحيطة , حيث أن المتدرب لا يجد الإشراف الكافي والمساعدة في حل مشاكله من قبل المرشد الأكاديمي الخاص به , والاعتقاد بعدم حصوله على وظيفة بعد التخرج هي السبب في عدم بل الجهد المطلوب .

ومن ناحية المتدربين والبيئة المحيطة حيث أن الجهل بالتعليمات والإجراءات وصعوبة المواصلات .

وقد أوصى الباحث بـ :

1. تفعيل دور المرشد الأكاديمي داخل القسم لمساعدة الطلاب في حل مشاكلهم .
2. حث أعضاء الهيئة التدريسية على أهمية مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب والشفافية فيما يتعلق بطرق التقييم والقياس المتبعة.

6. دراسة ( عبد الهادي سويبي , 2003) بعنوان : (تدريب الطلاب في مؤسسات الأعمال : تحليل التجربة ومتطلبات التطوير).

هدفت الدراسة إلى النقاط التالية :

1. تدريب الطلاب في مؤسسات الأعمال أهميته وضرورته العلمية والعملية.
2. مشكلات ومعوقات التدريب الفعال في مؤسسات الأعمال.
3. متطلبات ضرورية لفعالية برنامج تدريب الطلاب في مؤسسات الأعمال.

#### وكانت النتائج كالتالي :

1. وجود حلقات اتصال وإشراف مشترك وتفاعل متصل بين هيئة التدريب بالجامعات ورجال الخبرة العملية في مواقع الإنتاج والخدمات .
2. إن عدم وجود مصدر تمويل ثابت ومستقر سواء من جانب الكلية او المؤسسات يؤدي بالفعل إلى الافتقار إلى جدوى وفعالية التدريب ويعمل على إحجام كل من المؤسسات والطلاب من عدم القيام به والاستفادة من نتائجه . ويؤثر على الأداء الجامعي بشكل عام ومستوى الخريج ومدى تأهيله للعمل بشكل خاص .

#### وقد أوصت الدراسة :

1. إمكان إيجاد مصدر تمويل محلي ووطني دائم وكاف لتدريب طلاب الكلية , وتم اقتراح تكوين صندوق خاص لهذا الغرض يمكن أن يمول من خلال مصادر عدة كمساهمة الجامعة أو من مساهمة المجتمع ( خارج الجامعة ) , أو مساهمة ذاتية من الطلاب .
2. وجود برنامج معتمد مدروس لطلاب الكلية , يتضمن جدول زمني للتدريب في المجالات المختلفة على أن يكون الإشراف عليه مشتركاً بين الكلية والمؤسسة .

### 2.2.2 الدراسات الأجنبية :

1. دراسة (Gisela Sanahuja Vélez and Gabriela Ribes Giner,2015) بعنوان : " آثار التدريب الميداني على الطلاب وأرباب العمل ومؤسسات التعليم العالي"

## "Effects of business internships on students, employers, and higher education institutions"

الهدف من هذه الدراسة. هو تقديم مراجعة منهجية للأدب على أثر التدريب الانتهاء من طلاب الجامعات ويهدف هذا البحث أيضا لتحليل المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على النتائج والارتياح في تجربة التدريب, والآثار الإيجابية الشاملة للتدريب على أصحاب المصلحة: الطلاب وأرباب العمل، والتعليم العالي , مؤسسات التعليم .

### النتائج التي تم التوصل إليها :

فحص المواد التي تنتجها البحث في قاعدة البيانات (360 نظير مراجعة مقالات) أسفرت عن 43 مادة. وأصبحت هذه المنهجية عينة النهائية ل 57 مقالة لأنه لا يوجد أي مراجعة منهجية أخرى من المواد المتعلقة الآثار العامة للتدريب الأعمال .

### ومن التوصيات :

1. توفير الأدلة التجريبية على فعالية التدريب الأعمال في تحسين فرص الطلاب من العمل في وظيفة المنحى الوظيفي بعد التخرج .

2. القيود المفروضة على هذه الدراسة مستمدة من استبعاد الأدب غير علمي أو الدراسات التي نشرت في لغات مختلفة، حيث يوجد قلة من الأبحاث التجريبية بشأن التدريب الأعمال في السياق الأوروبي هناك حاجة إلى مزيد من البحث، ولا سيما للتحقيق في الآثار الفعلية للمتدرب .

2. دراسة (NegrutMirceaLiviu a \*, Mihartescu Ana-Andreea 2012) بعنوان : (القضايا على

تحسين التدريب الميداني في الجامعات التقنية في رومانيا)

والغرض من هذه الدراسة هو إيجاد سبل لتحسين التدريب الميداني للطلبة من الجامعات التقنية في رومانيا وتقديم الحلول لتحسين التدريب التكنولوجي ، وذلك باستخدام طريقة المسح والبحوث واستخدام اداة الاستبيان كأداة بحثية ، واجريت دراسة السوق على عينة من (30) طالب وطالبة وهم طلاب السنة الثالثة من الدراسة .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

1. التأكيد على أهمية الممارسة المهنية خاصة لاكتساب المعرفة ومهارات التدريب العملي الميداني في مجال التخصص الذي ينتمي له الطالب ويعتبر شكل من أشكال التقييم (قبول / رفض) .
2. يتم التعامل بالتدريب بشكل طفيف في الجامعات الرومانية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف التنمية العملية واكتساب المهارات لدى الطالب ، وبالتالي هذا يخلق فجوة بين احتياجات العمل والمهارات من الخريجين.

ومن أهم القضايا والتوصيات لتحسين التدريب الميداني في الجامعات التقنية من رومانيا:

1. وضع مقاييس ينبغي تنفيذها من أجل التنمية المستدامة في التعليم العالي في جامعات رومانيا سوف يكون خلق التعايش بين الأوساط الأكاديمية والاقتصاد. من خلال خلق ذلك، سيكون هذا التعايش يعود بالفائدة على كل من :

- الجامعات، لأنها وثقت شركاء صناعيين لتنظيم التكنولوجية والتدريب الممارسة المهنية التي من شأنها أن توفر الكفاءات والمهارات العملية للخريجين.
- وكذلك الشركات، لأن لديهم تحت تصرفها الموارد البشرية المؤهلين تأهيلا عاليا، أعد وفقا للمتطلبات الفنية والاقتصادية.

2. تنظيم التدريب بممارسة التكنولوجيا في نهاية العام من الدراسة ، وبالتالي فإن لكل خريج يمكن أن ينفذ جميع المتطلبات النظرية المكتسبة خلال أعلى درجات التعليم واكتساب المهارات العملية، جنبا إلى جنب مع متطلبات سوق العمل. وينبغي أن يكون هذا التدريب قد أجري في مؤسسة متخصصة في مجال التخصص تلبىها الدراسات العليا في المستقبل، وأنه ينبغي أن يكون لديها مهام وأهداف محددة بوضوح.

3.شركاء الجامعات ينبغي أن تشجع على التدريب الميداني ودعمه من قبل الشركات التي تمنح التسهيلات المالية ، وكذلك مشاركتهم في البيئة الأكاديمية، كما هو الحال في بعض الجامعات من الخارج . والحق في المشاركة و صنع القرار . لأنهم يقوموا بتمويل العديد من البرامج التعليمية والبحثية والمشاركة في اتخاذ القرارات، فإنها يمكن أن تقدم اقتراحات وشروط ليتم تطوير مناهج تنطبق مع متطلبات السوق .

4. تدريب المشرفين على الممارسات التكنولوجية وتحفيزهم لتنظيم وتنسيق التدريب الميداني والتكنولوجي التي يمكن للطلاب الحصول على هذا التدريب و المهارات العملية من خلال خبرات المشرفين .

3. دراسة (Rick Weible 2010) في جامعة مارشال .هنغتون .الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان: "(هل الجامعات تجلب المزايا المتاحة من التدريب الميداني؟)"

### **(Are Universities Reaping the Available Benefits Internship Programs Offer?)**

هدفت الدراسة إلى توسيع الفهم من كيفية الاستفادة من التدريب وتحليل الفوائد التي تعود على الأطراف الثلاثة المشاركة في التدريب وهم الطالب والمؤسسة ومشرف التدريب وبينت الدراسة كيف يؤثر التدريب في مجال التنمية الاقتصادية فضلا عن تعزيز التأثير للتوظيف مستقبلا والسمعة وغيرها من المجالات , وأيضاً تم التفريق ما بين التدريب الميداني والتدريب التعاوني (co-op) . وبينت الدراسة كم المؤسسات التي تتبع التدريب لديها وكم الجامعات التي تعمل على التدريب كمساق إجباري أو اختياري للتخرج .

توصلت الدراسة للنتائج التالية :

1. عرضت المؤسسات 95% من أشكال التدريب المتبعة لديهم .
2. حوالي 16% من الجامعات تتطلب مساق التدريب إجباري للتخرج . 3.40% كانت كمساق اختياري.
3. حوالي 25% كانت كمساق حر في الخطة الدراسية المتبعة.
4. برامج التدريب ذات اتصال قوي مع طلاب كليات إدارة الأعمال.

اقتراحات وتوصيات الدراسة :

- لقد بينت هذه الأبحاث على ضرورة تحقيق مستقبل العلاقة بين تدريب الطلبة والتنمية الاقتصادية فضلا عن تعزيز التوظيف وسمعته.
- زيادة الأبحاث والمواضيع في التعليم وكذلك نظرة على مجموع عدد ونسبة الطلاب المشاركين في التدريب .
- برامج التدريب إيجابية وتقدم فوائد للجميع تشارك الأحزاب :الطالب وصاحب العمل، والمؤسسة.

### **2.2.3 التعقيب على الدراسات السابقة**

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة يمكن استنتاج ما يأتي :

1. هدفت أغلب الدراسات نحو أهمية ومنافع ومشكلات التدريب الميداني ."

2. جميع الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي , و بالاعتماد على أده الاستبيان أو المقابلة.
3. تباينت عينة الدراسات السابقة , فقد اعتمدت بعض الدراسات على المجتمع الأصلي كله كعينة للدراسة أما لصغره , أو لضرورته , كما اختلفت العينات من حيث الفئة المستهدفة حسب هدف كل دراسة .

#### 2.2.4 أوجه الاتفاق

1. اتفقت الدراسة الحالية من حيث الأهداف مع دراسة كل من ( عبد الهادي , 2003 ) , ( أحمد القرني 2006 ) , ( أحمد قرقرز 2010 ) من حيث أهمية وضرورة التدريب الجامعي , وتحديد مشكلات ومعوقات التدريب .
2. أجمعت الدراسات السابقة العربية والأجنبية على أهمية تطبيق التدريب الجامعي في الجامعات لما يعود من فائدة كبيرة على الأطراف أو العناصر للتدريب الجامعي .

#### 2.2.5 أوجه الاختلاف

1. اختلفت الدراسة على مكان دراسة البحث حيث ان الدراسة الحالية هي على كليات ادارة الأعمال في جنوب الضفة الغربية , أما أغلب الدراسات فقد كانت على مستوى جامعة أو تخصص معين .
2. الدراسة الحالية تستهدف كليات الإدارة لذلك اختلفت مع دراسة ( وائل سلامة , 2010 ) حيث استهدفت طلبة قسم الرياضة .
3. اختلفت الدراسة من حيث وجهات النظر مع ( أسامة الأطرش , خليل ادعيس , سوسن زاهدة 2014 ) فكانت من وجهة نظر الهيئة التدريسية , أما دراستنا فكانت من وجهة نظر الطلاب والمؤسسات ومشرفين التدريب الميداني في الجامعات .

#### 2.2.6 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

1. استفاد فريق البحث من الدراسات السابقة في الإطار النظري .
2. استفاد فريق البحث من الدراسات السابقة في بناء فكرة الدراسة .

## الفصل الثالث

### طريقة إجراءات الدراسة



3.1 مقدمة

3.2 منهج الدراسة

3.3 مصادر جمع البيانات والمعلومات

3.4 مجتمع الدراسة

3.5 عينة الدراسة

3.6 أداة الدراسة

3.7 صدق الأداة

3.8 ثبات أداة الدراسة

3.9 خطوات تطبيق الدراسة

3.10 متغيرات الدراسة

3.11 المعالجة الإحصائية

3.12 تصحيح المقاييس

### 3.1 مقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً طريقة وإجراءات الدراسة التي قام بها فريق البحث لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

### 3.2 منهج الدراسة

اعتمد فريق البحث المنهج الوصفي (Descriptive) حيث يعتبر انسب المناهج البحثية لهذه الدراسة ، وذلك من أجل وصف واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية . ويعرف المنهج الوصفي على انه : "عرض تفصيلي لمجموعة من الأشخاص ، الأحداث ، المواقف ، ويستخدم للحصول على صورة واضحة للظاهرة التي تمكننا من الحصول على المعلومات الكافية .

تم اعتماد أداة الاستبيان في عملية جمع المعلومات ، حيث ترتبط أسئلة الاستبيان بأسئلة الدراسة وهي كالتالي :

1. ما هو واقع التدريب الميداني في الجامعات الفلسطينية لكليات الإدارة ؟

2. ما هي المشاكل (العقبات) التدريب الجامعي في الجامعات الفلسطينية لكليات الإدارة ؟

3. ما هي الآليات المقترحة لتطوير التدريب الميداني في الجامعات الفلسطينية لكليات الإدارة ؟

### 3.3 مصادر جمع البيانات والمعلومات

أ- المصادر الثانوية : تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة ، والدوريات والمقالات والتقارير ، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة .

ب- المصادر الأولية : لمعالجة الجوانب الوصفية لموضوع الدراسة لجأ فريق البحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث .

### 3.4 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الطلبة الذين اجتازوا مساق التدريب الميداني أو المسجلين له في كليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، ومسؤولي التدريب في المؤسسات العاملة في محافظات جنوب الضفة الغربية، ومشرفي التدريب الميداني لطلبة جامعات جنوب الضفة الغربية.

### 3.5 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (92) طالباً وطالبة يدرسون في جامعات جنوب الضفة الغربية من العام 2017، وكذلك من (51) مسؤول تدريب ميداني في مؤسسات جنوب الضفة الغربية، و(3) مشرفي تدريب ميداني من جامعات جنوب الضفة الغربية في كليات الإدارة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، والجداول رقم (1) و(2) تبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول (1): خصائص عينة الطلبة الجامعيين الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	42	45.7
	أنثى	50	54.3
الجامعة	جامعة بوليتكنك فلسطين	31	33.7
	جامعة الخليل	32	34.8
	جامعة بيت لحم	29	31.5
التخصص	إدارة أعمال معاصرة	39	42.4
	إدارة مشاريع	3	3.3
	إدارة عامة	10	10.9
	محاسبة	35	38.0
	تسويق	5	5.4
السنة الدراسية	ثالثة	7	7.6
	رابعة	85	92.4
عدد ساعات التدريب	100 فأقل	5	5.4
	150 – 100	22	23.9

58.7	54	200 – 150	مكان التدريب بالنسبة للسكن
12.0	11	200 فأكثر	
12.0	11	قريب جداً	
55.4	51	قريب	
28.3	26	بعيد	
4.3	4	بعيد جداً	

جدول (2): خصائص عينة مسؤولي التدريب الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
قطاع عمل المؤسسة	خدماتي	20	39.2
	صناعي	7	13.7
	تجاري	24	47.1
عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة	واحد	4	7.8
	اثنان	16	31.4
	ثلاثة فأكثر	31	60.8
يتم تدريب الطلاب	يوم بالأسبوع	3	5.9
	أكثر من يوم بالأسبوع	41	80.4
	أشهر متواصلة	7	13.7
تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني	نعم	43	84.3
	لا	8	15.7

أما خصائص عينة المشرفين فقد أكد جميع أفراد عينة الدراسة بأن القطاع الذي يتوجه إليه الطلاب هو قطاع الخدمات، وأكدوا على وجود نظام للتدريب الميداني، كما أن عدد الطلاب المتدربين في كل سنة يصل إلى 120 طالباً وطالبة، وأكد مشرف واحد فقط بأن آخر تحديث لنظام التدريب كان السنة الحالية، و(2) بينوا أن آخر تحديث كان قبل سنة، وحول مشاركة الطلبة بالتحديث فقد أكد مشرفين اثنين وعارض واحد.

### 3.6 أداة الدراسة

تم بناء أداة الدراسة على شكل استبانة مكونة من خلال الاستفادة من مشرفين ودراسات سابقة، حيث تم بناء ثلاث استبانات، وجهة الأولى للطلبة وكانت مكونة قسمين: حيث احتوى القسم الأول على البيانات الأولية وهي (الجنس، الجامعة، التخصص، السنة الدراسية، عدد ساعات التدريب، مكان التدريب بالنسبة للسكن)، وتكون القسم الثاني من (32) فقرة موزعة على أربع محاور حيث تكون المحور الأول من (8) فقرات وكانت تقيس المهام المطلوبة من الطالب، والثاني من (8) فقرات تقيس مدى الاستفادة للطالب، والثالث من (11) فقرة تقيس مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة، والرابع من (5) فقرات تقيس المهارات، وكانت الفقرات جميعها تشترك في قياس واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرهم، وبعد عرضها وإجراء التعديلات اللازمة من إضافة وحذف تم اعتمادها بصيغتها النهائية بناء على طلب المحكمين.

والاستبانة الثانية وجهت لمسؤولي التدريب الميداني في المؤسسات وكانت مكونة قسمين: حيث احتوى القسم الأول على البيانات الأولية وهي (قطاع عمل المؤسسة، عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة يتم تدريب الطلاب، تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني)، وتكون القسم الثاني من (23) فقرة موزعة على أربع محاور حيث تكون المحور الأول من (6) فقرات وكانت تقيس المهام المطلوبة من الطالب، والثاني من (5) فقرات تقيس مدى الاتصال والتواصل، والثالث من (7) فقرات تقيس إمكانيات المؤسسة، والرابع من (5) فقرات تقيس أمور تتعلق بالطالب في التدريب الميداني، وكانت الفقرات جميعها تشترك في قياس واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرهم، وبعد عرضها وإجراء التعديلات اللازمة من إضافة وحذف تم اعتمادها بصيغتها النهائية بناء على طلب المحكمين.

كما وجهت والاستبانة الثالثة لمشرفي التدريب الميداني في الجامعات وكانت مكونة من قسمين: حيث احتوى القسم الأول على البيانات الأولية وهي (أكثر قطاعات يتوجه إليها الطلاب للتدريب، وجود نظام للتدريب الميداني، عدد الطلاب المتدربين في كل سنة، تحديث نظام التدريب الميداني، آخر تحديث لنظام

التدريب الميداني، كيف يتم تحديث نظام التدريب الميداني)، وتكون القسم الثاني من (20) فقرة موزعة على ثلاثة محاور حيث تكون المحور الأول من (8) فقرات وكانت تقيس المهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها، والثاني من (2) فقرات تقيس مدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين، والثالث من (8) فقرات تقيس فاعلية التدريب الميداني على الطلاب، وكانت الفقرات جميعها تشترك في قياس واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرهم، وبعد عرضها وإجراء التعديلات اللازمة من إضافة و حذف تم اعتمادها بصيغتها النهائية بناء على طلب المحكمين.

### 3.7 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال مناقشتها مع المشرف (أ. أمجد الننتشة ) ، ثم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعة ( د. مروان جلعود ، أ. أكرم حشيش ، د. غسان شاهين ) ، واللذين أبدوا عددا من الملاحظات حول بعض الأسئلة ، والتي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج أداة الدراسة .

### 3.8 ثبات أداة الدراسة

قام فريق البحث بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

جدول رقم (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
مقياس الطلاب	92	32	0.837
مقياس مسؤولي التدريب	51	23	0.624

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن قيمة ثبات أداة الدراسة عند الدرجة الكلية لمقياس الطلاب بلغت (87.7%)، وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة مرتفعة، وند الدرجة الكلية لمقياس مسؤولي التدريب بلغت (62.4%)، وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة مقبولة من الثبات وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

### 3.9 خطوات تطبيق الدراسة

1. تحديد موضوع الدراسة والمتمثل في التعرف على واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية.
2. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة قام فريق البحث بطبع وتوزيع (92) استبانة على مجموعة من طلاب الجامعات، و(51) استبانة على مجموعة من مسؤولي التدريب في المؤسسات العاملة في جنوب الضفة الغربية، و(3) استبانات وزعت على مشرفي التدريب الميداني في كليات إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية.
3. قام الطلبة ومسؤولي التدريب والمشرفين بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهم وبعد ذلك قام فريق البحث بجمعها منهم وقد بلغت الاستبيانات المسترجعة (92) استبانة من الطلاب، و(51) من مسؤولي التدريب، و(3) من مشرفي التدريب .

### 3.10 متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة بالطلاب: الجنس، الجامعة، التخصص، السنة الدراسية، عدد ساعات التدريب، مكان التدريب بالنسبة للسكن

المتغيرات المستقلة بمسؤولي التدريب: قطاع عمل المؤسسة، عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة يتم تدريب الطلاب، تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني

المتغير التابع: واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية.

### 3.11 المعالجة الإحصائية

بعد جمع بيانات الدراسة، قام فريق البحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب، لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطي كل مستوى من مستويات درجة

الموافقة درجة معينة، فأعطيت موافق بشدة (5) درجات، موافق (5) درجات، نوعاً ما (3) درجات، غير موافق (2) درجات، غير موافق بشدة (1) درجة واحده، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية.

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون (Person correlation)، واختبار ت (T-Test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA analysis)، واختبار توكي للمقارنات البعدية، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

### 3.12 تصحيح المقياس

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وهو أسلوب لقياس السلوكيات ويستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاء، ويعتمد المقياس على ردود تدل على واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، بناء على المتوسطات الحسابية:

#### جدول(4): مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.80 – 1.00
منخفضة	2.60 – 1.81
متوسطة	3.40 – 2.61
مرتفعة	4.20 – 3.41
مرتفعة جداً	5.00 – 4.21



## الفصل الرابع

### تحليل نتائج الدراسة

## 4.1 تحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلتها وفرضياتها.

الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية

الواقع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني
مرتفعة	0.43	3.64	92	من وجهة نظر الطلاب
متوسط	0.55	3.01	51	من وجهة نظر مسؤولي التدريب
مرتفع جدا	0.20	4.12	3	من وجهة نظر المشرفين

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الطلاب جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.64 مع انحراف معياري 0.43، وكان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مسؤولي التدريب بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.01 مع انحراف معياري 0.55، ومن وجهة نظر مشرفي التدريب فقد كان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، مرتفع جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.12 مع انحراف معياري 0.20

وقد تفرع عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول: ما هي المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر الطلبة أنفسهم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	كانت المهام الموكلة الي بسيطة وواضحة ولم أجد صعوبة في التنفيذ.	4.01	0.719	مرتفعة
2	6	طبيعة الأعمال التي مارستها من نشاطات كانت ضمن تخصصي.	3.74	0.924	مرتفعة
3	2	المهام الموكلة لانجازها هي في مجال تخصصي.	3.72	0.976	مرتفعة
4	3	يتم تغيير المهام الموكلة إلي يوميا أو أسبوعيا حسب الحاجة.	3.48	1.032	مرتفعة
5	8	لا يلزم علي الدوام في جميع أيام التدريب.	3.36	1.182	متوسطة
6	5	التدريب الميداني يتطلب وقت كبير .	3.34	1.019	متوسطة
7	7	هناك تناقض مع ما تعلمته بالجامعة وما تدريبته بالمؤسسة.	3.24	1.199	متوسطة
8	4	لم أعط التدريب الميداني الاهتمام الكافي.	2.65	1.124	متوسطة
		المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر الطلبة أنفسهم	3.44	0.48	مرتفعة

ن = (92)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كانت مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.44) مع انحراف معياري (0.48)، وكان أهم الفقرات: (كانت المهام الموكلة الي بسيطة وواضحة ولم أجد صعوبة في التنفيذ) بمتوسط حسابي(4.01)، مع انحراف معياري(0.71)، تلاها الفقرة (طبيعة الأعمال التي مارستها من نشاطات كانت ضمن تخصصي) بمتوسط

حسابي (3.74)، مع انحراف معياري (0.92)، وكان أقلها أهمية الفقرة (لم أعط التدريب الميداني الاهتمام الكافي) بمتوسط حسابي (2.65)، مع انحراف معياري (1.12).

الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني: ما مدى استفادة الطالب من التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى استفادة الطالب من التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى استفادة الطالب من التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى
1	16	ساعدني التدريب الميداني على كسر حاجز الرهبة والخوف من مواجهة المستقبل بعد الانتهاء من التدريب.	4.14	0.859	مرتفع
2	15	ساعدني التدريب الميداني على توضيح ومعرفة نقاط القوة والضعف لدي.	3.96	1.058	مرتفع
3	14	عمل التدريب على اكتساب معارف ، ومهارات جديدة لدي.	3.88	1.108	مرتفع
4	9	الاستفادة كانت كبيرة جدا في المدة التي قضيتها في التدريب.	3.77	1.187	مرتفع
5	13	أنصح زملائي الطلبة بالتوجه لنفس المؤسسة.	3.51	1.104	مرتفع
6	10	عدم قدرة الطالب على تطبيق الجانب النظري عمليا بطريقة جيدة.	3.18	1.037	متوسط
7	11	كان لي دور فعال في تطوير المؤسسة.	3.09	1.076	متوسط
8	12	تم عرض فرصة عمل / وظيفة بعد التخرج	3.07	1.282	متوسط
		مدى استفادة الطالب من التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم	3.57	0.63	مرتفع

ن = (92)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن مدى استفادة الطالب من التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57) مع انحراف معياري (0.63)، وكان أهم الفقرات: (ساعدني التدريب الميداني على كسر حاجز الرهبة والخوف من مواجهة المستقبل بعد الانتهاء من التدريب). بمتوسط حسابي(4.14)، مع انحراف معياري (0.85)، تلاها الفقرة (ساعدني التدريب الميداني على توضيح ومعرفة نقاط القوة والضعف لدي) بمتوسط حسابي(3.96)، مع انحراف معياري(1.05)، وكان أقلها أهمية الفقرة (تم عرض فرصة عمل / وظيفة بعد التخرج) بمتوسط حسابي(3.07)، مع انحراف معياري(1.28).

الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث: ما مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى
1	17	قام مسؤول التدريب بالمؤسسة بالترحيب بالطالب وتعريفه على أقسام المؤسسة.	4.23	0.927	مرتفعة جداً
2	18	قام مسؤول التدريب بتعريف الطالب بالأهداف (المهام) المطلوبة.	4.02	0.972	مرتفع
3	25	كتابة وتسليم التقرير النهائي لمشرف التدريب الميداني في الجامعة.	3.99	0.943	مرتفع
4	20	أماكن التدريب مناسبة للوصول إليها.	3.86	0.979	مرتفع
5	26	تم الحصول على تغذية راجعة (تقييم) من مسؤول التدريب في المؤسسة.	3.75	1.096	مرتفع

مرتفع	1.053	3.65	قام المشرف من جهة التدريب بالمؤسسة بالإشراف الدوري والمتابعة	21	6
مرتفع	1.094	3.65	وضعت المؤسسة خطة عمل لي للتدريب	19	7
مرتفع	1.071	3.58	المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب تم متابعتها من قبل مسؤول التدريب في المؤسسة.	24	8
متوسط	1.257	3.04	قام المشرف من الكلية بالتواصل مع مكان التدريب أو المؤسسة.	22	9
متوسط	1.367	3.00	يوجد تواصل الالكتروني مع مشرف التدريب في الجامعة.	23	10
متوسط	1.204	2.96	المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب تم متابعتها من قبل مشرف التدريب في الجامعة.	23	11
مرتفع	0.59	3.61	مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم		

ن = (92)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.61) مع انحراف معياري (0.59)، وكان أهم الفقرات: (قام مسؤول التدريب بالمؤسسة بالترحيب بالطالب وتعريفه على أقسام المؤسسة) بمتوسط حسابي (4.23)، مع انحراف معياري (0.92)، تلاها الفقرة (قام مسؤول التدريب بتعريف الطالب بالأهداف (المهام) المطلوبة. ) بمتوسط حسابي (4.02)، مع انحراف معياري (0.97)، وكان أقلها أهمية الفقرة (المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب تم متابعتها من قبل مشرف التدريب في الجامعة) بمتوسط حسابي (2.96)، مع انحراف معياري (1.20).

الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع: ما هي المهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المهارة
1	32	التدريب الميداني نمت عندي الدافعية للتعلم الذاتي والبحث العلمي.	4.24	0.830	مرتفعة جداً
2	30	اكتسبت مهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعال وتحمل المسؤولية.	4.16	0.881	مرتفعة
3	28	انسجمت مع فريق العمل وبقية الموظفين في زمن قصير.	4.10	1.006	مرتفعة
4	31	ساعدني التدريب الميداني على اكتساب مهارات التعامل ضمن فريق.	4.08	1.019	مرتفعة
5	29	اكتسب الطالب المهارات الفنية وعادات العمل المهني للعمل الميداني.	4.07	0.959	مرتفعة
		المهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم	4.12	0.76	مرتفعة

ن = (92)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن المهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.12) مع انحراف معياري (0.76)، وكان أهم الفقرات: (التدريب الميداني نمت عندي الدافعية للتعلم الذاتي والبحث العلمي) بمتوسط حسابي (4.24)، مع انحراف معياري (0.83)، تلاها الفقرة (اكتسبت مهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعال وتحمل المسؤولية) بمتوسط حسابي (4.16)، مع انحراف معياري (0.88)، وكان أقلها أهمية الفقرة (اكتسب الطالب المهارات الفنية وعادات العمل المهني للعمل الميداني) بمتوسط حسابي (4.07)، مع انحراف معياري (0.95).  
الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس: ما هي المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المهام
1	1	تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياستها وإجراءاتها وتوفير الجو النفسي الملائم لهم للتدريب.	4.49	0.612	مرتفعة جداً
2	2	يتم الإشراف على طلاب التدريب من خلال وضع خطة عمل للمتدربين.	4.20	0.601	مرتفعة
3	5	تزويد الطلبة بالمعارف والمفاهيم والمعلومات والخبرات اللازمة لانخراطهم في سوق العمل.	4.20	0.664	مرتفعة
4	3	تهتم المؤسسة بتنمية مهارات طلاب التدريب وتشركهم في جميع أعمال المؤسسة.	4.12	0.765	مرتفعة
5	4	يتم مساعدة المتدربين في إعداد التقارير الأسبوعية.	3.88	0.791	مرتفعة
6	6	تكليف طلاب التدريب بمهام ليست مفروضة عليهم القيام بها.	3.12	1.227	متوسطة
		المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني	4.00	0.48	مرتفعة

ن = (51)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.00) مع انحراف معياري (0.48)، وكان أهم الفقرات: (تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياستها وإجراءاتها وتوفير الجو النفسي الملائم لهم للتدريب) بمتوسط حسابي (4.49)، مع انحراف معياري (0.61)، تلاها الفقرة (يتم الإشراف على طلاب التدريب من خلال وضع خطة عمل للمتدربين) بمتوسط حسابي (4.20)، مع انحراف معياري (0.60)، وكان أقلها أهمية



الفقرة (تكليف طلاب التدريب بمهام ليست مفروضة عليهم القيام بها. ) بمتوسط حسابي(3.12)، مع انحراف معياري (1.22).

الإجابة عن السؤال الفرعي السادس: ما مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (11).

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى
1	8	الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم بالطلاب من اعمال وأنشطة ، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة.	4.12	0.739	مرتفع
2	11	التعامل مع الطالب كموظف في جهة التدريب على اساس المصالح المشتركة وسياسات العمل.	3.69	0.969	مرتفع
3	10	قدرة الطالب في التعامل مع الزبائن والعملاء وتنمية مهارة بناء العلاقات المهنية.	3.59	0.876	مرتفع
4	9	عقد اجتماعات إشرافيه مع كل طالب وتوجيهه حسب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيقه ومتابعة ادائه في التدريب الميداني.	3.53	0.924	مرتفع
5	7	يوجد تعاون بين مسؤول التدريب ومشرف التدريب الميداني في الجامعة.	2.53	1.222	متوسط
		مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني	3.49	0.45	مرتفع

ن = (51)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49) مع انحراف معياري (0.45)، وكان أهم الفقرات: (الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم بالطلاب من اعمال وأنشطة ، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة. ) بمتوسط حسابي(4.12)، مع انحراف معياري(0.73)، تلاها الفقرة (التعامل مع الطالب كموظف في جهة التدريب على اساس المصالح المشتركة وسياسات العمل) بمتوسط حسابي (3.69)، مع انحراف معياري(0.96)، وكان أقلها أهمية الفقرة (يوجد تعاون بين مسؤول التدريب ومشرف التدريب الميداني في الجامعة. ) بمتوسط حسابي(2.53)، مع انحراف معياري(1.22).

الإجابة عن السؤال الفرعي السابع: ما مستوى إمكانيات المؤسسات المستضيفة للطلاب المتدربين من وجهة نظر مسؤولي التدريب فيها؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إمكانيات المؤسسات المستضيفة للطلاب المتدربين من وجهة نظر مسؤولي التدريب فيها مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (12).

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إمكانيات المؤسسات المستضيفة للطلاب المتدربين من وجهة نظر مسؤولي التدريب فيها، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	18	أخذ موضوع التدريب الميداني على محمل الجد لدى المؤسسة.	3.88	1.032	مرتفع
2	17	وجود الرغبة لدى مسؤول التدريب للإشراف على المتدربين.	3.67	0.792	مرتفع
3	12	اختصار الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة على مجالات وميادين محددة.	3.41	1.043	مرتفع
4	15	وجود الوقت الكافي لدى مشرف المؤسسة لمتابعة المتدربين.	3.24	0.971	متوسط
5	13	ضيق المكان داخل المؤسسة مما يجعلها غير قادرة على استيعاب	3.04	1.148	متوسط

			المتدربين.		
متوسط	1.225	3.02	امتناع المؤسسة عن استقبال متدربين خشية عدم التزامهم بمبدأ السرية المهنية.	14	6
متوسط	1.086	2.98	هناك أماكن مجهزة لطلاب التدريب الميداني.	16	7
متوسط	0.46	3.31	مستوى إمكانيات المؤسسات المستضيفة للطلاب المتدربين من وجهة نظر مسؤولي التدريب فيها		

ن = (51)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن مستوى إمكانيات المؤسسات المستضيفة للطلاب المتدربين من وجهة نظر مسؤولي التدريب فيها كان متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.31) مع انحراف معياري (0.46)، وكان أهم الفقرات: (أخذ موضوع التدريب الميداني على محمل الجد لدى المؤسسة) بمتوسط حسابي (3.88)، مع انحراف معياري (1.03)، تلاها الفقرة (وجود الرغبة لدى مسؤول التدريب للإشراف على المتدربين) بمتوسط حسابي (3.67)، مع انحراف معياري (0.79)، وكان أقلها أهمية الفقرة (هناك أماكن مجهزة لطلاب التدريب الميداني) بمتوسط حسابي (2.98)، مع انحراف معياري (1.08).

الإجابة عن السؤال الفرعي الثامن: ما هي الأمور المتعلقة بطلاب التدريب الميداني من وجهة نظر مسؤولي التدريب؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر مسؤولي التدريب مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (13).

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	23	لدى المتدرب القدرة على التحمل والدخول في سوق العمل.	3.71	0.832	مرتفعة
2	22	التزام المتدرب بقواعد العمل في المؤسسة.	3.27	0.961	متوسطة

متوسطة	1.163	2.92	المتدرب يترك التدريب فجأة.	21	3
متوسطة	1.097	2.61	المتدرب يتم ساعات التدريب كاملة.	20	4
متوسطة	1.189	2.55	التزام المتدربين بمواعيد التدريب الميداني.	19	5
متوسطة	0.55	3.01	الأمر المتعلقة بطلاب التدريب الميداني من وجهة نظر مسؤولي التدريب		

ن = (51)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الأمور المتعلقة بطلاب التدريب الميداني من وجهة نظر مسؤولي التدريب كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.01) مع انحراف معياري (0.55)، وكان أهم الفقرات: (لدى المتدرب القدرة على التحمل والدخول في سوق العمل). بمتوسط حسابي (3.71)، مع انحراف معياري (0.83)، تلاها الفقرة (التزام المتدرب بقواعد العمل في المؤسسة). بمتوسط حسابي (3.27)، مع انحراف معياري (0.96)، وكان أقلها أهمية الفقرة (التزام المتدربين بمواعيد التدريب الميداني) بمتوسط حسابي (2.55)، مع انحراف معياري (1.18).

الإجابة عن السؤال الفرعي التاسع: ما هي المهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها من وجهة نظرهم بمرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (14).

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها من وجهة نظرهم، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	تم الإشراف على طلاب التدريب من خلال وضع برنامج لكل طالب .	5.00	0.000	مرتفعة جدا
2	3	إعطاء المتدرب نصائح عند اختيار المؤسسة.	5.00	0.000	مرتفعة جدا

مرتفعة جدا	0.577	4.67	الإشراف والموافقة على خطة عمل المتدرب بالتنسيق مع جهة التدريب.	8	3
مرتفعة جدا	0.577	4.67	التأكد من مباشرة الطالب في التدريب.	7	4
مرتفعة جدا	0.577	4.67	مساعدة الطالب في فهم آلية العمل في مؤسسات المجتمع وإعطاؤه الخبرة العملية في مجال تخصصه.	6	5
مرتفعة جدا	0.577	4.67	التزام المشرف بالاجتماع بشكل دوري بالمتدرب.	5	6
مرتفعة جدا	0.577	4.67	العمل على شرح خطوات التدريب للطلاب.	2	7
مرتفعة جدا	0.577	4.67	كانت المهام واضحة ومفصلة للطالب.	1	8
مرتفعة جدا	0.43	4.75	المهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها من وجهة نظرهم		

ن = (3)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن المهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها من وجهة نظره كانت مرتفعة جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.75) مع انحراف معياري (0.43)، وكانت الفقرات: (تم الإشراف على طلاب التدريب من خلال وضع برنامج لكل طالب)، و(إعطاء المتدرب نصائح عند اختيار المؤسسة). حصلت على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (5.00)، مع انحراف معياري (0.00)، وحصلت الفقرات (الإشراف والموافقة على خطة عمل المتدرب بالتنسيق مع جهة التدريب)، والفقرة (التأكد من مباشرة الطالب في التدريب)، والفقرة (مساعدة الطالب في فهم آلية العمل في مؤسسات المجتمع وإعطاؤه الخبرة العملية في مجال تخصصه)، والفقرة (التزام المشرف بالاجتماع بشكل دوري بالمتدرب)، والفقرة (العمل على شرح خطوات التدريب للطلاب)، وحصلت الفقرة (كانت المهام واضحة ومفصلة للطالب) على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (4.67)، مع انحراف معياري (0.57).

الإجابة عن السؤال الفرعي العاشر: ما مدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين أنفسهم؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين أنفسهم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (15).

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين أنفسهم ، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	11	يتم التواصل بالمؤسسة بشكل دوري أثناء فترة التدريب.	4.33	0.577	مرتفعة جدا
2	10	يتوافر لدى المشرف اليات تواصل فعالة للاتصال مع المؤسسة التي يتدرب فيها الطالب.	4.33	0.577	مرتفعة جدا
3	9	يتوافر لدى المشرف آليات تواصل فعالة (تواصل الكتروني) للاتصال مع الطالب.	4.33	0.577	مرتفعة جدا
4	12	يوجد تعاون بين مسؤول التدريب في المؤسسة ومشرف التدريب الميداني في الجامعة.	3.67	1.528	مرتفعة
		مدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين أنفسهم	4.16	0.76	مرتفعة

ن = (3)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن مدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين أنفسهم كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.16) مع انحراف معياري (0.76)، وكان أهم الفقرات: (يتم التواصل بالمؤسسة بشكل دوري أثناء فترة التدريب)، والفقرة (يتوافر لدى المشرف اليات تواصل فعالة للاتصال مع المؤسسة التي يتدرب فيها الطالب) والفقرة (يتوافر لدى المشرف آليات تواصل فعالة (تواصل الكتروني) للاتصال مع الطالب) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.33)، مع انحراف معياري (0.577)، وحصلت الفقرة (يوجد تعاون بين مسؤول التدريب في المؤسسة ومشرف التدريب الميداني في الجامعة) على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.67)، مع انحراف معياري (1.52).

الإجابة عن السؤال الفرعي الحادي عشر: ما فاعلية التدريب الميداني على الطلاب من وجهة نظر المشرفين أنفسهم؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية التدريب الميداني على الطلاب من وجهة نظر المشرفين أنفسهم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (16).

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية التدريب الميداني على الطلاب من وجهة نظر المشرفين أنفسهم ، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	18	يوجد اتصال وتواصل مناسب مع طلاب التدريب الميداني ومع مسؤول التدريب في المؤسسة.	4.00	0.000	مرتفعة
2	13	تعد فترة التدريب كافية لإكساب الطالب الخبرات المطلوبة	4.00	0.000	مرتفعة
3	19	تم متابعة المشاكل التي قد تواجه الطالب في التدريب الميداني.	3.67	0.577	مرتفعة
4	15	أن يكون المشرف متخصص ومتفرغ للإشراف على التدريب يساعد في نجاح العملية التدريبية.	3.67	1.528	مرتفعة
5	20	حدوث تبليغ من المؤسسة في حال عدم التزام الطالب في دوام التدريب الميداني.	3.33	1.155	متوسطة
6	17	أخذ موضوع التدريب الميداني على محمل الجد من الجهة الحاضنة للتدريب.	3.33	1.155	متوسطة
7	14	يوجد مصداقية من قبل الطالب المتدرب عند كتابة التقارير.	3.00	1.000	متوسطة
	16	توفر الشركات الملائمة للتدريب الميداني.	2.67	1.155	متوسطة
		فاعلية التدريب الميداني على الطلاب من وجهة نظر المشرفين أنفسهم	3.45	0.26	متوسطة

ن = (3)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن فاعلية التدريب الميداني على الطلاب من وجهة نظر المشرفين أنفسهم كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45) مع انحراف معياري (0.26)، وكانت

الفقرات: (يوجد اتصال وتواصل مناسب مع طلاب التدريب الميداني ومع مسؤول التدريب في المؤسسة)،  
والفقرة (تعد فترة التدريب كافية لإكساب الطالب الخبرات المطلوبة) حصبت على الترتيب الأول بمتوسط  
حسابي (4.00)، مع انحراف معياري (0.00)، وكان أقلها أهمية الفقرة (توفر الشركات الملائمة للتدريب  
الميداني) بمتوسط حسابي (2.67)، مع انحراف معياري (1.15).

## 4.2 فرضيات الدراسة

### فحص واختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع ومشاكل  
وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الطلبة تعزى  
لمتغيرات (الجنس، الجامعة، التخصص، السنة الدراسية، عدد ساعات التدريب، مكان التدريب بالنسبة  
للسكن).

### 1. حسب متغير الجنس:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير الجنس فقد تم استخدام اختبار (ت) للفروق في واقع  
ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى  
متغير الجنس، وقد حصل فريق البحث على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (17).

جدول (17): نتائج اختبار ت للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في  
جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	42	3.60	0.35	90	-0.713	0.478
أنثى	50	3.67	0.48			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

( $0.05 \geq \alpha$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة  
الغربية تعزى إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.478) أي



أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وقد كانت إجابات المبحوثين بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.60) وعند الإناث (3.67)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

## 2. حسب متغير الجامعة:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير الجامعة اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (18)

جدول (18) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.022	0.376	0.960	2	1.381	بين المجموعات
		0.174	89	15.454	داخل المجموعات
			91	16.835	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

$(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.022) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخراج نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة، وذلك كما هو موضح في الجدول (19)

جدول (19) نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب

الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة

الجامعة	البوليتكنك	الخليل	بيت لحم
البوليتكنك		-0.2421	0.0289

0.2710*			الخليل
			بيت لحم

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كان بين طلبة جامعة الخليل، وطلبة جامعة بيت لحم، وكانت الفروق لصالح طلبة جامعة الخليل، والذين كان واقع ومشاكل وآفاق التدريب الميداني لديهم أعلى منه عند الجامعات الأخرى، ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (20) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (20) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البوليتكنك	31	3.56	0.41
الخليل	32	3.80	0.33
بيت لحم	29	3.53	0.48

### 3. التخصص:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير التخصص تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (21)

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.170	1.646	0.296	4	1.184	بين المجموعات
		0.180	87	15.651	داخل المجموعات

			91	16.835	المجموع
--	--	--	----	--------	---------

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.170) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (22) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (22) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة أعمال معاصرة	39	3.72	0.44
إدارة مشاريع	3	3.63	0.07
إدارة عامة	10	3.59	0.37
محاسبة	35	3.61	0.38
تسويق	5	3.23	0.63

#### 4. السنة الدراسية:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير السنة الدراسية فقد تم استخدام اختبار (ت) للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير السنة الدراسية، وقد حصل فريق البحث على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (23).

جدول (23): نتائج اختبار ت للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير السنة الدراسية

السنة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية

0.439	-0.815	90	0.32	3.54	7	ثلاثة
			0.43	3.64	85	رابعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير السنة الدراسية، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.439) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وقد كانت إجابات المبحوثين بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة (3.54) وعند طلبة السنة الرابعة (3.64)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

#### 5. عدد ساعات التدريب:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير عدد ساعات التدريب تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد ساعات التدريب، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (24)

جدول (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد ساعات التدريب

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.253	1.385	0.253	3	0.759	بين المجموعات
		0.183	88	16.076	داخل المجموعات
			91	16.835	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد ساعات التدريب، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.253) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (25) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية:

جدول (25) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد ساعات التدريب

عدد ساعات التدريب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
100 فأقل	5	3.48	0.18
100 – 150	22	3.35	0.38
150 – 200	54	3.71	0.45
200 فأكثر	11	3.58	0.43

#### 6. مكان التدريب بالنسبة للسكن:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير مكان التدريب بالنسبة للسكن تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير مكان التدريب بالنسبة للسكن، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (26)

جدول (26) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير مكان التدريب بالنسبة للسكن

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.151	1.809	0.326	3	0.978	بين المجموعات
		0.180	88	15.857	داخل المجموعات
			91	16.835	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

$(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير مكان التدريب بالنسبة للسكن، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.151) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (27) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (27) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير مكان التدريب بالنسبة للسكن

مكان التدريب بالنسبة للسكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
قريب جداً	11	3.81	0.44
قريب	51	3.64	0.42
بعيد	26	3.51	0.43
بعيد جداً	4	3.89	0.34

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني أنفسهم تعزى لمتغيرات (قطاع عمل المؤسسة، عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة، يتم تدريب الطلاب، تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني).

#### 1. قطاع عمل المؤسسة:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير قطاع عمل المؤسسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع عمل المؤسسة، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (28)

جدول (28) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع عمل المؤسسة

مصدر التباين	مجموع	درجات الحرية	متوسط	قيمة ف	الدلالة
--------------	-------	--------------	-------	--------	---------

الإحصائية	المحسوبة	المربعات		المربعات	
0.175	1.809	0.534	2	1.067	بين المجموعات
		0.295	48	14.165	داخل المجموعات
			50	15.233	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع عمل المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.175) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (29) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (29) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع عمل المؤسسة

قطاع عمل المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
خدماتي	20	3.15	0.56
صناعي	7	3.14	0.48
تجاري	24	2.85	0.54

## 2. عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (30)

جدول (30) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.222	1.553	0.463	2	0.926	بين المجموعات
		0.298	48	14.307	داخل المجموعات
			50	15.233	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

( $0.05 \geq \alpha$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.222) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (31) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية:

جدول (31) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة
0.52	3.10	4	واحد
0.58	2.81	16	اثنان
0.53	3.10	31	ثلاثة فأكثر

### 3. يتم تدريب الطلاب:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني تم استخدام

اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير يتم تدريب الطلاب، وقد توصل فريق البحث إلى النتائج كما

هو موضح في الجدول رقم (32)



جدول (32) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير يتم تدريب الطلاب

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.096	2.465	0.709	2	1.419	بين المجموعات
		0.288	48	13.814	داخل المجموعات
			50	15.233	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير يتم تدريب الطلاب، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.096) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (33) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (33) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير يتم تدريب الطلاب

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	يتم تدريب الطلاب
0.90	2.46	3	يوم بالأسبوع
0.53	3.00	41	أكثر من يوم بالأسبوع
0.36	3.28	7	أشهر متواصلة

#### 4. تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني فقد تم استخدام اختبار (ت) للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة

الغربية تعزى إلى متغير يتم تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني ، وقد حصل فريق البحث على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (34).

جدول (34): نتائج اختبارات للفروق في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير يتم تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني
0.110	1.626	49	0.49	3.06	43	نعم
			0.75	2.72	8	لا

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

( $0.05 \geq \alpha$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.110) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وقد كانت إجابات الباحثين بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمسؤولي التدريب المفضلين لتفرغ الطالب للتدريب الميداني (3.06) وعند الغير مفضلين (2.72)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

## الفصل الخامس

### النتائج والاستنتاجات والتوصيات

## الفصل الخامس

### النتائج والاستنتاجات والتوصيات

#### 5.1 النتائج

بعد إجراء هذه الدراسة والتي هدفت إلى دراسة واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، فإن فريق البحث قد توصل إلى النتائج التالية:

1. تبين أن واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الطلاب جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.64 مع انحراف معياري 0.43، وكان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مسؤولي التدريب بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.01 مع انحراف معياري 0.55، ومن وجهة نظر مشرفي التدريب فقد كان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية، مرتفع جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.12 مع انحراف معياري 0.20
2. تبين أن المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كانت مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.44) مع انحراف معياري (0.48).
3. تبين أن مدى استفادة الطالب من التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57) مع انحراف معياري (0.63).
4. تبين أن مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.61) مع انحراف معياري (0.59).
5. تبين أن المهارات التي يتمتع بها طلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.12) مع انحراف معياري (0.76).
6. تبين أن المهام المطلوبة من الطالب من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.00) مع انحراف معياري (0.48).
7. تبين أن مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49) مع انحراف معياري (0.45).
8. تبين أن مستوى إمكانيات المؤسسات المستضيفة للطلاب المتدربين من وجهة نظر مسؤولي التدريب فيها كان متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.31) مع انحراف معياري (0.46)

9. تبين أن الأمور المتعلقة بطلاب التدريب الميداني من وجهة نظر مسؤولي التدريب كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.01) مع انحراف معياري (0.55).
10. تبين أن المهام التي يراها المشرفون على طلاب التدريب الميداني القيام بها من وجهة نظره كانت مرتفعة جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.75) مع انحراف معياري (0.43).
11. تبين أن مدى الاتصال والتواصل بين الطلاب والمشرفين من وجهة نظر المشرفين أنفسهم كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.16) مع انحراف معياري (0.76).
12. تبين أن فاعلية التدريب الميداني على الطلاب من وجهة نظر المشرفين أنفسهم كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45) مع انحراف معياري (0.26).
13. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الجامعة، وكانت الفروق لصالح طلبة جامعة الخليل.
14. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، السنة الدراسية، عدد ساعات التدريب، مكان التدريب بالنسبة للسكن).
15. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مسؤولي التدريب الميداني أنفسهم تعزى لمتغيرات (قطاع عمل المؤسسة، عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة، يتم تدريب الطلاب، تفضيل تفرغ الطالب للتدريب الميداني).
- \*ملاحظة:**

يوجد تناقض بين قلة الإمكانيات في المؤسسة ، إلا أن الطلاب يبدون رضا عام عن مكان وبيئة المؤسسة .  
هناك تناقض أيضا في مستوى فاعلية التدريب من وجهة نظر المشرفين في الجامعة وبين الطلاب .

## 5.2 الاستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية :

1. على الرغم من قلة الإمكانيات الموجودة في المؤسسة ، إلا أن الطلبة يبدون رضا عام عن مكان المؤسسة ، وذلك قد يكون بسبب افتقار الطلبة إلى وجود ( standard ) بيئة تدريبية مثالية للقياس عليها .

2. التناقض الموجود في مستوى فاعلية التدريب من وجهة نظر المشرفين في الجامعة وبين الطلاب ، ويعزى ذلك إلى عدم وجود تقييم دقيق ، أو عدم وجود تغذية راجعة وفق معايير محددة للطلاب المتدرب ، أو لعدم وجود محفزات من جهة التدريب .

3. مشرف التدريب الميداني في الجامعة غير راضي تماما عن فاعلية التدريب والطلاب لا يقومون بالالتزام في التدريب ، والسبب هو عدم استخدام التواصل من خلال استخدام التكنولوجيا ، أو عدم وجود تقييم ومحفز لضبط الطلاب.

### 5.3 التوصيات

بناءً على النتائج السابقة فإن فريق البحث يقترح ويوصي بما يلي:

1. قيام مسؤولي التدريب سواء من المؤسسة أو من المشرف في الجامعة بعمل اجتماعات تعريفية بعملية التدريب لتشكيل تصور للطلاب عن التدريب .

2. التأكيد على المشرفين بضرورة القيام بزيارات ميدانية للمتدربين.

3. أن يقوم المشرف من الجامعة بإرسال نموذج تقييم للمؤسسة ، لتقييم أداء الطالب أثناء عملية التدريب ، ويقوم باستلامه من المؤسسة ، حيث يوضع تقييم المؤسسة ضمن التقييم العام للطالب .

4. إعطاء علامات تقييم عن أداء الطالب بعد الانتهاء من التدريب .

5. إعطاء الطلاب شهادة رسمية من المؤسسة ، يقوم الطلاب بوضعها في سيرتهم الذاتية التي قد تفيدهم بعملية التوظيف مستقبلا .

6. وجود نظام تدريب إلكتروني ، لسهولة التواصل بين أطراف التدريب .

7. ضرورة أن يتم تنفيذ التدريب على فصلين دراسيين.

8. أن يتم إعطاء علامات للطالب بدل التقدير ناجح راسب.

## المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

## • المراجع العربية

- البادي , محمد محمد (1991) , " مشكلة التدريب العملي في تعليم العلاقات العامة بالجامعات , مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الآداب والعلوم الانسانية , السعودية .
- حمارشة والريماوي , عبد السلام وعمر (2011) , " المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس من وجهة نظر الطلبة " .
- سويقي , عبد الهادي (2003) , " تدريب الطلاب في مؤسسات الأعمال , تحليل التجربة ومتطلبات التطوير " , كلية التجارة , جامعة أسيوط , جمهورية مصر العربية .
- شاهين والفرا , عماد ومحمود (2012) , " دليل الطالب للتدريب الميداني " , ورقة عمل مقدمة في لقاء تنظيمي لمشاريع التخرج والتدريب الميداني , 2012\10\17 , الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا \_ خان يونس.
- الصرايرة , يونس (1997) , طرق التعليم الجامعي بين التعليم والتطبيق , ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي " الجامعة وتحديات المستقبل " , جامعة فيلادلفيا .
- عباس , سهيلة وعلي , علي (2000) , " إدارة الموارد البشرية " , عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .
- الفضالة , فهد (2003) , " أثر التدريب الميداني في سلوك الموظفين كما يراه رؤساء العمل , حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية - الحولية - الرابعة والعشرون .
- قرقز , أحمد (2010) , " دراسة ميدانية لاتجاهات الطلبة نحو أهمية ومنافع ومشكلات التدريب الميداني ( ) , كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية , جامعة جدارا , اردب , الأردن .
- كرزوم , جورج (2001) , " نظام التعليم والتدريب المهني والتقني - التدريب في موقع العمل بالضفة الغربية وقطاع غزة واقع وآفاق , ( دراسة غير منشورة ) , مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق , البيونسكو , رام الله .
- المصري , وائل (2010) , " معوقات التدريب الميداني لدى طلبة قسم تعليم الرياضة بجامعة الأقصى " , كلية التربية , جامعة الأقصى , غزة .
- هلال , محمد عبد الغني (2001) , " أسس ومبادئ التدريب " , القاهرة , مركز تطوير الأداء والتنمية .



- ياغي ، محمد عبد الفتاح (1986) ، " أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في فعالية البرامج التدريبية " ، المجلة العربية للتدريب .

### • عنوان المواقع الإلكترونية

- خضر ، مجد ، (2016) ، " أفضل تخصصات إدارة الأعمال " .  
<http://www.mawdo3.com/>
- طلال ، وسام (2015) ، " أهمية التدريب التعاوني " ،  
[/http://www.mawdo3.com](http://www.mawdo3.com)
- نبيل ، سارة (2012) ، " التدريب الإلكتروني " ،  
<http://www.hrdiscussion.com/>
- وزارة التربية والتعليم  
<http://www.mohe.gov.ps>

### • المراجع الأجنبية

- Livin and ana andreea , nergrutmireeal and mihartescu (2012) ، " issues on improving internships in technical universities in romania .
- nigim , R , (2015) ، " introduction to internship and co-operative education , quality improvement fund (QIF)2 – education to work transition project (E2WTP) .
- Rick weible (2010) ، internship program offer , are universities reaping the available benefits , university of marshall , huntington , united states of America .
- velez and giner , gisela and gabriela (2015) ، " effects of business internships on students , employees , and higher education institutions " .

## الملاحق

### الاستبانات

1. استبيان خاص بالطلاب .
2. استبيان خاص بالمؤسسات .
3. استبيان خاص بمشرف التدريب الميداني في الجامعة .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
جامعة بوليتكنك فلسطين  
كلية العلوم الإدارية



استبانة

أخي الطالب / أختي الطالبة .....

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم فريق البحث بإجراء دراسة بعنوان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جامعات جنوب الضفة الغربية , والتي تهدف إلى الوقوف على الممارسات الخاصة للتدريب الجامعي لكليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية , وتحاول هذه الدراسة الكشف عن المعوقات أو المشاكل التي تواجه الأطراف المشاركة في عملية التدريب الميداني, وأيضاً الخروج بتوصيات تساعد على حل المشاكل التي تواجه كليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية . وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية في جامعة بوليتكنك فلسطين .

يرجى من حضرتكم النفضل بقراءة الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لرأيكم من أهمية وأثر كبير في إنجاح إعداد وإتمام هذه الدراسة , علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل

بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

ديانا أولاد محمد

دعاء شرباتي

أسماء الشريف

## استبيان التدريب الميداني الخاص بالطلاب

ذكر

الجنس :  
أنثى

جامعة بوليتكنك فلسطين  
جامعة بيت لحم

الجامعة :  
جامعة الخليل

ادارة اعمال معاصرة   
ادارة عامة محاسبة   
اقتصاد   
علوم

التخصص :  
ادارة مشاريع   
تسويق

ولى

السنة الدراسية

ثالثة

ثانية

رابعة

100 فأقل

عدد ساعات التدريب :

200 فأكثر

200-150

150-100

بعيد

مكان التدريب بالنسبة للسكن :  
قريب

قريب جداً   
بعيد جداً

اسم المؤسسة التي تم التدريب فيها :

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة المقابلة للعبارة التي تتفق مع رأيك بخصوص درجة التوافر لكل عبارة من العبارات التي تتضمنها الاستبانة من وجهة نظرك.

المعايير	موافق بشدة	موافق	نوعا ما	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>المهام المطلوبة من الطالب</b>					
1					كانت المهام الموكلة الي بسيطة وواضحة ولم أجد صعوبة في التنفيذ .
2					المهام الموكلة لإنجازها هي في مجال تخصصي.
3					يتم تغيير المهام الموكلة إلي يوميا أو أسبوعيا حسب الحاجة.
4					لم أعط التدريب الميداني الاهتمام الكافي .
5					التدريب الميداني يتطلب وقت كبير بحيث يؤثر على العمليات الدراسية الأخرى .
6					طبيعة الأعمال التي مارستها من نشاطات كانت ضمن تخصصي .
7					هناك تناقض مع ما تعلمته بالجامعة وما تدريته بالمؤسسة .
8					لا يلزم علي الدوام في جميع أيام التدريب .
<b>مدى الاستفادة للطالب</b>					
1					الاستفادة كانت كبيرة جدا في المدة التي قضيتها في التدريب .
2					عدم قدرة الطالب على تطبيق الجانب النظري عمليا بطريقة جيدة .
3					كان لي دور فعال في تطوير المؤسسة .
4					تم عرض فرصة عمل / وظيفة بعد التخرج .
5					أنصح زملائي الطلبة بالتوجه لنفس المؤسسة .

					6 عمل التدريب على اكتساب معارف ، ومهارات جديدة لدي .
					7 ساعدني التدريب الميداني على توضيح ومعرفة نقاط القوة والضعف لديي .
					8 ساعدني التدريب الميداني على كسر حاجز الرهبة والخوف من مواجهة المستقبل بعد الانتهاء من التدريب .
<b>مدى اتصال وتواصل الطالب مع مشرف التدريب الميداني بالجامعة ومسؤول التدريب من المؤسسة</b>					
					1 قام مسؤول التدريب بالمؤسسة بالترحيب بالطالب وتعريفه على أقسام المؤسسة .
					2 قام مسؤول التدريب بتعريف الطالب بالأهداف (المهام) المطلوبة .
					3 وضعت المؤسسة خطة عمل لي للتدريب .
					4 أماكن التدريب مناسبة للوصول إليها .
					5 قام المشرف من جهة التدريب بالمؤسسة بالإشراف الدوري والمتابعة .
					6 قام المشرف من الكلية بالتواصل مع مكان التدريب أو المؤسسة .
					7 المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب تم متابعتها من قبل مشرف التدريب في الجامعة .
					8 المشاكل التي واجهتني أثناء التدريب تم متابعتها من قبل مسؤول التدريب في المؤسسة .
					9 كتابة وتسليم التقرير النهائي لمشرف التدريب الميداني في الجامعة .
					10 تم الحصول على تغذية راجعة (تقييم) من مسؤول التدريب في المؤسسة .
					11 يوجد تواصل الالكتروني مع مشرف التدريب في الجامعة .
<b>المهارات</b>					
					1 انسجمت مع فريق العمل وبقية الموظفين في زمن قصير .
					2 اكتسب الطالب المهارات الفنية وعادات العمل المهني للعمل الميداني .

					اكتسبت مهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعال وتحمل المسؤولية .	3
					ساعدني التدريب الميداني على اكتساب مهارات التعامل ضمن فريق .	4
					التدريب الميداني نمى عندي الدافعية للتعلم الذاتي والبحث العلمي.	5

بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة بوليتكنك فلسطين  
كلية العلوم الإدارية



## استبانة

حضرة السيدة/ة مسؤول التدريب الميداني المحترم ....

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم فريق البحث بإجراء دراسة بعنوان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة في جنوب الضفة الغربية , والتي تهدف إلى الوقوف على الممارسات الخاصة للتدريب الجامعي لكليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية , وتحاول هذه الدراسة الكشف عن المعوقات أو المشاكل التي تواجه الأطراف المشاركة في عملية التدريب الميداني, وأيضا الخروج بتوصيات تساعد على حل المشاكل التي تواجه كليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية . وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية في جامعة بوليتكنك فلسطين .

يرجى من حضرتكم التفضل بقراءة الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لرأيكم من أهمية



وأثر كبير في إنجاز إعداد وإتمام هذه الدراسة , علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل  
بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

ديانا أولاد محمد

دعاء شرباتي

أسماء الشريف

## استبيان التدريب الميداني الخاص بالمؤسسات

القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة :  
○ خدماتي ○ صناعي ○ تجاري

عدد الطلاب المتدربين خلال سنة واحدة :  
○ واحد ○ اثنان ○ ثلاثة فأكثر

يتم التدريب للطلاب لدى مؤسساتكم :  
يوم  
بالأسبوع  
أكثر من يوم بالأسبوع  
أشهر متواصلة

يفضل أن يتفرغ الطالب بالكامل للتدريب الميداني :  
○ نعم ○ لا

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة المقابلة للعبارة التي تتفق مع رأيك بخصوص درجة التوافر لكل عبارة من العبارات التي تتضمنها الاستبانة من وجهة نظرك.

المعايير	موافق بشدة	موافق	نوعا ما	غير موافق	غير موافق بشدة
المهام					
1					تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياستها وإجراءاتها وتوفير الجو النفسي الملائم لهم للتدريب .
2					يتم الإشراف على طلاب التدريب من خلال وضع خطة عمل للمتدربين .
3					تهتم المؤسسة بتنمية مهارات طلاب التدريب وتشركهم في جميع أعمال المؤسسة .
4					يتم مساعدة المتدربين في إعداد التقارير الأسبوعية .
5					تزويد الطلبة بالمعارف والمفاهيم والمعلومات والخبرات اللازمة لانخراطهم في سوق العمل.
6					تكليف طلاب التدريب بمهام ليست مفروضة عليهم القيام بها .

## مدى الاتصال والتواصل

					يوجد تعاون بين مسؤول التدريب ومشرف التدريب الميداني في الجامعة .	1
					الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم بالطلاب من أعمال وأنشطة ، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة .	2
					عقد اجتماعات إشرافية مع كل طالب وتوجيهه حسب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيقه ومتابعة أدائه في التدريب الميداني .	3
					قدرة الطالب في التعامل مع الزبائن والعملاء وتنمية مهارة بناء العلاقات المهنية .	4
					التعامل مع الطالب كموظف في جهة التدريب على أساس المصالح المشتركة وسياسات العمل .	5

## إمكانيات المؤسسة :

					اختصار الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة على مجالات وميادين محددة .	1
					ضيق المكان داخل المؤسسة مما يجعلها غير قادرة على استيعاب المتدربين .	2
					امتناع المؤسسة عن استقبال متدربين خشية عدم التزامهم بمبدأ السرية المهنية .	3
					وجود الوقت الكافي لدى مشرف المؤسسة لمتابعة المتدربين .	4
					هناك أماكن مجهزة لطلاب التدريب الميداني .	5
					وجود الرغبة لدى مسؤول التدريب للإشراف على المتدربين .	6
					أخذ موضوع التدريب الميداني على محمل الجد لدى المؤسسة .	7

## أمور تتعلق بالطلاب في التدريب الميداني

					التزام المتدربين بمواعيد التدريب الميداني .	1
					المتدرب يتم ساعات التدريب كاملة .	2
					المتدرب يترك التدريب فجأة .	3
					التزام المتدرب بقواعد العمل في المؤسسة .	4

					لدى المتدرب القدرة على التحمل والدخول في سوق العمل .	5
--	--	--	--	--	--	---

- اقتراحات أخرى

.....

بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة بوليتكنك فلسطين  
كلية العلوم الإدارية



استبانة

حضرة السيدة/ة مشرف التدريب الميداني المحترم .....

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم فريق البحث بإجراء دراسة بعنوان واقع ومشاكل وآفاق تطوير التدريب الميداني لكليات الإدارة

في جامعات جنوب الضفة الغربية , والتي تهدف إلى الوقوف على الممارسات الخاصة للتدريب الجامعي لكليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية , وتحاول هذه الدراسة الكشف عن المعوقات أو المشاكل التي تواجه الأطراف المشاركة في عملية التدريب الميداني, وأيضاً الخروج بتوصيات تساعد على حل المشاكل التي تواجه كليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية . وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية في جامعة بوليتكنك فلسطين .

يرجى من حضرتكم التفضل بقراءة الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لرأيكم من أهمية وأثر كبير في إنجاح إعداد وإتمام هذه الدراسة , علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

ديانا أولاد محمد

دعاء شرباتي

أسماء الشريف

## استبيان التدريب الميداني الخاص بمشرف التدريب في الجامعة

ما هو اكثر قطاع يتوجه اليه طلاب التدريب الجامعي :

.....

هل يوجد نظام للتدريب الميداني  نعم  
 لا

عدد الطلاب المتدربين في كل سنة تقريباً :

.....

هل يتم عمل تحديث لنظام  التدريب الميداني  :  
 نعم  
 لا

اذا كانت الاجابة **نعم** ، متى كان اخر تحديث لنظام  
التدريب الميداني :

قبل سنتين  في السنة الحالية  قبل سنة  
سنتين فأكثر

هل يتم التحديث للنظام التدريب بالتشاور والرجوع  
لطلاب التدريب والشركات ومنفذ التدريب ؟

نعم  
 لا

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة المقابلة للعبارة التي تتفق مع رأيك بخصوص درجة التوافر لكل عبارة من العبارات التي تتضمنها الاستبانة من وجهة نظرك.

المعايير					
غير موافق بشدة	غير موافق	نوعا ما	موافق	موافق بشدة	المهام
					1 كانت المهام واضحة ومفصلة للطلاب .
					2 العمل على شرح خطوات التدريب للطلاب .
					3 إعطاء المتدرب نصائح عند اختيار المؤسسة .
					4 تم الإشراف على طلاب التدريب من خلال وضع برنامج لكل طالب .
					5 التزام المشرف بالاجتماع بشكل دوري بالمتدرب .
					6 مساعدة الطالب في فهم آلية العمل في مؤسسات المجتمع وإعطاؤه الخبرة العملية في مجال تخصصه.
					7 التأكد من مباشرة الطالب في التدريب .
					8 الاشراف والموافقة على خطة عمل المتدرب بالتنسيق مع جهة التدريب .
<b>مدى الاتصال والتواصل (التغذية الراجعة)</b>					
					1 يتوافر لدى المشرف آليات تواصل فعالة (تواصل الكتروني) للاتصال مع الطالب .
					2 يتوافر لدى المشرف اليات تواصل فعالة للاتصال مع المؤسسة التي يتدرب فيها الطالب .
					3 يتم التواصل بالمؤسسة بشكل دوري أثناء فترة التدريب .
					4 يوجد تعاون بين مسؤول التدريب في المؤسسة ومشرف التدريب الميداني في الجامعة .

محدودية فعالية التدريب الميداني

					تعد فترة التدريب كافية لإكساب الطالب الخبرات المطلوبة .	1
					يوجد مصداقية من قبل الطالب المتدرب عند كتابة التقارير .	2
					أن يكون المشرف متخصص ومتفرغ للإشراف على التدريب يساعد في نجاح العملية التدريبية .	3
					توفر الشركات الملائمة للتدريب الميداني .	4
					أخذ موضوع التدريب الميداني على محمل الجد من الجهة الحاضنة للتدريب .	5
					يوجد اتصال وتواصل مناسب مع طلاب التدريب الميداني ومع مسؤول التدريب في المؤسسة .	6
					تم متابعة المشاكل التي قد تواجه الطالب في التدريب الميداني .	7
					حدوث تبليغ من المؤسسة في حال عدم التزام الطالب في دوام التدريب الميداني .	8

- اقتراحات أخرى

.....