

تقويم خطة التدريب الميداني في برنامج العلوم الإدارية والمالية في كلية العلوم
الإدارية والمالية في جامعة إربد الأهلية من وجهة نظر الطلبة
تاريخ الاستلام: 2012/6/17 تاريخ القبول: 2013/3/19

د. توفيق المارديني (*)

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم خطة التدريب الميداني في برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة إربد الأهلية، كما هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى الطلبة المتدربين ميدانياً وأيضاً تحديد الصعوبات التي تعترض خطة التدريب الميداني ومعرفة التوقيت المناسب لتقويم برامج التدريب الميداني. جمعت البيانات من خلال عينة شملت 100 طالب. وبينت النتائج أن المجال " المشرفون على برنامج التدريب الميداني " إحتل المرتبة الأولى بين مجالات أهمية تقويم الطلبة لبرنامج التدريب الميداني، ويليه في المرتبة " طريقة تقويم الطالب المتدرب "، أما " مكان

(*) قسم إدارة الأعمال/كلية العلوم الإدارية والمالية / جامعة إربد الأهلية.

التدريب الميداني"، " وموعد بدء التدريب الميداني " فهما متقاربان إلى حد ما، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص.
الكلمات الدالة: التقييم، خطة التدريب الميداني.

Abstract:

Evaluation Of Field Training Plan Of The Financial And administrative Program At Irbid National University From The Students Perspective.

The research aims to evaluate the field training plan of the financial and administrative program, to determine the training needs, the suitable time to evaluate the field training program and obstacles of field training faced the trainee students. A sample of 100 students is selected to collect the primary data. The results showed that the supervisors of the field training program has the first position in relation to other fields, whereas the method of evaluating trainee student was the second rank. As for, place of the field training and the beginning of the field training where close to gether to same extent. The study showed that there is no significant statistical differences related to the field of specialization.

Key words: Evaluation, Field Training Plan.

أولاً : الإطار العام للدراسة

المقدمة: تكمن الثروة الحقيقية لأي اقتصاد في موارده البشرية، فالإنسان ليس وسيلة للتنمية فحسب بل هو في الوقت نفسه غايتها النهائية، ولهذا يتطلب بذل الجهود للارتقاء بالفرد، ومهاراته، وسلوكه واتجاهاته وتنمية معارفه وتطويرها لتلائم الظروف السائدة، والأهداف العامة بالشكل والأسلوب الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية. ولهذا فإن برامج التدريب تعد اليوم وسيلة فعّالة لتطوير القوى العاملة المتاحة

في أسواق العمل عن طريق استحداث مهارات جديدة أو تطويع المهارات المتاحة لتلائم احتياجات الاقتصاد الحالية والمستقبلية من الطاقات البشرية اللازمة للتنمية. وللتدريب مهمة مزدوجة فكما أنه وسيلة فعّالة لرفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، ورفع معنويات الأفراد العاملين وتعميق المعرفة المتخصصة لديهم، فإنه يسهم في تمكين المنظمات من تحقيق أهدافها بكفاءة عالية ومهنية كبيرة، الأمر الذي قاد المنظمات كافة إلى تطوير برامجها التدريبية بهدف تحسين قدرات مواردها البشرية وتعميق الوعي العلمي والمعرفي لديهم.

اتجاهات التدريب:

* **اتجاه نظري** يهدف إلى إكساب الفرد معلومات وخبرات جديدة، أو تنمية المعلومات والخبرات الموجودة لديه وتطويرها.

* **اتجاه علمي** يرمي إلى تعليم الفرد مهارات جديدة أو طرق عمل حديثه أكثر فاعلية وإنتاجية، والارتقاء بمعدلات أداء الفرد فيما يمارسه من أعمال تخدم مصلحة العمل وتحسن مستوى الأداء.

* **اتجاه نفسي وسلوكي** يرمي إلى تطوير سلوك الفرد وتحريره من عادات العمل السيئة، وبلورة اتجاهاته الفكرية لإحداث التوازن بين الأهداف التنظيمية للمنشأة التي يعمل فيها الفرد، والأهداف الخاصة بالفرد والمتمثلة باحتياجاته ورغباته الخاصة. (حلواني، 2006).

مشكلة الدراسة:

تتبع مشكلة الدراسة في إغفال الدور الكبير الذي تلعبه عملية تقويم برامج التدريب الميداني، مما له الأثر الكبير على المتدربين الميدانيين حيث إنّ تقويم خطة التدريب

الميداني تعمل على تحفيز المتدربين وتشجيعهم في عملية التدريب عندما يشعرون بالاهتمام والإشراف المتواصل عليهم.

وتكمن مشكلة الدراسة في عدم إدراك واضعي البرامج التدريبية في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة إريد الأهلية لأهمية تقويم الطلبة لبرامج التدريب الميداني ، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتقويم خطة التدريب الميداني وبرامجه واستيضاح مدى فاعليته وإسهامه في تحفيز المتدربين من الطلبة وتشجيعهم.

أهمية الدراسة : فنتبع من قراءة واقع تقويم برامج التدريب الميداني في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة إريد الأهلية ومحاولة تنميتها وتطويرها لما فيه تعزيز للمعارف العلمية والعملية لدى الطلبة والارتقاء بهم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تقييم واقع برامج التدريب الميداني في كلية العلوم الإدارية والمالية من وجهة نظر طلبة (مستوى السنة الرابعة)، بهدف تحديد آرائهم حول فعالية برنامج التدريب الميداني والبحث في سبل تطويره حسب الآتي:

1- التعرف على طرق تقويم خطة التدريب الميداني لبرنامج كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة.

2- التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى الطلبة المتدربين ميدانياً في برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة إريد الأهلية.

3- التعرف على الصعوبات التي تعترض خطة التدريب الميداني في برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة إريد الأهلية.

4- معرفة التوقيت المناسب لتقويم برامج التدريب الميداني.

محددات الدراسة:

تخضع الدراسة إلى محددات عدة أهمها:

1-الحدود البشرية: الطلبة المتدربون.

2-الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي

2012-2011

3- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة إريد الأهلية مستوى السنة الرابعة في تخصصات:العلوم المالية والمصرفية، والتسويق والإدارة الفندقية والسياحية.

4- الحدود المكانية: الفنادق والمؤسسات المصرفية وبعض الدوائر الحكومية.

الحدود العلمية: محددة ضمن متغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

دراسة أبو سالم (1998). والتي هدفت إلى "الكشف عن الصعوبات التي تواجه عملية التدريب الميداني لطالبات برنامج العلوم المالية والإدارية في كلية إريد" وكانت نتيجة الدراسة وجود صعوبات عالية تواجه طالبات هذا البرنامج".

دراسة الأزرجي عام (2000) بعنوان "التعليم الطبي المستمر وأثره على أداء العاملين في المراكز الصحية" ولتحقيق الهدف من الدراسة، طور الباحث استبانة موزعة على ثلاثة مجالات؛ مجال اجتماعي ومجال فني،ومجال معرفي. وقد خلصت هذه الدراسة إلى توسيع نطاق الدراسة على كافة موظفي وزارة الصحة. حيث يمكن تعميم نتائج الدراسة على كافة أفراد المجتمع الإحصائي، لكي يتسنى لواضعي الخطط التدريبية في الوزارة، لتشخيص الاحتياجات العملية، وتحديد الوسائل التي من شأنها

زيادة أثر التدريب في رفع كفاءة وفاعلية أداء موظف المركز الصحي من أجل الوصول إلى أمثل الأهداف وبأقل التكاليف.

دراسة (العنيزي ، 2003). بعنوان " تقييم إعداد معلم الرياضيات بكلية التربية الأساسية في الكويت في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة" ، والتي هدفت للتعرف على واقع إعداد الرياضيات في الكلية . وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تبايناً في آراء خريجي الكلية حول المقررات التي يدرسونها في الكلية من حيث الأهمية والاستفادة منها في الحياة العملية . وأوصت الدراسة بإعادة النظر في المقررات وتطويرها بما يحقق الأهداف المرجوة .

دراسة عماد الدين أحمد (2004). بعنوان " دور تقييم برامج التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمصارف بالتركيز على المصارف السودانية" هدفت هذه الدراسة إلى بيان أسباب انخفاض الكفاءة الإنتاجية بالمصارف السودانية بالتركيز على دور تقييم برنامج التدريب بمفهومه التقليدي كمؤثر رئيسي على انخفاض الكفاءة للمصارف السودانية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أتضح وجود اهتمام كبير من قبل الإدارة بتأهيل وتدريب العاملين في البنك. كما تتسم دورات تقييم برامج التدريب التي يتم عقدها للعاملين بوضوح الهدف وكفاءة المدربين مع إتاحة الفرصة للتطبيق بعد الدورة.

دراسة (حماد،2005). بعنوان " واقع التربية العملية بجامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة من وجهة نظر الدارسين" ، وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع التربية العملية بجامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة خلال العام الدراسي

2003/2002 وشملت عدة محاور هي دور المشرف الأكاديمي والتدريسي المصغر وعدد ساعات التدريب والمعلم المتعاون ومساق التربية العملية. وقد أوضحت الدراسة ايجابية وفعالية دور المشرف الأكاديمي كما تبين ايجابية التوجه نحو زيادة عدد ساعات التدريب . فيما بينت أن المعلم المتعاون يفرض على المتدربين نمطاً معيناً لتحضير الدروس.

دراسة (شاهين، 2007). بعنوان: "تقويم برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة" وهدفت الدراسة إلى تقويم برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الطلبة المعلمين، وقد سعت الدراسة إلى الوقوف على وجهات نظر الطلبة في محاور متعددة، شملت: أهداف البرنامج وخطواته، وأدوار إدارة المدرسة، وأدوار المعلم المتعاون وأوصى الباحث بضرورة إعادة تنظيم برنامج التربية العملية بما ينسجم ومتطلبات العصر، وخصوصيات المجتمع الفلسطيني، مع ضرورة توفير دليل خاص بالتربية العملية لكل من: المشرف، والطالب، ومدير المدرسة، والمعلم المتعاون، مع التأكيد على ضرورة تكامل أدوار جميع أصحاب العلاقة بالبرنامج وفق معايير محددة ومضبوطة من قبل جميع الأطراف.

كما قام (المنوفي، 2007). بدراسة بعنوان: "اتجاهات حديثة للتربية العملية في الدول المختلفة". وانطلاقاً من أهمية التربية العملية والخبرات الميدانية على كل المستويات وفي كل الدول: المتقدمة منها والنامية، وهدفت الدراسة إلى استكشاف ما يقوم به الآخرون، وما تأخذ به بعض الدول لتيسير برنامج التربية العملية والخبرات الميدانية. وتم ذلك من خلال البحث على الشبكة الدولية عما تقوم به بعض الجامعات الأجنبية والعربية.

وفي دراسة لمدهون وسعدية (2008). بعنوان "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين". وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ومجال العمل وسنوات الخبرة والكلية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها: لا تتبّع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية، ولا يتوافر لدى إدارة الكليات التقنية خطة تقييم منتظمة قبل وأثناء وبعد التدريب.

الدراسات الأجنبية:

وقد أجرى جوردن "Gordon,1985". دراسة في كليات المجتمع في كل من ولايتي أوريجون وواشنطن هدفت إلى "تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوائر والأقسام في هذه الكليات، للوصول إلى الطرق والأساليب المفضلة لتلبية هذه الاحتياجات" وقد أظهرت هذه الدراسة نتائج تحليل الإستبانة أن ورش العمل واللقاءات والتدريب أثناء العمل وبواسطة المشرفين هي الأساليب المفضلة للتدريب.

قام أوكانسي (Ocancey, 1986). بدراسة حول "الإشراف النموذجي وأهميته لطلبة التدريب الميداني" وكان من نتائج هذه الدراسة أن الإشراف النموذجي يسهل ويساعد في عملية الإرشاد ويعمل بطريقة فعّالة لتوجيه نمو طلبة التدريب الميداني، وأكدت الدراسة أهمية التغذية الراجعة لطلبة التدريب لميداني.

وفي دراسة "Chimtoe"2010" بعنوان "Training Programs Expectations And Experience Evaluation Of Trainees"

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تقييم برامج التدريب من خلال استكشاف أو تسليط الضوء على كفاءات ومهارات الأفراد التي تحتاج إلى تطوير وكذلك موقف الأفراد من المشاركة في هذا البرنامج، كما بينت أن تحليل العناصر الأساسية للبرنامج تحتاج إلى المزيد من الدراسات.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن : مستوى أداء الطالب المعلم في التربية العملية سوف يكشف عن أنّ مدى الكفاءة في أداء الأعمال التي ستوكل أو تسند إليه مستقبلاً هو مستوى أدائه للتربية العملية بطريقة منظمة وبتفوق ونجاح كبيرين .ولن يستطيع المعلم أن يكون ناجحاً حقيقياً ما لم يكن مسيطراً سيطرة تامة على الجانبين: الأكاديمي والتربوي؛ لذا فإن التربية العملية هي الميدان الذي من خلاله يستطيع الطالب المعلم الكشف عن مدى تفوقه في المواد الأكاديمية سواء أكانت عملية أو أدبية ، والكشف عن توظيفه للمواد التربوية المختلفة بكفاءة في المواقف التدريسية.

دراسة (Vijaya , 2010).هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية برنامج التدريب في إحدى المؤسسات الدولية الرائدة في مجال تزويد التكنولوجيا والخدمات في الهند. وتناولت الدراسة ردود فعل المتدربين على برنامج التدريب في ثلاثة مجالات،التعلم (مستوى المهارات والمعرفة المكتسبة)، والسلوك (تأثير برنامج التدريب على سلوك العاملين) ، والنتائج (أثر البرنامج على نتائج الأعمال) . وبينت الدراسة أن ردود الفعل لبرنامج التدريب كانت إيجابية لدرجة عالية وأن مهارات ومعرفة المتدربين ازدادت نتيجة التدريب ، كما أن الفائدة المدركة للتدريب والجهود التي يبذلها المتدربون لاكتساب المهارات والمعرفة لها دور مهم في نجاح عملية التدريب.

وتشير هذه الدراسات إلى أهمية التدريب الميداني لجميع الموظفين والطلاب معاً ، لما للتدريب من أهمية في إكساب المتدربين مهارات عملية وما يحدث من تغييرات في

الفرد من ناحية المعلومات والخبرات وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل الفرد لائقاً للقيام بعمله بكفاءة وإنتاجية عالية. وأغلب الدراسات ركزت على تحديد مجالات المشاكل والضعف في التنظيم حيث يتمكن المتدرب والإدارة معاً من التعرف على المشاكل التي تعاني منها المؤسسة بحيث تُبدلُ جهود التدريب بشكل مناسب لحل المشاكل. وأيضاً ركزت على واجب الإدارات والمؤسسات في دعم برامج التدريب ، وعمل تحليل للاحتياجات التدريبية وتحديد قيمة التدريب وتكلفته. وأن يكون تحديد الاحتياجات التدريبية مستمر لأن الاحتياجات تتغير وتتنوع بتغير الظروف المحيطة، والمشكلات التي تواجهها المؤسسة والعاملون. أي ضرورة التخطيط للتدريب ضمن سياسة طويلة الأمد وتعزيز قاعدة البيانات والمعلومات. والتأكيد على أهمية توحيد منهجية تخطيط التدريب من خلال تحديد إطار موحد لأهداف التدريب. وركزت أيضاً على ضرورة عمل تغذية راجعة "Feed Back" للتدريب الميداني، وتقويم مدى الاستفادة من هذه البرامج.

التعريفات الإجرائية:

برنامج الأعمال الإدارية والمالية: هو أحد البرامج المطروحة للدراسة في كلية العلوم الإدارية والمالية جامعة إريد الأهلية، ويشتمل على التخصصات التالية: العلوم المالية والمصرفية، والتسويق، والنظم المحاسبية وإدارة الأعمال، والمحاسبة، ونظم المعلومات الإدارية، والإدارة الفندقية والسياحية. وكل تخصص يمنح به شهادة البكالوريوس بعد دراسة الطالب (132) ساعة معتمدة توزع على أربع سنوات دراسية.

التدريب الميداني: مادة إجبارية لطلبة تخصصات: العلوم المالية والمصرفية، و التسويق، والإدارة الفندقية والسياحية.

المشرف: يشمل:

المشرف الأكاديمي: عضو هيئة التدريس المكلف بالإشراف على الطالب المتدرب.

المشرف الميداني: الشخص المكلف بالإشراف على الطالب المتدرب، ويقوم بتنفيذ البرنامج التدريبي.

الطالب المتدرب: طالب مستوى السنة الرابعة والذي قد أجتاز بنجاح ما لا يقل عن (99) ساعة معتمدة من الخطة الدراسية لتخصصه.

التقويم: متابعة وتقييم التدريب الميداني لغرض تحديد مدى نجاحه في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

الاحتياجات التدريبية: مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في الطلبة المتدربين والمتعلقة بمعارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وتنمية اتجاهاتهم السلوكية والتي تمكنهم من أداء واجباتهم الوظيفية المستقبلية بكفاءة وفاعلية.

التوقيت: عملية تقويم البرامج التدريبية عملية مستمرة تتم في بداية الفصل وتستمر حتى نهايته.

ثانياً : الإطار النظري للدراسة

التدريب ليس موضوعاً جديداً، وحديث الرسول صل الله عليه وسلم (صلوا كما رأيتموني أصلي) خير دليل على نجاح الرسول وصحابته الأجلاء في تدريب المسلمين في مجال العبادات.

تعريف التدريب:

التدريب كمفهوم يختلف في تعريفه باختلاف محور التركيز الذي يتبناه المعرف.

التدريب هو "إكساب الأفراد العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العملية المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية". (عباس، 2006).

"التدريب هو الإجراء المنظم الذي يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة". (صالح والسالم، 2006).

وفي تعريف آخر للتدريب أنه "عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكافي من خلال التعلّم لرفع كفاءته وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل فيها كمجموعة عمل". (عقيلي، 2009).

ويعرّف التدريب بأنه "عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة". (حلواني، 2006).

ويعرّف التدريب كذلك " بأنه النشاط الفعّال الذي يسهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية على أسس علمية بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها" (الكلالدة، 2011).

وعرّف التدريب بأنه " مجموعة من الجهود الإدارية والتنظيمية المستمرة والهادفة لإجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الأفراد العاملين الحالية والمستقبلية وتمكينهم من أداء العمل والإيفاء بمتطلباته بشكل أعلى". (النداوي ، 2009).

وبهذا يتضح أن جميع هذه التعريفات ليست إلا مجرد صياغات متعددة لمفهوم واحد، وجوهر هذا المفهوم يركّز على اكتساب المتدرب معارف ومهارات جديدة من أجل إحداث التغيير في سلوك الفرد واتجاهاته النفسية والذهنية تجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد وتحسين أدائه في العمل.

أهداف التدريب الميداني:

التدريب ليس غاية بل هو وسيلة لتحقيق العديد من الأهداف، ومن هذه الأهداف: (عقيلي ، 2009).

- 1- زيادة كفاءة الموظف، وتحسين أدائه، وإعداده لأداء العمل بمهارة، ودقة، وفي أقصر وقت.
- 2- صقل المعلومات، وتنمية قدرات الموظف، وتنمية ملكاته، ومهاراته في مجال العمل.
- 3- تغيير الاتجاهات والسلوك، وخاصة في مجالات التعامل مع الجمهور، وعلاقات العمل .
- 4- مساندة التطوير المستمر في أساليب العمل، وتمكين الموظف من الإلمام بذلك التطوير ومساندة التقدم العلمي.
- 5- إخراج الموظف من الحياة اليومية الروتينية للعمل، ورفع الروح المعنوية له، وتجديد نشاطه.

أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة:

يحقق التدريب الكثير من المكاسب للمنظمة منها:

- يمكن التدريب المنظمات من توفير الكفاءات، والقدرات البشرية المناسبة واللازمة، لشغل الوظائف التي تحتويها هياكلها التنظيمية.
- يساعد التدريب على تحقيق تعديلات سلوكية مرغوبة في مستوى دافعية، وسلوك، وقيم، واتجاهات الأفراد نحو عملهم، ومنظمتهم، مما يساعد على رفع روحهم المعنوية ويعمل على زيادة إنتاجيتهم في العمل.
- يساعد التدريب في تحقيق وفورات اقتصادية ناجمة عن الإقلال من الجهود الضائعة للأفراد والنتيجة عن انخفاض كفاءاتهم في أداء أعمالهم، أي إزالة جوانب الضعف في أداء وسلوك الأفراد سواء كانت هذه الجوانب في الأداء والسلوك المتوقع أو الراهن الناتج عن عدم مقدرتهم على الأداء والسلوك وفق المستوى المرغوب فيه من قبل إدارة المنظمة. (عقيلي، 2009).
- يساعد التدريب المنظمة على خلق طبقة كفيّة، وفعّالة، من المديرين، المؤهلين تأهيلاً جيداً في معالجة المشاكل، والتحديات الكبيرة، والمتزايدة التي تواجه المنظمة.
- يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية
- يساعد في تجديد المعلومات بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة. (عباس، 2006).

يحقّق التدريب الكثير من المكاسب للأفراد:

- يعمل التدريب على زيادة ثقة العاملين بأنفسهم عن طريق رفع كفاءة أدائهم.
- يساعد التدريب في إشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية، أي يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي ويعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز، ويساعد على استقرارهم في المنظمة وزيادة رغبتهم في خدمتها والإخلاص لها.

- التدريب يعطي الأفراد إحساساً باهتمام منظماتهم بهم، وحرصها على تزويدهم بالمعارف والقدرات والمهارات اللازمة لدفعهم باتجاه القيام بأعمالهم الموكلة إليهم، التي تدر عليهم عوائد مادية ومعنوية.

- التدريب يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأفضل كما يزيد من قابلياتهم ومهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل بما يعود على الفرد بالرضا الوظيفي، والمنظمة بزيادة الإنتاجية.

- يقلل التدريب من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل. (صالح والسالم ، 2006).

مراحل العملية التدريبية:

تتكون العملية التدريبية من أربع مراحل هي:

1-تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن استخدام مجموعة من الوسائل لغرض تحديد الاحتياجات التدريبية ومنها:

- **تحليل أهداف المنظمة:** لغرض تعزيز قدرات المنظمة التنافسية واستثمار مزاياها التنافسية.

- **نتائج تخطيط الموارد البشرية:** لغرض تحديد عدد الموارد البشرية كماً ونوعاً التي تحتاجها المنظمة الآن وفي المستقبل والتي تبنى على أساسها الحاجة التدريبية.

- **تحليل نتائج الأداء:** تحديد الإخفاقات أو النقص الموجود لدى العاملين في المنظمة والتي يمكن تحويلها إلى برامج تدريبية.

- التطورات التكنولوجية: لا بد للمنظمة من متابعة التطورات التكنولوجية وتحويلها إلى احتياجات تدريبية لغرض تعزيز قدرة العاملين وبما يتلاءم وهذه التطورات. (النداوي ، 2009).
- تحليل العمل وتوصيف العمل: من نتائج عملية التحليل تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد.
- تحليل الفرد: تنصب عملية التحليل على الموظف، فتدرس قدراته الحالية والقدرات والمهارات الجديدة التي يمكنه تعلمها واستيعابها وتطبيقها في عمله الحالي والمستقبلي. (صالح والسالم ، 2006).
- 2-تخطيط (تصميم) البرامج التدريبية: تمر عملية تخطيط البرامج التدريبية بمراحل متعددة وهي:
 - تحديد أهداف البرنامج التدريبي.
 - تحديد نوع المهارات التي سيتدرب عليها المتدرب.
 - وضع البرنامج التدريبي.
 - اختيار أسلوب التدريب على ضوء أهداف البرنامج التدريبي ونوع التدريب المطلوب.
 - تحديد مكان التدريب أو موقع تنفيذ البرنامج التدريبي.

- تحديد الوقت الملائم لتنفيذ البرنامج التدريبي.
- توفير مستلزمات برنامج التدريب .

3-تنفيذ برامج التدريب : وهي مرحلة إدارة برنامج التدريب وإخراجة إلى حيز الوجود يتضح فيها مدى حسن سلامة عملية التخطيط للبرامج التدريبية ومدى نجاحها وفشلها، وتتطلب إدارة البرنامج التدريبي الإعداد الجيد لها من حيث توقيت البرنامج، وتهيئة المرافق، والتسهيلات التدريبية وتجهيز المطبوعات ، والتأكد من جاهزية كل من المتدربين والمدربين.

(الخفاجي والهيبي ، 2009).

4-تقييم البرامج التدريبية: لا بد من تقويم التدريب ومتابعته لغرض تحديد مدى فاعليته، ويمكن تعريف تقييم التدريب بأنه: الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاية البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه المرسومة وقياس كفاءة المتدربين ومعرفة مدى الاستفادة من البرنامج التدريبي وكذلك لقياس كفاءة المتدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. (شاويش ، 2004).

الصعوبات التي تعترض خطة التدريب الميداني :

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى فشل التدريب ويأتي في مقدمتها: (صالح والسالم ، 2006).

- عدم إيمان الإدارة العليا بأهمية التدريب وقلة تشجيعها للإدارات التنفيذية على ضرورة الاهتمام بالاختيار السليم للمرشح.

- عدم وضوح أهداف التدريب وفوائده لجميع الأطراف (المنظمة ، المتدربين والمدرسين).
- قلة المكافآت الممنوحة للمشرفين على التدريب، المحاضرين ، والمتدربين.

ثالثاً : منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل من الدراسة وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها والأداة المستخدمة والخطوات اللازمة للتحقق من صدقها كما يتعرض للإجراءات المتعلقة بالتحليل الإحصائي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة تخصصات: العلوم المالية والمصرفية، والتسويق، والإدارة الفندقية والسياحية في برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة إريد الأهلية، وعددهم (160) طالباً. للعام الدراسي 2011-2012 حيث يبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

جدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

التخصص	عدد الطلاب	النسبة المئوية
العلوم المالية والمصرفية	73	45.60 %
التسويق	58	36.30 %
الإدارة الفندقية والسياحية	29	18.10 %
المجموع	160	100 %

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (100) طالب تم اختيارهم بشكل عشوائي من كل تخصص موزعة كما هو مبين في جدول رقم (2) مما يشكل (62.5%) من مجتمع الدراسة.

توزيع أفراد عينة الدراسة :

جدول رقم (2)

التخصص	عدد الطلاب
العلوم المالية والمصرفية	46
التسويق	36
الإدارة الفندقية والسياحية	18
المجموع	100

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق الهدف من الدراسة قام الباحث بتطوير أداة بحث رئيسية وهي استبانة من أجل استطلاع آراء طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية في تخصصات العلوم المالية والمصرفية، والتسويق، والإدارة الفندقية والسياحية لتقويم خطة التدريب الميداني. وقد استفاد الباحث من الأدب النظري والدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة. وقد اشتملت هذه الإستبانة على (25) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة رضا طلبة تخصصات العلوم المالية والمصرفية والتسويق، والإدارة الفندقية والسياحية عن التدريب الميداني، بدرجاته وهي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). ويمثل رقمياً بالعلامات (1,2,3,4,5) على الترتيب.

هذا وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

أ - من 1 - 1.49	(قليل جداً)
ب- من 1.5 - 2.49	(قليل)
ج- من 2.5 - 3.49	(متوسط)
د- من 3.5 - 4.49	(كبير)
هـ- من 4.5 - 5	(كبير جداً)

صدق الأداة وثباتها:

بعد الانتهاء من إجراءات بناء الأداة (الإستبانة) ، قام الباحث بعرض الأداة على مجموعة من المحكمين المتخصصين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة إريد الأهلية لتحديد صدق محتوى أداة الدراسة، ثم تم صياغتها بصورتها النهائية، بحيث أصبحت أكثر وضوحاً وبناءً على ملاحظات المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة، حيث أصبح مجموع الفقرات بصورتها النهائية (25) فقرة، حيث شكّلت آراء المحكمين دلالة صدق ظاهري لأداة الدراسة.

ثبات الأداة:

فقد أستخدم الباحث مقياس (كرونباخ الفا) لقياس معامل الاتساق الداخلي، حيث بلغت النسبة للمقياس

(86 %) وهي نسبة مناسبة لأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة التالية:

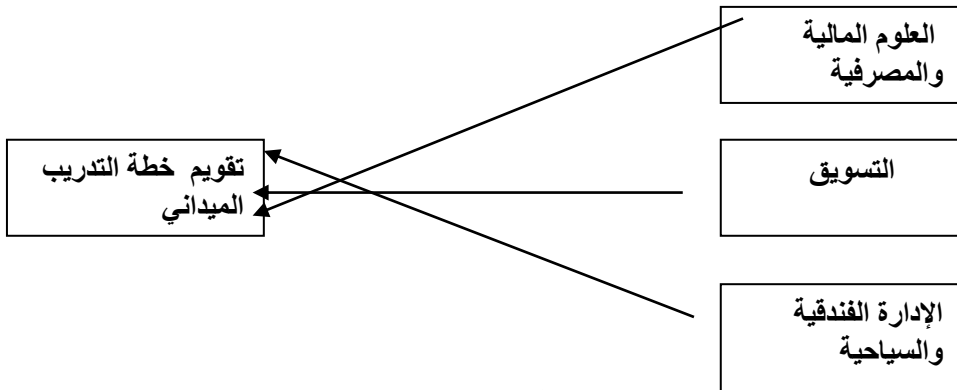
المتغيرات المستقلة: التخصص وله ثلاثة مستويات:

أ- العلوم المالية والمصرفية.

ب- التسويق.

ج- الإدارة الفندقية والسياحية.

المتغير التابع: وهو أهمية تقويم طلبة تخصصات العلوم المالية والمصرفية، التسويق، الإدارة الفندقية والسياحية في برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية / مستوى السنة الرابعة لعملية التدريب الميداني. والنموذج التالي يوضح ذلك:



إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات الأداة قام الباحث بتوزيع الإستبانة على عينة الدراسة المكونة من (100) طالب. ويمثل هذا العدد مجموع طلبة العينة. كما طلب الباحث من طلبة العينة قراءة كل فقرة من فقرات الإستبانة قراءة عميقة ويتمعن، ووضع إشارة (X) تحت المستوى المناسب للفقرة التي تنطبق عليها درجة الموافقة. ثم قام الباحث بجمع الاستبانة المسترجعة، فكان العائد منها (100) إستبانة أي بنسبة (100 %) وبعد ذلك تم تفرغ الاستبانة و استخدام الحاسوب للمعالجات الإحصائية.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول في الدراسة: "ما أهمية تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية: تخصصات العلوم المالية والمصرفية، والتسويق، والإدارة الفندقية والسياحية في جامعة إريد الأهلية مستوى (السنة الرابعة) لعملية التدريب الميداني من حيث:"

أ - موعد بدء التدريب الميداني؟

ب - مكان التدريب الميداني؟

ج -- المشرفون على برنامج التدريب الميداني؟

د - طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي؟

تم استخدام الحاسوب لإيجاد ما يلي:

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات الدراسة.

للإجابة عن السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية لعملية التدريب الميداني في جامعة إربد الأهلية مستوى (السنة الرابعة) تعزى للتخصص؟

تم استخدام (تحليل التباين الأحادي) لقياس الفروق بين المتوسطات الحسابية لطلبة برنامج كلية العلوم الإدارية والمالية: تخصصات العلوم المالية والمصرفية، التسويق، الإدارة الفندقية والسياحية، لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الدراسة.

رابعاً : تحليل نتائج الدراسة:

يعرض هذا الفصل النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف على "ما أهمية تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية في تخصصات العلوم المالية والمصرفية ، التسويق والإدارة الفندقية والسياحية في جامعة إربد الأهلية مستوى (السنة الرابعة) لعملية التدريب الميداني من وجهة نظر الطلبة". وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"ما أهمية تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية في تخصصات المالية و المصرفية، والتسويق والإدارة الفندقية والسياحية في جامعة إربد الأهلية مستوى (السنة الرابعة) لعملية التدريب الميداني من حيث :

1- موعد بدء التدريب الميداني؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المجال الأول، ثم رتببت ترتيباً تنازلياً كما هو مبين في الجدول رقم (3)

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من حيث "موعد بدء التدريب الميداني"
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	متوسط حسابي	انحراف معياري
1	1	تكفي مدة التدريب الميداني لاكتساب المهارات اللازمة	4.20	0.99
2	2	أفضل أن يكون التدريب الميداني في الفصل الصيفي	3.68	1.54
3	6	أفضل أن يخصص فصلاً دراسياً كاملاً للتدريب	3.65	1.56
4	5	يساهم الجمع بين التدريب والدراسة في تحقيق أهداف البرنامج	2.85	1.36
5	3	أفضل أن يكون التدريب الميداني في الفصل الأول/ السنة الرابعة	2.43	1.19
6	4	أفضل أن يكون التدريب الميداني في الفصل الثاني/السنة الرابعة	2.35	1.57
المعدل العام				
			3.19	0.76

يتضح من الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية من حيث "موعد بدء التدريب الميداني" تراوحت ما بين (2.35 - 4.2) وهذا يشير إلى أن درجة موافقة الطلبة كانت بدرجة (كبيرة). ظهر ذلك في فقرة (1) وهي تكفي مدة التدريب الميداني لاكتساب المهارات اللازمة" حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.20)، أما الفقرة (4) وهي "أفضل أن يكون التدريب الميداني في الفصل الثاني (السنة

الرابعة) فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي ومقداره (2.35) وهو بدرجة (قليلة). ويتضح أن المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات " موعد بدء التدريب الميداني " كان بدرجة (متوسطة) ومقداره (3.19).

ب- النتائج المتعلقة: " مكان التدريب الميداني "

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات " مكان التدريب الميداني " رتبنا تنازلياً ، كما هو مبين في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من حيث " مكان التدريب الميداني " مرتبة تنازلياً
حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط المعياري
1	6	يحترم الموظفون الطالب المتدرب في مكان التدريب	4.50	0.81
2	5	يتعاون الموظفون مع الطالب المتدرب في مكان التدريب	4.35	1.01
3	2	يتيح مكان التدريب الفرصة الكافية لاكتساب المهارات اللازمة	3.71	1.19
4	1	تفي التسهيلات المادية في أماكن التدريب بالإحتياجات اللازمة	3.39	1.06
5	4	تقل ممارسة بعض المهارات المطلوبة لضيق المكان	3.02	1.39
6	7	تقل فرص نجاح البرنامج لتقليل الموظفين من	2.92	1.24

		أهميته		
1.42	2.91	تضعف فاعلية البرنامج نظراً لبعدها عن المكان	3	7
0.52	3.39		المعدل العام	

ويتضح من الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات "مكان التدريب الميداني" تراوحت ما بين (2.91 - 4.50) وهذا يشير إلى أن درجة موافقة الطالب على "مكان التدريب الميداني" كانت بدرجة (كبيرة جداً) حيث حصلت الفقرة (6) على أعلى متوسط حسابي لجميع فقرات "مكان التدريب الميداني" وهي "يحترم الموظفون المتدرب في مكان التدريب" حصلت على متوسط حسابي مقداره (4.50) وهو بدرجة (كبيرة جداً). أما فقرة (3) وهي تضعف فاعلية البرنامج نظراً لبعدها عن المكان فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي لفقرات "مكان التدريب الميداني" ومقداره (2.91) وهو بدرجة (متوسطة). ويتضح أيضاً أن المتوسط الحسابي العام لفقرات "مكان التدريب الميداني" كان بدرجة (متوسطه) ومقداره (3.39).

ج- النتائج المتعلقة بالفقرة: "المشرفون على برنامج التدريب الميداني"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات "المشرفون على برنامج التدريب الميداني" رتببت تنازلياً كما هو مبين في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من حيث " المشرفون على برنامج التدريب الميداني "

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	الرتبة
1.05	3.99	تؤثر زيارة المشرف على أداء الطالب المتدرب	3	1
1.14	3.98	يتابع المشرف الطالب المتدرب في مكان التدريب	2	2
1.20	3.81	تكفي زيارات المشرف للطالب المتدرب في مكان التدريب	4	3
0.41	3.67	يتعاون المشرفون معي كمتدرب في اختيار المكان المناسب للتدريب	1	4
1.34	3.40	يصحح المشرف أخطاء الطالب المتدرب في الوقت المناسب	5	5
0.24	3.77	المعدل العام		

ويتضح من جدول رقم (5) أن المتوسطات للفقرات "المشرفون على برنامج التدريب الميداني" تراوحت ما بين (3.40 - 3.99) وهذا يشير إلى أن درجة موافقة الطلبة على الفقرة "المشرفون على برنامج التدريب الميداني" كان بدرجة (كبيرة) ويتضح ذلك من خلال المعدل العام لجميع فقرات "المشرفون على برنامج التدريب الميداني" ومقداره (3.77) أما فقرة (3) وهي "تؤثر زيارة المشرف على أداء الطالب المتدرب" فقد حصلت على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.99) وهي بدرجة (كبيرة). في حين حصلت الفقرة (5) وهي "يصحح المشرف أخطاء الطالب المتدرب في الوقت المناسب" على أدنى متوسط حسابي ومقداره (3.40) وهي بدرجة (متوسطة).

د- النتائج المتعلقة بالفقرة: "طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات "طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي" ثم رتبنا تنازلياً كما هو مبين في جدول رقم (6)

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات " طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي" مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	7	يقتنع الطالب المتدرب بأهمية التدريب	4.34	1.01
2	6	أود أن يتم تقييم الطالب أثناء التدريب	4.29	1.09
3	2	أفضل أن يكون تقييم التدريب الميداني بالعلامة	4.03	1.40
4	5	يفيد النموذج المصمم في عملية التقييم	3.91	0.98
5	4	أرغب في أن يتم تشكيل لجنة لتقييم الطالب المتدرب	3.37	1.40

6	3	أفضل أن يقدم الطالب المتدرب تقريراً في نهاية التدريب	3.16	1.48
7	1	أفضل أن يكون تقييم التدريب الميداني على أساس ناجح/راسب	2.69	1.68
المعدل العام			3.68	0.62

يتضح من جدول رقم (6) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات "طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي" تراوحت ما بين (2.69 - 4.34) وهذا يشير إلى أن درجة موافقة الطالب المتدرب على " طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي كانت (كبيرة) ويتبين ذلك من خلال المتوسط الحسابي العام الذي حصلت عليه فقرات " طريقة تقويم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي". أما الفقرة (7) وهي: "يقتنع الطالب المتدرب بأهمية التدريب" فقد بلغ متوسطها (4.34) وبدرجة (كبيرة). أما أدنى متوسط حسابي فكان من نصيب الفقرة (1) وهي: "أفضل أن يكون تقييم التدريب الميداني على أساس ناجح /راسب" ومقداره (2.69) وهي بدرجة (متوسطة).

- قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية "لأهمية تقويم برنامج التدريب الميداني" كما هو مبين في الجدول رقم (7).

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية " لأهمية تقويم برنامج التدريب الميداني" مرتبة تنازلياً
حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	المجال	عدد الفقرات	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري
1	3	المشرفون على برنامج التدريب الميداني	5	3.77	0.24

0.62	3.68	7	طريقة تقويم الطالب المتدرب	4	2
0.52	3.39	7	مكان التدريب الميداني	2	3
0.76	3.19	6	موعد بدء التدريب الميداني	1	4

يتضح من جدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي للفقرة " المشرفون على برنامج التدريب الميداني " وكان بدرجة (كبيرة) حيث بلغ (3.77) واحتل المرتبة الأولى. يليه في المرتبة الثانية " طريقة تقويم الطالب المتدرب " وكان بدرجة (كبيرة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.68). يليه

" مكان التدريب الميداني " وكان بدرجة (كبيرة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.39). وأخيراً "موعد بدء التدريب الميداني" وكان بدرجة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.19) وهو متقارب إلى حد ما مع "مكان التدريب الميداني".

ثانياً النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية لعملية التدريب الميداني في جامعة إربد الأهلية / مستوى (السنة الرابعة) تعزى للتخصص؟

قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجتمع الدراسة حسب التخصص على أداة القياس (الإستبانة) كما هو مبين في الجدول رقم (8).

جدول رقم (8)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجتمع الدراسة حسب التخصصات

العلامة من (125)

الرتبة	التخصص	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
--------	--------	---------------	-------------------

10.2	87.38	العلوم المالية والمصرفية	1
8.92	87.17	تسويق	2
9.72	86.47	الإدارة الفندقية والسياحية	3

يتضح من الجدول رقم (8) أن تخصص العلوم المالية والمصرفية حاز على المرتبة الأولى بين التخصصات، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (87.38) والانحراف المعياري (10.2). بينما جاء تخصص الإدارة الفندقية والسياحية في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي مقداره (86.47) وانحراف معياري مقداره (9.72).

وقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول رقم (9). الذي يوضح مجموعات طلبة الدراسة في التخصصات (العلوم المالية والمصرفية، و التسويق، و الإدارة الفندقية والسياحية).

جدول رقم (9)

نتائج تحليل التباين الأحادي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة α
بين المجموعات	32.35	2	16.175	0.194	0.05
داخل المجموعات	8086.696	97	83.368		
المجموع الكلي	8119.046	99			

يتضح من الجدول رقم (9) أن ف (97،2، $\alpha=0.05$) = 3.07

بما أن قيمة ف المحسوبة (0.194) أقل من قيمة ف الحرجة (3.07) على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فإننا نستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقويم طلبة برنامج العلوم الإدارية والمالية يعزى للتخصص.

خامساً : نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

السؤال الأول : "ما أهمية تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية في تخصصات المالية والمصرفية، التسويق، والإدارة الفندقية والسياحية في جامعة إربد الأهلية مستوى (السنة الرابعة) لعملية التدريب الميداني من حيث:"

1- " موعداً بدء التدريب الميداني؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل النتائج الواردة في الجدول رقم (3) حيث يظهر أن الفقرة (1) وتأخذ الرتبة (1) حصلت على متوسط حسابي (كبير) ومقداره (4.20) ، وهذا يشير إلى أن مدة التدريب الميداني تكفي لاكتساب المهارات اللازمة للتدريب. والفقرة رقم (6.2) تأخذ الرتبة (3.2) حصلت على متوسط حسابي ومقداره (3.68 – 3.65) ، وهذا يشير إلى أن الطلبة يرغبون بالتدريب إما في الفصل الصيفي أو في فصل دراسي مستقل لكي لا يجمع بين الدوام في الجامعة والدوام في مكان التدريب. بينما الفقرة (5) تأخذ الرتبة (4) وحصلت على متوسط حسابي بدرجة (متوسطة) مقداره (2.85) ، وهذا يؤكد إلى أن الطلبة لا يفضلون الجمع بين التدريب والدراسة في الفصل الدراسي الواحد لأنه من الصعب التنسيق بين أوقات التدريب وزمن المحاضرات. بينما الفقرة (4) والتي تأخذ الرتبة (6) وحصلت على متوسط حسابي قليل مقداره (2.32) وهو أدنى متوسط حسابي بين فقرات الإستبانة، وهذا يدل على أن الطالب لا يفضل التدريب في الفصل

الثاني من السنة الرابعة لأنه فصل التخرج من الجامعة ويرغب الطالب في التركيز على الدراسة وإنهاء متطلبات الدراسة.

ب - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"مكان التدريب الميداني"

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل النتائج الواردة في الجدول (4) حيث أن الفقرة (6) تأخذ الرتبة الأولى وحصلت على متوسط حسابي (كبير جداً) ومقداره (4.5)، وقد حازت على أعلى متوسط حسابي بين فقرات الإستبانة وهذا يدل على أن الموظفين في مكان التدريب " يحترمون الطالب المتدرب " بدرجة (كبيرة جداً) ، وقد يعود ذلك إلى التزام الطالب المتدرب بأخلاقيات العمل. أما الفقرات (5.2) تأخذ الرتبة (3.2) حيث أنها حصلت على متوسط حسابي (كبير) يتراوح بين (3.71 - 4.35) وهذا يشير إلى تعاون مكان التدريب مع الكلية لإنجاح عملية التدريب، لذلك تقدم التسهيلات اللازمة لإكساب الطلبة المهارات اللازمة. بينما الفقرات (1,4,7,3) وتأخذ الرتبة (4,5,6,7) حصلت على متوسط حسابي بدرجة (متوسطة) يتراوح ما بين (2.91- 3.9)، وهذا يشير إلى أن ضيق مكان التدريب وبعده عن سكن الطالب يؤثران سلباً على مدى فعالية التدريب الميداني.

ج- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"المشرفون على برنامج التدريب الميداني"

للإجابة عن السؤال تم تحليل النتائج الواردة في الجدول رقم (5) حيث يظهر أن الفقرات (3,2,4,1) تأخذ الرتبة (1,2,3,4)، وحصلت على متوسط حسابي بدرجة (

كبيرة) يتراوح بين (3.67 – 3.99) وهذا يدل على فاعلية الإشراف الميداني سواء الأكاديمي أو الميداني، وهذا ناتج عن التعاون بين الهيئة التدريسية في القسم والمشرف الميداني من أجل إنجاز عملية التدريب الميداني. أما الفقرة (5) وتأخذ الرتبة (5) حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.40)، وهذا يشير إلى أن تصحيح المشرف لأخطاء الطالب المتدرب في مكان التدريب في مستوى متوسط ويمكن تفسير ذلك إلى عدم رغبة المشرف لإخراج الطالب المتدرب أمام العاملين في مكان التدريب.

د - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

" طريقة تقييم الطالب المتدرب للبرنامج التدريبي "

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل النتائج الواردة في الجدول رقم (6) حيث يظهر أن الفقرات (5,6,2,7) وتأخذ الرتبة (1,2,3,4)، حيث حصلت على متوسط حسابي بدرجة (كبيرة) يتراوح بين (3.91 – 4.34) وهذا يدل على أن الطالب المتدرب يفتتح بأهمية التدريب لأنه يشكل له نوع من الخبرة العملية، إلى جانب تطبيق الجانب النظري عملياً وأيضاً يفضل أن تقيّم بالعلامة كي تدخل ضمن المعدل التراكمي ويمكن تفسير ذلك إلى رغبة الطالب المتدرب في الحصول على علامة لرفع معدله التراكمي، والنتيجة ناجح / راسب لا ترضي طموح الطالب المجتهد. أما الفقرات (1,3,4) وتأخذ الرتبة (5,6,7) ، وحصلت على متوسط حسابي بدرجة (متوسطة) يتراوح بين (2.69 – 3.37) وهذا يدل على أن الطالب المتدرب يرغب بتشكيل لجنة للتقييم بدرجة (متوسطة) ، وفي تقديم تقرير في نهاية التدريب. ويمكن تفسير ذلك أن الطلبة يفضلون الطرق السهلة للتقييم ، والتقييم أثناء التدريب من خلال الأسئلة والملاحظات يعتبر بالنسبة لهم أسهل من تقديم تقرير وتشكيل لجنة لتقييم الأداء.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة في السؤال الثاني:

والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقويم طلبة كلية العلوم الإدارية والمالية لعملية التدريب الميداني في جامعة إريد الأهلية / مستوى السنة الرابعة تعزى للتخصص" ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل النتائج الواردة في جدول رقم (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص. وقد يفسر ذلك إلى تشابه ظروف التدريب الميداني لكل التخصصات، وخضوع الطلبة بغض النظر عن التخصص لنفس ظروف التدريب الميداني من كافة جوانبه سواء في عملية الإشراف، مكان التدريب، مواعده وتعليماته وطريقة التقويم.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

سعت هذه الدراسة إلى تقييم واقع برامج التدريب الميداني في كلية العلوم الإدارية والمالية من وجهة نظر طلبة " مستوى السنة الرابعة" ولهذا الغرض تم صياغة سؤالين رئيسيين.

وبعد الدراسة والتحليل تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لمجال " المشرفون على برنامج التدريب الميداني " كان بدرجة (كبيرة) حيث بلغ (3.77) ، ويليه في المرتبة الثانية مجال " الطالب المتدرب " كان بدرجة (كبيرة) حيث بلغ متوسطة الحسابي (3.68)، ثم مجال " مكان التدريب الميداني " كان بدرجة (كبيرة)

- حيث بلغ متوسطة الحسابي (3.39) ، أما في مجال " موعد بدأ التدريب الميداني " كان بدرجة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.19).
- وتشير نتائج الدراسة أن اتجاهات الطلبة نحو برنامج التدريب الميداني بمجالاته الأربعة كانت ايجابية بشكل عام .
 - وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة حماد " 205 " ، التي تشير إلى إيجابية دور وفعالية المشرفون على برنامج التدريب الميداني.
 - كما أظهرت نتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص، وقد يفسر ذلك لتشابه ظروف التدريب الميداني لكافة التخصصات.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- 1- تحديد الفصل الصيفي كموعداً للتدريب الميداني فقط دون تسجيل أي مادة دراسية أخرى في الفصل المذكور، لكي لا يجمع بين الدوام في الجامعة والدوام في مكان التدريب لذا يفضل أن تكون عدد ساعات التدريب الميداني ست ساعات معتمدة بدلاً من ثلاث ساعات.
- 2- توزيع وتحديد أماكن التدريب الميداني (المؤسسات) بحيث تكون أقرب ما يمكن لسكن الطالب، إختصاراً للزمن والتكاليف على الطالب.
- 3- تقليل عدد الطلبة المتدربين في كل مؤسسة بما يتناسب مع حجم المؤسسة وأعمالها.

- 4- اعتماد أسلوب التقييم المستمر المبني على تصحيح أخطاء الطالب أثناء عملية التدريب بحيث يتابع المشرف الطالب المتدرب أولاً بأول.
- 5- يوصي الباحث بدراسات لاحقة تتطرق إلى معايير الجودة في التدريب.

المراجع العربية:

- أبو سالم، شهناز (1998). الصعوبات التي تواجه عملية التدريب لطلبة برنامج الأعمال الإدارية والمالية. معهد الإدارة العامة، إريد.
- الازرعي، كرم (2000). التعليم الطبي المستمر وأثره على أداء العاملين في المراكز الصحية معهد الإدارة العامة، إريد.
- العنيزي، يوسف عبد المجيد (2003) " تقييم برنامج إعداد معلم الرياضيات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة " ، مجلة التربية ، جامعة أسيوط مجلد 19 ، العدد الأول ، ص 275 - 312 .
- المدهون، محمد إبراهيم سعدية ومنصور، محمد عطية . (2008). تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص 795-840.
- النداوي، عبد العزيز بدر. (2009). عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية. عمان الأردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع
- حلواني، مدحت. (2006). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع.

- حرحوش، عادل صالح السالم، سعيد مؤيد. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي. الطبعة الثانية. دار النشر عمان، إريد منشورات جدارا للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث، الأردن.
- حماد، شريف (2005). "واقع التربية العملية، في مناطق جامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة من وجهة نظر الدارسين" مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 13، العدد 1.
- شاويش، مصطفى نجيب (2004). إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان المملكة الأردنية الهاشمية.
- المنوفي، سعيد (٢٠٠٧). اتجاهات حديثة للتربية العملية في الدول المختلفة. وحدة تطوير كلية التربية.
- عباس، سهيله محمد. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي. عمان، الأردن دار وائل للنشر.
- عساف، عبد المعطي ومحمد يعقوب حمدان. (2000). التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات عمان الأردن، دار زهران.
- عماد الدين، أحمد (2004). دور تقييم برامج التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمصارف المعهد العالي للدراسات المصرفية والمالية.
- عقيلي، عمر وصفي. (2009). تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع الطبعة الأولى.
- كلاده، طاهر محمود. (2011). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان، طبعة أولى.

- شاهين، محمد، (يناير 2007). "تقويم برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة"، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي عشر، العدد الأول.
- الخفاجي، نعمة عباس والهيبي، صلاح الدين. (2009). تحليل أسس الإدارة العامة منظور معاصر. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الرابعة.

المراجع الأجنبية:

- Niraj Kishore Chimtoe 2010" Training Programs Evaluation Of Trainees Expectations And Experience", Management Research Scholar, Icfai Universty, Tripura, Indai.
- Gordon MP.(1987). The Role And Training Needs Of Chairpersons In Community College In oregon and washington, university of Washington.
- Ocansey, Reginald Tetteh, (1986). "The Effect Of Behavioral Model Of Supervision On The supervisory Behavior Of Cooperating Teacher and Superviors" Ph. D the State University. Dissertation Abstract International. 47. 7 Jun, 1987.
- Vijaya Mani.(2010). Evaluating Effectiveness Of Executive Training .International Bulletin Of Business Administration.