

**جدوى إنشاء مركز تدريب لطلبة السنة
التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن
فيصل - المملكة العربية السعودية**

د. يوسف عمر محمد الراشد
استاذ مساعد بقسم تطوير الذات ووكيل عمادة خدمة
المجتمع والتنمية المستدامة

٢٠١٧ / ٤ / ٣٠ م

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٧ / ٥ / ٥ م

تاريخ قبول البحث :

المخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على جدوى إنشاء مركز تدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، والتعرف على البرامج التدريبية المقترح تقديمها في مركز التدريب المقترح، وأساليب تلبية الاحتياجات التدريبية. تكون مجتمع الدراسة من (٣٤٠٠) طالباً وطالبة وهم طلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل خلال العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨هـ، وتكونت عينة الدراسة من (٥١٠) طالباً وطالبة بنسبة (١٥%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات من خلال مقياس جدوى إنشاء مركز التدريب من إعداد الباحث. تبين من النتائج أن جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة الجامعة جاء بأهمية نسبية (76.7%) وبدرجة مرتفعة، وأن أكثر مجالات برامج التدريب التي اقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب كانت تطوير الذات، ثم مهارات اللغة، ثم مهارات التكنولوجيا الحديثة، ثم مهارات العمل المؤسسي. وتبين أن أكثر فترة مناسبة لعقد البرامج التدريبية كانت "الفترة الصباحية" بنسبة (56.3%)، وأن (62.0%) يفضلون عقد البرامج التدريبية داخل وخارج الجامعة، وكانت أكثر طريقة مناسبة لتقديم البرامج التدريبية هي "عن بعد" بنسبة (40.2%)، وكانت الطريقة المناسبة للتحقق من إنهاء متطلبات البرامج التدريبية هي الاختبار الشفوي والتحريري لدى (49.8%)، كما تبين أن أكثر دوافع التحاق طلبة الجامعات بالبرامج التدريبية هي الحصول على عمل مستقبلاً لدى (63.7%). بناء على النتائج أوصت الدراسة بضرورة العمل على إنشاء مراكز تدريب لطلبة الجامعات بالمملكة العربية السعودية، تعمل على رفع قدراتهم وتأهيلهم بصورة أفضل لسوق العمل.

مقدمة

تعتبر عملية التدريب من العمليات الأساسية والرئيسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتزويد الأفراد بمجموعة المهارات والقدرات وإعداد الكوادر البشرية الكفيلة بتحقيق المستوى المطلوب من الإنجاز وتطوير أداء المنظمة في جميع جوانبها المختلفة والذي يسهم بدوره في النمو ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي الذي تسعى إليه كل منظمة.

وقد أصبح التدريب مطلب أساسي لأي فرد يريد تطوير أدائه، خاصة أن عصرنا الحالي يتميز عما سبق بعدة خصائص منها التفجر المعرفي في شتى النواحي، والاكتشافات العلمية في شتى مجالات الحياة، والتفجر السكاني، والتحول إلى الحياة المدنية وتوالي الابتكارات التقنية في شتى مجالات الحياة، وسرعة التغير في الإنتاج وأدواته ووسائله وطرقه (الراشد، ٢٠١٢).

وقد تزايدت أهمية التدريب في العصر الحالي، حيث يشهد العالم في الآونة الأخيرة حدوث تغييرات متسارعة ومتتالية لم تشهدها البشرية من قبل، وانعكس تأثير هذه التغييرات على احتياجات الأفراد والمنظمات لتطوير أدائهم (فرنش، ٢٠٠٠).

لذلك كان لابد من زيادة الاستثمار بالبرامج والأنشطة التدريبية المنظمة والهادفة التي تقدم من خلال مراكز تدريب متخصصة، تهدف إلى تنمية معارف ومهارات واتجاهات خريجي الجامعات بما يضمن رفع مستوى أدائهم وقدراتهم التي تساعدهم على التكيف مع مهنة المستقبل، إضافة إلى تأهيلهم للدخول بسوق العمل وهم يمتلكون الكفايات والمهارات التي تساعدهم في الحصول على مهنة مناسبة لهم، إضافة إلى زيادة رغبتهم في العمل وتغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل لتمكينهم من تأدية مهامهم وواجباتهم المهنية بكفاءة وفاعلية عالية.

تعريف التدريب:

يعرف التدريب بأنه "جهود إدارية و تنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل" (الخطيب، ٢٠٠٦).

كما يعرف التدريب بأنه عملية مخططة ومنظمة ومستمرة، تهدف إلى إكساب العاملين المعارف، القدرات والمهارات الجديدة المتخصصة والمرتبطة بالعمل، أو تغير بعض اتجاهات العاملين وسلوكياتهم بشكل يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة (سليمان، ٢٠٠٥).

كما يعرف التدريب بأنه "العملية التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم، كما يعرف أيضًا بأنه "العملية المؤسسة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للموظفين العاملين من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف، وبين متطلبات العمل" (Schlinger, 2015).

أهمية التدريب:

يستحوذ التدريب على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للنتائج التي يمكن تحقيقها وتبرز أهمية تلك النتائج لتنمية معارف المتدربين ومهاراتهم وقدراتهم وتعميق أفكارهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم، وبذلك يعمل التدريب على التطوير الذاتي للمتدربين، فيرفع من مستوى طموحهم وينمي دوافعهم ويحسن معدلات أدائهم فترتفع كفاءتهم ويكونوا أكثر قدرة على مواكبة التطورات في أعمالهم وتحمل الأعباء والمسؤوليات الإضافية الملقاة على عاتقهم. ويظل التدريب ركيزة أساسية في معظم خطط التنمية الإدارية والمهنية في الجامعات باعتبار الطلبة هم رأس المال البشري الذي يتم استثماره في المستقبل، وبالتالي فإن له إیرادات إيجابية تنعكس على المجتمع ككل.

وتظهر أهمية التدريب من خلال تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم للوفاء الإيجابي بمتطلبات أدوارهم الحالية والجديدة في المستقبل، لمواكبة التغيير المستمر في ظل التطور والتقدم التكنولوجي. وتحقق أهمية برامج التدريب في النقاط التالية:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وانسياب العمل، وتعريف المتدربين بما هو مطلوب منهم عند أدائهم لعملهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم في ربط أهداف الأفراد المتدربين بأهداف المؤسسة.
- يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المؤسسة، ويساهم في انفتاح المؤسسة على المجتمع الخارجي؛ وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها، وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسات في سوق العمل وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية (محمد، ٢٠١٣).
- يؤدي التدريب إلى التغلب على مشاكل انخفاض الأداء ومعدل الإنتاجية، خاصة لدى الموظفين الجدد.
- يحسن التدريب من قدرات المتدربين وينمي مهاراتهم، ومن هذا المنطلق يساهم مساهمة مباشرة في تحسين مستوى المتدرب الاقتصادي والاجتماعي ويزيد من درجة الأمان الوظيفي لديه (Fitzgerald & Linn, 2013).

وتكمن أهمية التدريب لطلبة الجامعات سواءً من هم على مقاعد الدراسة أو الخريجون منهم في النقاط الآتية (مروان، ٢٠١٥):

- يساعد الطلاب على تطبيق المعرفة النظرية التي اكتسبوها خلال فترة الدراسة تطبيقاً عملياً، مما يجعلهم يحصلون على فهم أكبر وأوسع لتخصصاتهم، بحيث يكونون أكثر إبداعاً وإتقاناً لها.

- يساعد الطلاب في التعرف على طبيعة سوق العمل واحتياجاته، فالتدريب العملي ما هو إلا مقدمة للعمل بعد التخرج، إذ يحتاج الطالب حتى ينال قبول مؤسسة في التدريب لديها إلى أن يبحث بين العديد من المؤسسات المختلفة التي لها علاقة مباشرة في تخصصه، مما يجعله قادراً ومؤهلاً على أن يميز ما بين الحقول الغثة، والحقول السمينة في تخصصه.
- يعطي انطباعاً أولياً للطلاب عن طبيعة الأشخاص الذين سيتعامل معهم بعد تخرجه، فمن يعملون في سوق العمل يختلفون اختلافاً جذرياً وكلياً عن من كان يحتك بهم أثناء فترة دراسته، مما سيقلله قادراً على النجاح في عمله مستقبلاً.
- يعطي فترة للطلاب للتدريب على العمل في المستقبل، فالعمل ليس معرفة نظرية تستحيل إلى عملية عند التطبيق فحسب، بل هو ارتباطات ومسؤوليات، خاصة إن كان في مجال حساس كالطب، أو الهندسة، لذا فإن التدريب الميداني يهيئ الطالب ويجعله قادراً على التأقلم مع كافة الظروف التي قد تواجهه في المستقبل.
- يمكن أن يكون مكان التدريب العملي هو نفس مكان العمل في المستقبل، فالعديد من الأشخاص عملوا في نفس المكان الذي تدربوا فيه عندما أثبتوا كفاءتهم، ولياقتهم، ونجاحهم الساحق أثناء تدريبهم.
- يرفع من الروح المعنوية لدى الطلاب، ويكسر لديهم حاجز الرهبة والخوف من مواجهة المستقبل بعد التخرج، فهو تمهيد حقيقي لحياة مستقبلية كاملة. يعطي انطباعاً أولياً عن مخرجات التعليم لدى الطلاب؛ إذ يستطيع الفرد به أن يقيم تجربته الدراسية، وأن يعرف مواطن الضعف، ويعالجها.
- وهناك خمس مجالات أساسية يجب أن تركز عليها برامج تدريب طلبة الجامعات، يمكن توضيحها فيما يلي (رضوان، ٢٠١٣؛ محمد، ٢٠١٣؛ التلباني وآخرون، ٢٠١١):
- المعرفة Knowledge: وتتعلق بمساعدة المتدرب على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ، وهي أطر فكرية نظرية، ومن أمثلتها: أهداف ووظائف وسياسات المؤسسات في سوق العمل، القوانين والأنظمة والتعليمات.
- المهارات Skills: وهي التي تتعلق بمهارات العمل ومهارات الاتصال، والمهارات الإدارية التي تتضمن: التخطيط والتنظيم والتنسيق واتخاذ القرارات، وهي تشير إلى أي تصرف أو عمل يقوم به المتدرب مثل: إتقان مهارة جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية، مهارة تشغيل الحاسب الآلي، مهارات الاتصال في العمل.
- الأساليب Techniques: تتضمن تطبيق المعرفة والمهارات في موقف عملي ونقصد به طريقة التفكير والسلوك مثل قيادة السيارة أو الطائفة، وتشغيل آلة في المصنع.

- الاتجاهات Attitudes : ونقصد بها اتجاهات الفرد ومعتقداته، ومع عدم القدرة على تغييرها بشكل كامل، لكن التدريب يمكن أن يعدل في الجانب السلبي منها مثل الصدق والأمانة، وإثارة الدافعية ، وروح الفريق ، والتعاون، والولاء للمنظمة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- الخبرة Experience: ويختلف هذا المجال عن المجالات السابقة حيث لا يمكن تعلمها داخل قاعة التدريب وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة، لكن التدريب يمكن أن يزيد من قدرة الفرد على الاستفادة من هذه الخبرة مستقبلاً (رضوان، ٢٠١٣؛ محمد، ٢٠١٣؛ التلباني وآخرون، ٢٠١١).

أهمية التدريب

يحقق إنشاء مركز خاص لتدريب طلبة الجامعات العديد من الأهداف، وهي الأهداف الرئيسية المتمثلة في زيادة المعرفة وتطوير المهارات وتغيير السلوك إلى ما هو ايجابي، ويسعى التدريب إلى رفع كفاءة المتدربين بالقدر الذي يمكنهم من أداء وظائفهم في المستقبل بأفضل صورة عن طريق الالتحاق بالبرامج التدريبية، كما يأتي التدريب لمواكبة النمو السريع في مؤسسات المجتمع، والتغيير الهائل في أنشطته (الخليدي، ٢٠١٠).

ويمكن تصنيف الأهداف التي يمكن تحقيقها من إنشاء مركز لتدريب طلبة الجامعات إلى ثلاثة مجموعات رئيسية كما يلي:

• أهداف تدريبية عادية (روتينية):

وتتضمن أهداف تقليدية تستخدم لمواجهة مواقف روتينية متكررة من حين لآخر مثل تدريب الطلبة الجدد وتعريفهم بالمعلومات المتعلقة بالعمل الذي سيقومون به بعد تخرجهم من الجامعة ولا تحتاج إلى جهد ذهني (الطعاني، ٢٠١٠). وارتباط هذا النوع بالواقع العملي يجعل أهميتها التدريبية تأتي في قاعدة هرم الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها للطلبة.

وبالتالي فإن الأهداف الروتينية لا تمثل مجهوداً غير منتج، بل هي تحقق فائدة ، ولكنها تساعد الطلبة في المقام الأول على البقاء والاستمرارية بمعدلات الكفاءة المعتادة دون أن تحقق نتائج غير عادية ومبتكرة ترفع مستوى الأداء في واقع العمل مستقبلاً.

• أهداف تدريبية لحل المشكلات :

تتجه هذه الأهداف نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه الطالب بعد تخرجه من الجامعة واستلامه لعمله في سوق العمل (Fitzpatrick, Monda & Wooding, 2016). وارتباط هذا النوع بحل المشكلات يجعل أهميتها التدريبية تأتي في منتصف هرم الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها للطلبة.

• أهداف تدريبية ابتكارية

وتعتبر أعلى مستويات المهام التدريبية حيث يكلف به الطالب المتدرب بمهام ابتكارية كانت منها أم تطويرية، وعادة يناط بها طلبة مشاريع التخرج في الجامعات (Xie, Zhang, Xiao, Zeng & Tong, 2016). وارتباط هذا النوع بالابتكار يجعل أهميتها التدريبية تأتي في قمة هرم الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها للطلبة.

بناء على ما سبق يمكن إيجاز أهداف التدريب في الآتي:

– زيادة معارف الطلبة المتدربين ومعلوماتهم في مجال تخصصهم.
– اكتساب الطلبة المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءاتهم اللازمة في مجال التكنولوجيا الحديثة.

– زيادة قدرة الطلبة المتدربين على التفكير الإبداعي.

– رفع المستوى المهني لدى الطلبة الخريجين.

– تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو العمل والعاملين.

– اكتشاف جوانب القصور لدى الطلبة المتدربين والعمل على تنميتها.

– المساهمة في زيادة قدرة الطلبة على التكيف مع متغيرات العصر.

– تزويد الطلبة بالمهارات الفاعلة في مختلف المجالات.

– مساعدة الطلبة في الحصول على وظيفة مناسبة مستقبلاً.

– تنمية قدرة الطلبة على إجراء المقابلات الشخصية.

– تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة.

– المساهمة في تطوير أداء الطلبة في مختلف المجالات.

– توفير برامج شاملة في التنمية المهنية للطلبة.

ولأهمية التدريب لمختلف الفئات فقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت برامج التدريب خاصة تلك المعدة لطلبة الجامعات ، فقد أجرى السقا وأحمد (Saka & Ahmed, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف على جدوى تدريب طلاب البكالوريوس في مشاريع مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعات النيجيرية. تم إجراء الدراسة على (٨) جامعات نيجيرية. كشفت النتائج أن محتوى الدورات التدريبية المقدمة للطلبة غير كاف لتزويد الطلاب الجامعيين بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل الاعتماد على أنفسهم في المستقبل، ولم يكن هناك علاقة بين استخدام الموارد المادية في البرامج التدريبية واكتساب الطلبة لمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأوصت الدراسة بضرورة إعداد برامج تدريبية ذات كفاءة عالية لتدريب طلبة الجامعات على مهارات مهنة المستقبل.

وأجرى بينت ولانجلايس (Langlais & Bent, 2016) دراسة بهدف التعرف على أثر برامج التدريب المقدمة للطلبة الجامعيين الخريجين في تنمية قدرات الطلبة على آثار التقييم الذاتي وإصدار الأحكام ومهارات اتخاذ القرار، تكونت عينة الدراسة من (٤٩٦) خريجا جامعياً، توصلت النتائج إلى وجود فروق بين المتدربين في اكتساب المهارات بعد الانتهاء من البرامج التدريبية، وكانت العلاقة طردية بين العمر واكتساب مهارات التدريب.

وهدف دراسة كامبيل (Campbell et al., 2016) إلى وضع تصور لكيفية توظيف وسائل الإعلام الاجتماعي في تدريب خريجي علم النفس في الجامعات الكندية، وتبسيط الضوء على الحاجة إلى سياسة واضحة لكيفية توظيف وسائل الإعلام الاجتماعي في برامج تدريب الطلبة الخريجين، والتعرف على التحديات ذات الصلة إلى باستخدام وسائل الإعلام الاجتماعي في تدريب الطلبة. توصلت النتائج إلى وجود جدوى من توظيف وسائل الإعلام الاجتماعي في تدريب خريجي الجامعات، لكن ذلك يحتاج إلى سياسة واضحة ومعدة مسبقاً لتوضيح الاستخدام المناسب وغير المناسب لوسائل الإعلام الاجتماعي في التدريب.

وأجرى واليرت (Wallert, 2015) دراسة بهدف التعرف على خيارات تدريب الطلاب الملتحقين في الجامعات والطلبة المتخرجين منها العليا لدعم الوظائف الصناعية. توصلت النتائج إلى أن تنوع الخيارات الوظيفية المتاحة لخريجي الجامعات لم تكن كثيرة، وبالتالي فهم بحاجة إلى خيارات تدريبية تؤهلهم لفتح مزيد من الخيارات الوظيفية أمامهم، وذلك لأن النجاح في العديد من هذه الوظائف يتطلب معارف ومهارات فنية لا تدرس عادة في برامج البكالوريوس والدراسات العليا، وتوصلت الدراسة إلى أنه بغض النظر عن المستوى التعليمي، فإن التركيز على تدريب الطلاب للحصول على المعرفة والمهارات اللازمة ليكون العلماء المختصين لم يعد يكفي لإعداد الطلاب للمهن الصناعية، وهذا يتطلب توسيع التدريب بالتركيز على المهارات التقنية والفنية المتقدمة.

هدفت دراسة السعايدة ومحاسنة (٢٠١٥) إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه طلبة تخصص التربية المهنية في جامعة البلقاء التطبيقية أثناء التدريب الميداني. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) طالباً وطالبة مسجلين لمساق التدريب الميداني لتخصص التربية المهنية في كلية الشوبك الجامعية موزعين على درجتى البكالوريوس والدبلوم، وتشكل العينة ما نسبته (٨١%) من مجتمع الدراسة. استخدمت استبانة تحوي (٥٤) فقرة موزعة على خمسة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن المشكلات التي تواجه الطلبة المعلمين أثناء التدريب الميداني جاءت بمستوى متوسط، وأن أهمها على الترتيب: (المشكلات المتعلقة بالطلبة، ثم المتعلقة بطبيعة منهاج التربية المهنية، ثم المتعلقة بالإشراف الميداني على الطلبة المعلمين، ثم المتعلقة بالمدرسة المتعاونة، فالمشكلات المتعلقة بالإعداد التربوي

للطلبة المعلمين). وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حدة المشكلات التي تواجه الطلبة تعزى لمتغير البرنامج (الدبلوم، والبكالوريوس).

وهدفنا دراسة عشا (٢٠١٤) إلى تقصي المشكلات التي تواجه طلبة كلية العلوم التربوية والآداب التابعة لوكالة الغوث الدولية أثناء التدريب الميداني وعلاقتها باتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، ولتحقيق هذا الهدف تمت المعالجة الإحصائية للبيانات الناتجة عن تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة المكونة من ١٤٩ طالبا وطالبة، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية على كل محور من محاور الأداء، وأظهرت النتائج أن المشكلات التي تتعلق بمساق التربية العملية والإدارة المدرسية والمتعلم المتعاون جاءت بدرجة متوسطة بينما المشكلات المتعلقة بمشرف التربية العملية فكانت بدرجة كبيرة وكذلك أظهرت النتائج ارتفاع نسبة المشكلات السلوكية عند المعلمين الذين لديهم اتجاهات سلبية نحو مهنة التعليم، ولم يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية على أدوات الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

وهدفنا دراسة الشرف (٢٠١٢) إلى تحديد المعايير الأكاديمية والتربوية اللازم توافرها في برنامج تدريب معلمي التربية الإسلامية بكلية التربية بجامعة الكويت، والكشف عن واقع برنامج إعداد معلم التربية الإسلامية في ضوء هذه المعايير الأكاديمية والتربوية اللازمة لإعداد معلمي التربية الإسلامية في كلية التربية من وجهة نظر الطلبة، وتوصلت الدراسة إلى: عدم اشتغال برنامج تدريب معلمي التربية الإسلامية في كلية التربية بجامعة الكويت على ١٣ مؤشرا من مؤشرات المعايير الأكاديمية من ٣٢ مؤشرا للمعايير الأكاديمية من وجهة نظر الطلبة، منها: أعرف أسباب نشأة المذاهب الكلامية، وأدرس ملامح مشاريع النهضة في العالم الإسلامي، أستوعب مناهج بعض أعلام الدعوة الإسلامية، أدرك اتجاهات الدعوة الإسلامية في العمر الحديث. ولم يشتمل البرنامج على مؤشر واحد من مؤشرات المعايير التربوية العشرين من وجهة نظر الطلبة، وهو "تعلمت الاعتماد على المتعلمين في تطبيق الموقف التدريسي".

وهدفنا دراسة أبو الحاج (٢٠١٣) التعرف إلى درجة اكتساب طلبة مقرر التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة للكفايات التعليمية بعد انتهاء التدريب في المدارس المتعاونة من وجهة نظرهم، في ضوء متغيرات الجنس، والتخصص، والمعدل التراكمي الجامعي. تكونت عينة الدراسة القصدية من طلبة مقرر التربية العملية في فرع رام الله والبييرة، في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢ وعهم (٢٢٠) دارساً ودارسة، تم التوصل إلى أن تقديرات الطلبة المعلمين لدرجة اكتسابهم للكفايات التعليمية بعد التدريب العملي في المدارس كانت عالية على جميع مجالات الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات الطلبة المعلمين

لدرجة اكتسابهم للكفايات التعليمية بعد التدريب العملي، تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، المعدل التراكمي الجامعي) .

وأجرى محمد وآخرون (٢٠١٣) دراسة بهدف تقييم جدوى البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وتقديم رؤية مقترحة لتطوير عملية قياس أثر البرامج التدريبية بالعمادة. تكونت عينة الدراسة من (١٣١) عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل تقع ضمن درجة القبول والرضا في كل مجال من مجالات التدريب وذلك من وجهة نظر أفراد العينة ككل، وتوصلت الدراسة إلى أن أثر البرامج التدريبية على أفراد العينة من الكليات النظرية أكبر من أثر أعضاء هيئة التدريس على الكليات العملية، كما أن أثر البرامج التدريبية على الذكور أعلى من أثر البرامج التدريبية على الإناث، وبينت الدراسة موافقة كافة أفراد العينة على أن البرامج التدريبية المقدمة لهم قد زادت من مستوى تقدمهم، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية.

وهدفت دراسة حمارشة والريماوي (٢٠١١) إلى معرفة المعوقات التي تواجه طلبة جامعة القدس أثناء التدريب الميداني، ومعرفة المعوقات التي تواجه الطلبة تبعاً لمتغيرات (الجنس والمستوى الدراسي ومكان الدراسة). وتكونت العينة من ٧٠ طالباً وطالبة. أظهرت النتائج أن المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس كانت متوسطة. ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات كافة، بينما حصل مجال (الإمكانيات الرياضية) على أعلى متوسط حسابي وهذا يشير إلى درجة معوقات كبيرة، ومن ثم مجال برنامج ومنهاج التدريب الميداني وهذا يشير إلى درجة معوقات كبيرة أيضاً، بينما جاءت درجة المعوقات التي تواجه الطلبة على المجال الكلي بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في المعوقات التي تواجه الطلبة في التدريب الميداني تبعاً لمتغيرات الجنس والمستوى الدراسي ومكان التدريب الميداني.

وسعت دراسة الكناني والبريكان (٢٠١١) إلى التعرف على درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، وكذلك التعرف على ما حققته الوحدات الست للمركز من الأهداف المنشودة لها في تطوير العملية التعليمية بالجامعة. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المستمدة من المراكز العالمية في إعداد أعضاء هيئة التدريس لاستيعاب التغيرات والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية، وانتقاء موضوعات برامج ودورات وورش العمل التي تتسق مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس مع تبصير المدربين والمتدربين بالجوانب المختلفة للبرامج التدريبية من حيث الأهداف والمحتوى وآليات التنفيذ وأساليب التقييم .

هدفت دراسة أبو نعيم وآخرون (٢٠١١). إلى الكشف عن مشكلات التدريب لدى طلبة تخصص التربية الخاصة في جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقة ذلك بمتغير الجنس والمستوى الدراسي. تكونت عينة الدراسة من ٦٧ طالبا وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مجال التوافق بين الجانب النظري والتطبيقي حصل على أعلى المتوسطات، إذ بلغ المتوسط الحسابي ٢.٥٧، وحصل مجال التدريب الميداني والمدرسة على أعلى المتوسطات، إذ بلغ المتوسط الحسابي ١.٩٦، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في مدى شيوع مجالات المشكلات المختلفة تعزى لمتغير الجنس والمستوى الدراسي. وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحثون مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن تفيد المسؤولين والمشرفين عن التدريب الميداني وتطويره.

وسعت دراسة الموسوي (٢٠١١) إلى تقويم برنامج تدريب الطلبة في كلية التربية بجامعة البحرين، وذلك بتحديد أثره في تغيير معتقدات الطلبة المعلمين المسبقة بشأن عمليات التدريس والتعلم. وللوقوف على معتقدات ١٢٠ طالبا معلما قبل انضمامهم لبرامج التربية العملية وبعدها، تم تصميم استبانة تتألف من ٢٤ بندا على أساس إشكاليات التدريس والتعلم، كما أجريت مقابلات شخصية مع ٤٠ من الطلبة. أشارت النتائج إلى أن الطلبة المعلمين يحملون توجهات مختلطة بشأن عمليات التدريس والتعلم تجمع بين الأفكار التقليدية والأفكار المعاصرة البنائية في التربية. كما أوضحت النتائج أن التربية الميدانية لم تفض إلى تغيير التصورات السائدة لدى الطلبة قبل التحاقهم بمدارس التدريب العملي، غير أن التطبيق الميداني أحدث تحولا إيجابيا في معتقدات الطلبة المتصلة بمفهوم التدريس، حيث بات الطلبة يعتبرون عملية التدريس بناء للمعنى، وليست مجرد نقل مباشر للمعرفة من المعلم إلى الطالب، كما أفضى التدريب الميداني إلى تغيير التصورات الفردية لبعض الطلبة بشأن عمليات التدريس والتعلم.

وهدف دراسة السامرائي (٢٠١٠) إلى التعرف على جدوى استراتيجيات التدريب (المتدربون ورغبتهم في التدريب، المدربون، مناهج برامج التدريب، الخدمات الإدارية والإشرافية وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي) على تطوير الموارد البشرية (تحقيق أهداف الدورة وترجمتها للاحتياجات التدريبية، الدافعية، الرغبة في التغيير)، تكونت العينة من (٥١) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين استراتيجيات التدريب (المتدربون ورغبتهم في التدريب، المدربون، مناهج برامج التدريب، الخدمات الإدارية والإشرافية وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي) وتطوير الموارد البشرية (تحقيق أهداف الدورة وترجمتها للاحتياجات التدريبية، الدافعية، الرغبة في التغيير) في وزارة الكهرباء في العراق. كما توصلت الدراسة إلى توصيات عديدة من أهمها: ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق.

وأجرى الخليدي (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى رسم صورة ثلاثية الأبعاد عن الوضع الحالي لتدريب الطلبة بقسم الهندسة الكهربائية شعبة الاتصالات كنقطة بدء حاكمة لأي نشاط تدريبي مستقبلي، ومن ثم وضع حلول عملية مناسبة لعملية التدريب في الشعبة بناءً، والتطرق إلى وضع الخطوط العريضة لإستراتيجية التدريب، ووضع إستراتيجية متكاملة لتدريب الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (٣٨) طالباً. توصلت النتائج إلى أن وضع التدريب في قسم الهندسة الكهربائية شعبة الاتصالات لا ينال الاهتمام الكافي لا من قبل القسم ولا من قبل الكلية ولا حتى من قبل أعضاء هيئة التدريس، و أن الطلبة غير مدركين بأهمية التدريب، وأن إجابات الطلبة أشارت إلى غالبيتهم لم يتم تنبيههم من قبل القسم عند نسيانهم للتدريب، وأوصت الدراسة بأن يكون للقسم لائحة تنظم عملية التدريب داخل القسم وخارجه، وتوفير معامل تدريبية لبعض نظم الاتصالات داخل القسم، إنشاء مركز تدريب خاص لطلبة الجامعات.

يتضح من خلال الدراسات السابقة التي تم استعراضها أن أغلب الدراسات التي أجريت في البيئة العربية ركزت على تناول التدريب العملي الذي يقدم للطلبة خلال التحاقهم في الجامعة، في حين ركزت أغلب الدراسات الأجنبية على التدريب الذي يقدم للطلبة بعد تخرجهم من الجامعة، وتأتي الدراسة الحالية مكملية لجميع الدراسات من خلال تركيزها على جدوى إنشاء مركز تدريب لطلبة جامعات سواء الذين لا زالوا على مقاعد الدراسة، أو الذين تخرجوا من هذه الجامعات.

مشكلة الدراسة

تعتبر وظيفة التدريب من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها المنظمات في إعداد موظفين قادرين على مواجهة الضغوطات والتحديات الوظيفية في الحاضر والمستقبل (سعيدة، ٢٠٠٥). وإذا ألقينا نظرة على التدريب الذي تقدمه الجامعات في المملكة العربية السعودية نلاحظ تركيزه على العديد من الفئات التي لا تغفل أهمية تدريبها وتطوير أدائها كأساتذة الجامعات والموظفين الإداريين فيها، إضافة إلى أعضاء المجتمع المحلي، لكن في المقابل نجد إغفال هذه الجامعات عن تقديم برامج تدريبية خاصة بطلبتها، بحيث تساعد هذه البرامج الطلبة على تأهيلهم وتدريبهم لسوق العمل مستقبلاً، خاصة أن المؤسسات أصبحت تبحث عن الموظف المدرب والمؤهل وتفضله على خريجي الجامعات، مما يقلل من فرصهم في الانخراط في سوق العمل والمنافسة به، لذلك تستدعي الحاجة إلى تقديم برامج تدريبية خاصة بهم بحيث يتم تزويد الطالب حين تخرجه من الجامعة بسجل تدريبي معتمد يوضح البرامج التدريبية التي التحق بها، وهذا يساعده بشكل كبير على المنافسة في سوق العمل بصورة أفضل.

أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن هذه التساؤلات:

- ١- ما جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
- ٢- ما البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
- ٣- ما أساليب تلبية الاحتياجات التدريبية في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟

أهداف الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية التحقق من الأهداف التالية :

١. التعرف على جدوى إنشاء مركز تدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
٢. التعرف البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
- ٤- التعرف أساليب تلبية الاحتياجات التدريبية في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
٣. الخروج بمجموعة من المقترحات التي تسهم في إنشاء مركز تدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل يلبي احتياجات الطلبة التدريبية.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة الحالية من ازدياد الحاجة إلى التدريب، حيث أصبحت المؤسسات المختلفة تركز على توظيف موظفين مؤهلين ولديهم خبرة، وتفضل الملحقين ببرامج تدريبية متخصصة على غيرهم، مما يستدعي الحاجة إلى تقديم برامج تدريبية لطلبة الجامعات بحيث يزيد من مستوى تأهيلهم عند تخرجهم ، بشكل يساهم في اندماجهم بسوق العمل بصورة أفضل، ويزيد من قدرتهم على المنافسة في هذا السوق. وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من طبيعة وحيوية موضوع التدريب في المنظمات الحديثة بشكل عام، وأهمية التدريب للطلبة الجامعيين الذين سينخرطون في سوق العمل على وجه الخصوص، وهو الموضوع الذي لا يحظى بأهمية كافية في الجامعات.

من هذا المنطلق تتضح أهمية الدراسة الحالية في محاولتها إلقاء الضوء على جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل والدور الذي يمكن أن يلعبه هذا المركز في تأهيل الطلبة وتطوير قدراتهم بشكل يساعدهم على الانخراط بصورة أفضل في سوق العمل.

مصطلحات الدراسة

التدريب

يشير مصطلح التدريب إلى عملية الحصول على المهارات والمؤهلات والخبرات التي تسمح للفرد بتحقيق التقدم في حياته الوظيفية (Macmillan dictionary, 2016).

ويشير مصطلح التدريب إلى المهارات والمعارف لتحقيق التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، فالتدريب المهني بذلك مصطلح يشمل جميع أنواع وفرص تسهيل التعلم، بدءاً من الشهادات الجامعية الرسمية إلى الدورات التدريبية، والمؤتمرات، وفرص التعلم غير الرسمية التي تقع في الممارسة العملية (Speck & Knipe, 2005).

محددات الدراسة

تحدد نتائج الدراسة بالمحددات التالية:

- المحددات الزمنية: تم إجراء الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧ - ١٤٣٨ هـ.
- المحددات البشرية: تم إجراء الدراسة الحالية على عينة قوامها (٥١٠) من طلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية.
- المحددات الموضوعية: تحددت نتائج الدراسة الحالية بالأدوات التي استخدمتها لجمع المعلومات وهي: مقياس جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة الجامعة.
- المحددات المكانية: تم إجراء الدراسة على طلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لمناسبة لأهداف الدراسة، حيث تم من خلاله التعرف على جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - خلال فترة تطبيق الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨ هـ وعدددهم (٣٤٠٠) طالباً وطالبةً.

عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من (٥١٠) طالباً وطالبةً من طلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧ -

١٤٣٨ هـ والذين يشكلون (١٥%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والجدول التالي يوضح توزيع العينة على متغيرات الجنس، والكلية:
جدول (١): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	299	58.6%
	أنثى	211	41.4%
الكلية	كليات علمية	224	43.9%
	كليات أدبية	286	56.1%
	المجموع	510	100.0

يتضح من نتائج الجدول السابق أن ما نسبته (58.6%) من عينة الدراسة كانت من الذكور، وهي تزيد عن نسبة الإناث البالغة (41.4%). وتظهر النتائج أن ما نسبته (56.1%) من عينة الدراسة كانت من الكليات الأدبية، وكانت أعلى من نسبة طلبة الكليات العلمية البالغة (56.1%).

أدوات الدراسة :

استخدمت الدراسة مقياس جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة الجامعة من إعداد الباحث، حيث تم تصميم المقياس من خلال الرجوع إلى العديد من المصادر والأدبيات السابقة المتعلقة بالتدريب وبتدريب إنشاء مراكز التدريب، والذي تكون من ثلاث محاور رئيسية هي:

المحور الأول: جدوى إنشاء مركز التدريب، وتكون من (١٦) عبارة.

المحور الأول: البرامج التدريبية المقترحة تقديمها: وتكون من (٧) محاور هي: أولاً: الإدارة، ثانياً: تطوير الذات، رابعاً: مهارات تنمية قدرات التفكير والإبداع، رابعاً: مهارات تنمية قدرات التفكير والإبداع، خامساً: مهارات التكنولوجيا الحديثة، سادساً: مهارات اللغة، سابعاً: مهارات العمل المؤسسي
المحور الثالث: أساليب تلبية الاحتياجات التدريبية: وتكون من (٨) عبارات.

وقد تم التحقق من صدق المضمون لأداة الدراسة من خلال عرضها على (٥) من المحكمين من حملة درجة الدكتوراه في عدد من الجامعات السعودية، وتم الطلبة منهم إبداء الرأي في الأداة من تعديل أو إضافة أو حذف، وبناء على آراء المحكمين تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة على الأداة.

وللتحقق من مؤشرات صدق وثبات المقياس تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (٥٣) طالباً من طلبة جامعة الدمام من خارج عينة الدراسة، وهي إحدى الفصول التي يدرسها لباحث، ومن ثم إعادة تطبيقه على نفس العينة بعد أسبوعين، ثم تم حساب مؤشرات ثبات الاستقرار بين التطبيقين من خلال معامل ارتباط بيرسون والتي تراوحت ما بين (٠.٧٥-٠.٩١) وكانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

كما تم التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس من خلال تطبيق معادلة كرونباخ-ألفا على نتائج

العينة الاستطلاعية، حيث تراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي ما بين (٠.٨٣-٠.٨٩) وهي قيم مقبولة لأغراض تحقيق أهداف الدراسة الحالية.

طرق تحليل البيانات:

تم إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة من خلال إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical SPSS Package for the Social Sciences) من خلال استخدام التكرارات لمعرفة توزيع استجابات العينة على تدرج المقياس، والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية: لتعرف دور جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية.

نتائج الدراسة:

تم إجراء التحليلات تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن هذه التساؤلات:
نتائج السؤال الأول: ما جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات كل محور جدوى إنشاء مركز التدريب كما هو موضح في الجدول التالي:
جدول (2) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لجدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
1	86.3%	0.931	4.314	يساعد في حصولي على وظيفة مناسبة مستقبلاً.	5
2	83.3%	0.846	4.165	يسهم في تزويدي بالمهارات الفاعلة في مختلف المجالات.	4
3	82.0%	0.791	4.100	يسهم في زيادة قدرتي على التكيف مع متغيرات العصر.	2
4	81.0%	0.800	4.049	تسهم برامج التنمية المهنية في زيادة خبراتي في مجال تخصصي.	3
5	81.0%	1.074	4.051	يساعد في تلبية احتياجاتي التدريبية.	12
6	80.0%	0.897	4.002	ينمي قدرتي على إجراء المقابلات الشخصية	7
7	80.0%	0.899	3.998	يعزز من سيرتي الذاتية	6
8	77.6%	1.010	3.878	الحاجة إلى تجديد المعلومات.	15
9	75.7%	1.170	3.784	الحاجة إلى تجديد المهارات.	14
10	74.8%	1.012	3.739	يسهم في زيادة قدراتي ومهاراتي.	1

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
11	73.6%	1.139	3.682	يزودني ببرامج مرتبطة بإجراء البحوث العلمية.	10
12	72.0%	0.988	3.600	ينمي مهارات التفكير العليا لدي.	8
13	71.7%	0.975	3.584	يساهم في تطوير أدائي في مختلف المجالات.	11
14	71.2%	1.175	3.561	يوفر لي برامج شاملة في التنمية المهنية.	13
15	70.8%	0.915	3.541	يتيح الفرصة للتعلم الذاتي.	9
16	66.2%	1.065	3.308	الحاجة إلى تبادل الخبرات.	16
	76.7%	0.457	3.835	المحور ككل	

يتبين من النتائج أن المتوسط الحسابي لجدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم جاء (3.835)، بانحراف معياري (0.457)، وأهمية نسبية (76.7%)، وبناء على ذلك فإن جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة جامعة الدمام جاء بدرجة مرتفعة.

ويتبين من النتائج أن جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة جامعة الدمام من وجهة نظر الطلبة تمثل في "مساعدة الطلبة في حصولهم على وظيفة مناسبة مستقبلاً" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.314) وأهمية نسبية (86.3%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "يسهم في تزويدي بالمهارات الفاعلة في مختلف المجالات" بمتوسط حسابي (4.165) وأهمية نسبية (83.3%) وبدرجة مرتفعة، ثم "يسهم في زيادة قدرتي على التكيف مع متغيرات العصر" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.100) وأهمية نسبية (82.0%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "تسهم برامج التنمية المهنية في زيادة خبراتي في مجال تخصصي" بمتوسط حسابي (4.049) وأهمية نسبية (81.0%) وبدرجة مرتفعة، ثم "يساعد في تلبية احتياجاتي التدريبية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (4.051) وأهمية نسبية (81.0%) وبدرجة مرتفعة.

كما أن جدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة جامعة الدمام تمثل في "ينمي قدرتي على إجراء المقابلات الشخصية" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (4.002) وأهمية نسبية (80.0%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة السابعة العبارة "يعزز من سيرتي الذاتية" بمتوسط حسابي (3.998) وأهمية نسبية (80.0%) وبدرجة مرتفعة، ثم "الحاجة إلى تجديد المعلومات" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.878) وأهمية نسبية (77.6%) وبدرجة مرتفعة، تلاها في المرتبة التاسعة "الحاجة إلى تجديد المهارات" بمتوسط حسابي (3.784) وأهمية نسبية (75.7%) وبدرجة مرتفعة، ثم "يسهم في زيادة قدراتي ومهاراتي" في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.739) وأهمية نسبية (74.8%) وبدرجة مرتفعة.

وتؤكد النتيجة المرتفعة لجدوى إنشاء مركز التدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل على أهمية هذا المركز في تدريب الطلبة وتأهيلهم بصورة أفضل لسوق العمل، خاصة أن تأييد الطلبة لإنشاء مثل هذا المركز كان بسبب مساعدة الطلبة في حصولهم على وظيفة مناسبة مستقبلاً، وهذا نابع من طبيعة سوق العمل الذي يبحث غالباً عن الموظف الأكثر تأهيلاً والأكثر تدريباً، حيث يوفر ذلك الجهد والوقت على المؤسسات، فهي تجد الموظف المدرب والمؤهل لتعيينه بدلاً من السعي إلى تدريبه خلال الخدمة، وبالتالي فإن إنشاء مثل هذا المركز يعود بالنفع على المؤسسات وعلى الطلبة أنفسهم. وقد أكدت العديد من الدراسات على جدوى تدريب طلبة الجامعات كدراسة السامرائي (٢٠١٠) ودراسة الموسوي (٢٠١١) ودراسة أبو الحاج (٢٠١٣) ودراسة عشا (٢٠١٤). كما أكد الخليدي (٢٠١٠) أن مراكز تدريب طلبة الجامعات تسهم في زيادة المعرفة وتطوير المهارات وتغيير السلوك إلى ما هو ايجابي، ورفع كفاءة الطلبة المتدربين بالقدر الذي يمكنهم من أداء وظائفهم في المستقبل.

نتائج السؤال الثاني: ما البرامج التدريبية المقترحة لتقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم ؟
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة على المجالات الرئيسية للبرامج التدريبية المقترحة كما هو موضح في الجدول التالي:
جدول (3) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على المجالات الرئيسية للبرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مركز التدريب المقترح

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	أولاً: مهارات الإدارة	3.450	0.675	69.0%
2	ثانياً: مهارات التواصل	3.714	0.606	74.3%
3	ثالثاً: تطوير الذات	3.939	0.569	78.8%
4	رابعاً: مهارات تنمية قدرات التفكير والإبداع	3.656	0.572	73.1%
5	خامساً: مهارات التكنولوجيا الحديثة	3.893	0.706	77.9%
6	سادساً: مهارات اللغة	3.905	0.860	78.1%
7	سابعاً: مهارات العمل المؤسسي	3.845	0.549	76.9%

يتبين من النتائج أن أكثر مجالات البرامج التدريبية التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كانت "تطوير الذات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.939) وأهمية نسبية (78.8%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "مهارات اللغة" بمتوسط حسابي (3.905) وأهمية نسبية (78.1%) وبدرجة مرتفعة، ثم "مهارات

التكنولوجيا الحديثة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.893) وأهمية نسبية (77.9%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "مهارات العمل المؤسسي" بمتوسط حسابي (3.845) وأهمية نسبية (76.9%) وبدرجة مرتفعة، ثم "مهارات التواصل" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.714) وأهمية نسبية (74.3%) وبدرجة مرتفعة.

ويأتي تركيز طلبة الجامعات على البرامج التدريبية في مجال تطوير الذات من الأهمية الكبيرة لمثل هذه البرامج خاصة للطلبة في هذه المرحلة الانتقالية من الدراسة إلى سوق العمل، خاصة أن تطوير الذات يعتبر الخطوة الأولى وبداية الطريق للوصول إلى حالة الرضا عن النفس والشعور بالسعادة والغبطة لدى طلبة الجامعات، كما يزيد من ثقة الطالب بنفسه وبالتالي يدفعه للعمل على زيادة مساحات التفكير الواسع والمتشعب، وعلى زيادة مهارات التفكير العليا لديه، مما يفتح له مجالات أوسع على النطاق العملي والاجتماعي (فرنش وسيسل، ٢٠٠٠).

لاستكمال الإجابة على سؤال الدراسة الثانية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية في كل مجال من مجالات البرامج التدريبية المقترح تقديمها كما هو موضح في الجداول التالية:

– البرامج التدريبية في مجال: مهارات الإدارة:

جدول (4) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترح تقديمها في مجال مهارات الإدارة

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	إدارة الوقت.	3.492	1.065	69.8%
2	إدارة الأزمات.	3.689	1.091	73.8%
3	إدارة التغيير.	3.373	1.099	67.5%
4	إدارة الضغوط	3.973	0.854	79.5%
5	الإدارة بالنتائج	2.837	1.392	56.7%
6	إدارة الاجتماعات	3.353	0.972	67.1%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال مهارات الإدارة التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة الجامعات كانت "إدارة الضغوط" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.973) وأهمية نسبية (79.5%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "إدارة الأزمات" بمتوسط حسابي (3.689) وأهمية نسبية (73.8%) وبدرجة مرتفعة، ثم "إدارة الوقت" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.492) وأهمية نسبية (69.8%) وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة الرابعة "إدارة التغيير" بمتوسط حسابي (3.373) وأهمية نسبية (67.5%) وبدرجة متوسطة، ثم "إدارة الاجتماعات"

في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.353) وأهمية نسبية (67.1%) وبدرجة متوسطة. ويأتي تفضل الطلبة لدورات إدارة الضغوط وإدارة الأزمات لحاجة الطلبة في هذه المرحلة لمثل هذه الدورات، فهم في مرحلة انتقالية من مقاعد الدراسة إلى سوق العمل وبالتالي فهم عرضة لتعرض للعديد من الضغوط سواء خلال المرحلة الانتقالية والبحث عن عمل أو خلال المراحل الأولى من التحاقهم في العمل، وبالتالي فهم بحاجة إلى دورات تساعدهم على مواجهة مثل هذه الضغوط والأزمات التي يتعرضون لها، خاصة أن العديد من الدراسات أكدت على أن الفترات الأولى للعمل هي أكثر الفترات التي يتعرض خلالها الفرد للضغوط (Melnyk, Hrabec & Szalacha, 2013).

– البرامج التدريبية في مجال: مهارات التواصل:

جدول (5) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مجال مهارات التواصل

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
7	امتلاك فن الحوار	3.714	1.009	74.3%
8	الاتصال الفعال في مجال الأعمال	3.702	0.985	74.0%
9	مهارات التفاوض وإقناع الآخرين	4.163	0.815	83.3%
10	مهارات بناء العلاقات	3.722	1.035	74.4%
11	فن الإنصات	3.341	1.146	66.8%
12	مهارات التشاور	3.639	1.073	72.8%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال مهارات التواصل التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة الجامعات كانت "مهارات التفاوض وإقناع الآخرين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.163) وأهمية نسبية (83.3%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "مهارات بناء العلاقات" بمتوسط حسابي (3.722) وأهمية نسبية (74.4%) وبدرجة مرتفعة، ثم "امتلاك فن الحوار" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.714) وأهمية نسبية (74.3%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "الاتصال الفعال في مجال الأعمال" بمتوسط حسابي (3.702) وأهمية نسبية (74.0%) وبدرجة مرتفعة، ثم "مهارات التشاور" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.639) وأهمية نسبية (72.8%) وبدرجة مرتفعة. وجاءت مهارات التفاوض وإقناع الآخرين في المرتبة الأولى لحاجة الطلبة إلى هذه المهارات عند تخرجهم من الجامعة والبدء بالبحث عن وظيفة مناسبة لهم.

– البرامج التدريبية في مجال: تطوير الذات:

جدول (6) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مجال تطوير الذات

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
13	اكتشاف الآخرين	3.918	0.868	78.4%
14	الضغوط الذاتية	3.810	0.971	76.2%
15	التخطيط الذاتي	4.069	1.025	81.4%
16	تقوية الثقة بالنفس	3.959	0.948	79.2%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال تطوير الذات التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كانت "التخطيط الذاتي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.069) وأهمية نسبية (81.4%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "تقوية الثقة بالنفس" بمتوسط حسابي (3.959) وأهمية نسبية (79.2%) وبدرجة مرتفعة، ثم "اكتشاف الآخرين" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.918) وأهمية نسبية (78.4%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "الضغوط الذاتية" بمتوسط حسابي (3.810) وأهمية نسبية (76.2%) وبدرجة مرتفعة. وتأتي أهمية الدورات التدريبية في مجال التخطيط الذاتي من أن المرحلة الجامعية تعد بداية اعتماد الطلبة على أنفسهم في تخطيط مستقبلهم.

– البرامج التدريبية في مجال: مهارات تنمية قدرات التفكير والإبداع:

جدول (7) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مجال مهارات تنمية قدرات التفكير والإبداع

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
17	البحث الإجرائي	3.335	0.883	66.7%
18	مهارات حل المشكلات	4.163	0.835	83.3%
19	العمل الإبداعي	4.090	1.047	81.8%
20	التفكير الإبداعي	3.237	1.014	64.7%
21	قراءة أفكار الآخرين	3.602	0.890	72.0%
22	أنماط التفكير	3.716	0.929	74.3%
23	التسويق الاستراتيجي	3.457	0.869	69.1%
24	مهارات تقييم الأفكار	3.647	1.293	72.9%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال مهارات تنمية قدرات التفكير والإبداع التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة الجامعات كانت "مهارات حل المشكلات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.163) وأهمية نسبية (83.3%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "العمل الإبداعي" بمتوسط حسابي (4.090) وأهمية نسبية (81.8%) وبدرجة مرتفعة، ثم "أنماط التفكير" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.716) وأهمية نسبية (74.3%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "مهارات تقييم الأفكار" بمتوسط حسابي (3.647) وأهمية نسبية (72.9%) وبدرجة مرتفعة، ثم "قراءة أفكار الآخرين" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.602) وأهمية نسبية (72.0%) وبدرجة مرتفعة. وتمكن أهمية تدريب الطلبة على مهارات حل المشكلات من منطلق تمكينهم من تطوير ملاحظاتهم المختلفة عن المشكلات والقضايا من حولهم، واقتراح الحلول المناسبة لها، خاصة أنهم على وشك الانتقال إلى مرحلة حياتية جديدة تتمثل في التحاقهم بالعمل. حيث يواجهون في بدايات هذه المرحلة العديد من التحديات والمشكلات (سعدية، ٢٠٠٥). وبالتالي تساعد مهارات حل المشكلات على مواجهتها.

– البرامج التدريبية في مجال: مهارات التكنولوجيا الحديثة:

جدول (8) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مجال مهارات التكنولوجيا الحديثة

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
25	توظيف الحاسوب في العمل.	4.198	0.963	84.0%
26	إدارة الملفات	3.769	0.896	75.4%
27	تطوير مهارات ميكروسوفت	4.035	1.067	80.7%
28	تطوير مهارات Photo Shop	3.571	1.325	71.4%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال مهارات التكنولوجيا الحديثة التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كانت "توظيف الحاسوب في العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.198) وأهمية نسبية (84.0%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "تطوير مهارات ميكروسوفت" بمتوسط حسابي (4.035) وأهمية نسبية (80.7%) وبدرجة مرتفعة، ثم "إدارة الملفات" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.769) وأهمية نسبية (75.4%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "تطوير مهارات Photo Shop" بمتوسط حسابي (3.571) وأهمية نسبية (71.4%) وبدرجة متوسطة. ويأتي تفضيل برامج التدريب في مجال توظيف الحاسوب في العمل من وعي الطلبة بأنهم على وشك الانتقال إلى سوق العمل، وبالتالي فهم بحاجة إلى توظيف التقنيات الحديثة في عملهم، خاصة في ظل التقدم

الذي يشهده العالم حالياً، حيث دخل الحاسوب وتقنياته إلى جميع المؤسسات والشركات، وإلى جميع الوظائف.

– البرامج التدريبية في مجال: مهارات اللغة:

جدول (9) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مجال مهارات اللغة

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
29	مهارات اللغة الانجليزية.	4.020	0.974	80.4%
30	مهارات كتابة التقارير	3.827	1.207	76.5%
31	مهارات القراءة السريعة	3.869	1.033	77.4%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال مهارات اللغة التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كانت "مهارات اللغة الانجليزية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.020) وأهمية نسبية (80.4%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "مهارات القراءة السريعة" بمتوسط حسابي (3.869) وأهمية نسبية (77.4%) وبدرجة مرتفعة، ثم "مهارات كتابة التقارير" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.827) وأهمية نسبية (76.5%) وبدرجة مرتفعة. ويمكن تفسير تفضيل الطلبة للدورات التدريبية في مجال مهارات اللغة الانجليزية، من أن هذه المهارات أصبحت مطلبا أساسيا تتطلبه أغلب المؤسسات لقبول الموظفين الجدد بها.

– البرامج التدريبية في مجال: مهارات العمل المؤسسي:

جدول (10) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على البرامج التدريبية المقترحة تقديمها في مجال مهارات العمل المؤسسي

الرقم	البرامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
32	مهارات اتخاذ القرار	4.012	0.909	80.2%
33	الولاء المؤسسي	3.929	0.993	78.6%
34	أخلاقيات العمل	3.829	0.972	76.6%
35	مهارات العناية بالعميل	3.647	0.991	72.9%
36	العلاقات العامة	3.690	1.116	73.8%
37	مهارات إجراء المقابلات	4.243	0.863	84.9%
38	بناء فرق العمل	3.565	1.097	71.3%

يتبين من النتائج أن أكثر البرامج التدريبية في مجال مهارات العمل المؤسسي التي يقترح الطلبة تقديمها في مركز التدريب المقترح لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كانت "مهارات إجراء المقابلات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.243) وأهمية نسبية (84.9%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية "مهارات اتخاذ القرار" بمتوسط حسابي (4.012) وأهمية نسبية (80.2%) وبدرجة مرتفعة، ثم "الولاء المؤسسي" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.929) وأهمية نسبية (78.6%) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة "أخلاقيات العمل" بمتوسط حسابي (3.829) وأهمية نسبية (76.6%) وبدرجة مرتفعة، ثم "العلاقات العامة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.690) وأهمية نسبية (73.8%) وبدرجة مرتفعة. وجاء تفضيل طلبة الجامعات للدورات التدريبية في مجال مهارات إجراء المقابلات من كونهم على وشك الانتقال إلى سوق العمل ومرحلة البحث عن وظيفة المستقبل، وبالتالي يحتاجون إلى هذه المهارة عند التقدم لهذه الوظيفة.

نتائج السؤال الثالث: ما أساليب تلبية الاحتياجات التدريبية في مركز التدريب المقترح السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية - من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
تضمن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية المتعلقة بأساليب تلبية الاحتياجات التدريبية، حيث كانت النتائج كما يلي:

أولاً: الوقت المناسب لعقد البرامج التدريبية:

جدول (١١) يوضح الوقت المناسب لعقد البرامج التدريبية

الرقم	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
1	صباحاً	276	56.3%
2	عصراً	124	25.3%
3	مساءً	90	18.4%
	المجموع	490	100.0%

يتبين من النتائج أن أكثر فترة مناسبة لعقد البرامج التدريبية لطلبة الجامعات في مركز التدريب المقترح كانت "الفترة الصباحية" بنسبة مئوية (56.3%)، ثم "فترة العصر" بنسبة مئوية (25.3%)، وأخيراً "فترة المساء" بنسبة مئوية (18.4%).

ثانياً: المكان المناسب لعقد البرامج التدريبية:

جدول (12) يوضح المكان المناسب لعقد البرامج التدريبية

الرقم	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
1	داخل الجامعة	102	20.8%
2	خارج الجامعة	84	17.1%
3	داخل وخارج الجامعة	304	62.0%
	المجموع	490	100.0%

يتبين من النتائج أن أغلب عينة الدراسة تفضل عقد البرامج التدريبية لطلبة الجامعات في "داخل وخارج الجامعة" بنسبة مئوية (62.0%)، ويفضل (20.8%) من العينة عقد البرامج التدريبية داخل الجامعة، وهناك (17.1%) يفضلون عقدها خارج الجامعة. ويأتي تفضيل الطلبة للدورات داخل وخارج الجامعة لأن ذلك من شأنه أن يعطيهم مرونة في الالتحاق بالدورات التدريبية في المكان المفضل لهم حسب وقتهم ومكان إقامتهم.

ثالثاً: الوقت المناسب لعقد البرامج التدريبية:

جدول (13) يوضح الوقت المناسب لعقد البرامج التدريبية

الرقم	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
1	خلال أيام الدراسة	237	48.4%
2	خلال عطلة نهاية الأسبوع	114	23.3%
3	خلال عطلة نهاية الفصل	139	28.4%
	المجموع	490	100.0%

يتبين من النتائج أن أكثر وقت مناسب لعقد البرامج التدريبية لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مركز التدريب المقترح كان "خلال أيام الدراسة" بنسبة مئوية (48.4%)، ثم "خلال عطلة نهاية الفصل" بنسبة مئوية (28.4%)، تلاها "خلال عطلة نهاية الأسبوع" بنسبة مئوية (23.3%).

رابعاً: عدد الأيام المناسبة لعقد كل برنامج تدريبي:

جدول (14) يوضح عدد الأيام المناسبة لعقد كل برنامج تدريبي

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابة	الرقم
63.1%	309		1 ثلاث أيام
24.1%	118		2 أربع أيام
12.9%	63		3 خمس أيام
100.0%	490		المجموع

يتبين من النتائج أن عدد الأيام المناسبة لعقد كل برنامج تدريبي لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مركز التدريب المقترح كان "ثلاث أيام" بنسبة مئوية (63.1%)، ثم "أربع أيام" بنسبة مئوية (24.1%)، تلاه "خمس أيام" بنسبة مئوية (12.9%). ويمكن تفسير ذلك من أن التحاقهم بأكثر من ثلاث أيام يمكن أن يكون مرهقا لهم وبالتالي يؤثر سلبا على تحقيق الدورات التدريبية لأهدافها.

خامساً: المدة المناسبة لكل برنامج تدريبي يوميا:

جدول (15) يوضح المدة المناسبة لكل برنامج تدريبي يوميا

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابة	الرقم
32.0%	157		1 ثلاث ساعات
47.1%	231		2 أربع ساعات
20.8%	102		3 خمس ساعات
100.0%	490		المجموع

يتبين من النتائج أن أكثر مدة مناسبة لعقد كل برنامج تدريبي يوميا لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مركز التدريب المقترح كانت "أربع ساعات" بنسبة مئوية (47.1%)، ثم "ثلاث ساعات" بنسبة مئوية (32.0%)، ثم "خمس ساعات" بنسبة مئوية (20.8%).

سادساً: طريقة تقديم البرنامج التدريبي:

جدول (16) يوضح طريقة تقديم البرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابة	الرقم
37.1%	182	مباشر وجها لوجه	1
40.2%	197	عن بعد	2
22.7%	111	تدريب ذاتي	3
100.0%	490	المجموع	

يتبين من النتائج أن أكثر طريقة مناسبة لتقديم البرامج التدريبية لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مركز التدريب المقترح كانت "عن بعد" بنسبة مئوية (40.2%)، وكانت قريبة من نسبة الذين يفضلون التدريب "مباشر وجهاً لوجه" بنسبة مئوية (37.1%)، وجاء تفضيل "التدريب الذاتي" بنسبة مئوية (22.7%). ويأتي تفضيل الطلبة للتدريب عن بعد كونه العديد من الفوائد للطلبة خاصة الاستفادة القصوى من الزمن، فتوفير عنصر الزمن مفيد وهام جداً للطرفين المعلم والمتعلم، فالطالب لديه إمكانية الوصول الفوري للمعلومة في المكان والزمان المحدد وبالتالي لا توجد حاجة للذهاب من البيت إلى قاعات الدرس أو المكتبة أو وهذا يؤدي إلى حفظ الزمن من الضياع، وكذلك المدرب بمكانه الاحتفاظ بزمته من الضياع لأن بمكانه إرسال ما يحتاجه الطالب عبر خط الاتصال الفوري (محمد، ٢٠٠٥).

سابعاً: طريقة التحقق من إنهاء متطلبات البرامج التدريبية:

جدول (17) يوضح طريقة التحقق من إنهاء متطلبات البرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابة	الرقم
27.3%	134	اختبار تحريري	1
22.9%	112	اختبار شفوي	2
49.8%	244	اختبار شفوي وتحريري	3
100.0%	490	المجموع	

يتبين من النتائج أن الاختبار الشفوي والتحريري كانت الطريقة المناسبة للتحقق من إنهاء متطلبات البرامج التدريبية لطلبة الجامعات في مركز التدريب المقترح لدى نصف العينة تقريباً (49.8%)، وفضل النصف الآخر من العينة الاختبار التحريري بنسبة مئوية (27.3%)، والاختبار الشفوي بنسبة (22.9%).

ثامناً: دوافع الالتحاق بالبرامج التدريبية:

جدول (18) يوضح دوافع الالتحاق بالبرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابة	الرقم
17.3%	85	لتطوير الذات	1
19.0%	93	للحصول على شهادة	2
63.7%	312	الحصول على عمل مستقبلاً	3
100.0%	490	المجموع	

يتبين من النتائج أن أكثر دوافع الالتحاق لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالبرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب المقترح كان " الحصول على عمل مستقبلاً لدى (63.7%) من عينة الطلبة، ثم "الحصول على شهادة" بنسبة (19.0%)، و"لتطوير الذات" بنسبة (17.3%).

التوصيات

بناءً على النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة العمل على إنشاء مراكز تدريب لطلبة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية ، تعمل على رفع قدراتهم وتأهيلهم بصورة أفضل لسوق العمل.
- 2- العمل على رصد الاحتياجات التدريبية لطلبة الجامعات من خلال الطلبة أنفسهم كخطوة مهمة نحو العمل على تلبية هذه الاحتياجات.
- 3- إشراك المؤسسات في سوق العمل في تقديم الدورات التدريبية لطلبة الجامعات بحيث تكون البرامج التدريبية مرتبطة باحتياجات هذه المؤسسات.

المراجع

- ١- أبو الحاج، عزمي. (٢٠١٣). درجة اكتساب طلبة مقرر التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة للكفايات التعليمية بعد انتهاء التدريب العملي من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات التربوية والنفسية، ١(٤)، ٧٣-١٠٦.
- ٢- أبو نعير، نذير سيحان، والزيادات، عايد حنا، والرحامنة، عزيز أحمد، وعبيدات، عمر أحمد. (٢٠١١). مشكلات التدريب الميداني لدى طلبة تخصص التربية الخاصة في جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. دراسات: العلوم التربوية، ٣٨(٦)، ١٩١٩-١٩٣٠.
- ٣- التلباني، عبدالهادي (٢٠١١) واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، ١٣ (١).
- ٤- حمارشة، عبد السلام، والريماوي، عمر. (٢٠١١). المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس من وجهة نظر الطلبة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية، ٢٥(٤)، ١٠٣٧-١٠٥٨.
- ٥- الخطيب، رداح، والخطيب، محمد (٢٠٠٦). التدريب الفعال. الأردن، إريد، عالم المكتب الحديث.
- ٦- الخليدي، عبد السلام غالب حسان. (٢٠١٠). نحو إستراتيجية متكاملة لتدريب طلبة قسم الهندسة الكهربائية شعبة الاتصالات بكلية الهندسة جامعة صنعاء: الواقع والطموح. مجلة العلوم والتكنولوجيا، ١٥(٢)، ٣٨-٤٨.
- ٧- الديب، إبراهيم رمضان. (٢٠٠٦). دليل إدارة الموارد البشرية. مكة: مؤسسة أم القرى.
- الراشد، يوسف. (٢٠١٢). التنمية المهنية المستدامة للعاملين في مؤسسات المجتمع الأهلي السعودي بالمنطقة الشرقية في ضوء احتياجاتهم المهنية: تصور مقترح. أطروحة دكتوراه، جامعة الملك سعود
- ٨- رضوان، محمود أحمد (٢٠١٣). نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ٩- السامرائي، أحمد هشام. (٢٠١٠). أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي" دراسة حالة : قطاع الكهرباء في العراق. رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- ١٠- السعيدة، منعم عبد الكريم، ومحاسنة، عمر موسى (٢٠١٥). المشكلات التي تواجه طلبة تخصص التربية المهنية في جامعة البلقاء التطبيقية أثناء التدريب الميداني. دراسات: العلوم التربوية، ٤٢(١)، ١٣-٢٩.

- ١١- سعدة، منصور محمد علي. (٢٠٠٥). تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١٢- سليمان، الفارس، ٢٠٠٥ إدارة الموارد البشرية، الطبعة السادسة، دمشق.
- ١٣- الشرف، عادل عبد الوهاب. (٢٠١٢) قسم المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة الكويت. مستقبل التربية العربية، ١٩(٧٩)، ٩-٦٤.
- ١٤- الطعاني، حسن أحمد (٢٠١٠) التدريب الإداري المعاصر. عمان: دار المسيرة للنشر.
- ١٥- عباس، سهيلة، وحسين، علي (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر.
- ١٦- عشا، إنتصار خليل. (٢٠١٤) المشكلات التي تواجه طلبة كلية العلوم التربوية والآداب التابعة لوكالة الغوث الدولية أثناء التدريب العملي وعلاقتها باتجاهاتهم نحو مهنة التعليم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٣٤(١)، ١٧١-١٨٧.
- ١٧- فرنش، وندل و سيسل، بيل جونير. (٢٠٠٠). تطوير المنظمات: تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة، ترجمة وحيد أحمد الهندي. مركز البحوث: معهد الإدارة العامة: الرياض.
- ١٨- الكناني، أحمد بن ناصر، والبريكان، فاتن بنت عبد الله، الصبحي، نور بنت عبد، وأكرم، هديل بنت عبد الله. (٢٠١١) مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية. مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٧١(١)، ٢٢١-٢٤٤.
- ١٩- محمد، إيهاب مختار (٢٠٠٥). التعلم عن بعد وتحدياته للتعلم الإلكتروني وأمنه. المؤتمر العلمي الثاني عشر لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، القاهرة: ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٥.
- ٢٠- محمد، هيثم عبد المجيد وآخرون. (٢٠١٣). دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل. منشورات عمادة الجودة والتطوير، جامعة حائل.
- ٢١- مروان، محمد. (٢٠١٥). أهمية التدريب الميداني للطلاب. منشورات موضوع.كوم. استرجع بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٩ من: <http://mawdoo3.com>/أهمية_التدريب_الميداني_للطلاب
- ٢٢- الموسوي، نعمان محمد صالح. (٢٠١١). تقويم برنامج التدريب الميداني في كلية التربية بجامعة البحرين من وجهة نظر الطلبة المعلمين. المجلة التربوية، ٢٦(١٠١)، ٩٩-١٤٣.
- 23- Campbell, S., Chong, S., Ewen, V., Toombs, E., Tzalazidis, R., & Maranzan, K. A. (2016). Social media policy for graduate students: Challenges and opportunities for professional psychology training programs. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 57(3), 202.

- 24- Fitzgerald, C. M., & Linn, M. S. (2013). Training Communities, Training Graduate Students. The 2012 Oklahoma Breath of Life Workshop.
- 25- Fitzpatrick, S. J., Monda, S. J., & Wooding, C. B. (2016). Great expectations: Career planning and training experiences of graduate students in sport and exercise psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(1), 14-27.
- 26- Langlais, P. J., & Bent, B. J. (2016). Effects of Training and Environment on Graduate Students' Self-Rated Knowledge and Judgments of Responsible Research Behavior. *Ethics & Behavior*, 1-21.
- 27- Melnyk, B. M., Hrabe, D. P., & Szalacha, L. A. (2013). Relationships among work stress, job satisfaction, mental health, and healthy lifestyle behaviors in new graduate nurses attending the nurse athlete program: a call to action for nursing leaders. *Nursing administration quarterly*, 37(4), 278-285.
- 28- Merriam-Webster Online Dictionary. (2015). Define Training. Retrieved 12, January 2016, from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/Training>
- 29- Saka, K. & Ahmed, A. (2016). "Training the Undergraduate Students in Entrepreneurial ICT Skills in University-based Library Schools in Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9 (2),
- 30- Schlinger, H. D. (2015). Training graduate students to effectively disseminate behavior analysis and to counter misrepresentations. *Behavior Analysis in Practice*, 8(1), 110-112.
- 31- Speck, M. & Knipe, C. (2005) Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools(2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press
- 32- Wallert, M. (2015). Diversifying Training Options for Undergraduate and Graduate Students to Support Industry Careers. *The FASEB Journal*, 29(1 Supplement), 110-3.
- 33- Xie, D., Zhang, Y., Xiao, J., Zeng, F., & Tong, J. (2016). Training Graduate Students of the Computer Science and Technology Field in China. *Journal of Applied Science and Engineering Innovation*, 3(2), 49-51