

"دراسة تقويمية للتدريب العملي بكليات الإعلام وأقسامه ومعاهده"

د. نها نبيل الإسودوي

مدرس بكلية الإعلام وفنون الاتصال - جامعة فاروس - الإسكندرية

أ. أميرة يونس زاهر

باحثة دكتوراه - كلية الإعلام - جامعة القاهرة

المقدمة :

التدريب العمليّ هو تعاون يتم بين كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده والقطاعات الحكومية أو الخاصة؛ من أجل تدريب الطلاب على ممارسة تخصصاتهم المختلفة (صحافة ، إذاعة وتلفزيون ، علاقات عامة وإعلان) في أثناء فترة الدراسة الجامعية، وذلك داخل بيئة عمل حقيقية تحت ضوابط محددة وإشراف مشترك من كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده والجهة المتعاونة؛ بهدف إعداد الطالب إلى متطلبات الحياة العملية؛ ويهدف بناء قدرات الطلاب في مجال



العمل المهنيّ أو الوظيفيّ وتمكينهم من المهارات المهنية وإتاحة الفرصة لهم؛ للتعرف إلى آليات العمل المنظم إضافة إلى إحداث التفاعل بين الطلاب وبين المعرفة والنظم الإدارية والتقنية علمياً ، كما يتيح لهم فرصة التزود بالخبرة العملية المباشرة وتشجيعهم على الإبداع والتطوير .

وتولي كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده إهتماماً كبيراً بالتدريب العمليّ داخل المؤسسات الإعلامية وتعدّه متمماً للإطار النظريّ الذي يتلقاه الطالب؛ من أجل الارتقاء بمستوى الطلاب ورفع مستوى أدائهم في مختلف تخصصاتهم وتمكينهم من تنمية مهاراتهم عن طريق تنظيم المعلومات والمعارف النظرية واستخدامها في مواقف جديدة.

ويُعدُّ التدريب العمليّ هو الخطوة الأولى في طريق المتدرب نحو النجاح والتفوق والإبداع؛ لما فيه من فرصة كبيرة لمواجهة الواقع العمليّ والتعامل مع تفاصيله بكفاءة عالية وممارسة واقعية تكسب الطالب خبرات مختلفة وتساعد على مواجهة المواقف الصعبة والطارئة بكل ثقة وحيوية، وتضمن له تبوء المكان المناسب في الحاضر والمستقبل.

وتأمل كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده أن يجد الطلاب في هذا التدريب فرصة جديدة لصقل خبراتهم المهنية وتنميتها واكتساب الاتجاهات الإيجابية لبدء حياتهم المهنية.

الدراسات السابقة :

تقتضي الدراسات العلمية في مجال البحث العلميّ ضرورة وقوف الباحث على التراث العلميّ، أو ما يسمى بالدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة؛ بغية



استخلاص أهم النتائج والمؤشرات العامة التي أسفرت عنها هذه البحوث والدراسات، والتعرف إلى أهم ما طرحته من قضايا وتساؤلات بحثية؛ حتى تتواصل دراستنا مع هذه الدراسات فتفيد منها، وتتطلق من نتائجها وتضيف إلى المعرفة السابقة في موضوع الدراسة بعداً جديداً على مستوى الممارسة العملية بها، ومن هنا كان استعراضنا الدراسات السابقة التي يمكن أن تفيدنا في موضوع الدراسة والتي تمكنا من الاطلاع عليها على النحو الآتي:

أجري مناوور بيان الراجحي (٢٠١١م) دراسة هدفت إلى معرفة الإشكالات التي تقف أمام برامج التدريب والتأهيل العلمي لطالب أقسام الإعلام وكتلياته بالجامعات العربية، ورصد ما توصلت إليه تلك الدراسات من نتائج؛ لتحقيق الإفادة المثلى من الجهود التي بذلها الباحثون السابقون في هذا المجال، وصياغة مقترحات تسهم في تطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريبية الإعلامية للطالب، **وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها:** إن إشكالات التدريب والتأهيل العلمي لطالب أقسام الإعلام وكتلياته بالجامعات العربية تعد امتداداً للمناهج الدراسية نفسها التي تُدرّس في تلك الأقسام والكتليات، وكذلك ترتبط بطبيعة نظرة هذه الأقسام والكتليات إلى أهمية التدريب العملي من ناحية، وعلاقة هذه المؤسسات الأكاديمية بالمؤسسات الإعلامية نفسها في ظل انقطاع الصلة بين الأكاديميين والممارسين من ناحية أخرى. إذ إن هذه الدراسات - في مجملها - دلت نتائجها على وجود إشكالات تقف عقبة في وجه التأهيل العلمي لطالب أقسام الإعلام وكتلياته بالجامعات العربية، وتقديم خريجين مؤهلين لاقتحام سوق العمل الإعلامي بمجالاته المختلفة ومتطلباته المتطورة.

وقدمت دراسة حازم البنا (٢٠١٠ م) وصف واقع التدريب العمليّ "الإعلاميّ التربويّ" لقسم الإعلام التربويّ بكلية التربية النوعية في جامعة المنصورة، وتقييمه؛ من أجل تقديم رؤية مستقبلية لبرنامج تدريبيّ متميز، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها: وجود عدد من المشكلات والصعوبات فيما يختص التدريب العمليّ للطلبة، أهمها: عدم وجود أهداف واضحة ومحددة للتدريب العمليّ، وعدم جدية الطلبة في التدريب، وعَدّه تكليفاً دراسياً وليس إعداداً مهنيّاً، وعدم وضع معايير واضحة لتقييم النشاط التدريبيّ للطلبة، وافتقار كثير منهم للموهبة والاستعداد والمهارة .

وهدفّت دراسة أحمد أبو السعيد (٢٠٠٩ م) إلى التعرف إلى واقع تعليم الإعلام في الجامعات الفلسطينية، وسعت إلى الوصول إلى نتائج يمكن الاسترشاد بها في تعليم الإعلام في فلسطين؛ ومن ثم تحسين العملية التدريسية والتدريبية بأركانها كلها، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن هناك عوائق عدة تواجه تعليم الإعلام في الجامعات محل الدراسة، تمثلت في: عدم وجود نظام لضبط الجودة في الجامعات الفلسطينية، وعدم وجود ميزانيات لأقسام الإعلام، وعدم وجود سياسة واضحة في عملية قبول الطلبة في أقسام الإعلام.

ويحثّت دراسة عماد الدين عليّ (٢٠٠٩ م) اتجاهات طلاب الصحافة نحو مستقبل ممارسة مهنتهم بعد التخرج في ظل الدعاوي العالمية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين الدراسة النظرية والميدانية، بالإضافة إلى معرفة جوانب القصور في العملية التعليمية في أقسام الإعلام؛ لمحاولة تلاشيها في المستقبل وتفعيل الجوانب الإيجابية بالاستعانة بأراء الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ارتفاع النظرة السلبية عند الطلاب نحو التدريب العمليّ سواء أمن حيث



عدم كفايته أم عدم اهتمام الكلية بتوفيره في أثناء الفترة الصيفية أو التزامه بالجدية التي تحقق لهم متطلباتهم. ويرى نسبة (٥٩%) من أفراد العينة أن الأقسام لديهم تهتم - إلى حد ما - بالتدريب العملي الميداني، ويليه نسبة (٢٣.٦%) يرون أنها لا تهتم إطلاقاً، ويليه في النهاية نسبة (١٧.٤%) يرون أن الأقسام تهتم كثيراً.

وتناولت دراسة سفران المقاطي (٢٠٠٨ م) دور القطاع الخاص في تطوير التعليم والتدريب الإعلامي في المملكة العربية السعودية، عن طريق استطلاع آراء المختصين من الممارسين والأكاديميين في مجال الإعلام، فيما يختص بالدور الذي يمكن أن يضطلع به القطاع الخاص السعودي في تطوير التعليم والتدريب الإعلامي في المملكة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ضعف مستوى التعليم الإعلامي الحكومي، وكذلك التدريب الإعلامي في المؤسسات الإعلامية في المملكة، وأن التدريب الإعلامي يعاني غياباً كاملاً في بعض الأحيان، وغياباً جزئياً في أحيان أخرى، وقصوراً من حيث الأهداف والبرامج في حالة وجوده.

وسعت دراسة عبد الله الكندي وعبد المنعم الحسني (٢٠٠٨ م) إلى الكشف عن الاتجاهات العالمية المعاصرة في التأهيل الإعلامي الأكاديمي في العالم العربي، وبريطانيا، والولايات المتحدة الأمريكية، واستعرضت البرامج الدراسية التي تقدمها مؤسسات التأهيل العلمي (أقسام، ومعاهد، وكليات) في تلك المناطق، عن طريق قراءة خططها الدراسية المتوافرة، وتحديد نوعية البرامج والدرجات العلمية وفرص التدريب العملي التي توفرها، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود إشكالات لا تزال حاضرة في برامج التأهيل الإعلامي الأكاديمي



بالجامعات العربية، مثل: عدم ارتباط البرامج بسوق العمل، وقلة ارتباطها بمؤسسات مهنية إقليمية وعالمية.

واستهدفت دراسة شيماء السيد سالم (٢٠٠٧ م) معرفة تقييم طلاب أقسام العلاقات العامة بالجامعات الحكومية الدراسة التخصصية النظرية والعملية بكلياتهم، وكذلك تقييمهم مستوى التدريب العملي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: هناك اختلاف بين الجامعات في درجة حرصها على توفير تدريب للطلاب في أثناء الإجازات الصيفية، وانخفاض اهتمام هذه الجامعات بالدورات التدريبية للطلاب في مجال التخصص، وأن الدورات التي يحصل عليها الطلاب في كلياتهم لا تفيدهم بشكل كافٍ في مواكبة التغيرات السريعة.

واهتمت دراسة أشرف جلال حسن (٢٠٠٥ م) بمعرفة مدى نجاح التدريب والتعليم الإعلامي بمصر في توفير خريج إعلامي مؤهل محترف، قادر على التعامل مع تكنولوجيا العصر، عن طريق امتلاكه مجموعة من القدرات والمؤهلات اللازمة؛ للمنافسة في عصر الفضائيات والتكنولوجيا الرقمية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن التدريب يفتقر إلى الأدوات التكنولوجية الحديثة، والجانب العملي، والمدرسين الأكفاء المتخصصين، وأن عدم الرضا ينصب -بشكل أكبر- على الأدوات التدريبية، وشكل التدريب، والبيئة التدريبية.

وبحثت دراسة عبد الله الحمود (٢٠٠٥ م) سبل الاستثمار في التعليم الإعلامي الجامعي في المملكة العربية السعودية؛ لتلبية حاجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية في مجالات التأهيل الإعلامي الجامعي، واستهدفت تقديم نموذج مكون من اثني عشر بنداً يحدد مدى قدرة القطاع



التعليمي الخاص السعودي على القيام بهذا الدور، وأشارت الدراسة إلى أن تطبيق هذا البرنامج سيساعد كثيرًا في معرفة ما إذا كان للقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية قدرة على الإسهام في العملية التعليمية العالية في مجال الإعلام، بعد أن يُكشَف عن أهم اتجاهات احتياجات سوق العمل وتطلعاته في أثناء عقدين قادمين.

واستهدفت دراسة وفاء ثروت (٢٠٠٥ م) وصف واقع التدريب الإذاعي والتلفزيوني لطلاب قسم الإعلام بجامعة المنيا من وجهة نظر الطلاب والأكاديميين والممارسين، بما يسمح بتقييم التجربة وتطويرها، ويسهم في تقديم رؤية مستقبلية لبرنامج تدريبي متميز، يتوافق مع التطورات التكنولوجية واحتياجات سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن نظام التدريب المتبع لا يمكن من اختيار أفضل العناصر التي لديها الموهبة الإعلامية، والاستعداد الأمثل للتدريب والتعلم، والإفادة من الفرص المتاحة .

وناقشت دراسة ابتسام الجندي (٢٠٠٤ م) بعض الاتجاهات الحديثة في التعليم الإعلامي، وتحليل خطة الدراسة بقسم الإعلام بكلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية بجامعة قطر؛ لتحديد معالمها في ضوء الأهداف التي يسعى القسم إلى تحقيقها، واستطلاع آراء طلبة القسم فيما يدرسونه من مقررات، ومعرفة مقترحاتهم؛ لزيادة فاعلية المقررات في تأهيلهم لسوق العمل، والوفاء بالتزاماتهم الوظيفية، ورفع كفاءتهم ومهاراتهم الفنية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ضرورة طرح مقررات جديدة، وتطوير البرامج الأكاديمية؛ لتصبح أكثر تركيزًا على الجوانب العملية، لإتقان المهارات التي يتطلبها سوق العمل وتنمية مواهب الطلاب وصقلها.



واستهدفت دراسة محمد سعد إبراهيم (٢٠٠٣ م) رصد برامج التأهيل والتدريب الإعلامي في أقسام الإعلام بعدد من الجامعات المصرية وتقييمها، ومسح اتجاهات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس إزاء برامج التدريب، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ارتفاع معدلات عدم رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن الإمكانيات والتجهيزات الفنية في معامل التدريب، فضلاً عن تدني مشاركة الطلاب في التدريب العملي داخل الأقسام محل الدراسة وخارجها، بالإضافة إلى إشارة الطلاب إلى عدم مواكبة المقررات الدراسية تطورات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

مشكلة الدراسة:

من المؤكد أن العمل في مجال الإعلام على اختلاف أشكاله مقيد بتوفير الكوادر الواعدة في مجال الممارسة الإعلامية وذلك يحدث حينما تُبنى برامج طموحة للتعليم والتدريب الإعلامي، إذ تمتاز هذه البرامج بالقدرة على استيعاب مستجدات العصر وتقنياته في مجال الإعلام مع الالتزام بضوابط ومعايير تتفق مع قواعد الجودة الشاملة في التعليم، وبما يلبي احتياجات سوق العمل من الأجيال القادرة على ممارسة الإعلام في مجالاته شتى وبواكب الطفرات العلمية والتكنولوجية في هذا المجال.

ولذلك تهتم هذه الدراسة " دراسة تقييمية للتدريب العملي بكليات الإعلام وأقسامه ومعاهده" بتطوير التدريب العملي عن طريق الوقوف على نقاط القوة والضعف؛ بهدف وضع مقترح للتطوير وفق منظور الجودة مع ضرورة الربط بين التدريب العملي وسوق العمل.



أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة في موضوع التدريب والتأهيل الإعلامي من مؤشرات عدة:

١- كثرة الانتقادات الموجهة لمخرجات التعليم الإعلامي؛ ومن ثم فإن معرفة مشكلات التدريب والتأهيل العلمي لطلاب كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده، هو أمر مهم ومفيد في عملية التخطيط المستقبلي لمسار التعليم والتدريب الإعلامي في كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده.

٢- قلة الدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب الميداني في كليات ومعاهد وأقسام الإعلام، ولكنها تكشف عن واقع التدريب الميداني واتجاهات الطلاب الذين تلقوه، كما أنها تقيس مدى الإفادة التي تحققت لهم من هذا التدريب، ومدى رضاهم عن عناصر التدريب والمتمثلة في المكان والقائمين على التدريب، وتبحث أيضاً في الصعوبات التي واجهتهم في أثناء فترة التدريب.

ومن هنا تأتي الأهمية الكبيرة، فأراء الطلاب ستساعد بدورها على معرفة الجوانب الإيجابية والسلبية بالتدريب الميداني؛ للعمل على كليهما بتطوير الجوانب الإيجابية والحد من الجوانب السلبية.

٣- محاولة إيجاد نقطة التقاء بين الأكاديميين والإعلاميين الممارسين عن طريق دراسة ما يريده سوق العمل الإعلامي من مواصفات، وهل اسهمت كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده في تقديم مخرج ومنتج (الخريج) قادر على اقتحام سوق العمل.

٤- مطالبة تقرير لجنة خبراء العرب بأهمية إنشاء مشروع قومي للتدريب والتنمية البشرية في مجال الإعلام؛ ومن ثم أهمية هذا التدريب في صقل مهارات الخريج؛ لمواكبة تقنيات هذا العصر وحسن استخدام أدواته.



أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس وهو: تقييم واقع التدريب العمليّ بكليات الإعلام وأقسامه ومعاهده والإشكالات التي تقف أمامه وصياغة مقترحات تسهم في تطوير التدريب العمليّ والتغلب على إشكالاته بشكل يحقق مواءمة مخرجات كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده لسوق العمل الإعلاميّ، ويتفرع عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية هي على التوالي:

- ١- التعرف إلى آراء طلاب كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده نحو التدريب العمليّ.
- ٢- تحديد مدى إفادة طلاب كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده من التدريب العمليّ بالمؤسسات الإعلامية المختلفة.
- ٣- الكشف عن مدى رضا الطلاب عن عناصر التدريب العمليّ.
- ٤- التعرف إلى الصعوبات التي واجهتهم في أثناء فترة التدريب.
- ٥- وضع قائمة بمجموعة من المقترحات لتطوير التدريب العمليّ.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات تتمثل في الآتى:

- ١- ما آراء طلاب كليات الإعلام وأقسامه ومعاهده بالتدريب العمليّ؟.
- ٢- ما مدى إفادة طلاب الإعلام وأقسامه ومعاهده من التدريب العمليّ بالمؤسسات الإعلامية المختلفة؟.
- ٣- ما مدى رضا الطلاب عن عناصر التدريب العمليّ بالمؤسسات الإعلامية؟



٤- ما أهم الصعوبات التي واجهت الطلاب في أثناء فترة التدريب؟.

٥- ما أهم المقترحات لتطوير التدريب العملي للطلاب بالمؤسسات الإعلامية المختلفة؟.

نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية والتي تعتمد على وصف الظاهرة كما توجد في الواقع، وتهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً بوصفها وبيان خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً عن طريق أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر الأخرى.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي في البحث الميداني بوصفه من أنسب المناهج العملية لجمع البيانات الميدانية عن ظاهرة معينة وتوضيحها، وللإجابة عن تساؤلاتها والتعرف إلى اتجاهات الطلاب نحو التدريب العملي بالمؤسسات الإعلامية وعلاقته بإدراكهم بيئة العمل.

عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على عينة عمدية قوامها (١٠٠ مبحوث) مقسمة بالتساوي على طلاب كلية الآداب قسم الإعلام جامعة الإسكندرية وطلاب كلية الإعلام وفنون الاتصال جامعة فاروس وشملت العينة تخصصين في جامعة الإسكندرية وهما: (الصحافة والنشر الإلكتروني، والعلاقات العامة والإعلان) مع العلم أنه لا يوجد شعبة للإذاعة والتلفزيون، في حين تضمنت الثلاثة تخصصات وهي (الصحافة، والعلاقات العامة والإعلان، والإذاعة والتلفزيون) بكلية الإعلام وفنون الاتصال



بجامعة فاروس بالإسكندرية، بالإضافة إلى عينة قوامها (٢٠ مبحوثاً) مقسمة بالتساوي بين الأكاديميين والخبراء في مجال التدريب الإعلامى، وفيما يأتي جدول يوضح توصيفاً لعينة الدراسة:

جدول رقم ١: توصيف عينة الدراسة

الاجمالي		جامعة الاسكندرية		جامعة فاروس		البيانات الشخصية	
ك	%	ك	%	ك	%		
١٩	١٩	٩	١٨	١٠	٢٠	ذكور	النوع
٨١	٨١	٤١	٨٢	٤٠	٨٠	أناث	
٣٩	٣٩	٢٧	٥٤	١٢	٢٤	صحافة	القسم
٢٢	٢٢	٠	٠	٢٢	٤٤	إذاعة وتلفزيون	
٣٩	٣٩	٢٣	٤٦	١٦	٣٢	علاقات عامة و اعلان	
١٠٠		٥٠		٥٠		+ المجموع	

أدوات جمع البيانات:

أُعتمِدَ على استمارة الاستبانة والتي تضمنت مجموعة من الأسئلة؛ لمعرفة اتجاهات الطلاب نحو التدريب العمليّ وقياسها، بالإضافة إلى دليل مقابلة مع الأكاديميين والخبراء في مجال التدريب العمليّ الإعلامى بالمؤسسات الإعلامية المختلفة.

نتائج الدراسة: أولاً- نتائج المبحوثين من الطلاب (عينة الدراسة)

جدول رقم ٢: رأي الطلاب في جهة التدريب

الدالة	٢٤	الإجمالي		اسكندرية		فاروس		جهة التدريب	
		ك	%	ك	%	ك	%		
داله	١٣.٦٣٦	٨٨	٨٨	١٠٠	٥٠	٧٦	٣٨	نعم	مناسبة مكان التدريب

		١٢	١٢	٠	٠	٢٤	١٢	لا	ويحفظ على العطاء
غير داله	٤.٣٩٩	٦٩	٦٩	٧٤	٣٧	٦٤	٣٢	نعم	مدى قيام جهة التدريب
		٢٧	٢٧	٢٦	١٣	٢٨	١٤	إلى حد ما	الميداني بالتدريب
		٤	٤	٠	٠	٨	٤	لا	بالشكل الصحيح
داله	٦.٣١٦	٧٦	٧٦	٨٤	٤٢	٦٨	٣٤	تعاون بشكل كبير	مدى تعاون جهة
		١٩	١٩	١٦	٨	٢٢	١١	بشكل متوسط	التدريب مع المتدرب
		٥	٥	٠	٠	١٠	٥	بشكل ضعيف	
داله	١١.٥٦٥	٤٩	٤٩	٦٦	٣٣	٣٢	١٦	توجد فرصة عمل	مدى وجود فرص
		٣٠	٣٠	٢٠	١٠	٤٠	٢٠	لا توجد فرصة	عمل بعد التدريب في
		٢١	٢١	١٤	٧	٢٨	١٤	المنشأة للتدريب فقط	منشأة التدريب
غير داله	٠.٧٤٦	١٥	١٥	١٤	٧	١٦	٨	يستخدم الأجهزة كافة	مدى تمكين الطالب من التدريب على
		٣٠	٣٠	٣٤	١٧	٢٦	١٣	المدرّب هو الذي يستخدم الأجهزة فقط	الأجهزة والبرمجيات جميعها المتاحة في مجال تخصصه
		٥٥	٥٥	٥٢	٢٦	٥٨	٢٩	هناك دمج بين المدرّب والمتدرب في استخدام الأجهزة	
		١٠٠		٥٠		٥٠		المجموع	

يوضح الجدول السابق رأي الطلاب في جهة التدريب فيما يختص بمناسبة مكان التدريب وتحفيزه على العطاء نجد أن نسبة (٨٨%) من الطلاب أشاروا إلى أنه مناسب ويحفظ على العطاء، وتفوقت جامعة الإسكندرية على جامعة فاروس إذ أفاد طلاب جامعة الإسكندرية أن المكان مناسب ويحفظ على العطاء بنسبة (١٠٠%)، في المقابل نجد نسبة (٧٦%) من طلاب جامعة فاروس أفادوا أنه مناسب ويحفظ



على العطاء في مقابل نسبة (٢٤%) أفادوا أنه غير مناسب ولا يحفز على العطاء، وكانت الأسباب: عدم توافر الإمكانيات والأماكن معظمها حكومية ولأن المكان غير مناسب للتدريب وافتقاد التخطيط سواء في المقرر أم برنامج التدريب، ويرجع الباحثان ذلك إلى أن طلاب جامعة فاروس وهي جامعة خاصة يتوافر بها الإمكانيات وأيضًا تعتمد نظامًا تعليميًا منظمًا من حيث تجهيز القاعات الدراسية بعكس جامعة الإسكندرية.

وأيضًا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جامعة فاروس وجامعة الإسكندرية من حيث مناسبة مكان التدريب وتحفيزه على العطاء؛ إذ كانت كا (١٣.٦٣٦) وهي دالة إحصائية عند (٠.٠٥) لصالح جامعة الإسكندرية.

ويوضح - أيضًا - الجدول السابق أن نسبة (٦٩%) من الطلاب أشاروا إلى قيام جهة التدريب بتقديم التدريب بالشكل الصحيح في مقابل نسبة (٤%) وجدوا أن جهة التدريب لم تقدم لهم التدريب بالشكل الصحيح، في حين تفوقت جامعة الإسكندرية بنسبة (٧٤%) في مقابل نسبة (٦٤%) لجامعة فاروس من حيث قيام جهة التدريب بتقديم التدريب بالشكل الصحيح، وهي نسبة مقبولة لتقييم جهة التدريب.

ويضيف - أيضًا - الجدول أن نسبة (٧٦%) من الطلاب أشاروا إلى أن جهة التدريب كانت متعاونة معهم بشكل كبير في مقابل نسبة (٥%) من الطلاب أشاروا إلى أن التعاون كان ضعيفًا، وتفوقت جامعة الإسكندرية بنسبة (٨٤%) في مقابل نسبة (٦٨%) لصالح جامعة فاروس، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جامعة فاروس وجامعة الإسكندرية من حيث مدى تعاون جهة التدريب مع المتدرب؛ إذ كانت كا (٦,٣١٦) وهي دالة إحصائية عند (٠,٠٥).



ويوضح - أيضًا- الجدول أن نسبة (٤٩%) من الطلاب أفادوا بوجود فرصة عمل بعد التدريب في منشأة التدريب في مقابل نسبة (٢١%) أفادوا أن المنشأة للتدريب فقط ونسبة (٣٠%) أفادوا أنه لا توجد فرصة عمل في منشأة التدريب، و نسبة (٦٦%) من طلاب جامعة الإسكندرية، وفي المقابل بفارق كبير أفاد طلاب جامعة فاروس بأنه لا توجد فرصة عمل بنسبة (٣٢%) وبذلك تتفوق جامعة الإسكندرية عن جامعة فاروس في وجود فرصة عمل بعد التدريب.

ويضيف الجدول السابق - أيضًا- أن نسبة (٥٥%) من الطلاب وجدوا أن هناك دمجًا بين المدرب والمتدرب في استخدام الأجهزة في مقابل نسبة (١٥%) أشاروا إلى أنهم يستخدموا الأجهزة كافة بأنفسهم.



جدول رقم ٣: مواجهة الطلاب الصعوبات في أثناء التدريب

الترتيب	المتوسط المرجح	الإجمالي		إسكندرية		فاروس		الصعوبات
١	٠.٤٨	٤٤	٤٤	٤٨	٢٤	٤٠	٢٠	لا توجد صعوبات
٢	٠.٣٢	٣٢	٣٢	٢٠	١٠	٤٤	٢٢	عدم توافر الأجهزة
٣	٠.٢٩	٢٩	٢٩	٣٢	١٦	٢٦	١٣	كثرة أعداد الطلاب في الدورة الواحدة
٤	٠.١٩	١٥	١٥	٢٢	١١	٨	٤	صعوبة الوصول إلى مكان التدريب
		*١٠٠		٥٠		٥٠		الإجمالي

يوضح الجدول السابق مدى مواجهة الطلاب الصعوبات في أثناء التدريب؛ إذ أفاد نسبة (٤٤%) من الطلاب أنهم لم يواجهوا أية صعوبات ونسبة (٣٢%) واجهوا صعوبة عدم توافر الأجهزة تلاهم بفارق صغير صعوبة كثرة أعداد الطلاب في الدورة الواحدة ، وأخيرًا صعوبة الوصول إلى مكان التدريب بنسبة ١٥%.

*سؤال متعدد الإجابات، وليس على عينة الدراسة فقط.

جدول رقم ٤: رأي الطلاب في مشرف التدريب والمدرّب

الدالة	٢كا	الإجمالي		إسكندرية		فاروس		مشرف التدريب والمدرّب	
		%	ك	%	ك	%	ك		
داله	٤.٣٤٠	٦٤	٦٤	٥٤	٢٧	٧٤	٣٧	يقوم دائماً بالشرح قبل بداية التدريب لا يقوم بشرح خطوات التدريب	مدى قيام المدرّب بشرح خطوات التدريب قبل بداية التدريب
		٣٦	٣٦	٤٦	٢٣	٢٦	١٣		
داله	٩.٢٢٦	٧١	٧١	٨٤	٤٢	٥٨	٢٩	يقوم بحلها دائماً يتواصل عند حدوث مشكلات لا يتخل في حل المشكلات	مدى إسهام المدرّب في حل المشكلات التي تواجه المتدرّب
		٢٦	٢٦	١٦	٨	٣٦	١٨		
		٣	٣	٠	٠	٦	٣		
غير داله	٠.٩٣٢	٩١	٩١	٨٢	٤١	١٠٠	٥٠	يتواصل دائماً يتواصل عند حدوث مشكلات لا يتواصل أبداً	مدى قيام المدرّب بالتواصل مع الطالب بشكل مستمر
		٩	٩	١٨	٩	-	-		
		-	-	-	-	-	-		
داله	١٧.٢٣٨	١٢	١٢	٠	٠	٢٤	١٢	أكاديمي خبير الاثنتين معاً	من القائم بالتدريب
		٥٠	٥٠	٤٨	٢٤	٥٢	٢٦		
		٣٨	٣٨	٥٢	٢٦	٢٤	١٢		
داله	١١.٧٤٢	٦٢	٦٢	٧٦	٣٨	٤٨	٢٤	كفاءة بشكل كبير كفاءة بشكل متوسط كفاءة بشكل ضعيف	مدى كفاءة مدرّب التدريب
		٣١	٣١	٢٤	١٢	٣٨	١٩		
		٧	٧	٠	٠	١٤	٧		
داله	١١.٥٤٤	٣٦	٣٦	٤٤	٢٢	٢٨	١٤	تقوم في معظم الأحيان تقوم في بعض الأحيان لا تقوم	مدى قيام الكلية بعمل تقييم دور للمدرّب
		٤٢	٤٢	٤٨	٢٤	٣٦	١٨		
		٢٢	٢٢	٨	٤	٣٦	١٨		
		١٠٠		٥٠		٥٠		المجموع	



يوضح الجدول السابق رأي الطلاب في مشرف التدريب المكلف من قبل الجامعة بالإشراف علي التدريب والمدرب المنوط بالتدريب، فيما يختص بقيام المدرب بشرح خطوات التدريب قبل بداءة التدريب نجد ان نسبة (٦٤%) من الطلاب أفادوا أنه يقوم- دائماً- بشرح خطوات التدريب قبل بداءته في مقابل نسبة (٣٦ %) أفادوا أنه لا يقوم بشرح خطوات التدريب قبل البداءة، ويُلاحظ تفوق جامعة فاروس بنسبة (٧٤%) في مقابل نسبة (٥٤%) لجامعة الإسكندرية في قيام المدرب ومشرف التدريب بالشرح قبل بداءة التدريب.

ويوضح- أيضاً- الجدول أن نسبة (٧١%) من الطلاب أفادوا أن مشرف التدريب والمدرب يقومون دائماً بحل المشكلات التي تواجهه المتدرب في مقابل نسبة (٣%) أفادوا أنه لا يتدخل في حل المشكلات، وتفوقت جامعة الإسكندرية بنسبة (٨٤%) في مقابل نسبة (٥٨%) لصالح جامعة فاروس من حيث قيام المدرب بالتدخل في حل المشكلات التي تواجه الطلاب في أثناء التدريب.

وأضاف الجدول -أيضاً- أن نسبة (٩١%) من مشرفي التدريب يتواصلون - دائماً - مع الطلاب بشكل مستمر.

نجد من الجدول السابق أن ٥٠% من المدربين كانوا خبراء في مقابل ١٢% كانوا أكاديميين و ٣٨% كانوا خبراء وأكاديميين.

ويوضح - أيضاً - الجدول السابق أن نسبة (٦٢ %) وجدوا أن مدرب التدريب كان كفوئاً بشكل كبير في مقابل نسبة (٧%) وجدوا أنه كفوئاً بشكل ضعيف، وتفوقت جامعة الإسكندرية بنسبة (٧٦ %) في مقابل نسبة (٤٨ %) لجامعة فاروس من حيث كفاءة المدرب بشكل كبير.

ويضيف الجدول السابق أن نسبة (٤٢%) من الطلاب أفادوا أن الكلية تقوم في بعض الأحيان بعمل تقييم للمدرب.

جدول رقم ٥: رأي المتدرب في التدريب الميداني

الدالة	٢٤	الإجمالي		اسكندرية		فاروس		المتدرب	
		%	ك	%	ك	%	ك		
داله	٩.٤٨٤	٥٤	٥٤	٦٨	٣٤	٤٠	٢٠	إفادة بشكل كبير	مدى إفادة الطلاب من التدريب
		٣٥	٣٥	٢٨	١٤	٤٢	٢١	إفادة بشكل متوسط	
		١١	١١	٤	٢	١٨	٩	إفادة بشكل ضعيف	
غير داله	٠.٢٧٣	٤٤	٤٤	٤٦	٢٣	٤٢	٢١	أرغب بشدة في العمل في تخصصي	مدى رغبة الطلاب في العمل في مجال التخصص بعد التدريب
		٣٤	٣٤	٣٤	١٧	٣٤	١٧	إذا أتحت لي الفرصة لذلك	
		٢٢	٢٢	٢٠	١٠	٢٤	١٢	لا أرغب في العمل في تخصصي	
غير داله	٤.٨٨٨	٤٦	٤٦	٥٢	٢٦	٤٠	٢٠	راضٍ إلي حد كبير	مدى رضي الطلاب عن عناصر العملية التدريبية جميعها بما فيها من مدربين وأماكن تدريب
		٣٨	٣٨	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	راضٍ إلي حد متوسط	
		١٦	١٦	٨	٤	٢٤	١٢	غير راضٍ	
غير داله	٢.٦٣٢	٤٥	٤٥	٥٢	٢٦	٣٨	١٩	بشكل كبير	مدى غرس التدريب الميداني داخلك أهم مقومات العمل بمجالك
		٤٣	٤٣	٤٠	٢٠	٤٦	٢٣	بشكل متوسط	
		١٢	١٢	٨	٤	١٦	٨	بشكل ضعيف	
		١٠٠		٥٠		٥٠		المجموع	



يوضح الجدول التالى رأي الطلاب في التدريب الميدانيّ عامة؛ إذ أشار نسبة (٥٤%) من الطلاب أنهم أفادوا بشكل كبير من التدريب في مقابل نسبة (١١%) أفادوا بشكل ضعيف، في حين تفوقت جامعة الإسكندرية بنسبة (٦٨%) في مقابل نسبة (٤٠%) لجامعة فاروس في مدى الإفادة الكبيرة من التدريب الميدانيّ.

وأضاف الجدول السابق أن نسبة (٤٤%) من الطلاب أشاروا اى أنهم يرغبون بشدة في العمل في تخصصهم بعد التخرج في مقابل نسبة (٢٢%) من الطلاب لا يرغبون في العمل في التخصص، ولا توجد أي فروق واضحة بين الجامعتين في الرغبة في العمل في التخصص بعد التخرج.

ويوضح الجدول - أيضا- أن نسبة (٤٦%) من الطلاب أشاروا إلى أنهم راضون - إلى حد كبير - عن عناصر العملية التدريبية جميعها بما فيها من مدربين وأماكن تدريب.

وأضاف الجدول أن نسبة (٤٥%) من الطلاب صرحوا أن التدريب الميدانيّ غرس بداخلهم أهم المقومات في مجالهم، وفي مقابل نسبة (١٢%) من الطلاب صرحوا أنه غرس فيهم بشكل ضعيف مقومات العمل بالمجال.

جدول رقم ٦: مدى اكتساب الطلاب لمهارات جديدة في مجال التخصص أثناء التدريب

الترتيب	المتوسط المرجح	الإجمالي		إسكندرية		فاروس		المهارات
١	٠.٧	٧٠	٧٠	٨٢	٤١	٥٨	٢٩	ساعدني في اكتساب مهارات التواصل مع الجمهور بمختلف ألوانه
٢	٠.٦٢	٦٢	٦٢	٦٤	٣٢	٦٠	٣٠	مكنني من إتقان الجانب العملي بشكل صحيح
٣	٠.٣٧	٣٧	٣٧	٤٤	٢٢	٣٠	١٥	ساعدني في الاطلاع على مستجدات التخصص في سوق العمل
٤	٠.٢٩	٢٩	٢٩	٢٨	١٤	٣٠	١٥	ساعدني على معرفة أهمية الوقت وإدارته بشكل عملي سليم
٥	٠.٢٧	٢٧	٢٧	٣٢	١٦	٢٢	١١	ساعدني على توسيع دائرة علاقاتي مع الأفراد المحيطين وحب العمل الجماعي
		*١٠٠		٥٠		٥٠		الاجمالي

يوضح مدى اكتساب الطلاب لمهارات جديدة في مجال التخصص في أثناء التدريب؛ إذ أفاد نسبة (٧٠%) من الطلاب أن التدريب ساعدهم في اكتساب مهارة التواصل مع الجمهور بمختلف ألوانه، تلاها مهارة تمكينهم من إتقان الجانب

*سؤال متعدد الإجابات وليس على عينة الدراسة فقط.



العملية بشكل صحيح بنسبة ٦٢%، وكانت المهارة الثالثة المساعدة في الاطلاع على مستجدات التخصص في سوق العمل، تلاها المساعدة على معرفة أهمية الوقت وإدراكه بشكل عملي سليم بنسبة ٢٩(%)، وأخيراً المساعدة على توسيع دائرة علاقاتهم مع الأفراد المحيطين وحب العمل الجماعي بنسبة (٢٧%).

جدول رقم (٧) مقياس اتجاهات الطلاب نحو التدريب العملي

النسبة	التكرار	مقياس الاتجاهات
٥٧	٥٧	اتجاه مؤيد
٣٣	٣٣	اتجاه محايد
١٠	١٠	اتجاه معارض
١٠٠	٤٠٠	الإجمالي

كانت نتيجة مقياس اتجاهات الطلاب نحو التدريب العملي عند مستوى عالٍ بمتوسط درجته ٢.٥ عن طريق إجابات الطلاب عن الأسئلة الآتية على النحو الآتي عن طريق إجابات الطلاب عن الأسئلة الآتية على النحو الآتي:

جدول رقم (٨) اتجاهات الطلاب نحو التدريب العملي ن=١٠٠

الاتجاه	الترتيب	النقاط	المتوسط	معارض		محايد		مؤيد		الاتجاه العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	
مؤيد	٤	٢٧٤	٢.٧٤	٢	٢	٧	٧	٩١	٩١	يعد التدريب الميداني من أهم الأساليب العلمية في إضافة الخبرات والمعارف الجديدة .
مؤيد	٣	٢٧٧	٢.٧٧	-	-	٢٣	٢٣	٧٧	٧٧	يخلق التدريب الميداني داخلك حاجة مستمرة إلى التعلم
مؤيد	٢	٢٧٩	٢.٧٩	٨	٨	٥	٥	٨٧	٨٧	من الضروري أن يختار الشخص المدرب بعناية ووفق شروط ومواصفات معينة.



الاتجاه	الترتيب	النقاط	المتوسط	معارض		محايد		مؤيد		الاتجاه العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	
مؤيد	٦	٢٦٩	٢.٦٩	٩	٩	١٣	١٣	٧٨	٧٨	للتدريب الميداني أثر كبير في إمداد الطالب بالثقافة العلمية والمهنية .
محايد	١٠	٢٢٨	٢.٢٨	١٦	١٦	٤٠	٤٠	٤٤	٤٤	يجب أن يكون التدريب إلزامياً أو مقابل درجات مُحددة
مؤيد	١	٢٨١	٢.٨١	-	-	١٩	١٩	٨١	٨١	يؤثر التدريب الميداني في سلوكيات المتدرب
مؤيد	٩	٢٥٩	٢.٥٩	-	-	٤١	٤١	٥٩	٥٩	يعد التدريب الميداني على يد خبير أفضل من أن يكون على يد أكاديمي.

الاتجاه	الترتيب	النقاط	المتوسط	معارض		محايد		مؤيد		الاتجاه العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	
مؤيد	٥	٢٧٠	٢.٧	٤	٤	٢٢	٢٢	٧٤	٧٤	يساعدك التدريب الميداني على تحديد التخصص الذي تود العمل به بعد التخرج.
مؤيد	٨	٢٦٢	٢.٦٢	٤	٤	٣٠	٣٠	٦٦	٦٦	من الجيد توافر أكثر من دورة للتدريب نفسه في مواقيت مختلفة
مؤيد	٧	٢٦٦	٢.٦٦	١٤	١٤	٦	٦	٨٠	٨٠	من الجيد أن يتم التدريب الميداني في المراحل الدراسية جميعها بالكلية .
مؤيد	٢.٥									



يوضح الجدول السابق اتجاهات الطلاب نحو التدريب الميدانيّ؛ إذ تفوقت عبارة **يؤثر التدريب الميدانيّ في سلوكيات المدرب** وذلك بمتوسط ٢.٨ تلاها من الضروريّ أن يُختار الشخص المُدرّب بعناية ووفق شروط ومواصفات معينة بوسط ٢.٧٩، وفي الترتيب الثالث يخلق التدريب الميداني داخلك حاجة مستمرة إلى التعلم بمتوسط ٢.٧٧، وفي المرتبة الأخيرة يجب أن يكون التدريب إلزامياً أو مقابل درجات مُحددة بمتوسط ٢.٢٨.

ثانياً - نتائج المقابلات مع الأكاديميين والخبراء في مجال التدريب العمليّ الإعلانيّ بالمؤسسات الإعلامية المختلفة.

المحور الأول - جودة التدريب الميدانيّ في مجال الإعلام في جمهورية مصر العربية

أفاد بعض خبراء التدريب الميدانيّ في مصر أنه لا يمكن الحكم بشكل مطلق على جودة التدريب الميدانيّ في مصر فهناك الكثير من الجهات التي تنظم هذه التدريبات بعضها مدفوع الأجر وبعضها مجانيّ وبعضها يعمل وفق معايير التدريب، في حين لا يلتزم بعضها الآخر، وهناك بعض التدريبات تفتقد لأي مستوى من المهنية والتنظيم، وقام آخر بتقسيم جهات التدريب في مصر إلى فئات عدة وهي كالتالي: مؤسسات إعلامية توفر تدريباً للطلاب من دون مقابل، ومؤسسات إعلامية تضم مراكز أو معاهد تدريب متخصصة وتوفر تدريباً للطلاب والمتخصصين والمهتمين بمقابل، ومؤسسات ومراكز تدريب توفر برامج تدريبية بمقابل، و مؤسسات غير هادفة للربح وتوفر برامج تدريبية بمقابل، ومؤسسات غير هادفة للربح وتوفر منحاً تدريبية، وجامعات وكليات ومعاهد توفر تدريباً للطلاب في



إطار المناهج الدراسية، وجامعات وكليات ومعاهد تضم مراكز تدريبية وتوفر تدريباً مقابلاً، وجهات دولية ذات اهتمام بالمجال الإعلامي وتقدم منحاً تدريبية للطلاب والمتخصصين والعاملين في مجالات ذات صلة بالإعلام. في حين اتفق معظم الخبراء على أن التدريب في مصر متوسط أو أقل من المتوسط.

المحور الثاني - مدى وجود معايير وشروط محددة للتدريب الميداني في مصر:

بإجماع الخبراء جميعهم بأنه لا توجد قائمة موحدة بمعايير التدريب ويخضع الأمر لرؤية كل جهة وفق توجهاتها ومجالات اهتماماتها، إضافة إلى طبيعة المحتوى التدريبي، وشخصية المدرب، ومدى كفاءته في تقديم التدريب، وما إذا كان ممارساً المهنة، أو معتمداً بوصفه مدرباً من الأساس أم لا.

المحور الثالث - آلية الاتفاق بين الجامعة وجهة التدريب:

ذكر بعض الخبراء أنه ليس لديهم المعلومة عن كيفية الاتفاق؛ إذ أنه ينتدب من الجهة المعنية بالتدريب وليست الجامعة، في حين أجاب الأكاديميون أن هناك بروتوكولاً يوقع بين الجهات المنوطة بالتدريب والجامعة، في حين أشار بعضهم إلى أن هناك حالات ونماذج عديدة يتفق عن طريقها مع القائمين بالتدريب وهي كالاتي: الاتفاق المباشر بين إدارة الكلية أو القسم مع القائم بالتدريب، والاتفاق بين إدارة الكلية أو القسم مع القائم بالتدريب بعد سلسلة من المقابلات مع المرشحين للتدريب، والاتفاق بين جهة دولية وإدارة الكلية أو القسم وهنا إما توفر الجهة تمويل التدريب والأمور اللوجيستية المرتبطة به وتتولى الكلية أو القسم التنسيق مع القائم بالتدريب وإما أن تتولى الجهة الاتفاق مع المدرب مباشرة بعد مروره بسلسلة من الإجراءات، وتعلن بعض المشروعات المقدمة من الجهات الدولية تفاصيل البرنامج وتطلب من الراغبين في تقديم التدريب التقدم بالسيرة الذاتية، وعرض فني متكامل لما سيقدمه



في التدريب، وتشكل لجنة؛ لفحص أفضل العروض الفنية، يعقبها طلب لتقديم عرض مالي متكامل من المدرب، ويفحص أفضل العروض الفنية والمالية، ويختار القائم بالتدريب، تلجأ بعض الجهات الدولية لمؤسسات تدريب وشركات خاصة والتي تتولى - من جانبها - اختيار القائم بالتدريب، تختار معظم الجامعات القائم بالتدريب لاعتبارات المعرفة الشخصية أو أن يكون شخصية إعلامية معروفة أو أن يكون ناشطاً على وسائل التواصل الاجتماعي أو بترشيح من الطلاب أنفسهم.

المحور الرابع- ما مدى خبرة المدرب في القيام بالتدريب:

أجاب معظمهم أنه لديه الخبرة ولكنها لا تواكب التطور الحالي، وبعضهم أضاف أن المدرب يفتقد المهارات العملية ويعطي معلومات نظرية وهذا ما يتعارض مع فكرة التدريب.

المحور الخامس- أهم المعايير والسمات الشخصية التي يجب أن تتوافر في المدرب:

ذكر الخبراء والأكاديميون أن هناك معايير عدة وسمات شخصية يجب أن تتوافر في المدرب وهي كالآتي:

أن يكون ممارساً مجال عمله الذي يقوم بالتدريب فيه بحد أدنى ٥ - ١٠ سنوات خبرة، أن يكون معتمداً في مجال عمله من جهة أو نقابة مهنية معتمدة، وأن يكون معتمداً بوصفه مدرباً أو وحاصلاً على شهادة اجتياز تدريب مدربين واحدة على الأقل، وأن يكون ممارساً والتدريب بحد أدنى ٥ - ١٠ سنوات خبرة، وأن يكون مطلعاً على أحدث التطورات في مجال عمله وتدريبه، وأن يكون من خلفية أكاديمية مرتبطة بمجال ممارسته المهنية، وأن يكون له خلفية من العمل مع مؤسسات إقليمية



ودولية في مجال مهنته ومجال تدريبه، أن تكون لديه مهارات العرض والتواصل الفعال مع المتدربين، وأن تكون لديه القدرة على إعداد محتوى تدريبي متطور باستمرار، أن تكون لديه أمانة في العرض والنقل عن المصادر المختلفة، أن يكون لديه إلمام بالقواعد والمعايير الدولية في مجال عمله وتدريبه وحاصلاً على شهادات معتمدة في هذا الإطار، وأن يكون حسن المظهر ولبقاً وبراعتي عدم التمييز بين المتدربين على أسس العقيدة أو الدين أو الجنس أو اللون، وألا تدخل توجهاته السياسية إن وجدت في عمله بمجال التدريب، وأن يقدم تصوراً بما سيقدمه لجهة التدريب وأنموذجاً لتقييم ما قدم وآلية لتطبيق ما تم تقديمه من محتوى تدريبي، أن تكون لدى الجهة ما يثبت أنه ممارس مهنته؛ حتى وقت قريب.

المحور السادس - مدى تلبية التدريب الميداني احتياجات سوق العمل في مجال الإعلام:

أفاد معظم الخبراء والأكاديميين أنه لا يمكن الحكم بشكل دقيق، ولكنه يساعد بالتأكيد، وأضاف بعضهم أنه لا يمكن حصر احتياجات سوق العمل على حد علمهم، فسوق العمل في تطور مستمر، كما وأضاف بعضهم أن الواقع الفعلي يشير إلى غياب التنسيق فيما يتعلق بالتدريب الميداني واحتياجات السوق الإعلامي، ويختلف الأمر من جهة إلى أخرى وفق احتياجات كل جهة إعلامية أو جهة تدريبية؛ إذ تريد الجامعة تزويد الطلاب بالمعارف المهنية الأساسية التي يحتاج إليها الطالب في سوق العمل، وتريد المؤسسات الإعلامية صحفياً بمعايير؛ كي يدمج في فريق عملها لاحقاً، ومعظم مؤسسات التدريب تريد عائداً مادياً بغض النظر عن جودة التدريب وتربيته الاحتياجيات.



المحور السابع- المعايير التي يجب أن تتوافر في التدريب الميداني في مجال الإعلام؛ حتي يمتاز بجودة عالية:

أفاد الخبراء والأكاديميون أن هناك مجموعة من المعايير التي يجب أن تتوافر في التدريب الميداني في مجال الإعلام، حتي يمتاز بجودة عالية وهي كالاتي: أن يكون هناك تحديد للهدف الأساسي من التدريب ومدى ملائمة الاحتياجات التدريبية للجهة الطالبة للتدريب والمتدربين، وأن يكون المدرب مختصًا بموضوع التدريب المطلوب، ويمارس الاختصاص في عمله الإعلامي، ولديه الخبرة التدريبية بشأنه، وأن يكون لدى المدرب معرفة كافية بالمتدربين ودراسة احتياجاتهم التدريبية بدقة، ووضع محتوى للتدريب يناسب احتياجات المتدربين ومستواهم واحتياجات الجهة الطالبة للتدريب، وأن يستخدم وسائل العرض المتنوعة وألا يقتصر على نقل معلومات للمتدربين فقط، كلما كان التدريب تفاعليًا، ويستخدم وسائل عرض متنوعة، ويمارس تدريبات عملية، كلما كانت كفاءة التدريب أعلى وقابلة قياس نتائجها، كان التدريب ينتهي إلى ممارسة عملية في صورة مشروع مهني وكانت كفاءة التدريب أعلى وقياس نتائجه أوضح، وأن يوفق بين شخصية المدرب وسنه وخبرته والمتدربين لعمل حالة من التواصل الفاعل بينهما؛ مما ينعكس على جودة التدريب ويجب أن تطبق استثمارة قياس قبليّ وبعديّ للتدريب؛ لقياس نتائجه النظرية على الأقل ويجب عمل استثمارة معمقة مع المدرب عقب التدريب؛ لتحصيل الدروس المستفادة وإدخالها في البرامج التدريبية الآتية؛ لتعظيم الاستفادة من نقاط القوة وتلافي نقاط الضعف قدر الإمكان.

المحور الثامن- أهم المقترحاتك لتطوير التدريب الميداني حتي تتحقق الاستفادة القصوى للطالب ويلبي احتياجات سوق العمل:



زيادة الجانب العملي، ومرونة المنهج، وإشراك الطالب بقدر أكبر في العطاء وليس - فقط - الاستماع، وتحرير القوالب التقليدية، وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، والاستعانة بنماذج ناجحة مثل: نموذج تدريب ال BBC مع الحفاظ على الجانب القومي والهوية المصرية، وتقييم التدريب من حين لآخر، وأخذ آراء المتدربين في مدى إفادتهم من التدريب، وما توقعاتهم من التدريب وهل التدريب كافٍ وما الذي ينقصهم وما المشاكل التي تواجههم؟.

أهم نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة إلى أن معظم الطلاب وجدوا أن مكان التدريب مناسب، ويحفظ على العطاء، وأن التدريب يتم بالشكل الصحيح.
- أثبتت الدراسة أنه غالبًا ما يتم التدريب عن طريق الدمج بين المدرب والمتدرب في استخدام الأجهزة والبرمجيات الخاصة في مجال التخصص.
- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تواصلًا مستمرًا بين المشرف على التدريب والطلاب، ويرجع الباحثان ذلك إلى أن هناك مراقبة من الجامعة على عمليات التواصل وأن مشرف الجامعة يتواصل أيضًا مع المتدرب؛ لوضع درجات الطلاب؛ من أجل التقييم النهائي، وفيما يختص بجامعة فاروس فإن مشرف التدريب يقوم بتقييم الطلاب وإعطائهم نسبة ٢٠% من إجمالي الدرجات.
- توصلت الدراسة إلى أن الكلية تقوم بالتقويم في بعض الأحيان للمدرب المسئول عن التدريب وذلك عن طريق استمارة تعطى للطلاب في نهاية التدريب، وهذا يعد وعيًا من الجامعة؛ حتى يتم التدريب بالشكل الجيد.



- أشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب أفادوا- بشكل كبير- من التدريب وأنهم راضون إلى حد كبير عن عناصر العملية التدريبية جميعها ولاسيما أماكن التدريب والمدربون، بالإضافة إلى أن التدريب العمليّ غرس داخلهم أهم مقومات العمل في المجال المختص بهم.

- توصلت الدراسة إلى أن أهم المهارات الجيدة التي اكتسبها الطلاب في مجال التخصص في أثناء التدريب تمثلت في: التواصل مع الجمهور بمختلف ألوانه.

- كان اتجاه الطلاب مؤيداً نحو التدريب العمليّ.

مقترحات الدراسة:

المحور الأول- مقترحات لتطوير التدريب العملي:

فيما يأتي مجموعة من المقترحات لتطوير التدريب العمليّ بكليات الإعلام وأقسامه ومعاهده وتتمثل في:

- وضع خطة جادة (برنامج متكامل ومستمر) للتدريب العمليّ في أثناء الدراسة، يراعى الجمع فيها بين التدريب الداخليّ والتدريب الخارجيّ.
- استكمال الأجهزة التدريبية (معامل كمبيوتر، وتصوير، ومطبعة،....) وتحديثها.
- زيادة الوقت المخصص للتدريب العمليّ، وأن يتم في مرحلة مبكرة من التخصص.



- توفير كوادر بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على إنجاز مهام تدريب الطلاب وتأهيلهم بكفاءة (أكاديميين وممارسين).
- وضع معايير أكثر دقة وموضوعية في اختيار الممارسين المشاركين في التدريب العملي للطلاب.
- وضع أسس ومعايير موضوعية تركز على قياس المهارات العملية الحقيقية للطلاب، وتشكيل لجنة تضم أكاديميين وممارسين؛ لتقييم النشاط التدريبي للطلاب.
- إيجاد آلية تعاون وتنسيق بين أقسام الإعلام وكلياته في الجامعات والمؤسسات الصحفية والإعلامية؛ لتطوير أنشطة التدريب.
- إقناع المؤسسات الإعلامية والصحفية ومؤسسات العلاقات العامة وإدارتها، بعقد اتفاقات تعاون معها لتدريب الطلاب في أثناء فترات الإجازات؛ لدعم المستوى المهني والمهاري للطلاب وتطويره.
- تحويل برامج التدريب الطلابية إلى ورش عمل دائمة ومنظمة، وعدها أداة أساسية في تزويد مهارات الطلاب.
- ضرورة تنسيق المعايير والقواعد التي تحكم وضع المناهج وطريقة بنائها، وتفصيل المفردات، وإقرار المصادر بين الجامعات؛ لتوحيد تلك المعايير، وتفصيل المناهج وفق الحاجات العلمية، مع المراجعة الدورية المستمرة لمناهج التأهيل العلمي والمهني لإعلاميي المستقبل، وتطويرها وفق الظروف التي تفرضها طبيعة عمل المؤسسات الإعلامية.



- توحيد المناهج وتطويرها في كليات الإعلام وأقسام تدريسه وإيجاد أرضية يمكن أن تسهم في تحقيق التنسيق والتكامل بين هذه المؤسسات التعليمية.
- ربط المناهج باحتياجات سوق العمل واستضافة الخبراء والممارسين وأخذ مشورتهم عند وضع الخطط الدراسية؛ لمعرفة مدى التوازن في المواد المطروحة والمهارات المطلوب الاهتمام بها، فضلاً عن الاستعانة بهم في تدريس بعض المقررات ذات الطابع العملي المهاري.

المحور الثاني - مقترحات مختصة بالقائمين على التدريب العملي:

فيما يأتي مجموعة من المقترحات لتطوير المدربين الذين تستعين بهم أقسام الإعلام وكلياته في تدريب الطلاب، بصفتهم مدربين؛ ومن ثم تطوير العملية التدريبية، على النحو الآتي:

- عقد دورات تدريبية تشيئية لهم بصفتهم مدربين.
- ضرورة إطلاع المدربين على أحدث معلومات التدريب وتقنياته.
- ضرورة توفير الإمكانيات المادية والتكنولوجية اللازمة للتدريب.
- أهمية انتظام التدريب واستمراريته.



المراجع:

- (١) مناور بيان الراجحي، بحوث إشكاليات التأهيل والتدريب في أقسام الإعلام وكلياته بالجامعات العربية "دراسة تقييمية"، (في): مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج ١١، ع ٢ (جامعة الكويت: كلية الآداب، قسم الإعلام) ص ص ١٨-٣٦.
- (٢) حازم البناء، التدريب العملي لطلاب قسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية بالمنصورة، الواقع والرؤية المستقبلية، "دراسة تقييمية" (في): المؤتمر السنوي (العربي الخامس الدولي الثاني) "الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي"، (مصر، جامعة المنصورة: كلية التربية النوعية، ١٤-١٥ إبريل) ص.ص: ٨٩٢-٩٨٥، ٢٠١٠.
- (٣) حمد أبو السعيد، واقع تعليم الإعلام في الجامعات الفلسطينية في ضوء تطبيق الجودة الشاملة بالتطبيق على أقسام الإعلام في جامعات قطاع غزة (في): المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ٢، ع ٣ (اليمن/ صنعاء: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية) ص.ص: ٣٧-٨٨، ٢٠٠٩.
- (٤) عماد الدين علي، اتجاهات طلاب الصحافة في الجامعات المصرية نحو ممارسة المهنة بعد التخرج "دراسة ميدانية"، (في) المؤتمر العلمي الدولي الخامس عشر (مصر، جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠٠٩).
- (٥) سفران المقاطي، دور القطاع الخاص في تطوير التعليم والتدريب الإعلامي في المملكة: دراسة استطلاعية على عينة من المختصين (في): مجلة علوم إنسانية، السنة الخامسة، العدد ٣٦، شتاء ٢٠٠٨، متاح على الرابط الآتي:
<http://www.ulum.nl/d4.html>
- (٦) عبد الله. الكندي، عبد المنعم. الحسنی، الاتجاهات العالمية المعاصرة في التأهيل الإعلامي الأكاديمي في العالم العربي وبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية، (في): المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، مج ٩، ع ٢، يوليو - ديسمبر، ص: ٢٤٣، ٢٠٠٨.

- (٧) شيماء سالم، تقويم طلاب أقسام العلاقات العامة للدراسة التخصصية وانعكاسه على اتجاهاتهم نحو مستقبل ممارسة المهنة بعد التخرج، دراسة ميدانية على عينة من طلاب أقسام العلاقات العامة في بعض الجامعات الحكومية، (في): مجلة البحوث الإعلامية، ع ٢٨ (جامعة الأزهر: كلية اللغة العربية، أكتوبر ٢٠٠٧) ص ص ١١-٧٦.
- (٨) أشرف جلال حسن، واقع ومستقبل التعليم والتدريب الإعلامي في الوطن العربي، دراسة حالة على التجربة المصرية، (في): المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، مج ٦، ع ٢٤ (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، يونيو - ديسمبر) ص. ٣٥٥، ٢٠٠٥.
- (٩) عبد الله الحمود، الاستثمار في التعليم الإعلامي الجامعي في المملكة العربية السعودية: برنامج مقترح لدراسة حاجات سوق العمل ومدى قدرة القطاع التعليمي الخاص على تلبيتها (في): المنتدى الإعلامي الثالث "التعليم والتدريب الإعلامي في الوطن العربي" (الرياض: الجمعية السعودية للإعلام والاتصال، الرياض ٢٠٠٥، ١-٢ من ذي القعدة ١٤٢٦ هـ، ٣-٥ ديسمبر) ٢٠٠٥.
- (١٠) وفاء ثروت، التدريب الإذاعي والتلفزيوني لطلاب أقسام الإعلام دراسة حالة تقويمية لقسم الإعلام جامعة المنيا، (في): "المجلة المصرية لبحوث الرأي العام"، م ج ٦، ع ٢٤ (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، يونيو - ديسمبر) ص. ٢٣٧، ٢٠٠٥.
- (١١) ابتسام الجندي وآخرون، التدريب الإذاعي بكلية الإعلام "الواقع والرؤية المستقبلية"، (في): المؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية الإعلام "الإعلام بين المحلية والعالمية، ج ٢ (جامعة القاهرة: كلية الإعلام) ص ص: ١-٣٤، ١٩٩٧.
- (١٢) محمد إبراهيم، إشكاليات التأهيل والتدريب في أقسام الإعلام بالجامعات الإقليمية، (في): مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، ع ٥٠ (جامعة المنيا: كلية الآداب، ٢٠٠٣) ص ص: ١٦٩-٢٩٥.