

مجلة البحوث الإعلامية

مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة الأزهر/كلية الإعلام



رئيس مجلس الإدارة: أ.د / غانم السعيد - عميد كلية الإعلام ، جامعة الأزهر.

رئيس التحرير: أ.د / رضا عبدالواجد أمين - أستاذ الصحافة والنشر ووكيل الكلية.

مساعدو رئيس التحرير:

أ.د / عرفه عامر - الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون بالكلية

أ.د / فهد العسكر - وكيل جامعة الإمام محمد بن سعود للدراسات العليا والبحث العلمي (المملكة العربية السعودية)

أ.د / عبد الله الكندي - أستاذ الصحافة بجامعة السلطان قابوس (سلطنة عمان)

أ.د / جلال الدين الشيخ زيادة - عميد كلية الإعلام بالجامعة الإسلامية بأم درمان (جمهورية السودان)

مدير التحرير: د / محمد فؤاد الدهراوي - مدرس العلاقات العامة والإعلان، ومدير وحدة الجودة بالكلية

سكرتارية التحرير:

د / إبراهيم بسيوني - مدرس بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

د / مصطفى عبد الحى - مدرس بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

أ / رامى جمال مهدي - مدرس مساعد بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

مدقق لغوي: أ / جمال أبو جبل - معيد بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

سكرتير فني: أ / محمد كامل - مدرس مساعد بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

القاهرة- مدينة نصر - جامعة الأزهر - كلية الإعلام - ت: ٠٢٢٥١٠٨٢٥٦

الموقع الإلكتروني للمجلة: <http://jsb.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني: mediajournal2020@azhar.edu.eg

المراسلات:

العدد الخامس والخمسون - الجزء السادس - صفر ١٤٤٢هـ - أكتوبر ٢٠٢٠ م

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية ٦٥٥٥

الترقيم الدولي للنسخة الإلكترونية: ٢٦٨٢-٢٩٢ X

الترقيم الدولي للنسخة الورقية: ٩٢٩٧-١١١٠

قواعد النشر

تقوم المجلة بنشر البحوث والدراسات ومراجعات الكتب والتقارير والترجمات وفقاً للقواعد الآتية:

- يعتمد النشر على رأي اثنين من المحكمين المتخصصين في تحديد صلاحية المادة للنشر.
- ألا يكون البحث قد سبق نشره في أي مجلة علمية محكمة أو مؤتمراً علمياً.
- لا يقل البحث عن خمسة آلاف كلمة ولا يزيد عن عشرة آلاف كلمة... وفي حالة الزيادة يتحمل الباحث فروق تكلفة النشر.
- يجب ألا يزيد عنوان البحث -الرئيسي والفرعي- عن ٢٠ كلمة.
- يرسل مع كل بحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الانجليزية لا يزيد عن ٢٥٠ كلمة.
- يزود الباحث المجلة بثلاث نسخ من البحث مطبوعة بالكمبيوتر.. ونسخة على CD، على أن يكتب اسم الباحث وعنوان بحثه على غلاف مستقل ويشار إلى المراجع والهوامش في المتن بأرقام وترد قائمتها في نهاية البحث لا في أسفل الصفحة.
- لا ترد الأبحاث المنشورة إلى أصحابها.... وتحفظ المجلة بكافة حقوق النشر، ويلزم الحصول على موافقة كتابية قبل إعادة نشر مادة نشرت فيها.
- تنشر الأبحاث بأسبقية قبولها للنشر.
- ترد الأبحاث التي لا تقبل النشر لأصحابها.

الهيئة الاستشارية للمجلة

١. أ.د./ على عجوة (مصر)
أستاذ العلاقات العامة وعميد كلية الإعلام الأسبق بجامعة القاهرة.
٢. أ.د./ محمد معوض. (مصر)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون بجامعة عين شمس.
٣. أ.د./ حسين أمين (مصر)
أستاذ الصحافة والإعلام بالجامعة الأمريكية بالقاهرة.
٤. أ.د./ جمال النجار (مصر)
أستاذ الصحافة بجامعة الأزهر.
٥. أ.د./ مي العبدالله (لبنان)
أستاذ الإعلام بالجامعة اللبنانية، بيروت.
٦. أ.د./ وديع العززي (اليمن)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون بجامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٧. أ.د./ العربي بوعمامة (الجزائر)
أستاذ الإعلام بجامعة عبد الحميد، بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، الجزائر.
٨. أ.د./ سامي الشريف (مصر)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون وعميد كلية الإعلام، الجامعة الحديثة للتكنولوجيا والمعلومات.
٩. أ.د./ خالد صلاح الدين (مصر)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام -جامعة القاهرة.
١٠. أ.د./ محمد فياض (العراق)
أستاذ الإعلام بكلية الإمارات للتكنولوجيا.
١١. أ.د./ رزق سعد (مصر)
أستاذ العلاقات العامة (جامعة مصر الدولية).

محتويات العدد

- ٣٢٥٣ ■ اعتماد الشباب السعودي على مواقع التواصل الاجتماعي في الحصول على المعلومات حول أزمة كورونا
أ.م.د. فودة محمد علي
- ٣٣١٥ ■ المعالجة النظرية والمنهجية لبحوث التسويق السياسي: دراسة تحليلية من المستوى الثاني للبحوث المنشورة في الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٨
أ.م.د. لبيبة عبد النبي إبراهيم عبد المعطي
- ٣٣٩١ ■ السياسة الخارجية كما تعرض لها الحسابات الرسمية السعودية عبر موقع التواصل الاجتماعي «تويتر»: دراسة تحليلية
أ.م.د. عبدالله بن عبدالمحسن بن سعود العساف
- ٣٤٣٣ ■ آليات الخطاب الإعلامي للصحف الإلكترونية المصرية في معالجة أزمة تيران وصنافير بين مصر والسعودية: دراسة كيفية نقدية
د. حسين خليفة
- ٣٤٧٩ ■ انعكاس البيئة التعليمية لدارسي الإعلام على تعرضهم للإعلام الجديد واتجاهاتهم نحو المضامين السياسية بها
د. هاجر محمود محمد
- ٣٥٤٧ ■ أطر معالجة الأخبار الاقتصادية المنشورة في المواقع الإخبارية المحلية والعالمية ودورها في إدارة المزاج العام للجمهور المصري نحو إجراءات الإصلاح الاقتصادي
د. راللا أحمد محمد عبد الوهاب
- ٣٦٣٩ ■ دور شبكات التواصل الاجتماعي في تشكيل اتجاهات الشباب المصري نحو مجلس الشيوخ والمرشحين لعضويته - دراسة مسحية
د. محمد عبداللطيف عبدالمعطي محمد

- علاقة استخدام الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتطبيقات ووسائل الإعلام الجديد باتجاهاتهم نحو التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا «**COVID-19**» د. مؤمن جبر عبد الشاي ٣٧٠٣
-
- استخدام المراهقين المكفوفين وضعاف البصر لبرامج وتطبيقات تكنولوجيا الاتصال وعلاقته بالتمكين الثقافى لديهم- دراسة تطبيقية على عينة من مستخدمي الإنترنت د. مروى عبد اللطيف محمد ٣٧٧٧
-
- واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة بكليات ومعاهد الإعلام الحكومية والخاصة بمصر من وجهة نظر هيئة التدريس والطلبة بها د. عبدالله أحمد مصطفى محمد ٣٨٤٩
-
- اتجاهات النخبة الأكاديمية نحو تفعيل مبادئ التربية الإعلامية لدى طلاب الجامعات د. إيمان سيد علي ٣٩١٧
-
- **Internet Use and Democratic Satisfaction in Egypt after Five Years of the 2011 Revolution**
Assist. Prof. Dr. Alaa Elshamy ٣٩٦٥
-

م	القطاع	اسم المجلة	اسم الجهة / الجامعة	نقاط المجلة (مارس 2020)	نقاط المجلة (يوليو 2020)	ISSN- O	ISSN- P
1	الدراسات الإعلامية	مجلة البحوث الإعلامية	جامعة الأزهر	6.5	7	2682-292X	1110-9207
2	الدراسات الإعلامية	مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط	الجمعية المصرية للعلاقات العامة	6	7	2314-873X	2314-8721
3	الدراسات الإعلامية	المجلة العربية لبحوث الإعلام و الإتصال	جامعة الأهرام الكندية	5	5	2536-9393	
4	الدراسات الإعلامية	مجلة إتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام و تكنولوجيا الإتصال	Cairo University	4	4	2366-9891	
5	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث الإعلام و تكنولوجيا الإتصال	جامعة جنوب الوادي	3.5	3.5	2536-9237	
6	الدراسات الإعلامية	مجلة البحوث و الدراسات الإعلامية	اكاديمية الشروق	3.5	6.5	2367-0407	
7	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان	جامعة القاهرة - مركز بحوث الرأي العام	3	6.5	2366-9131	
8	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون	جامعة القاهرة - مركز بحوث الرأي العام	3	6.5	2366-914X	
9	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث الصحافة	جامعة القاهرة - مركز بحوث الرأي العام	3	6.5	2366-9168	
10	الدراسات الإعلامية	المجلة المصرية لبحوث الإعلام	جامعة القاهرة - مركز بحوث الرأي العام	3	6.5	1110-6836	
11	الدراسات الإعلامية	المجلة المصرية لبحوث الرأي العام	Cairo University, Center of Public Opinion Research	3	6.5	1110-6844	

- يطبق تقييم مارس 2020 للمجلات على كل الأبحاث التي نشرت فيها قبل 1 يوليو 2020
- يطبق تقييم يونيو 2020 للمجلات على كل الأبحاث التي سنكشر فيها بدء من 1 يوليو 2020 و حتى صدور تقييم جديد في يونيو 2021
- المجلات التي لم تتقدم بطلب إعادة تقييم سيظل تقييم مارس ٢٠٢٠ مطبقا على كل الأبحاث التي سنكشر بها وذلك لحين صدور تقييم جديد في يونيو 2021
- يتم إعادة تقييم المجلات المحلية المصرية دورياً في شهر يونيو من كل عام ويكون التقييم الجديد سارياً للسنة التالية للنشر في هذه المجلات

واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة بكليات ومعاهد الإعلام
الحكومية والخاصة بمصر من وجهة نظر هيئة التدريس والطلبة بها

- The reality of rehabilitation and training in public relations departments
in governmental and private media colleges and institutes in Egypt
from the point of view of the teaching staff and students

د . عبد الله أحمد مصطفى محمد

مدرس بقسم العلاقات العامة والإعلان بمعهد الجزيرة العالي للإعلام وعلوم الاتصال

d.abdallamohamed53@gmail.com

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة بكليات والمعاهد الحكومية والأزهرية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة بها، والعمل على تحديد الأولويات التي يحتاجها التأهيل والتدريب في مجال التأهيل والتدريب العملي، واعتمدت الدراسة على منهج المسح بالعينة بشقيه الوصفي والتحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من طلبة كليات ومعاهد الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة، أما العينة فتكونت من 200 مفردة من الطلبة، و50 مفردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من كل معهد أو كلية.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن جودة التأهيل والتدريب العملي في تخصص العلاقات العامة والإعلان في كليات الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة مُرضٍ إلى حدٍ ما من وجهة نظر هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وغير مُرضٍ إلى حدٍ ما من وجهة نظر الطلبة، وأن بيئة التأهيل والتدريب غير مناسبة داخل أو الكليات والمعاهد أو خارجها، كما أن هذه الدورات التدريبية لا تنظم وفق مخطط مدروس، ولا يُصنف الطلبة قبل التدريب وفق حاجاتهم التدريبية الفعلية، ولا يُحدد محتوى التدريب وفق هذه الحاجات، كما لا يُقوم الطلبة قبل التدريب أو بعده، كما لا يجري التواصل مع الخريجين الذين تلقوا التدريب، ولا التعرف على أثر التدريب عليهم في المؤسسات التي يعملون بها، كما أن مؤسسات العمل لا تقبل خريجي أقسام العلاقات العامة بسهولة.

الكلمات المفتاحية للدراسة: التأهيل المهني، التدريب، الاحتياجات التدريبية.

Abstract

The current study aims to identify the reality of habilitation and training in public relations departments in governmental, Azharite and private colleges and institutes from the point of view of faculty staff and students., And work to define the priorities needed for rehabilitation and training in the field of rehabilitation and practical training, and the study relied on the method of surveying the sample, both descriptive and analytical, and the study community consisted of students of governmental and private media colleges and institutes, As for the sample, it consisted of 200 individual students, 50 members of the faculty and the assisting body from each institute or college.

The study concluded in its results that the quality of qualification and practical training in the field of public relations and advertising in public and private media colleges is somewhat satisfactory from the point of view of the faculty and the assisting body, It is somewhat unsatisfactory from the students' point of view, and that the qualification and training environment is not suitable inside or outside the colleges and institutes, and these training courses are not organized according to a well thought out scheme, and the students are not classified before training according to their actual training needs, The training content is not determined according to these needs, just as students are not evaluated before or after training, and the graduates who have received the training are not contacted, and the impact of training on them is not recognized in the institutions in which they work, and work

institutions do not accept graduates of public relations departments easily.

Key words of the study: vocational training, training, training needs.

تُعد إدارة العلاقات العامة من أهم أقسام إدارات أي منظمة تريد أن يكون لها وجود قوي في سوق العمل وهذا الوجود له مقومات قوية كي "تواجه به هذه المنظمات عديدًا من التحديات والمتغيرات المتسارعة التي نتجت من العولمة وسماتها المختلفة؛ الأمر الذي دفع هذه المنظمات إلى إيجاد أساليب ومفاهيم إدارية حديثة من أجل البقاء أولًا، ومن ثمّ المنافسة ثانيًا، وأضحت المنظمات تولي الموارد البشرية مزيدًا من الاهتمام بعد ذلك من أهم الموارد في المنظمة، كما أنها مصدر المعرفة والإبداع، ومحور العمل الإداري، كما يقرر ذلك علماء الإدارة، ومن صور هذا الاهتمام بالموارد البشرية: زيادة معارفهم ومهاراتهم وتطوير أفكارهم واتجاهاتهم باستمرار، وهذا لن يأتي إلا بالتدريب⁽¹⁾، ولقد أصبح التدريب خيارًا إستراتيجيًا واستثمارًا في الموارد البشرية، فهو الوسيلة السريعة والآلية المناسبة لنقل واستيعاب كل التغيرات المختلفة والتهديدات التي تُحيط بالمنظمة⁽²⁾، وأقسام العلاقات العامة بكليات ومعاهد الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة هي أقرب الروافد التي تمتد أقسام إدارات العلاقات العامة بهذه الروافد، ولوحظ أن خريجي أقسام العلاقات العامة بكليات الإعلام لا تقبلهم مؤسسات الأعمال بسهولة، وقد يكون سبب ذلك أن هؤلاء الطلبة لم يتأهلوا أو يتدربوا التدريب الكافي للالتحاق بهذه المؤسسات، ومن هنا كان إحساس الباحث بأن هناك مشكلة في تأهيل هؤلاء الطلبة وتدريبهم، قد تكون في المدرب، أو في المتدرب (الطلبة)، أو البرنامج التدريبي، أو أدوات التدريب ووسائله، أو أن فاعلية التدريب غير كافية لإكساب هؤلاء الطلبة مهارات التدريب، أو أن بيئة التدريب لا تساعدهم على تحصيلهم المعرفة أو إكتساب المهارات المطلوبة؛ لذا يُعد هذا البحث محاولة للتعرف على جوانب القوة والقصور في الجوانب المختلفة للتدريب.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يُعد التدريب في أقسام العلاقات العامة بالكليات والمعاهد، أداةً مهمة لإكساب طلبة هذا القسم المعلومات والمهارات والسلوكيات والأخلاقيات المهنية، وهو ضروري لإتقان أعمالهم وإنجازها بدقة وسرعة، "ومرتبط مباشرة بدورهم الوظيفي، مما يرفع من مستوى إنتاجيتهم في العمل"⁽³⁾؛ فالتدريب هو الركيزة الأساسية لتحقيق تطلعات المستقبل وطموحاته، كما أن التدريب العملي لطلبة العلاقات العامة في كليات الإعلام ومعاهده أثناء الدراسة يُعد أمرًا ضروريًا لإعداد هؤلاء الطلبة ليمارسوا مهنتهم بنجاح مما يؤهلهم لسوق العمل "فمن بين الجوانب المرتبطة بالعمل التدريب لأي وظيفة أو عمل، وهذا له أثره النفسي والإيجابي على الخريجين في حالة تدريبهم على هذه الوظيفة أو هذا العمل، خاصة عندما يلتحق به لأول مرة"⁽⁴⁾.

وبالاطلاع على الدراسات السابقة في مجال تدريب الطلبة أثناء الدراسة بأقسام العلاقات العامة بالجامعات المصرية، سواء الحكومية أو الخاصة، نُوحظ ندرة في هذه الدراسات، كما أن هذه الدراسات وعلى قلتها أشارت إلى أن مجال التدريب في أقسام العلاقات العامة بوجه خاص وأقسام الإعلام بوجه عام ليس بالقدر الكافي الذي يؤهل الخريجين لسوق العمل بعد تخرجهم.

لذا أصبح من المهم تدارك الأسباب والمعوقات التي تسببت في حدوث هذه الفجوة، وفي الوقت نفسه

وضع أسس لعقد برامج تدريبية لطلاب أقسام العلاقات العامة داخل كلياتهم وخارجها. ومن ثم تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

- ما واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة بكليات ومعاهد الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة بمصر؟
ثانيًا: الدراسات السابقة:

كشفت مراجعة الدراسات السابقة والمقالات العلمية التي تناولت التأهيل والتدريب بأنواعه كافة قلة الدراسات العربية التي تناقش التأهيل والتدريب العملي بشكل عام والتدريب في أقسام العلاقات العامة بشكل خاص، ووفقًا لذلك، فإن الدراسة الحالية تستعرض الدراسات التي يرى الباحث أن لها صلة بموضوع هذه الدراسة بشكل أو بآخر، وقد تم تقسيمها إلى محورين، الأول: دراسات سابقة عن التدريب في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وهذا المحور له علاقة مباشرة بخريجي طلاب قسم العلاقات العامة لأن أغلبهم سيعمل في هذه المؤسسات، إضافة إلى أن كليات الإعلام ومعاهده هي مؤسسات

خدمية، والمحور الثاني: دراسات سابقة عن التدريب الإعلامي في التعليم العالي، وفيما يلي يمكن عرض بعض هذه الدراسات:

أولاً: دراسات سابقة عن التدريب في المؤسسات الإنتاجية والخدمية:

دراسة: نجيدىكا فينا أونيكويلو، وإيبيتو مايكل أوشينا، ونامدى أزيكيوي، وأوكا نسوكا (2020)

Njideka Phina Onyekwelu , Ibeto Michael Uchenna, Nnamdi Azikiwe, Awka Nsukka

هدفت الدراسة (دراسة حالة) إلى التعرف على أثر التدريب في زيادة وتعلم مهارات جديدة لتعزيز أداء الموظفين في المنظمة، وهم موظفو القطاع المصرفي ببنوك مختارة في ولاية أنامبرا، بنيجيريا، واستخدمت المنهج المسحي بشقيه الوصفي والتحليلي، واستخدمت في التحليل الإحصائي إحصائيات موجزة للنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد، والاختبارات كانت على مستوى دلالة 0.05، وأظهرت نتائج الدراسة أن البرامج التدريبية تعزز قدرة أداء الموظفين، كما كشفت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي وبشكل ملحوظ على الموظفين المشاركين في التدريب، ويعمل على تحفيزهم على العمل بشكل أفضل، وعلى الأداء الفعّال، ويكسبهم الرضا الوظيفي تجاه المنظمة، وله أيضاً تأثير كبير وإيجابي على تقوية دافعية الموظفين تجاه تحسين الأداء في المنظمة، وخلصت الدراسة إلى أن التدريب ضروري لزيادة كفاءة الموظفين نحو الأداء الفعّال في المنظمة، وأوصت بأنه لكي يكون التدريب مناسباً يتم تصميم برامج تدريب مناسبة للموظفين بحيث يكتسبوا من خلالها المهارات الجديدة التي تعزز من أداء أعمالهم بشكل فعّال في مؤسساتهم لتحسين أدائهم في المنظمة⁽⁵⁾.

دراسة: أديوري جي روتيمي، (2019) Adeyori ju Rotimi

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر التدريب على إنتاجية القوى العاملة بالقطاع العام في نيجيريا؛ حيث يعاني القطاع العام النيجيري على مر السنين من عدم الكفاءة وسوء الأداء، ويرجع ذلك بسبب أن العاملين في هذا القطاع ليس لديهم المهارات اللازمة لتغيير الوضع القائم نحو الأفضل مما ينتج عنه إهدار ثروة نيجيريا في هذا المجال؛ لذلك ركزت هذه الدراسة على التدريب وإنتاجية القوى العاملة في القطاع العام في نيجيريا؛ وعملت على دراسة المخاوف التي يمكن أن تترتب على غياب التدريب في القطاع العام والعمل في الوقت نفسه على تفعيل التدريب فيه، وتحديد التحديات التي تواجه التدريب في هذا القطاع، وإبراز دور الحكومة في تدريب وإنتاجية القوى العاملة في نيجيريا، واعتبرت

الدراسة أن القوى البشرية العاملة في القطاع العام هي رأس مال هذا القطاع ويجب أن تدار بإدارة علمية من أجل تطوير هذا القطاع وتوصلت إلى إستنتاج أن الإنتاجية في في القطاع العام في نيجيريا يجب أن تعتمد على تدريب القوى العاملة فيه وتطويرها، ومن ثم أوصت هذه الدراسة بضرورة ضمان تدريب القوى العاملة، على أن يكون التدريب من قبل خبراء وممارسين أكفاء في الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة المطلوبة لدى العاملين المتدربين، ويجب أن تُعزز فاعلية المنظمات الموجهة نحو الإنتاجية في نيجيريا⁽⁶⁾.

دراسة: مناور يوسف، وسليم شويري، وجونارهادي جونارهادي (2018) (Munawir Yusuf, SalimG Choiri, Gunarhadi unarhadi)

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو فحص فاعلية تدريب التعليم الشامل للمعلم باستخدام مواد التعلم الرئيسية للتعليم الإلزامي بجامعة "سيبيلاس ماريت"، وتم اعتماد أسلوب البحث الكمي لهذه الدراسة، واستخدمت استبيان تم تطبيقه قبلًا وبعديًا، وتم جمع البيانات باستخدام أداة تقيس مفهوم التعليم الشامل وحماية الطفل، وتشير النتائج إلى أن تدريب المعلم باستخدام المواد التعليمية الرئيسية للتعليم الشامل وحماية الطفل فعال لتعزيز الفهم في دورة التعليم الشامل كدورة إلزامية في كلية تدريب المعلمين والتعليم، بجامعة سيبيلاس ماريت⁽⁷⁾.

دراسة - ريكسفورد أوسو أوكيري، وماريجي أكوا، وأدوبيا أوكيري (2016) Rexford Marijke Akua Adobea Okyireh, Owusu Okyireh : بحثت هذه الدراسة في دور وسائل التواصل الاجتماعي وبرامج التدريب في تطوير المهنيين في قطاع الأمن بالعاصمة أكرا (دراسة حالة)، وتم استخدام تقنية الوسائط الاجتماعية في تسويق البرامج التدريبية. وفي الوقت نفسه طُلب من المشاركين إبداء رأيهم عن ملاءمة محتوى التدريب للتدرب على إتقان العمل، وتم اختيار عينة من عشرة مشاركين في البرنامج التدريبي في مركز التطوير الإداري بأكرا العاصمة، وتم إجراء مقابلات شخصية عميقة وشبه منتظمة مع المشاركين لتوضيح آرائهم، وظهر من خلالها الموضوعات المطلوب تطويرها، وأظهرت النتائج أنه يمكن اعتبار تقنية الوسائط الاجتماعية وسيلة فعالة لتسويق برامج التدريب، كما أن غالبية المشاركين أصبح لديهم تجارب ونتائج إيجابية من البرنامج التدريبي التي كان لها آثار إيجابية على كفاءتهم في العمل، وأوصت الدراسة بتعزيز استخدام تقنية الوسائط الاجتماعية في تسويق البرامج التدريبية في قطاع الأمن⁽⁸⁾.

دراسة- جونسون فيجو، وفيكثوريا لوفث فانيران (Johnson Figo, (2016)
(Victoria Luffeth Vaniran):

بحثت هذه الدراسة في تأثير التدريب والتطوير أثناء الخدمة على أداء الموظفين والعاملين في المدارس الثانوية العامة في ولاية أوسون، نيجيريا، وكذلك تأثيره على إنتاجيتهم، واستخدمت الدراسة الاستبيان، وتم تنظيمه على مقياس ليكرت من أربعة مستويات، وتم اختيار عينة البحث عن قصد، وتم تحليل الفرضيات واختبارها عند مستوى 0.05، وأظهرت النتائج أن التدريب والتطوير أثناء الخدمة أدى إلى تحسين أداء الموظفين والعمال، وكان له آثار كبيرة على إنتاجية العمل، كانت إيجابية جدًا، كما أنها رفعت من معنوياتهم؛ لذلك أوصت الدراسة بأنه على المدارس أن تصمم برامج تدريب وتطوير مناسبة وفعّالة للموظفين والعاملين بها أثناء الخدمة، إضافة إلى ضمان إجراء تدريبات للعمال بشكل متكرر لضمان مواكبة البيئة التكنولوجية المتغيرة مع مراعاة المناخ التنظيمي في المدارس⁽⁹⁾.

دراسة - ومورين أتينو أدويو، ويونيس موثوني موانجي، ودينيس أوكاري موكوا، وجورج أوسورو مومانيي (2016)

(George Osoro Momanyi, Maureen Atieno Adoyo, Eunice Muthoni Mwangi, and Dennis Okari Moku)

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التدريب أثناء العمل على حفز العاملين الصحيين على الأداء بشكل أفضل في القطاع الطبي بمقاطعة ناروك بكينيا، وتم استخدام استبيان، واستهدفت 237 عاملاً صحيًا و 21 مديرًا صحيًا، وأشار الاستبيان إلى أن غالبية العاملين الصحيين تلقوا شكلاً من أشكال التدريب أثناء العمل، كما أشار إلى أن التدريب أثناء العمل كان وثيق الصلة بمهامهم، وأنه حفّز (99%) منهم على الأداء بشكل أفضل بسبب صقل مهاراتهم، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وخلصت النتائج إلى أن هناك علاقة بين تدريب القوى العاملة وتحفيزها، ومن النتائج أيضًا أن التدريب يعمل بشكل كبير على تقوية الدافع العام للمتدربين، ويشعرهم بالرضا الوظيفي، ويجعلهم أكثر التزامًا بمنظومة العمل بالمؤسسة.

وأوصت الدراسة بتعزيز مبادرات التدريب أثناء العمل، وضمان أن تكون التدريبات أكثر انتظامًا، مع إشراك العاملين في مناقشة آفاق التطوير الوظيفي في مؤسساتهم، وأن يكون التدريب مرتبطًا بتحقيق الأهداف والغايات التنظيمية⁽¹⁰⁾.

دراسة - نور شافيني محمد سعيد، ونور صميمي جهيا، ونور امالينا مزلان، وسيتي رابيداه عمر علي، وهاني سكينه محمد يوسف (2016)

Nur Shafini Muhammad Saeed, Nour Samimi Jahia, Nour Amalina Mazlan, Siti Rapidah Omar Ali, Hani Sakina, Muhammad Yusuf,

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التدريب في مكان العمل وتعزيز الأداء الفعال للموظفين، وركزت الدراسة على ثلاثة عناصر للتدريب تتمثل في: التدريب في مكان العمل أو خارجه، والتطوير، ومزايا التدريب مع الأداء الوظيفي، وتضمنت عينة الدراسة 76 مشاركاً من مختلف الأقسام التي يعمل فيها الموظفون في مكتب مقاطعة دونجون، واستخدمت الدراسة الاستبيان.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن المشاركين في التدريب من الموظفين سجلوا درجات أعلى في الأداء الوظيفي، وأن هناك علاقة إيجابية بين التدريب في مكان العمل أو خارجه، كما أن له تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي للمتدربين، وأكدت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التطوير للمتدربين وأدائهم الوظيفي، وأن هناك علاقة إيجابية بين فوائد التدريب للمتدربين وأدائهم الوظيفي⁽¹¹⁾.

دراسة: إيكوندايو، ج. (2015). Ekundayo, J. A.

بحث هذه الدراسة في التدريب والتطوير والإنتاجية والرضا الوظيفي في شركات الخدمات النفطية المختارة في بورت هاركورت بنيجيريا، واستندت الدراسة على مزيج من مراجعة الأدبيات ودراسة استطلاعية واستبيان، وتم اختيار 109 موظفين من عشر شركات خدمات نفطية تم اختيارها عن قصد، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن معظم المنظمات تلبى احتياجاتها من التدريب بطريقة عشوائية، بينما شرع بعض آخر في تحديد احتياجاتهم التدريبية بطريقة منظمة، ثم تم تقييم نتائج التدريب في النهاية، وتوصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى أنه لنجاح أي منظمة في تحقيق أهداف برامجها في مجال التدريب أو التطوير، يجب أن يكون تصميم هذه البرامج وتنفيذها مخططاً ومنهجياً وبطريقة منظمة وموجهة نحو تحسين الأداء والإنتاجية،

وتوصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير للعمال وإنتاجيتهم وأمنهم الوظيفي وأن هذه العلاقة إيجابية⁽¹²⁾.

دراسة - أمبروز كيمبوي، وفيليب أونيانغو (2015) Ambrose Kempoy and Philip Onyango

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إنفاق المنظمة على تدريب موظفيها وأثر ذلك على أداء المؤسسة، واعتمدت الدراسة على استبيان منظم لجمع البيانات من 270 مفردة باستخدام العينات الطبقية، وكانت العينات المأخوذة للموظفين من المدارس الثانوية العامة التي يعملون بها في مقاطعة "راشونيو" الجنوبية الفرعية، ووجدت نتائج الدراسة أن توفير موارد لتدريب الموظفين مرتبط بأداء المنظمة، لكن علاقة الارتباط كانت ضعيفة (ع = 0.163)، كما توصلت الدراسة إلى أن سياسات تدريب الموظفين وتطويرهم تؤثر تأثيرًا إيجابيًا ومهمًا على أداء المنظمة⁽¹³⁾.

دراسة: ت.م.س.س.ك.بي. إكانايك، ويشارت (2014) T.M.S.S.K.Y. Ekanayake & Wishart, JM

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الكيفية التي يمكن بها للهواتف المحمولة أن تدعم الممارسات التربوية لمعلمي العلوم خلال دورة التدريس الخاصة بالتخطيط والتدريس والتقييم، وأجريت الدراسة في سيريلانكا، وتم جمع البيانات باستخدام الملاحظة المدعومة بالتسجيلات الصوتية والمرئية من ورش عمل التطوير المهني المستمرة؛ حيث خططت مجموعة من المعلمين لأربعة دروس علمية دمجت الهواتف المحمولة والتنفيذ اللاحق لتلك الدروس، أظهرت نتائج التحليل الذي تم إجراؤه على البيانات باستخدام برنامج التحليل NVivo، وهو عبارة عن حزمة برامج حاسوبية للتحليل النوعي للبيانات، وبيّنت كيفية استخدام الهواتف المحمولة في التدريس والتدريب، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الهواتف المحمولة يمكن أن تدعم تدريس العلوم بعدة طرق، مع ربط الجانب المعرفي الخاص بالموضوع بالمواقع والأنشطة الحقيقية أثناء التدريس والتقاط الصور والبيانات لدعم التقييم، ونوقشت الممارسات التربوية الإضافية والقاعدة المعرفية المطلوبة عند دمج الهواتف المحمولة في دروس العلوم في ضوء نموذج شولمان الأصلي، وهو الذي يستخدم كأساس في بناء الدورات التدريبية للمعلمين⁽¹⁴⁾.

دراسة - فرانسيس بوادو، وإليزابيث دومو فوكو، وجوزيف كوفي بواكي (2014) Francis Boadu, Elizabeth Domo Foucault, Joseph Kofi Bouake

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التدريب والتطوير وأداء الموظف؛ حيث تعد أنشطة التدريب والتطوير تمرينًا قويًا في أي تكوين تنظيمي لأي منظمة، هذا الموضوع جذب نقاشًا مكثفًا واهتمامًا عاليًا لدى العلماء في مجال إدارة الموارد البشرية

على مدى سنوات طويلة، ومع ذلك لم يحظ تطبيق التدريب والتطوير على القطاع العام باهتمام كبير، وحاولت هذه الدراسة التركيز هذه المواقف من خلال النظر في التدريب والتطوير كأداة لأداء الموظف في مجالس المقاطعات في غانا، في عينة من خمسين (50) موظفًا بدوام كامل من "كوماسي"، وكشفت الدراسة عن علاقة مباشرة بين التدريب والتطوير وأداء الموظف (ص = 0.3347، ع = 0.030)، كما أشارت نتائج تحليل البيانات إلى أن هناك علاقة مهمة بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي (قيمة ص = 0.3338) أكبر من قيمة (0.0307)، وكشفت أيضًا وجود مشاكل أثناء التدريب والتطوير، مثل قصور الموارد المالية الخاصة بالتدريب، كما أن الموظفين لديهم قلق عن قلقهم بشأن الوقت المخصص لمختلف برامج التدريب والتطوير⁽¹⁵⁾.

دراسة: طاهر، ن، يوسفزاي، أي كيه، جان، إس. وهاشم م. (2014)

.Tahir, N., Yousafzai, I.K., Jan, S. & Hashim M

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو التحقق فيما إذا كان للتدريب والتطوير تأثير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، (دراسة حالة -بنك مدينة بيشاور المحدود المتحد (KPK)، باكستان)، وجمعت البيانات الخاصة بالدراسة من خلال مصادر أولية مأخوذة من الاستبيان، وفحصت البيانات من خلال برنامج إحصائي لمعرفة تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، وكان هناك نوعان المتغيرات هما: التدريب والتطوير (مستقل) وأداء الموظفين وإنتاجيتهم (التابع)، وتم اختيار ثمانية بنوك متحدة محدودة للدراسة، وتم توزيع ثمانين استبانة لجمع البيانات، وتم تطبيق أدوات الإحصاء الوصفي SPSS على الاستبيانات، ومن ثم تحليل البيانات ومناقشتها، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات، حيث تم استخدام ارتباط بيرسون في الدراسة ومقياس كرونباخ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين العاملين في UBL في منطقة بيشاور عدوا التدريب والتطوير عاملاً رئيساً في أداء الموظفين وإنتاجيتهم وكانوا في صالحهم منه، وكشفت هذه الدراسة أن إدارات البنوك المهتمة بإنتاجيتها وكفاءتها لم يتبق لها سوى خيار التدريب والتطوير⁽¹⁶⁾.

دراسة: جيمس واتا أونيانغو، دانيال إم وانويكي

Daniel M. Wanyoike , James Watta Onyango, 2014

الهدف العام من هذه الدراسة تقييم أثر التدريب على أداء العاملين في مؤسسات الصحة العامة في كينيا، واستهدفت الأطباء والمسؤولين الإكلينيكين والمرضات والموظفين والعاملين في مرافق الصحة العامة داخل محافظة سيايا، وجمعت البيانات من خلال إدارة

استبيانات تضمنت أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، وأُخذت عينة بحجم 20% وعددها 56 مبحوثًا، واستخدمت العينات الطبقية، ووزعت الاستبيانات ثم جمعت بعد أسبوعين وهو ما كان كافيًا للمستجيبين لملئها بالشكل الملائم والصحيح، ومن ثمَّ إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تدريب الموظفين وأدائهم⁽¹⁷⁾.

دراسة: تشوكوما إدوين مادوكا (2014) Chukwuma Edwin Maduka
هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التدريب في قوة الشرطة النيجيرية في بعض مناطق الولايات بنيجيريا، كما هدفت إلى تقييم تدريب الموارد البشرية وتطوير قوة الشرطة في ولايات أخرى خاضعة للقيادة، واستُخدم المنهج المسحي في الدراسة، وتم اختيار عينة من 125 مستجيبًا من أفراد الشرطة في منطقة قيادة أومواه بنيجيريا، وتم توظيف المقابلات الشخصية، وكشفت نتائج الدراسة أن أفراد الشرطة غير مدربين تدريبًا كافيًا، وأن الأفراد المدربين غير متواجدين في المناطق التي يمكن أن يوظفوا فيها مهاراتهم وكفاءاتهم، مما ترتب عليه أن قوة الشرطة تواجه تحديات كبيرة في قدرتها على حماية الأرواح والممتلكات، وأوصت الدراسة بأن يتم تنفيذ جميع أشكال تدريب الموارد البشرية وأساليب التطوير الممكنة مثل: الدورات الدراسية، والمؤتمرات، وورش العمل، والندوات، والتدريب أثناء الخدمة، وتقديم المساعدة التقنية بانتظام من أجل تحقيق قوة العمل المطلوبة⁽¹⁸⁾.

دراسة: ديبرا إل ترويت (2011) (Debra L. Truitt)
هدفت الدراسة إلى بيان أثر التدريب والتطوير على أداء الموظف وكفاءته في العمل، وتكونت عينة الدراسة من 237 موظفًا يعملون بدوام كامل وآخرين بأجر بالساعة، يعملون في مؤسسة أكاديمية واحدة وثلاث شركات في ولايات ماريلاند وديلاوير وأريزونا، وكانت نتيجة الدراسة أن هناك علاقة مباشرة بين خبرات التدريب والكفاءة الوظيفية للموظفين، وأن الخبرات التي اكتسبها الموظفون نتيجة التدريب كانت إيجابية وأدت إلى أن أصبحوا أكثر كفاءة في العمل، وأظهرت النتائج في هذه الدراسة أن 86.8% ممن تدربوا كان لديهم آراء إيجابية تجاه التدريب ونحو كفاءاتهم⁽¹⁹⁾.

دراسة: ديبرا إل ترويت (2011) Debra L. Truitt
هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين خبرات التدريب وكفاءة الموظفين وإتقانهم لأعمالهم المطلوبة، وكذلك التعرف على مواقفهم واتجاهاتهم نحو التدريب، وتم اختيار عينة مكونة من 237 موظفًا من مؤسسة أكاديمية واحدة وثلاث شركات في ولايات

ماريلاند وديلاوير وأريزونا، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود علاقة مباشرة بين خبرات الفرد التدريبية الإيجابية وكفاءته الوظيفية، وكانت نسبة هؤلاء تجاه التدريب 86.8 % وكانت مواقفهم إيجابية تجاه التدريب وهم الذين تم تحديث التدريب لديهم، وأوصت الدراسة بأنه يتعين على المتخصصين في مجال التدريب والتطوير تصميم فعالية برامجهم وتنفيذها وتقييمها للحد من تدني الأداء في مكان العمل⁽²⁰⁾.

ثانيًا: دراسات سابقة عن التدريب الإعلامي في التعليم العالي:

دراسة كارلوس رودريغيز هويوس، أكويلينا فويو جوتيريز (2018)

Aquilina Fueyo Gutiérrez, Carlos Rodríguez-Hoyos

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تطوير التدريب في مجال التعليم الإعلامي في الجامعات الإسبانية من منظور منهجي، وتم تحليل محتوى 179 دليلًا للدراسة من 83 جامعة إسبانية باستخدام نظام ترميز موضوعي لتحليل البيانات، كما أجريت 13 مقابلة معمقة مع أساتذة جامعيين مسؤولين عن تدريس المواد المتعلقة بالتعليم الإعلامي لفهم كيفية تطويرهم لهذه الخبرات (المنهجيات المستخدمة، وأنظمة التقييم وما إلى ذلك)، وأظهرت النتائج أن مجموعة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس يستخدمون طرق التدريس وأدوات التقييم، واقترحت هذه الدراسة أنه يجب على السلطات التعليمية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إعادة التفكير في تدريب أعضاء هيئة التدريس المستقبلين، وتضمنين محتويات تسهل لهم فهم وسائل الإعلام واستعمالها كوسيلة للوصول إلى مفهوم للمعاني الثقافية المتنوعة⁽²¹⁾.

دراسة جوزفين بيبرا مينساه (2018) Josephine Pepra-Mensah

هدفت الدراسة إلى التأكيد على أهمية رأس المال البشري في المجتمعات القائمة على المعرفة، والمنظمات تؤكد على ذلك بشكل أو بآخر، وتتماشى مع القول المأثور بأن الموارد البشرية أهم الأصول التي يمكن أن تمتلكها أي منظمة، والقليل من هذه يعني حقًا ما تقوله؛ وهذه المنظمات القليلة تسير في الطريق الصحيح في تحقيق هذه المقولة باعتبار أن رأس المال البشري من أهم الأصول التي يمكن أن تمتلكها أي منظمة، كما أن المنظمات في دولة غانا ليست مستثناة من ذلك باهتمامها برأس المال البشري؛ فهي تأخذ في الاعتبار أهمية رأس المال البشري في المجتمع الغاني، وقامت هذه الدراسة على مراجعة الأدبيات والأبحاث الخاصة بتدريب الموظفين وتطويرهم، والتأكيد على أهمية هذه الاستثمارات للأداء التنظيمي وخاصة للمنظمات في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مثل غانا⁽²²⁾.

دراسة محمد فيصل الشعبي (2016): عن تنظيم التدريب الإعلامي بمستوياته كافة وأثر البرامج التدريبية وفعاليتها وكفاءتها، وعلاقتها بالقطاع الإعلامي، وحرص كليات الإعلام ومعاهده على تدريب الطلاب لمواكبة المستجدات التدريبية حول العالم، ولرفع آدائهم وزيادة مهاراتهم لتجويد المخرجات الإعلامية لدى هؤلاء الخريجين لتستطيع هذه المؤسسات منافسة المؤسسات الإعلامية المحلية والإقليمية والعالمية ليدخل خريجوها سوق العمل بعد أن يتمكنوا من مهارات العمل الإعلامي بأشكاله كافة⁽²³⁾.

دراسة نسيم محمد الطويسي (2015): تعرضت هذه الدراسة لواقع التدريب الإعلامي في الأردن، وهدفت أيضًا إلى تقييم جودة التدريب الإعلامي من وجهة نظر الإعلاميين، واعتمدت الدراسة على منهج المسح بالعينة (الوصفي والتحليلي)، وتكون مجتمع البحث من الإعلاميين في القطاعين الحكومي والخاص، وبلغ عدد مفردات العينة 200 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة التدريب الإعلامي متدنية في جوانب، ومتوسطة في أخرى، وأن من معوقات التدريب تتمثل في: ضعف كفاءة المدربين، وضعف مخصصات الإنفاق على التدريب، وضعف التنسيق مع الجهات المعنية بالتدريب الإعلامي، وعدم وجود مؤسسات حكومية مستقلة متخصصة في التدريب الإعلامي⁽²⁴⁾.

دراسة ستاك، إم، وكيلي، مارك أمانى (2015) Stack, M, and Kelly, DM(2015) هدفت الدراسة إلى دراسة فاعلية التدريب الإعلامي متعدد التخصصات على مستوى الجامعة، وأشارت إلى أنه قليلًا ما تعتنى المناهج متعددة التخصصات بالتعليم الإعلامي الشامل، كما أنه غير عملي على المستوى الجامعي، وأن كفاءة برامج محو الأمية الإعلامية لا يمكن معالجتها إلا في شكل دروس مركزة وبشكل قوي ومتكامل في الفصول الحالية. وتتناول الدراسة المدى الذي يمكن أن تؤدي فيه مثل هذه الدروس المركزة إلى تطوير كفاءات أوسع ومتكاملة للتعليم الإعلامي، وتشير البيانات التي جُمعت من هذه الدراسة شبه التجريبية وشملت 118 مشاركًا إلى أنه يمكن استخدام دروس وسائط مركزة بشكل قوي، وأن هذا يشجع على تطوير كفاءة أوسع للتعليم الإعلامي، ولكن يظل التدريس المركز ضروريًا أيضًا⁽²⁵⁾.

دراسة صفية خليفة مسعود (2014): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ومستوى الإعداد الأكاديمي والمهني للقائم بالاتصال بكليات وأقسام الإعلام بليبيا، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية المسحية، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة وخريجي كليات وأقسام الإعلام، وقد اعتمدت الدراسة على أدوات بحثية منها الاستبيان، وتوصلت الدراسة لنتائج متعلقة بالطلبة منها: أن الدراسة نظرية

فقط ولا يوجد تطبيق عملي، وأن من الأساتذة من ليس لديه خبرة في الجانب العملي، وقد يعود ذلك إلى قلة الخبرة في المجال التطبيقي.

أما النتائج المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس فبينت أن أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس يرون أن المقررات الدراسية تهيئ الطلبة لسوق العمل إلى حد ما، أما النتائج الخاصة بالقائم بالاتصال، فقد أشارت إلى أن أكثر الخريجين لم يستفيدوا من دراستهم بالكلية في الممارسة المهنية نظرًا لكون الدراسة بالكلية لم يصاحبها تدريب وتطبيقات عملية وأغلبها نظري⁽²⁶⁾.

دراسة ليندا برايس وأدريان كيركوود (2014) *Linda Price & Adrian Kirkwood* الهدف من هذه الدراسة هو تصميم نموذج تعلم واضح قائم على التدريب والممارسة الجيدة وعلى أدلة وبراهين تعتمد على التحليل النقدي الانتقائي للدراسات البحثية، واعتمد المؤلفون على النتائج المستخلصة من التحقق من استخدام المتدربين للتقنيات التعليمية لتوليف ونمذجة ما يُعلم تصاميمهم، ووجدوا أن تصميمات المتدربين غالبًا ما كانت عبارة عن قناعات شخصية ضمنية حول التعلم، شكّلت هذه القناعات مجموعة من التصميمات التي سعت لاشتقاق تقييمات وتفسير للنتائج، واستخلص المؤلفون أن التصميم المقترح يجب أن يركز على مفاهيم أفضل من تلك القناعات، وأن تكون واضحة لما يشكل تعلمهم الفعلي من أجل الحصول على تصميمات واضحة قائمة على التدريب والممارسة الجيدة، وتعمل على تحسين جودة تعلم الطلبة⁽²⁷⁾.

دراسة نصر الدين عبدالقادر عثمان (2013): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب الإعلامي في بناء الشخصية الإعلامية، وهي دراسة مسحية على عينة من الإعلاميين العرب في الفترة من يناير 2012 - يونيو 2012، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أهم نتائج الدراسة الميدانية: التركيز على أهمية العلاقة بين كليات الإعلام ومؤسسات التدريب الإعلامي، وأن أهم مشاكل المتدربين جاءت في الاعتماد على أساليب تدريب تقليدية، ويشمل التدريب تحسين وتطوير السلوكيات في العمل والتعامل مع المؤسسة والزملاء والرؤساء والمرؤوسين والجمهور؛ بمعنى أنه يرشّد الأنماط السلوكية ويطور القيم، وأن 70% من مجتمع البحث غير راضين عن المؤسسات ومراكز التدريب العربية وما تقدمه من برامج تدريبية، ثم ضعف استخدام معينات التدريب الفعّالة⁽²⁸⁾.

دراسة ميتكا كوجوفسك، موجكا كوجوفسك (2013) kaMojca Kogovse Metka (2013) Kogovsekb

هدفت الدراسة إلى دراسة الجوانب المختلفة للخدمة الجيدة التي تؤثر على رضا الطلاب، وتشير نتائج التحليل التجريبي إلى وجود علاقة إيجابية بين المنهج التربوي والدعم الفني على رضا الطلاب، وتوفر النتائج نظرة ثاقبة عن تفضيلات الطلاب التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بتصوراتهم للأبعاد المختلفة للجودة التي يمكن أن تكون بمثابة إطار عمل لخطط العمل لتحسين الجودة.

وخلصت الدراسة أيضًا إلى ضرورة تلبية متطلبات احتياجات التعلم العالمية، وهذا يتطلب الوصول إلى حلول مبتكرة، وعليه توفير فرص تعليمية لمجموعة متنوعة من الطلاب، ويتعين على مؤسسات التعليم العالي تطوير التفضيلات الاستراتيجية لضمان تلبية الخدمة لاحتياجات الطلاب وتوقعاتهم، وعلى المؤسسات التعليمية تقديم المعرفة بطريقة تعزز التدريس وتساعد الطلاب على تطوير إمكاناتهم الكاملة، في بيئة اليوم التنافسية التي أصبحت فيها جودة الخدمة ذات أهمية متزايدة في علم اليوم، ويركز عديد من الباحثين على تجارب الطلاب وتصوراتهم عن الجودة والرضا⁽²⁹⁾.

دراسة موكودي مايكل ماشو (2012) (Mukudi Michael Masho): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على مستويات الأداء للمتدربين من أقسام العلاقات العامة ورعايتهم للعملاء في مؤسسات كينيا الحكومية، ودراسة العلاقة بين تدريبهم ومستوى أدائهم الوظيفي مع الجمهور، عن طريق قياس مستوى الخدمات التي قدمت للجمهور بعد أن تلقوا وقتًا في التدريب، واستخدم الباحث استبيانات تم ملؤها من قبل المشاركين في التدريب الذين يقدمون الخدمات للجمهور، واختار الباحث عينات مقصودة من مؤسسات عامة مختارة ليتدرب موظفوها في مراكز تدريب حكومية كينية، وأجرى الباحث دراسة استقصائية باستخدام المشاركين في التدريب الفعلي والمشرفين عليهم، وتم جمع البيانات باستخدام طريقة المسح، وتحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS واستخدمت الدراسة الإحصاءات الوصفية، كما أُستُخدم التحليل الكمي والنوعي لوصف وتلخيص البيانات.

وخلصت النتائج إلى أن تدريب العاملين في المؤسسات العامة أثر على رعايتهم لجمهور العملاء بشكل إيجابي، وحسّن مستوى تقديمهم الخدمة لهذا الجمهور، وأثر بشكل إيجابي، وحسّن مستويات أدائهم الوظيفي⁽³⁰⁾.

دراسة مناور بيان الراجحي (2011): كان الهدف منها التعرف على المشكلات التي تقف أمام برامج التأهيل والتدريب العملي لطلاب أقسام الإعلام وكلياته بالجامعات العربية، وتوصلت إلى أن هناك مشكلات تقف عقبة أمام التأهيل والتدريب العملي لطلاب أقسام الإعلام وكلياته بالجامعات العربية، تحوّل دون تقديم خريجين مؤهلين لدخول سوق العمل الإعلامي بمجالاته المختلفة، ومتطلباته المتطورة، ومن هذه المشكلات: جلب أجهزة ومعدات دون توفير الكوادر القادرة على التعامل معها، وأشارت إلى أن التدريب المستمر أحد العناصر الأساسية لتطوير مستوى أداء الطلبة ليؤدوا مهامهم بمهارة وإتقان، وليكونوا قادرين وبقوة على المنافسة في مجالات تخصصهم⁽³¹⁾.

دراسة ج. واتسون، لوريتا ل. بيكشيوني (2011) Loretta L. J. Watson
Pecchioni

بحثت هذه الدراسة في إنشاء مهام فعّالة لتطوير المهارات الفنية للطلبة، جنبًا إلى جنب مع الأخذ في الاعتبار مدى ملائمة محتوى الدورات التدريبية التي يحضرونها مع تقديم التغذية الراجعة لهم طوال القيام بالمشروعات البحثية الخاصة بالفصول الدراسية الطويلة وأثناء حضورهم هذه الدورات، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن إنشاء مهام فعّالة لا طائل منه بدون الوصول لنتائج تعلّم كافية، ولوحظ أنه عندما يشارك الطلبة بمهام فعّالة في هذه المشروعات الفصلية وهذه الدورات وفي كل ما يخص محتواها فإنه على القائمين على هذه المشروعات والدورات أن يقوموا بتعزيز خبرات الطلبة التعليمية، وتعزيز تعاونهم الجماعي وتفكيرهم النقدي ومهارات التفكير الإعلامي لديهم، مع الوضع في الاعتبار أن استخدام تقنيات التعلم متعدد الوسائط أصبح أكثر انتشارًا، ومن ثمّ أصبح تصميم الدورات التدريبية معقدًا لأن هذه التقنيات ينظر إليها على أنها الدواء الشافي للأمراض المناهج الدراسية، وأصبح أعضاء هيئة التدريس يواجهون تحديات فريدة عند التحقق في كيفية إجراء تجربة باستخدام أفضل الطرق لعمل تجارب الفصل الدراسي التي تستخدم الوسائط الرقمية أو هذه التقنيات⁽³²⁾.

دراسة عادل نور (2010): توصلت في نتائجها إلى أن التدريب والمعوقات التي تعترضه من الأمور التي ترتبط وتؤثر وتتفاعل في عملية إعداد وتأهيل الكوادر الإعلامية، وإذا تم النظر بإمعان إلى الساحة الإعلامية يُلاحظ أن كليات الإعلام ومعاهده زاد عددها بشكل كبير في السنوات الأخيرة، وتُقدم لسوق العمل أعدادًا كبيرة من الخريجين، كما تُوجد مئات القنوات الفضائية العربية، ويتطلب الأمر أعدادًا كبيرة من مراكز التدريب كي تستطيع أن تلحق بهذا الكم من العاملين الذين هم في حاجة للتدريب⁽³³⁾.

دراسة علي ميا (2009)، هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للطلبة وأثرها في تطوير آرائهم، وقد توصلت الدراسة إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعد الأساس الذي تقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية، ومن خلالها يتم التطوير والتنمية للطلبة، كما توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وأداء الطلبة في مؤسسات التعليم العالي الخاصة بسلطنة عمان⁽³⁴⁾.

دراسة عبدالله الكندي، وعبد المنعم الجسني (2008): توصلت نتائجها إلى أن واقع التأهيل والتدريب في العالم العربي، والمؤسسات الإعلامية تعتمد على توفير المعارف والمهارات الأساسية المتعلقة بالعمل الإعلامي بشكل عام، ولا تقدم برامج تأهيل متخصصة في مجالات عمل إعلامية، وتترك للمؤسسات التي يعملون فيها بعد التخرج فرصة تأهيلهم وتشكيلهم.

وعن الاعتماد الأكاديمي لبرامج التأهيل العلمي للإعلاميين في الوطن العربي، أشارت النتائج إلى أن كليات ومعاهد الإعلام العربية بوجه عام لم تشر إلى قضية الاعتماد الأكاديمي أو المهني Accreditation لبرامجها الدراسية⁽³⁵⁾.

دراسة شذا سليم أبو سليم (2006): استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبيان، ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة تكثيف الدورات التدريبية للأفراد العاملين في إدارة العلاقات العامة⁽³⁶⁾.

دراسة عبدالرشيد بن عبد العزيز حافظ (2006): توصلت إلى أنه لزيادة فرص نجاح البرامج التدريبية يجب: مناقشة خطة التدريب وأسس التقييم مع المتدرب قبل إقرار البرنامج التدريبي، ومشاركتهم في اختيار الجهات التدريبية، وتشجيع المتدرب على تحمل المسؤولية، مع مراعاة اختيار مواقع التدريب التي تتيح فرصة العمل الجماعي، ومراعاة ميول الطلبة واهتماماتهم، وتعزيز الانتماء إلى المهنة، وتشجيع مشاركة المتدرب في فرق عمل، والمشاركة في حلقات النقاش، وتمكين المتدرب من الخروج بالنتائج أو الخلاصة من تجربته في التدريب العملي والتوصل إلى التعميمات اللازمة، والحرص على تنوع الوسائل التي يتم توظيفها لإكساب المتدربين مهارات متعددة ومتنوعة⁽³⁷⁾.

دراسة أشرف جلال حسن، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم والتدريب الإعلامي ومستقبله في الوطن العربي (دراسة حالة على التجربة المصرية)، في ظل المنافسة في عصر الفضائيات والتكنولوجيا الرقمية، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، وتم اختيار عينة عمدية من 200 مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها

الدراسة: أن البرامج التدريبية بحاجة إلى جهود مستمرة؛ فالاتجاه الإيجابي مقارب للسلبى، وأن الرضا عن البرامج لتدريبية لم يحقق الحد المطلوب، وأن هناك فروقاً نسبية بين فئات المتدربين في مدى استفادتهم وإشباع احتياجاتهم التدريبية من البرامج التدريبية، ومن عيوب الدورات التدريبية زيادة عدد المتدربين فى البرامج التدريبية العامة، وعدم تجانس وملاءمة الموضوعات التي تتناولها هذه الدورات⁽³⁸⁾.

دراسة فهد العسكر، وعبدالله الحمود (2003): استهدفت الدراسة الوقوف على مدى قدرة قسم الإعلام على تلبية حاجات سوق العمل الإعلامي في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم كفاية ما يمتلكه الخريجون من مهارات متطلبات سوق العمل الإعلامي مثل: مهارات اللغة الإنجليزية، ومهارات الإنتاج الإعلامي، ومهارات استخدام التقنيات الإعلامية الحديثة، والتخطيط للعمل الإعلامي وإدائه، وضعف التعامل مع التقنيات الحديثة، وبيّنت الدراسة احتياج سوق العمل الإعلامي لإعلاميين يجيدون أكثر من لغة تتوافر لديهم مهارات العمل في مجالات الدعاية والإعلان والإعداد المهني المتميز للمواد الإعلامية، واحتياج السوق لإعلاميين متخصصين وقادرين على متطلبات الإعلام النوعي وبرامج تحسين الصورة⁽³⁹⁾.

دراسة (ليسلي راي) (Leslie Ray) (2001): هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب للتعرف على التغيرات التي حدثت للمتدربين خلال فترة التدريب، ولكي يتحقق الهدف من التدريب فإن هناك أسئلة تحتاج لإجابة مثل: كيف يتم اختيار المشاركين في البرنامج التدريبي؟ ومن الذي يختارهم؟ وهل يقوم الاختيار على أسس حقيقية أم يتم اختيار المشاركين دون إعطاء اعتبار كافٍ للاحتياجات التدريبية؟⁽⁴⁰⁾.

دراسة شعبان أبو اليزيد شمس (2001)، ومن أهدافها تشخيص المشكلات التدريبية في أقسام الإعلام بجامعة الأزهر وتحديدها، التي تحول دون إعداد جيد لخريج متميز، وذلك بالتعرف على آراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وهذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واستخدمت منهج المسح بالعينة، واستمارة استقصاء، وكان من أهم تساؤلات هذه الدراسة: هل يوجد برنامج محدد وواضح للتدريب في القسم؟ وما مدى التوافق بين التدريب العملي والدراسة النظرية؟

وكان من أهم نتائجها: أن تخصص الإعلام عملي أكثر منه نظري، ويحتاج تقنيات حديثة كالحاسب الآلي، كما أشارت النتائج إلى أهمية إعداد برنامج تدريبي واضح وخاص بالإعلام يتوافق مع الدراسة النظرية ومع سوق العمل في الوقت نفسه، وأن يكون هناك تنسيق بين أساتذة المقررات والمدرّب، وجذب الطلبة للتدريب، وتوفير أدوات التدريب

ووسائله بالكلية، والتدريب في المؤسسات الإعلامية المتوافر فيها هذه الوسائل لتيسير عملية التدريب، وتوفير حوافز مادية ومعنوية للمدربين واختيارهم بدقة، والتأكد من تمكنهم من مهارات التدريب والتزامهم الأدبي والمهني⁽⁴¹⁾.

دراسة حسين على إبراهيم الفلاحى(2000): أشارت إلى أنه على المؤسسات الإعلامية والاتصالية أن تضع خططاً تدريبية منظمة ومدروسة لإعداد خريج الإعلام الجديد وتهيئته وإعادة تأهيله وزيادة مهاراته، وأن يشمل التدريب جميع الملكات التي تسهم في إنتاج الرسالة الإعلامية والاتصالية كالملاكات الهندسية والتقنية والفنية والإبداعية؛ مما يسهم في تخفيف مشكلات الأداء التي قد تواجهه في وسائل الإعلام في إطار قيامه بمسؤولياته الإعلامية⁽⁴²⁾.

دراسة كريمان محمد فريد، وسلوى العوادلي (1998): استهدفت هذه الدراسة تحديد نقاط القوة والضعف في برامج التأهيل والتدريب الأكاديمي في مجال تخصص العلاقات العامة بالتركيز على كلية الإعلام بجامعة القاهرة، وبعد استعراض تفصيلي لنتائج الدراسة التي شملت عينات من طلاب بكالوريوس العلاقات العامة، ودبلوم العلاقات العامة، ومديري العلاقات العامة، ركزت التوصيات التي قدمتها الدراسة على إعادة توصيف مضمون المواد الدراسية، واستحداث مواد دراسية تلائم احتياجات سوق العمل، والتأكيد على ضرورة تدريس مواد بعينها، وزيادة الساعات الدراسية لمواد التخصص، وفي مجال التدريب الميداني، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها وضع خطة سنوية للقاءات بين أصحاب الوكالات الإعلانية ومديري العلاقات العامة في المؤسسات والهيئات المختلفة، وتنظيم دورات تدريبية متخصصة في مجال العلاقات العامة لتأهيل وتدريب الطلبة⁽⁴³⁾.

دراسة محمد البادي (1991): حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود عدد من المشكلات المتعلقة بالتدريب في مجال العلاقات العامة، وتتلخص تلك المشكلات في عدم كفاية المقررات الدراسية المخصصة للعلاقات العامة، وضعف مستوى المادة العلمية التي يُعتمد عليها للتأهيل في هذا المجال مقارنةً بالتطور الذي يشهده مجال العلاقات العامة، كما أن التدريب الميداني في مجال العلاقات العامة في الدول العربية ليس كافيًا ولا مناسبًا⁽⁴⁴⁾.

دراسة يوسف رمضان (1987): توصلت في نتائجها إلى ضرورة اهتمام المؤسسات الإعلامية بالتدريب، والربط بين معاهد التدريس ومراكز التدريب الإعلامي ومعاهده⁽⁴⁵⁾.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من الدراسات السابقة أن:

الدراسات المتعلقة بالتدريب في التعليم العالي عددها قليل مقارنةً بالدراسات المتعلقة بالتدريب في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وأن الدراسات السابقة عن التدريب بأقسام العلاقات العامة بكليات الإعلام ومعاهده قليلة جداً، كما أن دراسات محور التدريب في التعليم العالي أقل حداثة خاصة الدراسات العربية، بينما دراسات محور المؤسسات الإنتاجية والخدمية أكثر حداثة، وبينها دراسة عربية واحدة فقط.

أولاً: التعقيب على محور الدراسات السابقة عن التدريب في المؤسسات الإنتاجية والخدمية:

أغلب هذه الدراسات استخدم الاستبيان كأداة للدراسة، ودراسة واحدة استخدمت أداة المقابلة (Chukwuma- 2014)، وأخرى استخدمت أداة الملاحظة (2014- Ekanayake)، ويرى الباحث أن استخدام كل هذه الأدوات يجعل الدراسة أكثر عمقاً، كما أن أغلب هذه الدراسات استخدمت العينة القصدية، وقليل منها استخدم العينة الطبقية (James-2014).

وأهم ما توصلت إليه هذه الدراسات في نتائجها واستفادات منه الدراسة الحالية: أن القوى العاملة هي رأس المال الحقيقي لأي منظمة، وأنه على المنظمات أن تتولى تدريبهم عن طريق خبراء أكفاء (Rotimi-2019)، وأن يكون التدريب فعالاً ليزيد من فهم المتدربين (مناور - 2011)، وأن برامج التدريب عندما يتم إعدادها جيداً فإن المتدربين يتجاوبون معها تجاوباً إيجابياً مما يعزز من كفاءتهم في العمل (Rexford-2016)، وأن التدريب في مكان العمل يؤدي إلى تحسين الأداء وله أثر إيجابي على الإنتاجية (Johnson-2016)، وأنه أيضاً يحفز على الأداء بشكل أفضل، وفي الوقت نفسه يقوي من دافعية العاملين، ويشعرهم بالرضا الوظيفي والالتزام في منظومة العمل (Maureen-2016)، وأنه يؤدي إلى مستويات أعلى في الأداء الوظيفي، سواء كان هذا التدريب في مكان العمل أو خارجه (Nur Shafini-2016)، وأنه من الأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وبشكل منظم، وأن تكون البرامج التدريبية مخطط لها وموجهة نحو تحسين الأداء والإنتاجية، كما أن التدريب له علاقة إيجابية بالأمن الوظيفي (Ekundayo-2015)، كما أن توفير الموارد للتدريب له علاقة بالأداء بالمؤسسة (Ambrose-2015)، وأكد (Ekanayake-2014) أن يتوافر في التدريب التخطيط والتقييم، وأكدت دراسة (Francis-2014) أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب

وتطوير الأداء من جهة والرضا الوظيفي من جهة أخرى، كما أكدت الدراسة نفسها أن من مشكلات التدريب قصور الموارد المالية المخصصة للتدريب، كما أكدت دراسة (Tahir-2014) أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب والتطوير والإنتاجية، كما أكدت دراسة (James-2014) أن هناك علاقة إيجابية قوية بين التدريب والأداء، وأشارت دراسة (Chukwuma-2014) في نتائجها إلى أن التدريب يأخذ صورًا متعددة مثل: الدورات التدريبية، والمؤتمرات، وورش العمل، والندوات، والتدريب في مكان العمل، وتقديم المساعدة التقنية، كما أشارت دراسة (Debra-2011) إلى وجود علاقة مباشرة بين خبرات الفرد التدريبية الإيجابية وكفاءته الوظيفية، وأنه على القائمين على البرامج التدريبية أن يصمموا وينفذوا ويقيموا هذه البرامج للحد من تدني الأداء في مكان العمل.

ثانيًا - التعقيب على محور الدراسات السابقة عن التدريب الإعلامي في التعليم العالي. اعتمد معظم دراسات محور التعليم العالي في مجال الإعلام على منهج المسح بشقيه الوصفي والتحليلي، واستخدام الحزمة الإحصائية SPSS، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، واختيار عينة مقصودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من طلبة كليات الإعلام ومعاهده (نسيم محمد الطويسى- 2015)، (ونصر الدين عبدالقادر عثمان- 2013)، (وموكودي مايكل مواشو- 2012)، (وشذا سليم- 2006)، (وشعبان أبو اليزيد شمس- 2001).

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كل من: صفية خليفة مسعود (2014)، (وأشرف جلال حسن- 2005)، (وشعبان شمس- 2001)، في الاهتمام بدراسة واقع التدريب بكليات الإعلام، وأن من أهداف دراساتهم تشخيص المشكلات التدريبية في أقسام الإعلام وتحديدها، التي تحول دون إعداد جيد لخريج متميز.

كما أشارت الدراسات ذاتهما في نتائجهما إلى أن الخريجين لم يستفيدوا من دراستهم بالكلية في الممارسة المهنية، نظرًا لكون الدراسة بالكلية أو المعهد لم يصاحبها تدريب وتطبيقات عملية، كما لا يوجد شكل من أشكال التعاون أو الاحتكاك مع المؤسسات الإعلامية بالشكل الكافي، وأن تخصص الإعلام عملي أكثر منه نظري بنسبة عالية من آراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وأن أقسام الإعلام تحتاج لتدريب، وأن ممارسة الإعلام تحتاج إلى حرفية عالية، وتحتاج تقنيات حديثة، كما أشارت في نتائجها إلى أهمية وضع وإعداد برامج تدريبية واضحة خاصة بالإعلام تتوافق مع الدراسة النظرية ومع سوق العمل في الوقت نفسه، وأن يكون هناك تنسيق بين أساتذة المواد والمدرّب

لجذب الطلبة للتدريب، وأن تتوافر أدوات التدريب ووسائله بالكلية أو المعهد، كما أوصت بأن يتدرب الطلبة في المؤسسات الإعلامية التي تتوافر فيها أدوات التدريب، وأصحاب الخبرات، مع إقامة علاقات وطيدة مع تلك المؤسسات لتيسير عملية التدريب، مع توفير حوافز مادية ومعنوية للمدربين واختيارهم بدقة، والتأكد من تمكنهم من مهارات التدريب والتزامهم الأدبي والمهني.

كما أكدت الدراسات بمحور التدريب في التعليم العالي على أهمية التدريب، وأنه من الضروري الاهتمام بتدريب هيئة التدريس المستقبليين (كارلوس رودر -2018)، مع التأكيد على أهمية رأس المال البشري كمورد مهم لأي منظمة وللمجتمع (جوزفين -2018)، وأكد على ذلك دراسة كل من: (مناور الراجحي -2011)، و(محمد فيصل -2016)، وأن نتائج دراستهما تشير إلى أن التدريب في مجال الإعلام مهم لخريجي الإعلام ليتكفوا من دخول سوق العمل ومتطلباته المتطورة، كما أشارت نتائج دراسة (نسيم الطويسى -2015) إلى أن من بين معوقات التدريب ضعف كفاءة المدربين، وضعف مخصصات الإنفاق على التدريب، كما أوصت دراسات (Stack, M -2015)، و(صفية خليفة -2014)، و(J. watson-2011)، و(Lind Price -) بأن يستخدم المدربون في التدريب التقنيات التعليمية في عمل التصميمات والنماذج الواضحة التي تعمل على تحسين جودة تعلم الطلبة، حيث أشار (نصر الدين -2013) إلى أنه من معوقات تدريب الطلبة الاعتماد على الأساليب التقليدية في التدريب، وضعف استخدام وسائل التدريب الفعّالة، كما أكدت دراسة (Kogovseke-2013) أنه من الضروري تلبية الاحتياجات المطلوبة لأساليب التعلم العالمية بمساعدة الطلبة على إخراج إمكاناتهم الكامنة في عالم التنافسية التي أصبحت فيه جودة الخدمة ذات أهمية بالغة، وأكدت على ذلك دراسة (Mukud- 2012) بأن للتدريب أثرًا إيجابيًا في أقسام العلاقات العامة، لأنه يترك أثرًا إيجابيًا في رعاية جمهور العملاء من قبل الموظفين المدربين، وأشارت دراسة (J. watson-2011) إلى عمل مشروعات بحثية للتأكد من ملاءمة محتوى الدورات التدريبية للطلبة.

استعرض الباحث فيما سبق عديد من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة؛ وذلك بغرض التعرف على الآراء والتوجهات العلمية حول المشكلة البحثية، ولاحظ الباحث أن الدراسات السابقة تناولت موضوع التدريب في العلاقات العامة من زوايا مختلفة، مع ندرة هذه الدراسات في مجال التدريب في أقسام العلاقات العامة خاصة، واتفقت جميع الأبحاث والدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

في اهتمامها بالتدريب بأقسام العلاقات العامة بكليات الإعلام ومعاهده، ودوره الفعّال في مواكبة سوق العمل في مجال الإعلام، وتبين الدراسات السابقة أن دور التدريب في أقسام العلاقات العامة حيوي لكليات الإعلام ومعاهده؛ لأنه يؤثر في مسيرة هذه المؤسسات سلبيًا وإيجابيًا؛ لأن هذه المؤسسات تؤثر في المجتمع الذي تعيش فيه وتتأثر به، وتستمد قوتها واستمراريتها من خلال الأفراد التي تتعامل معهم، كما أنها تتعايش مع مجتمع متغير في اتجاهاته وسلوكياته من حين إلى آخر تبعاً للتطورات التكنولوجية المتسارعة، وسوق العمل الذي يخلق مهناً جديدة في الإعلام، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة ومنهجية وبناء أداة الدراسة.

كما استفادت الدراسة الحالية من محوري الدراسات السابقة:

بأن أُجْرِي البحث الحالي على عينة من كليات ومعاهد الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة، وأن يتم اختيار عينة متاحة من أعضاء هيئة التدريس ومن الهيئة المعاونة من كل كلية أو معهد.

وإستخدام المنهج المسحي بشقيه الوصفي والتحليلي، وإستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، كما استفادت منها في اختيار عبارات تناسب استبيان الدراسة، وإستخدام الحزمة الإحصائية SPSS في تحليل البيانات.

كما استخلص الباحث من تلك الدراسات أن:

- مجال التدريب في الإعلام بوجه عام ومجال العلاقات العام بوجه خاص يحتاج مزيداً من الدراسات بهدف زيادة كفاءة هيئة التدريس العاملين في هذا المجال وتطويرهم، وتأهيل طلاب الإعلام، ومنهم طلاب العلاقات العامة لسوق العمل، وذلك بأحدث التقنيات الحديثة في عصر الإعلام الجديد، والعلاقات العامة الرقمية.
- المؤسسات الإنتاجية والخدمية أكثر اهتماماً بالتدريب مقارنة بالتدريب في كليات الإعلام ومعاهده، وأقلهم تدريباً أقسام العلاقات العامة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها في ظل الاتجاه المتزايد لدى المؤسسات الحكومية والخاصة باستقطاب أصحاب المهارات من متخصصي العلاقات العامة حتى تستطيع أن تبقى في سوق العمل، وفي الوقت نفسه تستطيع أن تواجه المؤسسات المنافسة لها. وبناءً على أهمية هذا البحث، فقد تم تقسيمه إلى العناصر الآتية:

واقع التدريب الإعلامي في المؤسسات التعليمية الإعلامية، من خلال التعرف على البرامج التدريبية وتقييم أثرها وكفاءة تلك البرامج وفعاليتها، وتحديد الفرص والتحديات والطموحات التي تتعلق بمجال التدريب في أقسام العلاقات العامة.

دراسة احتياجات المؤسسات التعليمية الإعلامية لرسم خريطة طريق لبرامج التدريب الحديثة التي تحقق أهداف التدريب في أقسام العلاقات العامة، وفي الوقت نفسه تتعامل مع التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب، وطرح أفكار ومقترحات تضمن فاعلية وكفاءة تلك البرامج تسهم في تحقيق أهدافها.

رابعًا: أهداف الدراسة:

1- التعرف على واقع التدريب والتأهيل في أقسام العلاقات العامة بكليات الإعلام الحكومي والخاص.

2- رصد الأسباب والمعوقات التي أدت إلى وجود قصور (في حالة وجوده) في مجال تدريب الطلبة وتأهيلهم في أقسام العلاقات العامة، لتفادي جوانب القصور عند وضع برامج تدريب طلبة أقسام العلاقات العامة حتى تناسبهم، ولإكسابهم مهارات سوق العمل عند تخرجهم، ليحققوا رؤية وزارة التعليم العالي: بأن تكون مؤسسات التعليم العالي ذات مستوى رفيع بما يؤدي إلى تزويد المجتمع بخريج تتفق حاجاته مع المعايير العالمية⁽⁴⁶⁾.

خامسًا: الإطار النظري للدراسة:

قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يتكون منها عمله يرتبط بالأداء المهني، ويقصد بالمهني: المهام والاختصاصات المحددة لكل مهنة من الخريطة التنظيمية⁽⁴⁷⁾.

والأداء المهني مرتبط بمفهوم الإنتاجية، الذي بدوره يرتبط بالفاعلية والكفاءة، فعن طريق الفاعلية يمكن أن تتحقق الأهداف المحددة من قبل المنظمة، أما الكفاءة فتشير إلى نسبة المدخلات المستهلكة إلى المخرجات المتحصلة، فكلما كانت المخرجات أكثر من المدخلات فإن الكفاءة تكون أعلى⁽⁴⁸⁾.

كما أن تقييم الأداء المهني هو الحكم على مستوى الأداء الفعلي الحالي من خلال قياسه، ومقارنته مع معايير الأداء المطلوبة لتقدير مدى نجاح الفرد في أداء عمله وإمكانية تقدمه في المستقبل⁽⁴⁹⁾.

وتقييم الأداء المهني مهم لكونه عملية مستمرة ومنظمة وتحقق فوائد عديدة سواء للمنظمة أو للعاملين أنفسهم، ومن هذه الفوائد: يساعد على اكتشاف مستوى الأداء

الحالي للأفراد وصقلها عن طريق التدريب؛ لذا يسهم هذا التقييم في تطوير العمل بالمنظمة، ويُعد في الوقت نفسه تطويرًا للجانب الإداري للمنظمة⁽⁵⁰⁾.

كما أن عملية تقييم الأداء المهني من بين أهدافها التعرف على الاحتياجات التدريبية لأصحاب التخصص، ومن بينها تخصص أقسام العلاقات العامة بالكلية والمعاهد وأقسام العلاقات العامة بالمنظمات؛ فمن بين أهداف قياس الأداء للأفراد العاملين بالمنظمة: اكتشاف الاحتياجات التدريبية⁽⁵¹⁾.

والهدف النهائي من التدريب هو إكساب المتدرب السلوك المرغوب والمطلوب للمهنة؛ حيث يقول "تولمان" في نظريته للتعليم: "إن سلوكنا له اتجاه وهدف في الوقت نفسه، وأن هناك طرقًا تقودنا إلى أهدافنا وأدوات يمكننا استخدامها للحصول على تلك الأهداف"⁽⁵²⁾، وإكساب المتدرب السلوك يتحقق عن طريق التدريب الذي تتوافر فيه هذه الأدوات، وإكساب المتدرب السلوك هو الناتج النهائي للتأثيرات المعرفية والوجدانية، حيث ركّز كل من "ديفلير" و"وزكيتش" على عملية التنشيط، وهو قيام الفرد (المتدرب) بعمل ما نتيجة للتعرض للوسيلة الإعلامية كأداة تعلم⁽⁵³⁾. والمدرّب عليه "أن يتعرف كيف ومتى ولماذا؟ تؤثر وسائل الإعلام في سلوك الأفراد"⁽⁵⁴⁾.

والبحث الحالي يهتم بمكونات الاتصال؛ لأنها ستعطي منظومة متكاملة للتدريب في أي تخصص بوجه عام وتخصص العلاقات العامة بوجه خاص؛ لذا فإن كل مُكوّن له دوره في إحداث التدريب المطلوب، فعن مصداقية المصدر (المرسل) أي المدرّب يتصف بأنه موثوق فيه، ومن يحكم على ذلك من يتعامل معه من زملائه وطلابه، وسلكت البحوث المتعلقة بالمصداقية منهجًا إحصائيًا يُسمى التحليل العاملي، وهو الذي يتضمن العلاقة والعلاقة التبادلية للمتغيرات، وهو يقلل من التقويم الشخصي في التقييم اعتمادًا على التحليل العاملي⁽⁵⁵⁾، والمدرّب يشارك بشكل مباشر وفَعّال في تقويم البرنامج التدريبي، فهو يزود المتدرب بالمعلومات الكاملة حول البرنامج التدريبي، وهو الذي يحدد مستويات معارف المتدربين ومهاراتهم عند بداية البرنامج وعند نهايته، ويُقوّم أداء المتدرب، ويوجه المتدربين لإعداد خطة عمل ما بعد التدريب⁽⁵⁶⁾.

وعن الرسالة (المضمون)، (والمدرّبون)؛ فإن الدور الرئيس لهم في البرنامج هو أن يتعلموا، وأن يشتركوا في عملية التقويم، فبدون ملاحظاتهم لن يحدث التقويم، وعليهم أن يتجنبوا بقدر الإمكان إفساد ملاحظاتهم بأي شعور بالغبطة أو خلاف ذلك⁽⁵⁷⁾، وأن المتدرب عليه قبل كل شيء أن يفهم الرسالة، ويكون هذا الفهم متميزًا عندما تكون عملية التوجيه لكل من المدرّب والمتدرب متساوية ومتقاربة جدًا فيما يتعلق بأساليب الاتصال وطرقه، التي

هدفها التعرف على تأثير وسائل الإعلام على الجمهور، خاصة التأثيرات المتعلقة بعملية الإقناع، وهذا يعتمد على نوعية الموضوع (الرسالة)، وشخصية الموجه (المدرّب)، وشخصية المستقبّل (المتدرّب)، والهدف هو البحث عن علاقة منظمة بين هذه العناصر⁽⁵⁸⁾.

وبالنسبة للتعرف على أثر التدريب؛ فإن على المدرّبين أن يقوموا البرنامج بشكل مفصل حتى يكون أكثر فاعلية؛ حيث يقوم المدرّب بتطبيق ما تعلمه وما اكتسبه من مهارات، ويقوم أيضاً في النهاية بإعداد تقرير عن التقويم التحليلي⁽⁵⁹⁾، كما أن الغرض الأساسي من أي برنامج تدريبي هو تمكين المشاركين من اكتساب معرفة ومهارات ومواقف جديدة أو معدلة، وأن يكون الغرض التالي تطبيق هذا التعلم مع توفير الأداة التي تساعد على التطبيق والتقويم⁽⁶⁰⁾.

والمدرّب: هو المعلم الذي تصبح لديه القدرة على تقديم أي معلومة بطرق متعددة كي تناسب معظم المتدرّبين، ومن حق أي متدرّب أن يجد ما يناسبه في أي خبرة تُقدّم له، وأن على المدرّب المؤهل أن يعي نظريات التعلم، وأن يختار تطبيقاتها في الموقف التعليمي المناسب للمتدرّب⁽⁶¹⁾.

وتحديد الاحتياجات التدريبية مهم لأفراد المؤسسة قبل التدريب؛ لأنه من بين أهداف أقسام الإعلام بالجامعات- ومنها قسم العلاقات العامة - أنه يسعى لمسايرة التوجهات الحديثة في مجال التأهيل الإعلامي التي تركز على ضرورة ربط التأهيل والتكوين الإعلامي باحتياجات أفراد المؤسسات العاملة في المجتمع⁽⁶²⁾، وعن طريق التدريب التي تتحقق فيه المعايير المطلوبة يمكن أن يصل المتدرّب إلى الأداء المهني المطلوب، كما أن "منظمة اليونسكو" لها رؤية لأهداف التأهيل الإعلامي، تدور حول التعريف بالمصطلحات المستخدمة في الصناعة الإعلامية، إضافة إلى تنمية المهارات الأساسية والفنية اللازمة للعمل في هذه الصناعة، في جانبها المهني والتقني، مثل تطوير القدرة على استعمال اللغة أو الخيال، أو القدرة على التعامل مع آلات الإنتاج، مع تنمية الوعي الاجتماعي والاقتصادي، وتطوير المهارات الإعلامية المتخصصة في جوانب محددة مثل تخصص العلاقات العامة، والتخصصات الإعلامية الأخرى، وإعدادهم للتعامل مع الاهتمامات الإعلامية في كل المجالات⁽⁶³⁾.

الكلمات المفتاحية للدراسة:

التأهيل المهني: "هو أحد محاور العملية التعليمية التي يتلقاها الدارس في أقسام الإعلام، وتهدف إلى تنمية الحس الإعلامي للمهنة لدى الخريجين بما يمكنهم

من الاستجابة للطبيعة الخاصة بالعمل الإعلامي، التي تقتضي استشراف الحاجات الإعلامية الملحة للجماهير المستهدفة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالوسائل والأساليب والتقنيات الإنتاجية الملائمة للاستخدام"⁽⁶⁴⁾.

التدريب: هو عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة إنتاجية المنظمة⁽⁶⁵⁾.

الاحتياجات التدريبية: هي مجموعة من التغييرات التي يجب إجراؤها على معرفة الفرد وممارسته وأدائه، حتى يتمكن من القيام بواجباته بقدر أكبر من الملاءمة، ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس في صناعة التدريب، التي تعتمد عليها جميع أسس التدريب وتنمية الموارد البشرية، ويعد الأداة الرئيسة التي يتم بها التقدم والتطوير للأفراد⁽⁶⁶⁾.

سادسًا: تساؤلات الدراسة وفروضها:

- 1- ما الآليات التي يصنف بها المدربون الطلبة وفق حاجتهم التدريبية الفعلية؟
- 2- ما الصعوبات التي يمكن أن تكون في المادة التدريبية ببرنامج التدريب ويصعب على المتدربين اكتساب مهاراتها؟
- 3- ما الأدوات والوسائل المستخدمة في التدريب وطريقة إعدادها لتيسر أداء المدرب؟
- 4- ما المؤشرات التي تشير إلى أن الطلبة المتدربين يتم تقويمهم قبل كل دورة تدريبية وبعدها؟
- 5- ما الذي يؤكد التدريب في المجالات المختلفة للعلاقات العامة ومنها شرف المهنة وأخلاقياتها؟
- 6- ما الذي يمكن توفيره لتكون هناك بيئة مناسبة لتدريب لطلاب قسم العلاقات العامة داخل كلياتهم وخارجها؟
- 7- ما درجة الوعي بأهمية التدريب وأثره لدى القائمين على المؤسسات التعليمية بكليات الإعلام الحكومية والخاصة؟
- 8- ما الشكل الذي يتم به اختيار محتوى التدريب وفقًا للحاجات التدريبية الفعلية للطلبة لتوهم لسوق العمل؟
- 9- ما الذي يتوافر في البرامج التدريبية الإعلامية من الوسائل والأدوات لتطبيق نظام الجودة الشاملة؟

- 10- ما طرق التواصل مع الخريجين الذين تلقوا تدريبات بالكليات أو المعاهد؟
- 11- ما الآليات التي يمكن بها التعرف على أثر التدريب على الخريجين من المتدربين؟
- 12- ما صورة عقد دورات تدريبية بشكل منتظم ومخطط ومدروس ومحدد المدة الزمنية والأهداف؟
- 13- ما درجة رضی الطلبة عن الدورات التدريبية في كليات الإعلام ومعاهده؟
- 14- ما درجة رضی أعضاء هيئة التدريس عن الدورات التدريبية في كليات الإعلام ومعاهده؟

وقد تم تضمين مضامين هذه الأسئلة في استمارة الاستبيان للتعرف على إجاباتها.
- الفروض الرئيسية للدراسة:

- 1- لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لمكونات التدريب عند مستوى دلالة 0.05.
 - 2- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين استجابة الطلبة لعبارات متغير مكونات التدريب، ومتغير نوع معدهم أو كلياتهم عند مستوى دلالة 0.05.
 - 3- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة لمكونات التدريب ومتغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.
- سابعاً: الخطوات المنهجية:

1 - نوع الدراسة ومنهجها:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية؛ حيث تعتمد على استخدام منهج المسح بشقية الوصفي والتحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة، لاختبار فروض الدراسة التي تسعى لوصف واقع التدريب وتحليله في أقسام العلاقات العامة بالكليات الحكومية والخاصة، وتستخدم هذه الدراسة منهج المسح بالعينة، ويقوم الباحث بمسح جمهور الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بأقسام العلاقات العامة باستخدام استمارة استبيان لمعرفة واقع التدريب والتأهيل بأقسام العلاقات العامة، ودرجة اكتسابهم مهارات سوق العمل.

2- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة متاحة من ست كليات ومعاهد إعلام (حكومية وأزهرية وخاصة)، وهي عبارة عن كليتين حكوميتين (كلية إعلام القاهرة، وكلية إعلام بني سويف)، وكلية خاصة (كلية إعلام أكتوبر)، ومعهد خاص (المعهد الدولي للإعلام بالشروق)، وكليتين من الأزهر الشريف (كلية إعلام الأزهر بنين، وكلية الدراسات الإسلامية للبنات قسم الإعلام)، وتم

إختيار 200 من الطلبة من قسم العلاقات العامة، و50 من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، تم اختيارهم بأسلوب العينة المتاحة، وذلك من كل كلية أو معهد.
3- أداة الدراسة:

من خلال إعداد استمارة استبيان للطلبة، وأخرى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتم تحكيمهما، يحتويان على أسئلة مغلقة لفحص معدلات التدريب وجدواه وإجراءاته، للتعرف من خلالهما على واقع التدريب في أقسام العلاقات العامة. وفي إطار منهج المسح، تم تصميم الاستبانة الخاصة بطلبة قسم العلاقات العامة، واستمارة أخرى خاصة بأعضاء هيئة التدريس بالقسم نفسه، حيث قسّمت كل استبانة إلى مراحل رئيسة تخص مكونات التدريب من وجهة نظر الباحث، وهي بالنسبة للطلاب تشمل العناصر الآتية: المدرب وتشمل (10) عبارات، والبرنامج التدريبي وتشمل (8) عبارات، وأدوات التدريب ووسائله وتشمل (5) عبارات، والمتدرب وتشمل (6) عبارات، وفاعلية التدريب وتشمل (13) عبارة، وبيئة التدريب وتشمل (8) عبارات. وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس تشمل العناصر الآتية: المدرب وتشمل (6) عبارات، والبرنامج التدريبي وتشمل (14) عبارة، وأدوات التدريب ووسائله وتشمل (10) عبارات، والمتدرب وتشمل (6) عبارات، وفاعلية التدريب وتشمل (13) عبارة، وبيئة التدريب وتشمل (9) عبارات، وتم وضع خمس درجات عندما تكون الاستجابة ب (موافق جدًا)، وأربع درجات في (موافق)، وثلاث درجات في (إلى حد ما)، ودرجتين في (غير موافق)، ودرجة واحدة في (غير موافق على الإطلاق).

4- قياس صدق أداة الدراسة وثباتها: تم استخدام أسلوب الصدق الظاهري Face validity من خلال نموذج استمارة المقياس، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين أقرروا بصلاحيّة الاستمارة في قياس ما استهدفت لقياسه، وذلك بعد إجراء التعديلات التي طلبها المحكمون، حيث شملت في صورتها النهائية (51) عبارة للطلبة، و(58) عبارة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، بعد أن حصل الباحث على تغذية راجعة من فريق المحكمين من حيث التعديل والحذف، وأصبحت الاستمارة صالحة للتطبيق، ووثقت بالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.

وتم قياس ثبات الاستمارة من خلال تطبيق أسلوب إعادة الاختبار على عينة عمدية (20 مفردة)، وذلك بعد مرور أسبوعين من إجراء التطبيق الأول، وبلغت نسبة معامل الارتباط 0,75 تقريبًا.

5- حدود الدراسة:

(5-1) الحدود الزمنية: في الفترة الزمنية لتطبيق الدراسة الميدانية وهي شهري فبراير ومارس للعام الجامعي 2017/2018.

(5-2) الحدود المكانية: تم تطبيق الاستمارة على طلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأقسام العلاقات العامة بالكليات والمعاهد الآتية: كلية الإعلام جامعة القاهرة، وكلية الإعلام جامعة بني سويف، وكلية الإعلام جامعة الأزهر، وكلية البنات الإسلامية قسم الإعلام جامعة الأزهر، وكلية الإعلام جامعة 6 أكتوبر، والمعهد الدولي للإعلام بالشروق.

(5-3) الحدود الموضوعية: وهي الخاصة بموضوع البحث وهي: "واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة لكليات ومعاهد الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة من وجهة نظر هيئة التدريس والطلبة بها".

ثامناً: المعالجة الإحصائية:

تم استيفاء البيانات في الاستمارات، وترقيمها، وتجهيزها لإدخالها في الحاسب الآلي ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS ومن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها: المتوسط الحسابي: لحساب متوسطات عبارات المقياس.

اختبار ANOVA : للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات إستجابات الطلبة وإستجابات هيئة التدريس ل(مكونات التدريب).

اختبار كا²: للتعرف على استقلالية متغيرات الدراسة.

معامل الارتباط لبيرسون: للتعرف على نوع الارتباط بين متغيرات الدراسة.

تاسعًا: نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولًا: استجابة الطلبة على مكونات التدريب:

1- (المدرّب):

جدول (1) ترتيب عبارات (المدرّب) للطلبة

الترتيب التصاعدي	عبارات المدرّب الخاصة بالطلبة مرتبة ترتيبًا تصاعديًا (من الأقل رفضًا إلى الأكثر رفضًا) بعد استفتاء الطلبة عليها	م
34%	المدرّبون يحددون الهدف من الدورة التدريبية قبل بدء الدورة.	1
36%	المدرّبون يتناولون آداب ممارسة المهنة وأخلاقياتها وقيمها أثناء التدريب.	2
43%	المدرّبون قادرّون على إيصال المعلومات الخاصة بموضوع التدريب.	3
48%	المدرّبون الذين يقومون بالتدريب لديهم كفاءة عالية في التدريب.	4
57%	المدرّبون قادرّون على إكساب المهارات الخاصة بموضوع التدريب.	5
58%	المدرّبون لديهم قدرات تدريبية فعّالة تجذب الطلبة المتدربين إلى موضوع التدريب.	6
62%	المدرّبين قادرّون على تغيير الاتجاهات الخاصة بموضوع التدريب.	7
63%	المدرّبون يستخدمون وسائل للتشويق تُبعد الطلبة المتدربين عن الملل.	8
66%	المدرّبون يقومون بتصنيف الطلبة وفق حاجاتهم التدريبية الفعلية.	9
68%	المدرّبون يراعون الفروق الفردية للطلاب المتدربين عند عقد الدورة.	10

النسب المئوية الموضحة بالجدول (1) تشير للذين (لم يوافقوا بشدة والذين لم يوافقوا والمحايدين) معًا للعبارات التي على يمين النسبة.

وكلما زادت النسبة عن 50% فإن هذا مؤشر لوجود خلل، خاصة في أداءات المدرّب التي تشير إليها العبارات، وهي العبارات التي ترتيبها من 5 إلى 10 (النسب أعلى من 50% وهي الأكثر رفضًا)؛ لذا من الضروري أن يضع المدرّبون في الاعتبار العبارات من 5 إلى 10 في جدول (1) في الدورات التدريبية، لأن الاستجابة لها كانت بعدم الموافقة أو محايدة وبنسبة تزيد عن 50%، حيث يلاحظ أن المدرّبين وفق استجابات الطلبة غير قادرين على إكساب الطلبة المهارات المطلوبة، وهذا يتفق مع دراسة (نسيم محمد الطويسي-2015)، كما أنهم ليس لديهم قدرة على جذب الطلبة لموضوع التدريب، كما أنهم لم يصنفوا الطلبة وفق حاجتهم التدريبية الفعلية (إجابة السؤال الأول).

واتفقت مع دراسة نصر الدين عبدالقادر عثمان (2013) التي تشير نتائجها إلى أن التدريب يرشّد الأنماط السلوكية، ويطور القيم، ونتائج الدراسة الحالية تشير إلى أن المدرسين يتناولون آداب ممارسة المهنة وأخلاقياتها وقيمتها أثناء التدريب (كانت نسبة الراضين والمحايدين لهذه العبارة 36%) (جدول 1).

وأشارت دراسة (ليسلي راي) (2001) في توصياتها إلى ضرورة التعرف على الاحتياجات التدريبية للطلبة قبل بدء التدريب، واستقادت الدراسة الحالية بوضع هذه التوصية عند كتابة عبارات الاستمارة، وكانت استجابة الطلبة للعبارة "المدرّبون يقومون بتصنيف الطلبة وفق حاجاتهم التدريبية الفعلية" بنسبة 66%، جدول (1)، وهم المحايدون والراضون للعبارة، أي أن الطلبة لم يتم إعطاؤهم قدرًا كافيًا لاحتياجاتهم التدريبية، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الهدف من التدريب.

واتفقت دراسة شعبان أبواليزيد شمس (2001) مع الدراسة الحالية في أهمية جذب الطلبة للتدريب وقد كانت استجابة الطلبة في الدراسة الحالية للعبارة "المدرّبون يستخدمون وسائل للتشويق تُبعّد الطلبة المتدربين عن الملل"، وكان الراضون والمحايدون بنسبة 63% (جدول 1)، أي لا يوجد تقريبًا تشويق للطلاب أثناء التدريب

2-(البرنامج التدريبي):

جدول (2) ترتيب عبارات البرنامج التدريبي للطلبة

الترتيب التصاعدي	عبارات (البرنامج التدريبي) الخاصة بالطلبة مرتبة ترتيبًا تصاعديًا (من الأقل رفضًا إلى الأكثر رفضًا) بعد الاستفتاء عليها	م
36%	البرامج التدريبية التي تُعقد بالجامعات يغلب عليها الجانب النظري.	1
40%	موضوعات التدريب تُحدد وفق خطة مسبقة.	2
46%	المادة التدريبية صعبة ويبسطها المدرّب.	3
51%	موضوعات التدريب توجد بينها وبين ما يتطلبه سوق العمل فجوة في جانب المهارات المكتسبة.	4
57%	موضوع التدريب يتم اختياره وفقًا لرغبة المدرّبين.	5
59%	موضوعات التدريب متوفرة في أدلة إرشادية في مجال تدريب العلاقات العامة.	6
61%	البرامج التدريبية التي يتلقاها المتدربون داخل المؤسسة أو خارجها تتم يُقال إن هناك تدريبيًا دون النظر للهدف الحقيقي من التدريب.	7
90%	المادة التدريبية صعبة ويصعب على المتدرب اكتساب مهاراتها.	8

في جدول (2):

كلما زادت النسبة عن 50% فإن هذا مؤشر لوجود خلل في البرنامج التدريبي، وتمثلها العبارات التي ترتيبها من 4 إلى 8 من هذا الجدول؛ لذا على المدربين أن يضعوا في الاعتبار العبارات من 4 إلى 8 عند الإعداد للدورات التدريبية، حيث المادة التدريبية صعبة على المتدربين، ولا يستطيع الطلبة اكتساب مهاراتها بسهولة من خلال البرنامج التدريبي (إجابة السؤال الثاني).

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة نصر الدين عبدالقادر عثمان (2013)، في ضرورة أن تكون هناك علاقة بين الكليات ومراكز التدريب؛ حيث أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أن البرامج التدريبية التي تُعقد بالجامعات يغلب عليها الجانب النظري ونسبة 36%، كما يشير جدول (2).

كما اتفقت نتائج دراسة عبدالرشيد بن عبد العزيز حافظ (2006) مع الدراسة الحالية في أنه لزيادة فرص نجاح البرامج التدريبية ينبغي العمل على مناقشة خطة التدريب مع المتدرب قبل إقرار البرنامج التدريبي، ومراعاة ميول الطلبة واهتماماتهم؛ فالعبارات "موضوعات التدريب تُحدد وفق خطة مسبقة" (نسبة المحايدون والرافضون 40%) (جدول 2)، أي أن الموافقين أكثر من الراضين؛ إذن هناك اتفاق بين الدراستين، واختلفت الدراستان في "مراعاة ميول الطلبة واهتماماتهم"؛ فالعبارة "موضوع التدريب يتم اختياره وفقاً لرغبة المدربين" كانت نسبة (المحايدون والراضين معاً) 57% (جدول 2).

وأوصت دراسة محمد فيصل الشعبي (2016): بأنه على كليات الإعلام ومعاهده أن تحرص على تدريب طلابها لمواكبة المستجدات التدريبية حول العالم، ليدخل خريجوها سوق العمل بعد أن يتمكنوا من مهارات العمل الإعلامي بأشكاله كافة، وأكدت الدراسة الحالية على ذلك، فكانت العبارة "موضوعات التدريب توجد بينها وبين ما يتطلبه سوق العمل فجوة في جانب المهارات المكتسبة"، وكانت نسبة (المحايدون والراضين معاً) 51% (جدول 2)، أي أن هذه البرامج لا تكسب هذه المهارات بالقدر المطلوب.

واتفقت دراسة حسين على إبراهيم الفلاحي (2000) مع الدراسة الحالية في ضرورة أن تضع المؤسسات الإعلامية والاتصالية خططاً تدريبية منظمة ومدروسة لإعداد خريج الإعلام الجديد وتهيئته، وإعادة تأهيله وزيادة مهاراته، وقد كانت نسبة استجابة الطلبة للعبارة "موضوعات التدريب تُحدد وفق خطة مسبقة" 40% (جدول 2)، وهي تمثل (المحايدون والراضين معاً) وهي نسبة مرضية إلى حد ما.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة: صفية خليفة مسعود (2014) التي توصلت لنتائج متعلقة بالطلبة منها:

أن الدراسة نظرية فقط، ولا يوجد تطبيق عملي، فقد كانت استجابة الطلبة في الدراسة الحالية للعبارة "البرامج التدريبية التي تُعقد بالجامعات يغلب عليها الجانب النظري" بنسبة 36% (جدول 2)، وهم الطلبة (الرافضون والمحايدون معاً)، ومعنى ذلك أن الطلبة الموافقين 64%.

واتفقت دراسة حسين على إبراهيم الفلاحى (2000) في نتائجها مع الدراسة الحالية بضرورة التدريب وتكثيف الدورات التدريبية، حيث أشار جدول (2) إلى أن البرامج التدريبية التي تُعقد بالجامعات يغلب عليها الجانب النظري بنسبة 32%.

3- (أدوات التدريب ووسائله):

جدول (3) ترتيب عبارات أدوات وأساليب التدريب للطلبة

الترتيب التصاعدي	عبارات (أدوات التدريب ووسائله) الخاصة بالطلبة مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) بعد الاستفتاء عليها	م
55%	هناك قاعة مخصصة للتدريب.	1
57%	الاستديوهات داخل الكلية أو خارجها تستخدم في التدريب الإذاعي.	2
58%	معامل المؤسسات الإعلامية تستخدم في التدريب.	3
66%	الأدوات المستخدمة في التدريب معدة إعداداً جيداً وتيسر أداء المدرب.	4
74%	المطابع داخل الجامعة أو خارجها تستخدم في التدريب.	5

في جدول (3):

العبارات من 1 إلى 5 نسبها أكبر من 50%، وهي نسب لم يوافق عليها الطلبة، أو أن استجابتهم كانت محايدة؛ لذا فإن على القائمين على التدريب في كليات الإعلام ومعاهده توفيرها بالقدر الذي يناسب إجراء التدريب المطلوب.

كما تشير نسبة المجموع الكلي لأدوات التدريب ووسائله التي قيمتها 62% بجدول (13)، وهي نسبة خاصة باستجابة الطلبة (المحايدون وغير الموافقين معاً) على هذه الأدوات والوسائل، وهي أكبر من 50%؛ لذا على القائمين على التدريب مراعاة توفير هذه الأدوات وتحسين وسائل التدريب.

وبمقارنة هذه النسبة 62% الخاصة بالطلبة، والنسبة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس 46% بجدول (14)، فإنها تؤكد وجود خلل في هذا الجانب، يُلاحظ أن الأدوات والوسائل المستخدمة في التدريب غير معدة إعداداً جيداً ولا تيسر أداء المدرب (إجابة السؤال

الثالث)، كما أشارت (مناور بيان الراجحي) (2011)، من جهة أخرى أنه قد يتم جلب أجهزة ومعدات دون توفير الكوادر القادرة على التعامل معها. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة: نصر الدين عبدالقادر عثمان (2013) في ضعف معينات التدريب الفعالة، والاعتماد على أساليب تدريب تقليدية، حيث أشارت الدراسة الحالية إلى أن عبارة "الأدوات المستخدمة في التدريب معدة إعدادًا جيدًا وتيسر أداء المدرب" كانت نسبة الراضين لهذه العبارة 66% (جدول 3).

وأكدت دراسة: عبدالرشيد بن عبد العزيز حافظ أنه لزيادة فرص نجاح البرامج التدريبية ينبغي الحرص على تنوع الوسائل التي يتم توظيفها لإكساب المتدربين مهارات متعددة ومتنوعة، وهذا ما أشارت إليه الدراسة الحالية، غير أن العبارة "الأدوات المستخدمة في التدريب معدة إعدادًا جيدًا وتيسر أداء المدرب" في أن نسبة المتدربين والراضين لها عالية (66%) (جدول 3) وتحتاج إلى اهتمام من القائمين على التدريب.

وافقت دراسة: شعبان أبوالميزيد شمس (2001)، مع الدراسة الحالية في أن يتم توفير أدوات ووسائل للتدريب بالكليات والمعاهد، وأن يكون هناك تدريب في المؤسسات الإعلامية المتوافر فيها هذه الوسائل لتيسير عملية التدريب (51)، ولكن نسبة استجابة الطلبة للعبارة "الأدوات المستخدمة في التدريب معدة إعدادًا جيدًا وتيسر أداء المدرب" (66%) (جدول 3) وهي نسبة المتدربين والراضين لها، بمعنى أن هذه الأدوات غير متوافرة وغير معدة للتدريب، بالمثل "معامل المؤسسات الإعلامية تستخدم في التدريب" نسبتها 58% (جدول 3) غير معدة إعدادًا جيدًا للتدريب.

4- (المتدربون):

جدول (4) ترتيب عبارات المتدرب للطلبة

الترتيب التصاعدي	عبارات (المتدرب) الخاصة بالطلبة مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) بعد الاستفتاء عليها	م
45%	الطلبة المتدربون يكتسبون معارف ومهارات في التدريب أقل مما يتطلبه سوق العمل الفعلي.	1
55%	الطلبة المتدربون يتدربون وفق حاجاتهم التدريبية.	2
57%	الطلبة المتدربون يُمنحون شهادات في نهاية كل برنامج تدريبي عن موضوع التدريب.	3
58%	الطلبة المتدربون يُقيّمون المدرب بموضوعية بعد انتهاء البرامج التدريبية.	4
69%	الطلبة المتدربون يتأهلون لممارسة مهنة العلاقات العامة في سوق العمل بصورة متميزة من خلال التدريب.	5
71%	الطلبة المتدربون يتم تقويمهم قبل كل دورة وبعدها.	6

في الجدول رقم (4):

يشير إلى عبارات المتدرب الخاصة بالطلبة مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) بعد بعد استفتاء الطلبة على هذه العبارات، والعبارات التي ترتيبها من 2 إلى 6 (نسبة الرفض أو المحايدة) أكبر من 50%، فعلى القائمين على الدورات التدريبية أن يضعوها في الاعتبار عند إعداد الدورات التدريبية، حيث يُلاحظ أن الطلبة المتدربين لا يتم تقويمهم قبل كل دورة تدريبية وبعدها (إجابة السؤال الرابع)، كما أنهم لا يتدربون وفق حاجاتهم التدريبية، وهذا لا يؤهلهم لممارسة مهنة العلاقات العامة في سوق العمل بصورة متميزة.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة صفية خليفة مسعود (2014) بأن أكثر الخريجين لم يستفيدوا من دراستهم بالكلية في الممارسة المهنية نظراً لكون الدراسة بالكلية لم يصاحبها تدريب وتطبيقات عملية وأغلبها نظري، وكانت استجابة الطلبة في الدراسة الحالية للعبارة "الطلبة المتدربون يتأهلون لممارسة مهنة العلاقات العامة في سوق العمل بصورة متميزة من خلال التدريب" 69% وهم الطلبة الراضون لهذه العبارة، وهذا يتفق مع دراسة صفية خليفة.

5- (فاعلية التدريب):

جدول (5) ترتيب عبارات المدرب للطلبة

الترتيب التصاعدي	عبارات (فاعلية التدريب) الخاصة بالطلبة مرتبة ترتيبًا تصاعديًا (من الأقل رفضًا إلى الأكثر رفضًا) بعد استفتاء الطلبة عليها.	م
37%	الزيارات الميدانية لمؤسسات إعلامية أو خدمية أو إنتاجية تمد الطلبة بالمعلومات وبالخبرات العملية في مجال تخصصهم.	1
37%	التدريب الفردي والجماعي يثقل خبرات الطلبة النظرية والعملية.	2
41%	المتدربون يتأثر أداءهم المهني بمستوى قدرات المدرب التدريبي.	3
44%	التدريب يساهم في تكوين شخصية الخريج وملكاته، وصقل قدراته وتنمية مهاراته وزيادة إنتاجيته.	4
46%	المتدربون يكتسبون المعرفة والمهارة المطلوبة وتنمو خبراتهم وشخصياتهم في مجال تخصصهم.	5
49%	البرامج التدريبية النظرية تنمي المهارات المتعلقة بالتخصص.	6
50%	موضوعات التدريب والمشكلات الحقيقية التي تقع في مؤسسات العمل تكون بسبب ضعف في التدريب.	7
51%	التدريب في مجال العلاقات العامة يؤكد على شرف المهنة وأخلاقياتها.	8
52%	المتدربون تُصقل مهاراتهم وخبراتهم الفنية والإدارية في مجال تخصصهم.	9
57%	المتدربون يُقيّمون المدرب بموضوعية بعد انتهاء التدريب.	10
59%	البرامج التدريبية تُدار في بيئة تساعد المتدرب على تحصيل المعرفة أو اكتساب المهارات المطلوبة.	11
71%	المتدربون يلتحقون بسهولة بالمؤسسات المناسبة التي يمارسون فيها ما تدربوا عليه.	12
74%	مؤسسات العمل في مجال العلاقات العامة تقبل بسهولة خريجي العلاقات العامة للعمل بها.	13

في جدول (5):

النسبة 51% تشير إلى وجود قصور في الجوانب المتعلقة بفاعلية التدريب، التي تشير إليها العبارات التي تزيد نسبتها عن 50%. وهي العبارات التي ترتيبها من 7 إلى 13، وعلى القائمين على الدورات التدريبية أن يضعوها في الاعتبار عند إقامة هذه الدورات،

حيث لا يؤكد التدريب في مجال العلاقات العامة وبشكل كافٍ على شرف المهنة وأخلاقياتها (إجابة السؤال الخامس)، كما أن مؤسسات العمل في مجال العلاقات العامة لا تقبل في الغالب خريجي العلاقات العامة للعمل بها.

أشارت دراسة محمد البادي (1991) إلى أن التدريب الميداني في مجال العلاقات العامة في الدول العربية ليس كافيًا ولا مناسبًا - مما يضعف خبرات الطلبة - ولكن استجابة الطلبة في الدراسة الحالية للعبارة "التدريب الفردي والجماعي يثقل خبرات الطلبة النظرية والعملية" 37% (جدول 5)، فتكون نسبة الموافقين 63%. فيكون هناك اتفاق بين الدراستين في أهمية التدريب الميداني في مجال العلاقات العامة.

6- (بيئة التدريب):

جدول (6) ترتيب عبارات بيئة التدريب للطلبة

م	استجابة الطلبة ل (بيئة التدريب) مرتبة ترتيبًا تصاعديًا (من الأقل رفضًا إلى الأكثر رفضًا) التصاعدي	الترتيب
1	بيئة التدريب تسهم في إكساب المتدرب السلوك العملي المطلوب للمهنة.	43%
2	بيئة التدريب تساعد المتدرب على تغيير اتجاهه نحو المهنة وتعزيز ميله لها.	47%
3	الاتصال المباشر وغير المباشر بين كليات الإعلام ومعاهده والمؤسسات الإعلامية والتدريبية يهيء بيئة للتدريب الجيد فيها.	48%
4	بيئة التدريب تساعد المتدرب على تحصيل المعرفة واكتساب المهارات المطلوبة.	51%
5	قنوات الاتصال بين أقسام العلاقات العامة بالكليات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية توفر بيئة مناسبة للتدريب.	52%
6	بيئة التدريب لقسم العلاقات العامة مناسبة.	59%
7	التدريب يتم في مكان وزمان مناسبين.	59%
8	بيئة التدريب لقسم العلاقات العامة مناسبة داخل الكلية وخارجها.	63%

في جدول (6):

تشير العبارات التي ترتيبها من 4 إلى 8 بجدول (6) إلى وجود قصور في بيئة التدريب للطلبة، وعلى القائمين على التدريب أن يضعوها في الاعتبار، لكون بيئة التدريب لقسم العلاقات العامة غير مناسبة ولا تساعد المتدربين بالقدر الكافي على تحصيل المعرفة واكتساب المهارات المطلوبة (إجابة السؤال السادس).

وقد أشارت نتائج استجابة الطلبة لعبارات (بيئة التدريب) إلى ضرورة الاتصال المباشر وغير المباشر بين كليات الإعلام ومعاهده والمؤسسات الإعلامية والتدريبية لأنه يهيئ بيئة للتدريب الجيد فيها، وهذا يتفق مع دراسة يوسف بن رمضان (1987). وقد أكدت دراسة كريمان محمد فريد وسلوى العوادلي (1998) في نتائجها ضرورة وضع خطة سنوية بعمل لقاءات بين أصحاب الوكالات الإعلانية، ومديري العلاقات العامة في المؤسسات والهيئات المختلفة، وتنظيم دورات تدريبية متخصصة في مجال العلاقات العامة لتأهيل الطلبة وتدريبهم، وهذا يتفق مع الدراسة الحالية حيث كانت استجابة الطلبة للعبارة "الاتصال المباشر وغير المباشر بين كليات الإعلام ومعاهده والمؤسسات الإعلامية والتدريبية يهيئ بيئة للتدريب الجيد فيها" (نسبة المحايدين والرافضين معاً) 48% (جدول 6) فتكون نسبة الموافقين 52%.

7- (المدرّب):

جدول (7) ترتيب عبارات (المدرّب) لهيئة التدريس

م	عبارات المدرّب مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) حسب استجابة هيئة التدريس.	الترتيب التصاعدي
1	ضعف كفاءة المدرّبين من المعوقات التي تعمل على الحد من تطوير جودة التدريب الإعلامي.	19%
2	المدرّبون المحترفون قلة في مجال العلاقات العامة.	29%
3	المدرّبون الأكفاء يُستدعون لتدريب الطلبة بالكليات.	44%
4	الخبراء في مجال العلاقات العامة يدرّبون الطلبة داخل الكليات وخارجها في المؤسسات الإعلامية.	46%
5	المدرّبون يصنّفون الطلبة قبل التدريب وفق حاجاتهم التدريبية الفعلية.	56%
6	القائمون على المؤسسات الإعلامية في كليات الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة لديهم الوعي بأهمية التدريب في مجال الإعلام وأثره.	64%

يشير جدول (7):

بأن العبارتين اللتين ترتيبهما 5 إلى 6 يشيران إلى وجود قصور في عبارات المدرّب؛ فعلى القائمين على التدريب أن يضعوهما في الاعتبار عند إعداد الدورات التدريبية وتنفيذها، ويشير الجدول إلى أن القائمين على المؤسسات التعليمية الإعلامية في كليات الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة (عينة الدراسة) ليس لديهم الوعي الكافي بأهمية التدريب في مجال الإعلام وأثره، وبنسبة رفض وحيادية (إجابة السؤال السابع)، كما أن المدرّبين لا يصنّفون الطلبة قبل التدريب وفق حاجاتهم التدريبية الفعلية.

8- (البرنامج التدريبي):

جدول (8) ترتيب عبارات (البرنامج التدريبي) لهيئة التدريس

الترتيب التصاعدي	عبارات البرنامج التدريبي مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) حسب استجابة هيئة التدريس.	م
13%	إهمال التدريب في مجال العلاقات العامة خسارة على مستوى أمن وسلامة المؤسسة.	1
13%	إهمال البرامج التدريبية لطلاب العلاقات العامة خسارة على مستوى ربح المؤسسة.	2
14%	إهمال البرامج التدريبية لطلاب العلاقات العامة يؤدي إلى إضعاف الموارد البشرية بالمؤسسة.	3
15%	التدريب في مجال العلاقات العامة مهم لكونه تخصص يحتك بالقضايا الحياتية.	4
17%	يتأثر النشاط التدريبي بكليات الإعلام إيجابياً بدعم ومساندة الإدارة العليا.	5
21%	مجال العلاقات العامة تخصص عملي أكثر منه نظري.	6
22%	التدريب بأقسام العلاقات العامة له علاقة وثيقة بشرف المهنة وأخلاقياتها.	7
24%	مجال العلاقات العامة تخصص يحتاج إلى تدريب عملي أكثر.	8
40%	توجد فجوة بين محتوى الدورات وأدوات الإعلام الجديد، والإعلام المتخصص.	9
40%	البرامج المتعلقة بأخلاقيات المهنة والجوانب القانونية نادرة في الدورات التدريبية.	10
45%	موضوعات التدريب لطلاب العلاقات العامة يتم اختيارها وفقاً للمهن والوظائف التي يحتاجها سوق العمل ذات العلاقة بالتخصص.	11
50%	تحظى الأنشطة التدريبية بالكليات بالاهتمام ويزداد معدلها وتنوعها.	12
55%	محتوى التدريب يتم اختياره وفقاً للحاجات التدريبية للطلاب.	13
79%	البرامج المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات تخلوا منها الدورات التدريبية.	14

يشير جدول (8):

إلى نتيجة استجابة هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي، والنسبة 32% بجدول (14) تشير للذين (لم يوافقوا، بشدة وللذين لم يوافقوا، وللمحايدين معاً) لعبارات البرنامج التدريبي، وأن هذه النسبة تشير إلى أن الجوانب المتعلقة بالبرنامج التدريبي مرضية إلى حد ما، ووفقاً لذلك تكون (نسبة الذين وافقوا بشدة والموافقين معاً) 68%، أما العبارات التي ترتيبها من 12 إلى 14 بجدول (8) فإن القائمين على التدريب عليهم أن يضعوها في الاعتبار عند إعداد الدورات التدريبية وتنفيذها، وأن محتوى التدريب تقريباً لا يتم اختياره وفقاً للحاجات التدريبية للطلاب (إجابة السؤال الثامن).

واتفقت دراسة صافية خليفة مسعود (2014) مع الدراسة الحالية في أن نتائجها بينت أن أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس يرون أن المقررات الدراسية تهييء الطلبة لسوق العمل إلى حد ما، وفي الدراسة الحالية كانت استجابة هيئة التدريس للعبارة "موضوعات التدريب لطلاب العلاقات العامة يتم اختيارها وفقاً للمهن والوظائف التي يحتاجها سوق العمل ذات العلاقة بالتخصص" ونسبة 45% وهم (الرافضون والمحايدون معاً)، أما الموافقون فنسبتهم 55% وهذا يتفق مع دراسة صافية خليفة.

واتفقت دراسة شعبان أبوالميزيد شمس (2001)، في نتائجها مع الدراسة الحالية في أن تخصص الإعلام عملي أكثر منه نظري، وكانت استجابة هيئة التدريس للعبارة "مجال العلاقات العامة تخصص يحتاج إلى تدريب عملي أكثر" بنسبة 24% (جدول 8) فتكون نسبة الموافقين على هذه العبارة 76% من هيئة التدريس.

9- (أدوات التدريب ووسائله):

جدول (9) ترتيب عبارات (أدوات التدريب ووسائله) لهيئة التدريس

الترتيب التصاعدي	عبارات أدوات التدريب وأساليبه الخاصة بهيئة التدريس مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) بعد الاستفتاء عليها	٢
20%	التقنيات الحديثة كالحاسب الآلي إحدى الوسائل الضرورية لأنشطة التدريب بأقسام العلاقات العامة.	1
26%	الميزانية المخصصة للتدريب إحدى الوسائل الضرورية لأنشطة التدريب بأقسام العلاقات العامة.	2
31%	يوجد بلائحة الكلية ما يشير إلى التدريب وبرامج التدريب.	3
37%	ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب الإعلامي من مصاد الإعاقة التي تعمل على الحد من تطوير جودة التدريب الإعلامي.	4
44%	خطط التدريب في الكليات الحكومية والخاصة قليلة أو لا توجد.	5
45%	مراكز التدريب المتخصصة التي تؤهل الطاقات الإعلامية متوافرة.	6
47%	الأساليب التقليدية المتبعة في التدريب هي السائدة في التدريب.	7
69%	المؤسسات الإعلامية المستقلة التي تعنى بالتدريب الإعلامي متوفرة ومعترف بها.	8
71%	مؤسسات ومراكز التدريب الإعلامي توفر الوسائل والمعدات التي تستخدم في عملية التدريب الإعلامي لتطبق نظام الجودة الشاملة في برامجها التدريبية.	9
79%	الطلبة لديهم دليل إرشادي في التدريب الإعلامي عن اللغة العربية ومتطلباتها يلائم حاجات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.	10

يشير جدول (9):

إلى أن العبارات التي ترتبها من 8 إلى 10 نسبة عدم الموافقة والحيادية لها أكبر من 50%؛ لذا تحتاج إلى تفعيل في كليات الإعلام ومعاهده (عينة الدراسة)، حتى يتم التدريب الإعلامي بالشكل المطلوب.

كما أن النسبة المثوية لاستجابة هيئة التدريس الخاصة بأدوات التدريب ووسائله نسبتها 46% (جدول 14)، هي تقترب من نسبة 50% وهي استجابة (غير الموافقين والمحايدين معاً)؛ لذا فإنه من الأولويات الاهتمام بتحسين الأدوات والوسائل التي تستخدم في التدريب، كما يلاحظ أن نسبة 71% (جدول 9) وهم (الرافضون والمحايدون معاً) للعبارة: "تتوافر في البرامج التدريبية الإعلامية الوسائل والأدوات لتطبيق نظام الجودة الشاملة"، ومعنى هذا أنها لا تتحقق تقريباً (إجابة السؤال التاسع).

وهذا يتفق مع دراسة عبدالله الكندي، وعبدالمعنى الحسني (2008) التي توصلت نتائجها إلى أن كليات الإعلام ومعاهده العربية بوجه عام لم تشر إلى قضية الاعتماد الأكاديمي (الجودة)، أو المهني Accreditation لبرامجها الدراسية، كما أكدت على ذلك دراسة نسيم محمد الطويسى (2015) بأن جودة التدريب الإعلامي متدنية في جوانب، ومتوسطة في جوانب أخرى، وأنه لا توجد مؤسسات حكومية مستقلة متخصصة في التدريب الإعلامي.

وكانت استجابة أعضاء هيئة التدريس للعبارة "التقنيات الحديثة كالحاسب الآلي إحدى الوسائل الضرورية لأنشطة التدريب بأقسام العلاقات العامة"، وكانت نسبة الرافضين والمحايدين 20%، فتكون نسبة الموافقين 80%، وهذا يتفق مع دراسة شعبان أبوالميزيد شمس (2001)، وكان من نتائجها أن تخصص الإعلام يحتاج تقنيات حديثة كالحاسب الآلي، وتوفير أدوات ووسائل التدريب.

10- (المتدربون):

جدول (10) ترتيب عبارات (المتدربون) لهيئة التدريس

م	عبارات المتدرب مرتبة ترتيبًا تصاعديًا (من الأقل رفضًا إلى الأكثر رفضًا) حسب استجابة هيئة التدريس.	الترتيب التصاعدي
1	طالب العلاقات العامة في حاجة للبرامج التدريبية ليؤدي عمله بدقة.	19%
2	يسهم التدريب في تكوين شخصية طالب العلاقات العامة وملكاته كما يصقل قدراته وينمي مهاراته ويزيد من إنتاجيته.	19.1%
3	يختار طالب العلاقات العامة البرامج التدريبية التي تتوافق مع حاجاته التدريبية.	40%
4	تراعي البرامج تدريبية بالكليات الاختلافات الفردية والفروق الجوهرية بين المتدربين أنفسهم.	45%
5	الخريجون الذين تلقوا تدريبات بالكليات يتم التواصل معهم.	55%
6	يُتعرّف على أثر تدريب الكلية على الخريجين بالسؤال عن أدائهم في مؤسساتهم.	69%

يشير جدول (10):

إلى أن العبارتين 5، 6 جاءت عدم الموافقة والحيادية لهما أكبر من 50%؛ لذا تحتاج إلى تفعيل، حتى يتم التدريب الإعلامي بالشكل المطلوب؛ لذا فإنه من الأولويات الاهتمام بتفعيل مضمون العبارتين، ويلاحظ من جدول (10) أن الخريجين الذين تلقوا تدريبات بالكليات لا يتم التواصل معهم بالشكل المطلوب تقريبًا (إجابة السؤال 10) حيث نسبة (الرافضين والمحايدين معًا) للعبارة 55%.

تتفق دراسة موكودي مايكل مواشو (Mukudi Michael Masho) (2012) مع الدراسة الحالية في ضرورة التحقق من أثر التدريب لدى المتدربين، ودراسة العلاقة بين تدريبهم ومستوى أدائهم الوظيفي للجمهور، وبالنسبة للدراسة الحالية فإن استجابة هيئة التدريس للعبارة التي تشير إلى قياس أثر التدريب لدى الخريجين يُتعرّف على أثر تدريب الكلية على الخريجين بالسؤال عن أدائهم في مؤسساتهم فكانت نسبة استجابتهم (جدول 10)، وهم نسبة (الرافضين والمحايدين معًا) للعبارة، أي أن هذا لا يتحقق.

11- (فاعلية التدريب):

جدول (11) ترتيب عبارات (فاعلية التدريب) لهيئة التدريس

الترتيب التصاعدي	الترتيب التصاعدي	عبارات فاعلية التدريب مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) حسب استجابة هيئة التدريس	م
1	19%	التدريب استثمار بشري وإنتاجي وريحي للمؤسسة.	1
2	19%	التدريب من أهم الأساليب التي تُصقل مهارات وخبرات الخريجين الفنية والإدارية في مجال العلاقات العامة.	2
3	20%	مجال العلاقات العامة تخصص يحتاج إلى حرفة عالية لممارسته.	3
4	28%	يؤدي إهمال التدريب إلى خسارة في العملية الإنتاجية والخدمية والربحية للمؤسسة.	4
5	28%	يحتاج مجال العلاقات العامة إلى مهارات فردية تُرَسَّخ وتُتمى عن طريق التدريب.	5
6	29%	يسهم التدريب في مجال العلاقات العامة في إكساب الطلبة مهارات التخصص.	6
7	32%	يسهم التدريب في مجال العلاقات العامة في حسن التعاون مع العملاء وخدمتهم.	7
8	33%	يُستخدم التقويم بعد التدريب في الحكم على مدى نجاح التدريب أو فشله.	8
9	33%	يمكن التعرف على مدى الاستفادة من التدريب من خلال عملية التقييم بعد انتهاء التدريب.	9
10	43%	تقوم الكليات بالاتصال بالخريجين والمؤسسات التي يعملون بها للتعرف على مستوى أدائهم فيها.	10
11	49%	المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية لا تقبل طلاب أقسام العلاقات العامة بالكليات لضعف مهارات الطلبة المتدربين أو عدمه.	11
12	67%	تهتم كليات الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة بأثر التدريب.	12
13	67%	أثر التدريب يتم وفق أدوات قياس تستخدمه الكليات للتعرف الأداء المهني للإعلاميين.	13

يشير جدول (11):

إلى أن العبارتين 12، 13 نسبة (عدم الموافقة والحيادية معاً) لهما أكبر من 50%؛ لذا يحتاجان إلى تفعيل، حيث لا تهتم كليات الإعلام الحكومية والأزهرية والخاصة (عينة

الدراسة) بأثر التدريب بالشكل المطلوب (إجابة السؤال 11) حيث تُشير النسب المئوية 67% إلى نسبة الراضين والمحايدين.

كما أن النسبة المئوية لاستجابة هيئة التدريس الخاصة بفاعلية التدريب قيمتها 36% بجدول 14، وهي أقل من نسبة 50%، وهي استجابة غير الموافقين والمحايدين، وهذا مؤشر مرضٍ مقارنة بنسبة استجابة الطلبة بفاعلية التدريب.

وأوصى (ليسلي راي) (2001) في دراسته بضرورة قياس أثر التدريب للتعرف على التغيرات التي حدثت للمتدربين خلال فترة التدريب، وقد قامت الدراسة الحالية بالتعرف على استجابة أعضاء هيئة التدريس للعبارة "تهتم كليات الإعلام الحكومية والخاصة بأثر التدريب"، وللعبارة "أثر التدريب يتم وفق أدوات قياس تستخدمه الكليات للتعرف الأداء المهني للإعلاميين"، وكانت (نسبتا الراضين والمحايدين معاً) على الترتيب 67%، 67% وهما نسبتان مرتفعتان، أي لم يتحقق الهدف من التدريب من وجهة نظر هيئة التدريس.

12- (بيئة التدريب):

جدول (12) ترتيب عبارات (بيئة التدريب) لهيئة التدريس

م	عبارات (بيئة التدريب) مرتبة ترتيباً تصاعدياً (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً) حسب استجابة هيئة التدريس.	الترتيب التصاعدي
1	ضعف دعم ومساندة الإدارة العليا لإقامة البرامج التدريبية يشكل بيئة محبطة للقائمين على التدريب.	22%
2	توافر قنوات اتصال بين أقسام العلاقات العامة بالكليات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية يهيئ بيئة ملائمة للتدريب.	23%
3	الجهات مجهولة الهوية وغير الرسمية والربحية في التدريب تكون مصدر قلق للطلاب المتدربين.	25%
4	الصعوبات الكبيرة في التحاق الطلبة بالتدريب يُعد بيئة محبطة للمتدربين.	35%
5	التمويل الضعيف للبرامج التدريبية يهيئ بيئة معوقة لجودة التدريب.	35%
6	التواصل المباشر وغير المباشر بين كليات الإعلام والمؤسسات الإعلامية والتدريبية يُعد بيئة مناسبة للتدريب.	39%
7	المؤسسات الإعلامية توفر الفرصة للطلاب للتدريب الميداني.	49%
8	الكليات تقوم بنشر ثقافة التدريب طوال مدة وجود الطالب بكلية حتى تخرجه.	63%
9	الدورات التدريبية تُنظم ويكون مخطط لها ومدروسة ومحددة المدة الزمنية والأهداف.	67%

يشير جدول (12):

إلى أن العبارتين 8، 9 نسبة (عدم الموافقة والحيادية معًا) لهما أكبر من 50%؛ لذا يحتاجان إلى تفعيل، حتى يتم التدريب الإعلامي بالشكل المطلوب، وتشير النسبة 63% للعبارة رقم 8 إلى أن الكليات والمعاهد لا تقوم بنشر ثقافة التدريب بالشكل المطلوب أثناء سنوات الدراسة الطلبة حتى تخرجهم، كما تشير النسبة 67% وهي نسبة الراضين أو المحايدين للعبارة رقم 9، ووفقًا لذلك فإن الدورات التدريبية لا تُنظم بشكل مرضٍ أو مخطط أو مدروس أو محددة المدة الزمنية والأهداف (إجابة السؤال 12)، كما أن النسبة المئوية لاستجابة هيئة التدريس الخاصة ببيئة التدريب قيمتها 39% وهي استجابة (غير الموافقين والمحايدين معًا) بجدول 14، وهي نسبة مرضية لأنها لم تصل لنسبة 50%.

13- استجابة الطلبة لعبارات (مكونات التدريب):

جدول (13) استجابة الطلبة لمكونات التدريب مرتبة تصاعديًا

م	مكونات التدريب	النسبة المئوية لاستجابات الطلبة	استجابات الطلبة لمكونات التدريب مرتبة تصاعديًا	النسبة المئوية (من الأقل رفضًا إلى الأكثر رفضًا)
1	المدرّب	53%	(فاعلية التدريب)	51%
2	البرنامج التدريب	55%	(المدرّب)	53%
3	أدوات التدريب وأساليه	62%	(بيئة التدريب)	53.2%
4	المتدرّب	59%	(البرنامج التدريبي)	55%
5	فاعلية التدريب	51%	(المتدرّب)	59%
6	بيئة التدريب	53%	(أدوات التدريب ووسائله)	62%

يتضح من الجدول (13) أن استجابات الطلبة لجميع عناصر التدريب نسبتها أكبر 50% وهم الذين (لم يوافقوا أو المحايدون معًا) تجاه عبارات التدريب، وهذا مؤشر لوجود خلل في الدورات التدريبية في كليات الإعلام ومعاهده (العينة المتاحة)، ومعنى هذا أن الطلبة غير راضين عن الدورات التدريبية إلى حد ما (إجابة السؤال 13)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة: نصر الدين عبدالقادر عثمان (2013)، في أن 70% من مجتمع البحث غير راضين عن المؤسسات ومراكز التدريب العربية وما تقدمه من برامج تدريبية.

14- استجابة هيئة التدريس لعبارات (مكونات التدريب):

جدول (14) استجابة هيئة التدريس لمكونات التدريب مرتبة تصاعدياً

م	مكونات التدريب	النسبة المئوية لاستجابات هيئة التدريس	استجابات هيئة تدريس لمكونات التدريب مرتبة تصاعدياً	النسبة المئوية (من الأقل رفضاً إلى الأكثر رفضاً)
1	المدرّب	43%	البرنامج التدريب	32%
2	البرنامج التدريب	32%	فاعلية التدريب	36%
3	أدوات التدريب ووسائله	46%	(بيئة التدريب)	39%
4	المتدرّب	45%	المدرّب	43%
5	فاعلية التدريب	36%	المتدرّب	45%
6	بيئة التدريب	39%	(أدوات التدريب ووسائله)	46%

في جدول (14):

يشير إلى أن جميع نسب استجابات أعضاء هيئة التدريس أقل من 50% وهي النسب التي تمثل الاستجابات التي (لا توافق بشدة، أو لا توافق، أو المحايدة)، ومعنى هذا أن النسب الأكبر من 50% توافق بشدة أو توافق، ومعنى هذا أن أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة) راضون عن الدورات التدريبية إلى حد ما (إجابة السؤال 14)، وفي المقابل الطلبة (عينة الدراسة) غير راضين إلى حد ما عن الدورات التدريبية بجدول (13).

ويتفق الجدولان من حيث الترتيب في مكون (بيئة التدريب) الترتيب الثالث، و(المتدرّب)، و(أدوات التدريب ووسائله) في الترتيب الخامس والسادس.

عاشراً: التحقق من صحة الفرض الأول:

جدول (15) نتائج قيم معامل الارتباط بين مكونات التدريب

ترتيب مكونات عناصر التدريب حسب قيمة معامل الارتباط (تنازلياً) بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس (قسم العلاقات العامة والإعلان)			
الترتيب التنازلي	اسم مكون التدريب	قيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة 0.05	درجة العلاقة
الأول	البرامج التدريبية	$r = 0.767$	طردى قوى جداً
الثاني	المدرّب	$r = 0.645$	طردى قوى
الثالث	بيئة التدريب	$r = 0.334$	طردى ضعيف
الرابع	فاعلية التدريب	$r = 0.174$	طردى ضعيف جداً
الخامس	أدوات التدريب ووسائله	$r = 0.074$	طردى ضعيف جداً
السادس	المتدربون	$r = -0.419$	عكسى ضعيف

من (جدول 15) يمكن الوصول إلى الاستنتاجات الآتية:

1-معامل ارتباط بيرسون لاستجابة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي: معامل ارتباط بيرسون $= 0.767$ (ارتباط طردى قوى) عند مستوى دلالة 0.05.

ولذلك نرفض الفرض الصفري القائل:

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل:

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين استجابة الطلبة واستجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي عند مستوى دلالة 0.05.

2-معامل ارتباط بيرسون لاستجابة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لعبارات المدرّب:

معامل ارتباط بيرسون $= 0.645$ (ارتباط طردى قوى) عند مستوى دلالة 0.05.

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لعبارات المدرّب عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل:

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المدرب عند مستوى دلالة 0.05.

3- معامل ارتباط بيرسون لاستجابة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لعبارات بيئة التدريب معامل ارتباط بيرسون = 0.334 (ارتباط طردي ضعيف) عند مستوى دلالة 0.05. ولذلك نرفض الفرض الصفري القائل:

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لعبارات بيئة التدريب عند مستوى دلالة 0.05. ونقبل الفرض البديل القائل:

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات بيئة التدريب عند مستوى دلالة 0.05.

4- معامل ارتباط بيرسون لاستجابة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لعبارات (فاعلية التدريب)

معامل ارتباط بيرسون = 0.174 (ارتباط طردي ضعيف) عند مستوى دلالة 0.05. ولذلك نرفض الفرض الصفري القائل:

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لعبارات فاعلية التدريب عند مستوى دلالة 0.05. ونقبل الفرض البديل القائل:

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات فاعلية التدريب عند مستوى دلالة 0.05.

5- معامل ارتباط بيرسون لاستجابة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لعبارات (أدوات التدريب ووسائله).

معامل ارتباط بيرسون = 0.074 (ارتباط طردي ضعيف) عند مستوى دلالة 0.05. ولذلك نرفض الفرض الصفري القائل:

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لعبارات أدوات التدريب ووسائله عند مستوى دلالة 0.05. ونقبل الفرض البديل القائل:

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات أدوات ووسائل التدريب عند مستوى دلالة 0.05.

6- معامل ارتباط بيرسون لاستجابة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لعبارات (المتدرب) معامل ارتباط بيرسون = -0.416 (ارتباط عكسي ضعيف).

ولذلك نرفض الفرض الصفري القائل:

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة هيئة التدريس لعبارات المتدرب عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل:

توجد علاقة ارتباط عكسية دالة إحصائيًا بين استجابة الطلبة واستجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المتدرب عند مستوى دلالة 0.05.

حادي عشر: التحقق من صحة الفرض الثاني:

1- حساب χ^2 للطلبة:

جدول (16) نتائج قيم χ^2 لبيرسون لمكونات التدريب (للطلبة)

الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.05	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة χ^2 لبيرسون	استجابة الطلبة لعبارات التدريب تبعًا لمتغير نوع معهدهم أو كليتهم (مرتبة تنازليًا حسب χ^2)	م
دالة	0.000	45	1.078	المدرّب	1
دالة	0.032	60	81.88	فاعلية التدريب	2
دالة	0.000	35	77.82	البرنامج التدريبي	3
دالة	0.003	25	48.62	المتدرب	4
دالة	0.157	35	43.37	بيئة التدريب	5
غير دالة	0.582	20	18.08	أدوات التدريب ووسائله	6

من جدول (16) يتضح الآتي:

1-1 المدرّب:

$\chi^2 = 1.078$ ، قيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).

ووفقًا لذلك نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة الطلبة لعبارات المدرّب تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة الطلبة لعبارات المدرّب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ووفقًا لذلك، فإن استجابة الطلبة لعبارات المدرّب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

1-2- فاعلية التدريب:

كا² = 81.887، قيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.032 (القيمة الاحتمالية).
ووفقًا لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة الطلبة لعبارات فاعلية التدريب
تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.
ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة الطلبة لعبارات فاعلية التدريب لا تختلف
باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.
ووفقًا لذلك، فإن استجابة الطلبة لعبارات فاعلية التدريب لا تختلف باختلاف معهدهم
أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

1-3- البرنامج التدريبي:

كا² = 77.822 وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).
ووفقًا لذلك نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة الطلبة لعبارات البرنامج التدريبي
تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.
ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة الطلبة لعبارات البرنامج التدريبي لا تختلف
باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.
ووفقًا لذلك، فإن استجابة الطلبة لعبارات البرنامج التدريبي لا تختلف باختلاف معهدهم
أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

1-4- المتدربين:

كا² = 48.625، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.003 (القيمة الاحتمالية).
ووفقًا لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة الطلبة لعبارات المتدربين تختلف
باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.
ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة الطلبة لعبارات المتدربين لا تختلف باختلاف
معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.
ووفقًا لذلك، فإن استجابة الطلبة لعبارات المتدربين لا تختلف باختلاف معهدهم أو
كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

1-5- بيئة التدريب:

كا² = 43.371، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) > 0.157 (القيمة الاحتمالية).
ووفقًا لذلك، نقبل الفرض الصفري القائل: استجابة الطلبة لعبارات بيئة التدريب تختلف
باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ونرفض الفرض البديل القائل: استجابة الطلبة لعبارات بيئة التدريب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05. ووفقًا لذلك، فإن استجابة الطلبة لعبارات بيئة التدريب تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه لا توجد علاقة بينهما.

1 - 6- أدوات التدريب ووسائله:

كا² = 18.085، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) > 0.582 (القيمة الاحتمالية).

ووفقًا لذلك، نقبل الفرض الصفري القائل: استجابة الطلبة لعبارات أدوات التدريب ووسائله تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05. ونرفض الفرض البديل القائل: استجابة الطلبة لعبارات أدوات التدريب ووسائله لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05. ووفقًا لذلك، فإن استجابة الطلبة لعبارات أدوات التدريب ووسائله تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه لا توجد علاقة بينهما.

1- حساب كا² لهيئة التدريس:

جدول (17) نتائج قيم كا² لبيرسون لمكونات التدريب (لهيئة التدريس)

م	استجابة هيئة التدريس لعبارات التدريب تبعًا لمتغير نوع معهدهم أو كليتهم. (تتازليًا حسب كا ²)	قيمة كا ² لبيرسون	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.05
1	البرنامج التدريبي	7.384	65	0.000	دالة
2	أدوات التدريب ووسائله	5.903	45	0.000	دالة
3	فاعلية التدريب	4.172	60	0.000	دالة
4	بيئة التدريب	3.208	40	0.000	دالة
5	المدرّب	2.630	25	0.000	دالة
6	المتدرّب	2.630	25	0.000	دالة

2-1 البرنامج التدريبي:

1- كا² = 7.384، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).

ووفقًا لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05. ووفقًا لذلك، فإن استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات البرنامج التدريبي لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

2-2- أدوات التدريب ووسائل:

1- $\chi^2 = 5.903$ ، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية)

ووفقًا لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات أدوات التدريب ووسائله تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات أدوات التدريب ووسائله لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05. ووفقًا لذلك، فإن استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات أدوات التدريب ووسائله لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

2-3 فاعلية التدريب:

1- $\chi^2 = 4.172$ ، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).

ووفقًا لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات فاعلية التدريب تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات فاعلية التدريب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05. ووفقًا لذلك، فإن استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات فاعلية التدريب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

2-4 بيئة التدريب:

1- $\chi^2 = 3.208$ ، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).

ووفقًا لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات بيئة التدريب تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات بيئة التدريب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

ووفقاً لذلك، فإن استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات بيئة التدريب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.
2-5- المدرب:

1- $F = 2.630$ ، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).
ووفقاً لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المدرب تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 .
ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المدرب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 .
ووفقاً لذلك، فإن استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المدرب لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

2-6- المتدربين:

1- $F = 2.630$ ، وقيمة 0.05 (مستوى الدلالة) < 0.000 (القيمة الاحتمالية).
ووفقاً لذلك، نرفض الفرض الصفري القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المتدربين تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 .
ونقبل الفرض البديل القائل: استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المتدربين لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 .
ووفقاً لذلك فإنه فإن استجابة أعضاء هيئة التدريس لعبارات المتدربين لا تختلف باختلاف معهدهم أو كليتهم، وأنه توجد علاقة بينهما.

ثاني عشر: التحقق من صحة الفرض الثالث:

1-الطلبة:

جدول (18) نتائج قيم ANOVA لمكونات التدريب (للطلبة)

م	استجابة الطلبة لعبارات التدريب تبعاً لمتغير نوع معهدهم أو كليتهم	ف (النسبة الفائية)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.05
1	المدرب	2.223	.065	غير دالة
2	البرنامج التدريبي	.0424	.830	غير دالة
3	أدوات التدريب ووسائله	2.477	.061	غير دالة
4	المتدرب	2.546	.049	دالة
5	فاعلية التدريب	7.296	.0000	دالة
6	بيئة التدريب	4.742	0.002	دالة

من جدول (18) يمكن استنتاج نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه كالاتي:
1- المدرب: قيمة ف = 2.223، و $0.05 > 0.065$ (القيمة الاحتمالية).
إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة عن (المدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ونرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة عن (المدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة الطلبة للمدرب لم تتأثر بمتغير نوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

2- البرنامج التدريبي: قيمة ف = 0.424، و $0.05 > 0.424$ (القيمة الاحتمالية)
إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة عن (البرنامج التدريبي) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ونرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة عن (البرنامج التدريبي) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة الطلبة (للبرنامج التدريبي) لم تتأثر بمتغير نوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

3- أدوات التدريب ووسائله: قيمة ف = 2.477، و $0.05 > 0.061$ (القيمة الاحتمالية).

إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة عن (أدوات التدريب ووسائله) تُعزى إلى نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة عن (أدوات التدريب ووسائله) تُعزى إلى نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة الطلبة (لوسائل وأدوات التدريب) لم تتأثر بمتغير نوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

4- المتدرب: قيمة ف = 2.546، و $0.05 < 0.049$ (القيمة الاحتمالية).

إذن توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نرفض الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة عن (للمتدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نقبل الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة (للمتدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة الطلبة (للمتدرب) تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

5- فاعلية التدريب: قيمة ف = 7.296، و $0.05 < 0.000$ (القيمة الاحتمالية).

إذن توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نرفض الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة عن (فاعلية التدريب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نقبل الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة (لفاعلية التدريب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة الطلبة (لفاعلية التدريب) تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها، والفروق لصالح معهد الشروق للإعلام.

6- بيئة التدريب: قيمة ف = 4.742، و $0.05 < 0.002$ (القيمة الاحتمالية).

إذن توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نرفض الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة (لبيئة التدريب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ونقبل الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة الطلبة (لبيئة التدريب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة الطلبة (لبيئة التدريب) تتأثر بمتغير بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها، والفروق لصالح معهد الشروق للإعلام.

- أعضاء هيئة التدريس:

جدول (19) نتائج قيم ANOVA لمكونات التدريب (لهيئة التدريس)

م	استجابة هيئة التدريس لعبارات التدريب تبعاً لمتغير نوع معهدهم أو كليتهم	ف (النسبة الفائية)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.05
1	المدرّب	0.317	0.899	غير دالة
2	البرنامج التدريبي	1.164	0.335	غير دالة
3	أدوات التدريب ووسائله	0.589	0.708	غير دالة
4	المتدرّب	0.330	0.891	غير دالة
5	فاعلية التدريب	2.951	.0018	دالة
6	بيئة التدريب	3.221	0.014	دالة

من جدول (19) يمكن استنتاج نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه كالآتي:

1- المدرّب: قيمة ف = 0.3170، و $0.899 > 0.05$ (القيمة الاحتمالية).

إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (للمدرّب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ونرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (للمدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

ومعنى هذا أن استجابة أعضاء هيئة التدريس للمدرب لم تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

2- البرنامج التدريبي: قيمة ف = 1.164، $0.335 > 0.05$ (القيمة الاحتمالية). إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (للبرنامج التدريبي) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (للبرنامج التدريبي) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة أعضاء هيئة التدريس (للبرنامج التدريبي) لم تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

3- أدوات التدريب ووسائله: قيمة ف = 0.5890، $0.708 > 0.05$ (القيمة الاحتمالية).

إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (أدوات التدريب ووسائله) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (أدوات التدريب ووسائله) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة أعضاء هيئة التدريس (أدوات التدريب ووسائله) لم تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

4-المتدرب: قيمة ف = 0.330، $0.05 > 0.891$ (القيمة الاحتمالية).

إذن لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نقبل الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (للمتدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نرفض الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس عن (للمتدرب) تُعزى إلى متغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة أعضاء هيئة التدريس (للمتدرب) لم تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

5- فاعلية التدريب: قيمة ف = 2.951، $0.018 < 0.05$ (القيمة الاحتمالية).

إذن توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نرفض الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (لفاعلية التدريب) تُعزى لمتغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نقبل الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (لفاعلية التدريب) تُعزى لمتغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

ومعنى هذا أن استجابة أعضاء هيئة التدريس (لفاعلية التدريب) تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

6-بيئة التدريب: قيمة ف = 3.221، $0.05 < 0.014$ (القيمة الاحتمالية).

إذن توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعات الستة (عينة الدراسة).

نرفض الفرض الصفري: لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (لبيئة التدريب) تُعزى لمتغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05.

نقبل الفرض البديل: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابة هيئة التدريس (لبيئة التدريب) تُعزى لمتغير نوع الكلية أو المعهد الذي ينتسبون إليه عند مستوى دلالة 0.05، ومعنى هذا أن استجابة أعضاء هيئة التدريس (لبيئة التدريب) تتأثر بنوع المعهد أو الكلية التي ينتسبون إليها.

ثالث عشر: مستخلص النتائج السابقة ومناقشتها، وذلك على النحو الآتي:

تمت الإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من فروضه، وتم التعرف على واقع التدريب والتأهيل في أقسام العلاقات العامة بكليات الإعلام الحكومي والخاص، وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن الطلبة (عينة الدراسة) غير راضين عن الدورات التدريبية إلى حد ما (جدول 13)، وأن أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة) راضون عن الدورات التدريبية إلى حد ما (جدول 14)، ومعنى هذا أن البرامج التدريبية بحاجة إلى جهود مستمرة؛ فالاتجاه الإيجابي مقارب للسلب، وأن الرضا عن البرامج التدريبية لم يحقق الحد المطلوب، وأن بيئة التأهيل والتدريب غير مناسبة داخل الكليات والمعاهد أو خارجها (جدول 5-)، كما أن هذه الدورات التدريبية لا تنظم وفق مخطط مدروس، ويتفق ذلك مع دراسة (Ekundayo-2015)، ولا يتم تصنيف الطلبة قبل التدريب وفق حاجاتهم التدريبية الفعلية (جدول 1)، ولا يتم تحديد محتوى التدريب وفق هذه الحاجات، كما لا يتم تقويم الطلبة قبل التدريب أو بعده (جدول 11)، كما لا يتم التواصل مع الخريجين الذين تلقوا التدريب (جدول 10)، ولا يتم التعرف على أثر التدريب عليهم في المؤسسات التي يعملون بها، حيث أشارت دراسة (Njideka-2020) إلى أن التدريب له تأثير إيجابي على المتدربين، ويتفق هذا مع دراسة (Tahir, N.-2014)، التي أكدت أن للتدريب والتطوير تأثيرًا على الأداء، ويتفق مع دراسة (Daniel M.- 2014)، ودراسة (Chukwuma-2014)؛ حيث إن مؤسسات العمل لا تقبل خريجي أقسام العلاقات العامة بسهولة نظرًا لوجود قصور واضح في تدريبهم.

وكل ما سبق يتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة في أن مجال التدريب في الإعلام بوجه عام، ومجال العلاقات العام بوجه خاص، يحتاج مزيدًا من الدراسات بهدف زيادة كفاءة هيئة التدريس العاملين في هذا المجال، وتطويرهم، وتأهيل طلاب الإعلام،

ومنهم طلاب العلاقات العامة لسوق العمل، وذلك بأحدث التقنيات في عصر الإعلام الجديد، والعلاقات العامة الرقمية.

كما تم رصد الأسباب والمعوقات، وأهمها: ضَعْف كفاءة المدربين (جدول 1)، وضعف مخصصات الإنفاق على التدريب، وهذا يتفق مع دراسة (Ambrose -2015)، ودراسة (Francis Boadu-2014)، ودراسة (نسيم محمد الطويسي -2015)، وهذا أدى إلى وجود قصور في مجال تدريب الطلبة وتأهيلهم بأقسام العلاقات العامة، وتتفق مع دراسة (مناور بيان الراجحي- 2011)، في التعرف على الطرق المختلفة لتفادي جوانب هذا القصور عند وضع برامج تدريب طلبة أقسام العلاقات العامة حتى تُتناسبهم، لكون البرامج التدريبية تعزز القدرة على الأداء- Njideka Phina Onyekwelu (2020)، التي يمكن أن تكسبهم مهارات سوق العمل الإعلامي عند تخرجهم، وتتفق مع دراسة (محمد فيصل الشعبي - 2016)، ليحققوا رؤية وزارة التعليم العالي: بأن تكون مؤسسات التعليم العالي ذات مستوى رفيع بما يؤدي إلى تزويد المجتمع بخريج تتفق حاجاته مع المعايير العالمية، وبذلك تحققت أهداف الدراسة إلى حد ما.

رابع عشر: التوصيات: من النتائج توصي الدراسة بالآتي:

- 1- تدريب طلبة أقسام العلاقات العامة في كليات الإعلام ومعاهده؛ لأن هذا سيؤدي إلى تحسين أدائهم في هذا المجال وسيؤهلهم للالتحاق لسوق العمل.
- 2- تدريب طلبة أقسام العلاقات العامة؛ لأن هذا سيكسبهم المعارف والمهارات والاتجاهات وأخلاقيات مهنة العلاقات العامة.
- 3- تدريب طلبة العلاقات العامة، وذلك لتحسن أدائهم لمهنة العلاقات العامة، وهذا التحسن من أسبابه استخدام أساليب متنوعة في تقييم التدريب.
- 4- إنشاء أقسام وشُعب تُسائر التطورات المهنية والتقنية التي تميز العمل الإعلامي الحديث.
- 5- الاستفادة من خبرات كليات الإعلام وأقسامه في الدول المتقدمة، مع الاسترشاد بحاجات السوق في مصر.
- 6- التأكد من أن المتقدمين لكليات الإعلام ومعاهده يمتلكون القدرات والاستعداد اللازمين للعمل الإعلامي.
- 7- التوجه نحو تطوير مستوى التدريب الميداني لطلبة قسم العلاقات العامة من خلال مبدأ التدريب التعاوني بعقد اتفاقيات تعاون مع الجهات الإعلامية الحكومية والخاصة يكون دور هذه الجهات تدريب طلاب أقسام العلاقات العامة.

- 8- زيادة العناية بتوفير التقنيات التدريبية المختلفة للقسم مع توفير الفنيين القادرين على التدريب على استخدام هذه التقنيات.
- 9- اقتصرت الدراسة على عينة متاحة من هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلبة بعض كليات الإعلام ومعاهده؛ لذا يُفضل اختيار عينات من كليات ومعاهد إعلام أخرى للتعرف على واقع التدريب فيها لملاحظة مدى التقدم في مجال التأهيل والتدريب الإعلامي.
- 10- التعرف على المهن والوظائف الجديدة في مجال العلاقات العامة وتأهيل الطلبة وتدريبهم على اكتساب مهاراتها.

الهوامش:

- (1) مدحت أبو النصر: مراحل العملية التدريبية، ط2، (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص25، 2014).
- (2) عيضة بن سالم حمدان: التدريب الاستثمار الحقيقي في الموارد البشرية، مجلة رسالة معهد الإدارة العامة، العدد 63، أبريل - مايو (الرياض، معهد الإدارة العامة، 2006).
- (3) نصر الدين عبدالقادر عثمان علي، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية، العدد: 23، ص ص 439- 391، (السودان، معهد البحوث والدراسات الإستراتيجية - 2013).
- (4) Vijauashreel L, katyani J. xhalia. U. Research study and the Job satisfactions of the employees in the industry at Bangalore. P.46(International Journal of Modern Technology and Engineering(IJRTE). Volume 7, Issue 5S, January 2019,p46. ISSN: 2277-3878
- (5) Njideka Phina Onyekwelu , Ibeto Michael Uchenna, Nnamdi Azikiwe, Awka, Nsukka: Effect of Training on Employee Performance. A Study of Selected Banks in Anambra State, Nigeria, International Journal of Research and Innovation in Applied Science (IJRIAS) Volume 5, Issue 6, June2020.ISSN 2454-6194, www.rsisinternational.org
<https://www.rsisinternational.org/journals/ijrias/DigitalLibrary/Vol.5&Issue6/>
- (6) Adeyori ju Rotimi: Training and Manpower Productivity in Nigeria Public Sector Interdisciplinary Journal of Education, Vol. 2, No. 1, May 2019
<https://journals.iuiu.ac.ug/index.php/ije/article/download/69/52>
- (7) Munawir Yusuf, SalimG Choiri Gunarhadi Gunarhadi: The effectiveness of comprehensive education and training on child protection in understanding the issue of inclusive education.

JOURNAL of ICSAR ISSN: 2548-8619, E-ISSN: 2548, Vol 2, No 1 (2018): January 2018

(8) Marijke Akua, Adobea Okyireh, Rexford Owusu Okyireh:

,"Experience in social media, training and development in mastery of work: a qualitative study with security personnel": Journal of Education and Practice, Vol.7, No.30, 2018

www.iiste.org ISSN 2222-1735, ISSN 2222-288X

_327798263Experience_of_Social_Media_Training_and_Development_on_Work_Proficiency_A_Qualitative_Study_with_Security_Personnel الساعة 11:19 ص

(9) Johnson Figo, Victoria Luffeth Vaniran: " The impact of in-service training and employee development on Worker functionality and optimum productivity in public places ,High schools in Osun State, Nigeria", Journal of Education and Practice, Vol.7, No.33, 2016, p183-189 www.iiste.org ISSN 2222-1735. ISSN 2222-288

(10) George Osoro Momanyi, Maureen Atieno Adoyo, Eunice Muthoni Mwangi, and Dennis Okari Mokuu: Value of training on motivation among health workers in Narok County, Kenya

Pan Afr Med J. 2016; 23: 26 Published online 2016 Apr 29. doi: 10.11604/pamj.2016.23.261.8414

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4963175/>

(11) Nur Shafini Muhammad Saeed, Nour Samimi Jahia, Nour Amalina Mazlan, Siti Rapidah Omar Ali, Hani Sakina Muhammad Yusuf, Training in the workplace: promoting effective job performance, Volume 5 Issue 1 2016 UiTMT Online Academic Journal, University Business School of Technology MARA (UiTM) Terengganu 23000 Dongon, Terengganu, Malaysia, <http://journal-academiauitmt.uitm.edu.my>

(12) Ekundayo, J.A.: "Impact of Training and Development on Workers Productivity: A Study of Selected Oil Service Companies in Port Harcourt. International Journal of Scientific Research in Education, 2015 8(1), P 37- 47

(13) Ambrose Kempoy and Philip Onyango.: Effects of personnel resources and development practices on organizational performance in public high schools in the Southern Rachuonyo sub-district., International Journal of Business and Social Research, Volume 5 Issue 7 (2015), P51-60

<https://thejournalofbusiness.org/index.php/site/article/view/823>, Wednesday: 10-21-2020 at 2:56 am

(14) T.M.S.S.K.Y. Ekanayake & Wishart, JM: "Developing educational training for teachers in teaching science using mobile phones" *Journal Technology*, Volume 23, Issue 2, 2014 - , Pages 131-150

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1475939X.2013.810366>, The time is 8:06PM

(15) Francis Boadu , Elizabeth Domo Foucault , Joseph Kofi Bouake: "Training and development: a tool for employee performance in district associations in Ghan" *International Journal of Education and Research* vol, 2 No. 5 May 2014, ISSN: 2201-6333 , ISSN: 2201-6740 , <https://www.ijern.com/journal/May-2014/42>.

(16) Tahir, N., Yousafzai, I.K, Jan,S.& Hashim M. (2014) The impact of training and Development on Employees performance and productivity.A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal Academic Research in Business and Social sciences*, 4(4)p86-96.

(17) James Watta Onyango.Daniel M. Wanyoike: EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A SURVEY OF HEALTH WORKERS IN SIAYA COUNTY, KENYA, *European Journal of Material Sciences*.Vol.1, No.1, pp.11-15, March 2014.

<http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Effects-of-Training-on-Employee-Performance-A-Survey-of-Health-Workers-in-Siaya1>.

(18) Chukwuma Edwin Maduka: Impact of Training on the Nigerian Police Force: Area 9 (Omahah) Study, *International Journal of the Social Sciences and Invention of the Humanities*, Vol. 1 No. 5,P326-343, (2014).

<https://valleyPinternational.net/index.php/theijsshi/article/view/31>

(19) Debra L. Truitt : "The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency", *SAGE Open* 1(3), January 2011, DOI: [10.1177/2158244011433338](https://doi.org/10.1177/2158244011433338)

https://www.researchgate.net/publication/258187348_The_Effect_of_Training_and_Development_on_Employee_Attitude_as_it_Relates_to_Training_and_Work_Proficiency.

(20) Debra L. Truitt: The impact of training and development on the employee's position in relation to training and work efficiency,2011, <https://doi.org/10.1177/2158244011433338>

(21) Carlos Rodríguez-Hoyos, Aquilina Fueyo Gutiérrez:,Media Training for Future Education Professionals: A Study in the Spanish Context, *education digital*, Issue 33, June 2018, <https://revistes.ub.edu/index.php/der/article/view/170s>

(22) Josephine Pepra-Mensah: Training and Development; and Performance Improvement: Making a Case for Investment in Human Capital, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 5. Ver. VIII. (May. 2018), PP 01-06, www.iosrjournals.org <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue5/Version-8/A2005080106>

(23) محمد فيصل الشعيبي: تنظيم قطاع التدريب الإعلامي في فلسطين، ط 1، (جامعة بيرزيت، مركز تطوير الإعلام، سلسلة أبحاث وسياسات الإعلام، 2016).

(24) نسيم محمد الطويسي، "جودة التدريب الإعلامي في الأردن"، المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية (الأردن، المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية - المجلد 8 - العدد 2 - 2015) رابط: <http://search.mandumah.com/Record/670825>

(25) Stack, M., & Kelly, DM: Helping students understand media: examining the effectiveness of multidisciplinary media training at the university level, Media Education Journal, 7 (2), 50-68. (2015),

<https://www.semanticscholar.org/paper/Helping-Students-Understand-Media%3A-Examining-the-of-Schmidt/85f714d667c0034271b41a22d489db12a8a623eb?>

(26) صفية خليفة مسعود: الإعداد الأكاديمي والمهني للقائم بالإتصال في الصحافة الليبية (مصر، مجلة فكر وإبداع، ج 88، أكتوبر 2014) ص ص 499-514.

(27) Linda Price & Adrian Kirkwood: "Informed design of educational technology for teaching and learning? Towards an evidence-informed model of good practice", Institute of Educational Technology, Open University, Walton Hall, Milton Keynes, UK, , The Journal of Technology and Education, Volume 23, 2014, P325-347

Issue 3: Informed Design of Educational Technologies

(28) نصر الدين عبدالقادر عثمان علي: العنوان: التدريب الإعلامي وأثره في بناء الشخصية الإعلامية: دراسة مسحية على عينة من الإعلاميين العرب في الفترة من يناير 2012 - يونيو 2012، (السودان، معهد البحوث والدراسات الإستراتيجية، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية، العدد: 23، ص ص 439 - 391، 2013).

الرابط: <http://search.mandumah.com/record/499341>

(29) Metka: Perception of Service Quality: The Model for Students Kogovseka Mojca Kogovsekb, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 106, 10 December 2013, P 2037-2043, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.232>

(30) موكودي مايكل مواشو MWAKODI MICHAEL MWASHO، "أثر التدريب على مستويات أداء المتدربين من أقسام العلاقات العامة ورعايتهم للعملاء في مؤسسات كينيا الحكومية"، ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإدارة العامة، جامعة نيروبي للفنون، كينيا، (2012).

- (31) مناور بيان الراجحي: بحوث إشكاليات التأهيل والتدريب في أقسام الإعلام وكلياته بالجامعات العربية: (الأردن، جامعة الزرقاء الخاصة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج 11، عدد 2، ص ص 18-36، 2011) رابط: <http://search.mandumah.com/Record/431985>
- (32) J. Watson, Loretta L. Pecchioni: Digital natives and digital media in the college classroom: assignment design and impacts on student learning, Computer Science, Semantic Scholar, Educational Media International (2011)
<https://www.semanticscholar.org/paper/Digital-natives-and-digital-media-in-the-college-on-Watson-Pecchioni/f18cadec3372f5986c66277e9ebc42816c3e7f3110-16-2020> at 5:56 pm
- (33) عادل نور الدين، تدريب اللغة العربية في المؤسسات الإعلامية المسموعة والمرئية -الواقع والطموحات (القاهرة، مجلة مجمع اللغة العربية، ج 119، ص ص 171 - 177، 2010).
رابط: <http://search.mandumah.com/record/349151>
- (34) علي ميا، "تحديد الاحتياجات التدريبية وأثرها في تطوير الأداء، دراسة ميدانية على الكليات التعليمية الخاصة في سلطنة عمان" ماجستير غير منشورة، (دمشق، جامعة تشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 2، المجلد 31، 2009)، رابط: <http://www.fishreen.edu.sy/en/node/8344>
- (35) عبدالله الكندي، وعبد المنعم الحسني: الاتجاهات العالمية المعاصرة في التأهيل الإعلامي الأكاديمي في العالم العربي وبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية: دراسة وصفية-مقارنة (مصر، المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، العدد 2، المجلد 9، يوليو- ديسمبر، 2008).
- (36) شذا سليم أبو سليم، مدى تحقيق إدارة العلاقات العامة لأهدافها في الكليات التقنية بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين (غزة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، 2006م).
الرابط: <https://library.iugaza.edu.ps/thesis/69585.pdf> بتاريخ 2019-2-26 / 12:07 صباحاً
- (37) عبدالرشيد بن عبد العزيز حافظ، خطة مقترحة لتدريب طلاب أقسام المكتبات المعلومات 2006، aahafez@kaau.edu.sa
- (38) أشرف جلال حسن: واقع ومستقبل التعليم والتدريب الإعلامي في الوطن العربي- دراسة حالة على التجربة المصرية، المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، المجلد السادس، العدد الثاني، يناير/ يونيو 2005
<https://socio.yoo7.com/t2713-topic>
- (39) فهد العسكر، وعبدالله الحمود، "مدى تلبية مخرجات قسم الإعلام في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لحاجات سوق العمل"، ماجستير غير منشورة، (الرياض، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 44، 2003).
- (40) ليسلي راي، ترجمة حمزة سر الختم حمزة، كيفية قياس فاعلية التدريب، ص 21، ص ص 191-196، (الرياض، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، 2001).

(41) شعبان أبوالبزيد شمس، المشكلات التعليمية والتدريبية في قسم الصحافة والإعلام جامعة الأزهر: دراسة استطلاعية مقارنة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، (مصر، جامعة الأزهر، مجلة كلية اللغة العربية بأسسيوط، العدد: 20، 2001، ص ص 1121 – 1170).

(42) حسين على إبراهيم الفلاحي: قضايا الديمقراطية في الصحافة، رسالة دكتوراه غير منشورة (جامعة بغداد، كلية الإعلام، 2000).

(43) كريمان محمد فريد وسلوى العوادلي: "تقييم واقع التأهيل والتدريب في مجال العلاقات العامة: دراسة ميدانية تقييمية على برامج التأهيل والتدريب بقسم العلاقات العامة (القاهرة، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، سبتمبر 1998).

(44) محمد محمد البادي: مشكلة التدريب العملي في تعليم العلاقات العامة بالجامعات، (السعودية، جامعة الملك عبدالعزيز، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد الرابع، 1991).

(45) يوسف رمضان، "تساؤلات تمهيدية في مسألة تدريس علوم الأخبار والاتصال في بلدان المغرب العربي"، (تونس، المجلة التونسية لعلوم الاتصال، العدد 1).

(46) معاير الهيئة القومية للغة العربية: <https://naqaae.eg/wp-content/uploads/2018/10/v1.pdf>

(47) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (بيروت، النهضة العربية، 1983)، ص 50.

(48) سهيلة محمد عباس، على حسين على: إدارة الموارد البشرية، ط 1، (الأردن، عمان، دار وائل، 1999)، ص 242.

(49) الصديق بوسنيينة، سليمان الفارسي، الموارد البشرية، ط 1، (ليبيا، طرابلس، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2003)، ص 376.

(50) سعيد إسماعيل صيني: "فلسفة التأهيل الإعلامي وأهدافه في جامعات مكة العربية السعودية"، ورقة علمية غير منشورة، مقدمة للملتقى الأول لرؤساء أقسام الإعلام بالجامعات السعودية، 10-11/8/1410هـ، ص 11، (الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1989م).

(51) مصطفى نجيب محفوظ: إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"، ط 2، (الأردن، عمان، دار الشرق للنشر والتوزيع، 2000)، ص ص 87، 88.

(52) ستيفن ب. كلاين، ترجمة: رباب حسني هاشم، التعلم، ج 2، (الرياض، معهد الإدارة العامة، 2003)، ص ص 464-465.

(53) Rokeach, S. J, The Origins of Individual Media System Dependency: A Sociological from Work (Communication Research, Vol. 4, 1985) P. 486.

https://en.m.wikipedia.org/wiki/Media_system_dependency_theory

(54) Pablo Halpern: Media Dependency and Political Perception in an Authoritarian Political System (Journal of Communication, Vol. 14, No. 3, 1994) P. 60.

(55) ميخائيل وسينجلبيري & جيرالد ستون: نظرية الاتصال والبحوث التطبيقية، ترجمة: عبد الله بن أهنية، سعد هادي القحطاني، (السعودية، مركز البحوث والدراسات الإدارية، 1999)، ص ص 103-109.

(56) ليسلي راي، ترجمة: حمزة سر الختم حمزة: كيفية قياس فاعلية التدريب، (الرياض، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، 2001)، ص ص 191-196.

- (57) ليسلي راى، المرجع السابق، ص 227.
- (58) Steven H.,Chaffee and M.,McLeod:"Sensitization in Panel Design:A CO-ORIENTATION EXPERIMENT,"JOURNALISM QUARTERLY 45,1968,PP(90-100).
- (59) ليسلي راى، مرجع سابق، ص ص 228-229.
- (60) ليسلى راى، مرجع سابق، ص 234.
- (61) يوسف قطامي، نظريات التعلم والتعليم، المقدمة ص 13، ط1، (الأردن، عمان، دار الفكر، 2005).
- <https://www.academia.edu/21024550>
- (62) نبيل عارف الجردي: التكوين في مجال الإتصال بين النظرية والتطبيق (جامعة الكويت، قسم الإعلام، مجلة دراسات الخليج والجزيرة، العدد 77، إبريل 1995) ص 18-24.
- (63) نبيل عارف الجردي: التكوين في مجال الإتصال بين النظرية والتطبيق (جامعة الكويت، قسم الإعلام، مجلة دراسات الخليج والجزيرة، العدد 77، أبريل 1995) ص 18-24.
- (64) سعيد إسماعيل صيني: "فلسفة التأهيل الإعلامي وأهدافه في جامعات مكة العربية السعودية"، ورقة علمية غير منشورة، مقدمة للملتقى الأول لرؤساء أقسام الإعلام بالجامعات السعودية، 10-11/8/1410هـ، (الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1989م)، ص 11.
- (65) مدحت أبو النصر: مراحل العملية التدريبية، ط2، (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014)، ص17.
- (66) علي ميا، كندة ديب، تحديد الاحتياجات التدريبية وأثرها في تطوير الأداء، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد2، المجلد 31 (سلاطنة عمان، 2009)
- <http://www.fishreen.edu.sy/ar/content> 2019/2/15 الساعة 4:26 ص.

Journal of Mass Communication Research «J M C R»

A scientific journal issued by Al-Azhar University, Faculty of Mass Communication

Chairman: Prof.Ghanem Alsaaed

Dean of the Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Editor-in-chief:Prof. Reda Abdelwaged Amin

Vice Dean, Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Assistants Editor in Chief:

Prof. Arafa Amer

- Professor of Radio,Television, Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Prof.Fahd Al-Askar

- Vice-President of Imam Muhammad bin Saud University for Graduate Studies and Scientific Research (Kingdom of Saudi Arabia)

Prof.Abdullah Al-Kindi

- Professor of Journalism at Sultan Qaboos University (Sultanate of Oman)

Prof.Jalaluddin Sheikh Ziyada

- Dean of the Faculty of Mass Communication, Islamic University of Omdurman (Sudan)

Managing Editor: Dr.Mohamed Fouad El Dahrawy

Lecturer at Public Relations and Advertising Department, Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Editorial Secretaries:

Dr. Ibrahim Bassyouni: Lecturer at Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Dr. Mustafa Abdel-Hay: Lecturer at Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Dr. Ramy Gamal: Assistant Lecturer at Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Language checker: Gamal Abogabal: Demonstrator at Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

Designed by : Mohammed Kamel - Assistant Lecturer at Faculty of Mass Communication, Al-Azhar University

- Al-Azhar University- Faculty of Mass Communication.

- Telephone Number: 0225108256

- Our website: <http://jsb.journals.ekb.eg>

- E-mail: mediajournal2020@azhar.edu.eg

Correspondences

● Issue 55 October 2020 - part 6

● Deposit - registration number at Darelkotob almasrya /6555

● International Standard Book Number "Electronic Edition" 2682- 292X

● International Standard Book Number «Paper Edition»9297- 1110

Rules of Publishing

● Our Journal Publishes Researches, Studies, Book Reviews, Reports, and Translations according to these rules:

- Publication is subject to approval by two specialized referees.
- The Journal accepts only original work; it shouldn't be previously published before in a refereed scientific journal or a scientific conference.
- The length of submitted papers shouldn't be less than 5000 words and shouldn't exceed 10000 words. In the case of excess the researcher should pay the cost of publishing.
- Research Title whether main or major, shouldn't exceed 20 words.
- Submitted papers should be accompanied by two abstracts in Arabic and English. Abstract shouldn't exceed 250 words.
- Authors should provide our journal with 3 copies of their papers together with the computer diskette. The Name of the author and the title of his paper should be written on a separate page. Footnotes and references should be numbered and included in the end of the text.
- Manuscripts which are accepted for publication are not returned to authors. It is a condition of publication in the journal the authors assign copyrights to the journal. It is prohibited to republish any material included in the journal without prior written permission from the editor.
- Papers are published according to the priority of their acceptance.
- Manuscripts which are not accepted for publication are returned to authors.