



كلية الهندسة

Journal of Engineering Sciences
Assiut University
Faculty of Engineering
Vol. 48, No. 6
Nov 2020
PP. 1427-1446



جامعة أسيوط

دور التدريب الميداني في تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود

أ.د محمد بن سعيد العيسان الغامدي^٢

م. علي بن محمد علي عجلان^١

^٢ أستاذ بقسم العمارة وعلوم البناء، كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك سعود
malissan@ksu.edu.sa

^١ باحث ورئيس وحدة التدريب الميداني، كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك سعود
aajlan@ksu.edu.sa

الملخص

التدريب الميداني حلقة وصل بين التعليم المعماري والممارسة المهنية، إذ أنه يمثل الخبرة العملية الأولى لطالب العمارة في التعايش مع بيئة مهنية واقعية يتلمس من خلالها تطبيق علوم ومعارف تلقاها على مقاعد الدراسة. تهدف هذه الدراسة إلى استطلاع وجهة نظر طلبة كلية العمارة والتخطيط في جامعة الملك سعود بالرياض عن دور برنامج التدريب الميداني الذي تلقوه في تحسين الممارسة المهنية لديهم، وقد وقع الاختيار على جامعة الملك سعود بوصف كلية العمارة والتخطيط بها من أقدم كليات العمارة بمنطقة الخليج العربي وشبه الجزيرة وتوفر لطلابها مقاعد تدريبية في الكثير من الهيئات الحكومية، والمكاتب، والشركات المحلية، والأجنبية. ومن أجل تحقيق هدف الدراسة، تم توزيع استبانة على جميع الطلاب الذين تلقوا تدريبهم ما بين عامي (٢٠١٥ و ٢٠١٦) وتم استجابة (٨٥) (٨٥) طالبا يمثلون (٤٢,٥%) من مجتمع الدراسة وكانت الاستبانة موزعة على ثلاثة محاور؛ المحور الأول يستقصي وجهة نظر الطالب بمشرف التدريب من قبل الكلية والثاني يستقصي وجهة نظر الطالب بالجهة التي يتدرب بها والمحتوى التدريبي الذي تلقاه والثالث يتعلق بالدور الذي يقوم به الطالب لإنهاء متطلبات التدريب.

تهدف الاستبانة إلى تحديد أهم المشكلات التي تواجه التدريب الميداني وتحديد دوره في تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود، ومعرفة آرائهم حول برنامج التدريب الميداني المقدم لهم من حيث المحتوى التدريبي ومدى توافقه مع الدراسة النظرية. أظهرت نتائج تحليل الاستبانة رضا الطلاب بشكل عام عن التدريب الميداني الذي تلقوه، لكنها أظهرت وجود بعض المشاكل التي تؤثر على تحقيق أهداف التدريب الميداني ومنها عدم وجود خطة واضحة للتدريب،

أو وجود خطة منظمة، ولكن لا يتم الالتزام بها من قبل الجهات المنفذة. كما أن عدم الالتزام بالجدول الزمني المخصص للتدريب يعد من المشاكل التي تعوق تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب الميداني. أوصت الدراسة بالاهتمام بمرحلة ما قبل التدريب والمراجعة الدورية لمحتوى التدريب الميداني والتنسيق المستمر مع الجهة المدربة مع ربط التدريب بمتطلبات واستراتيجيات رؤية (٢٠٣٠) وضرورة تقديم شرح واضح للطلاب عن برنامج التدريب وماهيته ومساعدتهم على فهم محتوى البرنامج والمتوقع منهم من قبل الجهة المدربة. كما أوصت الدراسة بضرورة متابعة الطلبة المتدربين بصورة مكثفة أثناء فترة التدريب والوقوف على ما قد يعترضهم من اشكاليات ووضع الحلول لها أولاً بأول. وأوصت الدراسة – أخيراً- بالاهتمام بمرحلة ما بعد التدريب وذلك بالتقويم المستمر لبرنامج التدريب وحصر الايجابيات وتلافي السلبيات.

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني، طلاب كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك سعود، التعليم المعماري، مجال العمارة والتخطيط.

١. المقدمة

يعتبر التدريب الميداني أحد الركائز الأساسية في التعليم الجامعي، سواء كان في التخصصات الهندسية أو الصحية أو الإنسانية. لا عجب إذن في تنافس الجامعات على مقاعد تدريب لطلابها في أماكن مميزة مهنيًا، وتوفير كادر وظيفي مؤهل لمتابعة أداء الطلاب والتأكد من استفادتهم ميدانيًا. وبوجه عام تعتمد خطة تدريب طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود على إتاحة الفرصة للتدريب الخارجي والداخلي بعد إكمال الطالب (٦٥٪) من خطة المقررات الدراسية (١١٠ ساعة من أصل ١٧٠) يكون عندها الطالب قد أكمل جميع المقررات الأساسية في البرنامج ولم يتبقى عليه سوى ثلاث فصول دراسية للتخرج، وتقوم وحدة التدريب الميداني في كلية العمارة والتخطيط بمتابعة الطلاب من خلال التواصل المباشر مع مشرف الجهة المانحة للتدريب وحل المشاكل التي قد تواجههم خلال فترة التدريب المقررة من الكلية وهي (٦٠) يوم عمل تمثل عدد أيام الاجازة الصيفية.

يركز البحث التالي على محور أساسي من محاور العملية التعليمية وهو الطالب، في محاولة لمعرفة كفاءة برنامج التدريب الميداني، ومدى قدرة البرنامج على توفير خبرة حقيقية تمكن الطالب من القيام بواجباته الفعلية عند التحاقه ببيئة العمل الحقيقي.

١,١ برامج التدريب الميداني بكلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود

تهدف برامج التدريب الميداني بكلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود إلى إتاحة الفرصة للحصول على قدر كاف من الخبرة والتجارب العملية في مجال التخصص والربط بين المعرفة النظرية المكتسبة والواقع العملي والتعرف عن كثب على مجالات العمل في المؤسسات المختلفة المحلية والخارجية وزيادة قدرة الطالب على اختيار مجال وجهة العمل بعد التخرج والتصرف بسلوك مهني وحرفي في بيئات عمل مختلفة والتأقلم مع ثقافة وبيئة عمل مختلفة واكتشاف قدرات الطلاب المهنية وتنميتها.

لا تقل مدة التدريب عن (٦٠) يوم عمل فعلي، بواقع (٨) ساعات يومياً، ولا يحتسب ضمنها فترات الأعياد الرسمية والعطلات الأسبوعية وأيام الغياب عن التدريب لأي سبب، ويمكن للطالب أن يستكمل مدة التدريب المطلوبة على فترات بشرط ألا تقل فترة التدريب الواحدة عن (٣٠) يوماً عملياً في الفترة الواحدة، وذلك حرصاً على تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب العملي.

تنقسم برامج التدريب الميداني بالكلية إلى تدريب ميداني داخلي وتدريب ميداني خارجي، ويتم اعتماد برامج التدريب سواء الداخلية أو الخارجية على معايير ومن أهمها: تصنيف المؤسسة أو المكتب أو الشركة، حجم المشروعات، وسابقة الأعمال، والتأكد من وجود خطة تدريبية واضحة ومحددة، ونتائج التغذية الراجعة من المتدربين السابقين تجاه الجهة التدريبية.

٢,١ التدريب الميداني الداخلي:

تقوم كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود بفتح قنوات مباشرة مع مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة والتنسيق لاحتضان برامج تدريب ميدانية تحقق رغبة الكلية بتدريب طلابها وإعدادهم لسوق العمل. وقد استطاعت الكلية خلال ما يزيد عن ربع قرن من الزمن أن تكون شراكات حقيقية وتوثق أواصر تعاون بينها وبين أكثر من ستين جهة تدريبية من المؤسسات الحكومية والخاصة وتشمل الإدارات والمكاتب الهندسية وإدارات المشاريع بكافة الجهات والهيئات الحكومية والبلدية (مثل الهيئات العليا لتطوير المدن - إدارات المشاريع بالجامعات - وزارة الإسكان، وزارة البلديات، الأمانات.... الخ) وشركات المقاولات الكبرى والمتوسطة، والمكاتب الهندسية الاستشارية المحلية. ويتدرب سنوياً ما يزيد عن (١٢٠) طالباً في مختلف تلك القطاعات والمؤسسات على محاور تدريبية تخصصية متنوعة كالتصميم المعماري وإعداد الدراسات وتحليلها والإشراف الميداني.

٣,١ التدريب الميداني الخارجي

تولي كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود التعاون الدولي أهمية كبيرة؛ إذ تمنح الطلاب المتميزين علمياً فرصة الالتحاق ببرامج دولية خارجية ذات جودة، ويتراوح عدد البرامج الخارجية سنوياً ما بين (٦-٧) برامج تدريبية متنوعة في أوروبا وأمريكا وأستراليا وإيطاليا والمملكة المتحدة وسنغافورا علاوة على بعض البرامج الدولية التخصصية في مجال الحفاظ والتأهيل العمراني. وقد تمخض عن هذا التعاون الدولي تدريب الطلاب على مجموعة من المشاريع المعمارية والعمرانية الكبيرة عززت المفاهيم الجديدة والحديثة في الجانب المعماري والعمراني لديهم، إضافة إلى إبرام عدد من الاتفاقيات التي تتضمن برامج تدريب مشتركة لأعوام قادمة. تشمل جهات التدريب الميداني الخارجي مؤسسات علمية عالمية وشركات مقاولات عالمية ومكاتب استشارية متميزة عالمياً. تتضمن مجالات ومحاور التدريب المحاور التالية: التصميم المعماري، التخطيط العمراني، التصميم الحضري وتنسيق المواقع، التصميم الداخلي للمباني، إعداد الرسومات التنفيذية ومستندات التنفيذ، تنفيذ المشروعات والإشراف على تنفيذها، إدارة المشروعات المعمارية والعمرانية، الحفاظ على التراث المعماري والعمراني.

٤,١ إشكالية الدراسة

تتبلور مشكلة البحث في عدم وضوح الفائدة الفعلية التي يحققها ويكتسبها الطالب من برامج التدريب الميداني ومعرفة المشاكل التي تواجه الطالب قبل وأثناء وبعد التحاقه ببرنامج التدريب الميداني. ولذلك يتناول البحث برنامج التدريب الميداني ويخضعه للتقويم من وجهة نظر الطلبة المتدربين، بهدف قياس الفجوة بين برنامج التدريب الميداني والممارسة العملية بعد التخرج. ويحاول البحث تحليل البيانات لتحديد مشاكل التدريب الميداني وجوانب القصور إن وجدت واقتراح الحلول المناسبة من أجل رفع كفاءة الأداء لبرنامج التدريب الميداني والمساهمة العملية في إعداد خريج يتميز بالقدرة والكفاءة لمواجهة سوق العمل بالمملكة العربية السعودية.

٥,١ أسئلة الدراسة

- كيف يقيم طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود العلاقة بين حصيلة التدريب الميداني وممارستهم العملية بعد التخرج؟
- ما واقع التدريب الميداني وأثره في تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود؟
- ما أهم المشكلات التي تواجه تفعيل دور التدريب الميداني في عملية تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود؟
- ما التصور المقترح لتطوير التدريب الميداني حتى تزيد فرص تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود؟

٦,١ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

١. اكتشاف المشكلات التي تواجه الطلاب عند انتقالهم من جانب الدراسة النظرية إلى جانب الممارسة المهنية ووضع آلية للتعامل مع تلك المشاكل إن وجدت.
٢. تحديد واقع التدريب الميداني وأثره في تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود.
٣. رفع مستوى جودة التدريب وتقريبه من أرض الواقع حتى نحصل على خريج أكثر جاهزية للممارسة المهنية.

٧,١ أهمية الدراسة

انطلاقاً من رؤى التطوير الحالية بالمملكة العربية السعودية وما تقتضيه المرحلة من تطوير للعملية التعليمية في الجامعات السعودية وتوافقاً مع برنامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠، يتناول هذا البحث مسألة التدريب بكلية العمارة والتخطيط من خلال فحص عينة من طلبة كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود والخروج بنتائج وتوصيات تساعد في تشخيص واقع التدريب الميداني، وتمهد الطريق لبحوث

مستقبلية تدعم تطوير العملية التعليمية بصفة عامة والتدريب الميداني بصفة خاصة في مجال العمارة وعلوم البناء.

٨,١ منهجية الدراسة

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء استقصاء لأداء الطلاب وتوزيع استبانة على عينة البحث تحتوي على عناصر تمثل رأي الطالب في إشراف الكلية على برامج التدريب وفي الجهة المدربة ومحتوى برنامج التدريب الميداني الذي تقوم على تنفيذه وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من أجل الوصول لنتائج محددة تساعد على فهم مكامن الخلل في الإشراف أو التنفيذ أو المحتوى واستنتاج التوجهات الممكنة لتطوير عملية التدريب العملي.

٩,١ عينة الدراسة

وزعت الاستبانة على (٢٠٠) طالب في كلية العمارة والتخطيط بجامعة الملك سعود يمثلون كل من تلقى تدريبه الميداني في العام الدراسي ٢٠١٥م والعام الدراسي ٢٠١٦م، وتلقى الباحثان (٨٥) استمارة، ومن ثم كانت نسبة الاستجابة (٤٢,٥٪) من المجتمع، وهي تمثل المجتمع محل الدراسة، وتحقق هامش خطأ (٠,٠٨)، كما أن هذا الحجم كافي لإجراء كافة التحليلات الإحصائية الخاصة بتحقيق أهداف الدراسة.

٢. أهمية التدريب الميداني في مجال العمارة وعلوم البناء

يعرف التدريب بأنه اكتساب الخبرة العملية بدرجة كافية، تحت إشراف مباشر، لكي تصقل استعدادات الطالب وقدراته وتنضج حساسيته بالواقع التطبيقي والعملي (هيكل، ٢٠٠٢) [١]. إن التدريب الميداني مرحلة مهمة في إعداد الطالب ولا شك أنه من أهم الدعائم التي تمكن الخريج من النجاح في حياته العملية؛ لذلك يؤكد (بدوي، ٢٠٠٩) [٢] أن الممارسة هي أهم جزء في التدريب الميداني، ويرى (السليمان، ١٩٩٢) [٣] أن فترة التدريب الميداني تعتبر ميداناً يتضح فيه مدى قدرة طلبة التدريب الميداني على الاستفادة من المعلومات والخبرات التي اكتسبوها من دراستهم بالكلية، من خلال المواد النظرية والعملية، وتحويلها إلى واقع ملموس في حياتهم العملية. ويرى (المعموري، ٢٠١٣) [٤] أن التدريب الميداني من أهم الخبرات الميدانية التي يمر بها الطالب، حيث إن الجانب النظري غير كافي وحده للنمو بمستوى الطالب فالخبرة لا تأتي إلا من خلال الممارسة العملية والتطبيق الفعلي لنظريات الدراسة، ومن الضروري لنجاح هذه العملية أن يكون هناك تعاون بين مؤسسات إعداد الطالب والأماكن التي يتلقى فيها التدريب الميداني، والتي تساعد على اكتساب المهارات المناسبة لتطوره وبنائه وتأهيله إلى سوق العمل.

١,٢ معوقات التدريب الميداني ومشاكله

أظهر عدد من الدراسات العلمية أن هناك عدداً من المشكلات والمعوقات تواجه التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب المتدربين ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

١,١,٢ مشاكل تتعلق بالبيئة التدريبية:

أظهرت دراسة (سواء عبد الجليل، ٢٠١٤) [٧] أهمية وضرورة تحسين البيئة التدريبية والتي تشمل الأدوات والتقنيات المستخدمة في التدريب الميداني، وأشارت إلى أن نسبة كبيرة من الطلاب ترى عدم مناسبة البيئة التدريبية للتدريب، وأشارت دراسة (العبادي، ٢٠٠٤) [٨] إلى أن قلة الوسائل التعليمية المتوفرة كانت من أهم الأسباب الرئيسية في عدم نجاح التدريب الميداني. وفي دراسة شاملة للمنهج التعليمي لطلاب التخصص المعماري في الجامعات المصرية، قامت الباحثة (بدوي، ٢٠٠٩) [٢] بدراسة المنهج التعليمي وعلاقته بالتطبيق الفعلي للممارسة العملية في سوق العمل، وخلصت إلى أن هناك عدم ترابط بين المنهج والتدريب الميداني من جهة؛ والتطبيق الفعلي للمهنة لاحقاً في سوق العمل من جهة أخرى، وأن هناك حاجة لمراقبة التدريب الميداني وتطويره للوصول إلى ترابط بينه وبين التطبيق الفعلي للطلاب.

٢,١,٢ مشكلات تتعلق بالإشراف الميداني

بينت نتائج دراسة (خليل الهلالات، ٢٠١٥) [١٠] أن أعلى المعوقات درجة هي تلك المرتبطة بالمشرفين الميدانيين، وأقلها المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين. وتوصل (سعيد حرب، ٢٠٠٩) [١١] إلى أن المشكلات تبدأ بالمشرف التربوي بنسبة (٧١٪)، ومن ثم المدرسة التدريبية بنسبة (٦٤٪)، وأخيراً المتعلقة بالجامعة (٥٦٪). وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام بأساليب التدريب، وحث الجامعة على وضع معايير لاختيار المشرف على التدريب الميداني للطلاب، وعقد دورات تأهيلية للمشرفين على التدريب الميداني.

٣,١,٢ مشكلات تتعلق بموقع التدريب

أظهرت نتائج دراسة (خليل الهلالات، ٢٠١٥) [١٠] أن التدريب يتأثر بقرب أو بُعد مكان التدريب. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن التدريب الميداني (بعد التخرج بالنسبة للمهندسين) مهم جداً، وأن مكان التدريب ونوعيته تؤثران لاحقاً في نتائج الطالب وأدائه في الحياة العملية.

٤,١,٢ مشكلات تتعلق بمدى التدريب

في دراسة للمجلس الأعلى للهندسة في ماليزيا، (Phang, 2013) [١٢]، استطلعت آراء (٨٨) طالباً حول التدريب الميداني لطلبة الهندسة في الجامعات الماليزية، وأظهرت النتائج عدم قابلية الطلبة للتدريب الميداني القصير، وأن مدة التدريب الميداني لم تعطهم الثقة الكافية للعمل الفعلي بعد التخرج، وعليه فإنه كلما زادت مدة التدريب، زاد رضا الطلاب عن التدريب، وهو ما يعني أن هناك حاجة لزيادة مدة التدريب الميداني لطلبة الهندسة المتخرجين في الجامعات الماليزية.

٣. تحليل الاستبيان ونتائجه

تم بناء عبارات الاستبيان بعد مراجعة الأدبيات العربية والاجنبية للإفادة منها في بلورة مفهوم التدريب الميداني خصوصاً المتعلق بطلاب كلية العمارة والتخطيط. تم استخدام نمط ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) حيث تم إعطاء الاختيار غير موافق بشدة (درجة واحدة)، الاختيار غير موافق (درجتان)، الاختيار محايد (ثلاث درجات)، الاختيار موافق (أربع درجات) الاختيار موافق بشدة (خمس درجات).

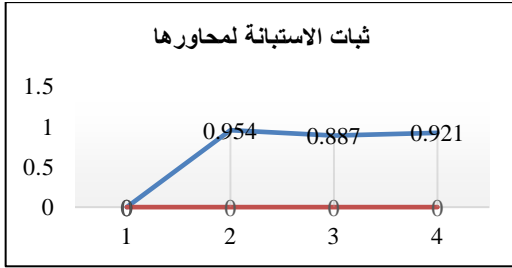
١,٣ تدقيق الاستبيان

قام البحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

صدق المحكمين: تم اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة بالاستعانة بنخبة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس والمختصين في مجال التعليم المعماري وذلك لأخذ آرائهم والإفادة من مخزونهم المعرفي وخبرتهم المتراكمة في مجال اختصاصاتهم، والاستفادة من ملاحظاتهم في تعديل الاستبانة والخروج بها في صورتها النهائية. صدق المقياس: تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه (الدرجة الكلية للبعد تعبر عن الدرجة المسجلة على الاستبيان والتي حصل عليها الفرد (الدرجة الحقيقية) بالإضافة إلي (درجة الخطأ) وهي التي تعبر عن الظروف الخارجة أو أخطاء من قبيل الصدفة.)، كما تم التحقق من الصدق البنائي لاستمارة البحث حيث تعتبر أحد المقاييس التي يعرف من خلالها مدى تحقق أهداف الاستبانة، ومدى ارتباط كل بُعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لبؤود الاستبانة. كما قام البحث بالتأكد من ثبات الاستبانة، فقد أظهرت النتائج معاملات ارتباط عالية تشير إلى صدق المحاور جميعها في الاستبانة كما يلي:

معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الإشراف على التدريب " والدرجة الكلية للمحور، واتضح أن معاملات الارتباط المبنية ذات دلالة احصائية عند مستوى (٥٪)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه. معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "جهة التدريب والمحتوى التدريبي" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٪)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه. وقد تحقق البحث أيضاً من ثبات استبانة الدراسة من خلال استخدام طريقة ألفا كرونباخ وهي عبارة عن معادلة تستخدم لقياس ثبات الاستبانة حيث يعبر معامل ألفا عن متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاستبيان. وظهرت النتيجة كما في جدول وشكل (١).

جدول رقم (١): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

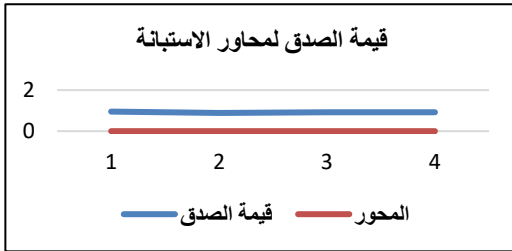


المحور	قيمة معامل الثبات
المحاور كافة	0.9110
الإشراف على التدريب من قبل الكلية	0.786
الجهة المدربة ومحتوى التدريب	0.849
الطالب المتدرب	0.847

شكل رقم (١): رسم بياني لقياس ثبات الاستبانة

وهو ما يعني أن قيم ألفا كرونباخ تشير إلى وجود علاقة اتساق وترابط جيدة بين فقرات مقياس الأبعاد الرئيسية وكذلك أبعاد الدراسة كليا، إذ إن قيمته قريبة من الواحد الصحيح، وكذلك قيمة الصدق كانت مرتفعة لجميع محاور الدراسة كما يظهر في جدول وشكل (٢).

جدول رقم (٢): قيمة الصدق لمحاور الاستبانة



المحور	قيمة الصدق
المحاور كافة	0.954
الإشراف على التدريب من قبل الكلية	0.887
الجهة المدربة ومحتوى التدريب	0.921
الطالب المتدرب	0.920

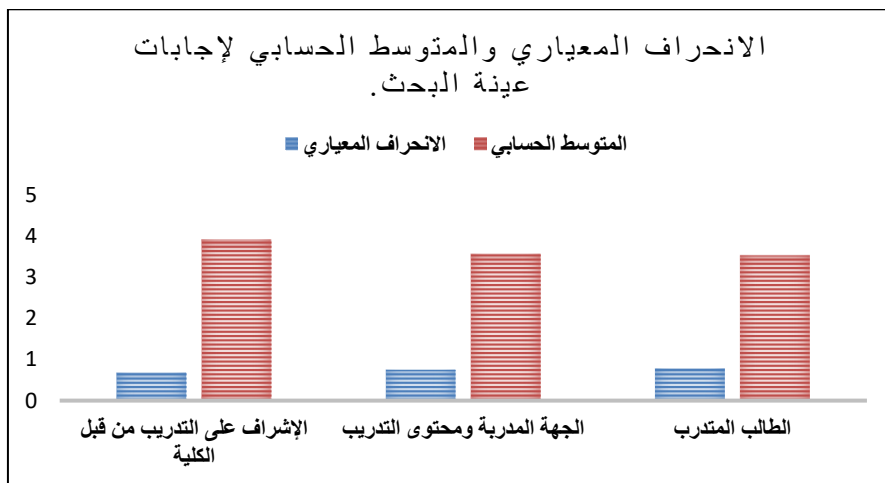
شكل رقم (٢): رسم بياني لقياس قيمة الصدق

٢,٣ تحليل اسئلة الاستبيان

للإجابة على تساؤلات الدراسة استخدم الباحثان برنامج SPSS.22 للحصول على بعض مقاييس الإحصاء الوصفي وتشمل النسب المئوية لآراء الطلاب، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم المعبرة عن هذه الآراء، ولخصت النتائج بالجدول (٣) - (٧) والأشكال البيانية (٥) - (٧). الجدول (٤) يحدد فئات متوسط إجابات عينة الدراسة بعد تحديد طول الفئة وفقا للمعادلة التالية:
 طول الفئة = (أكبر قيمة - أصغر قيمة) / عدد الفئات = $(1-0) / 0.8 = 0.8$

جدول رقم (٣): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث.

الإجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحور
موافق	٥/٣,٩٠	٠,٦٧٤	الإشراف على التدريب من قبل الكلية
موافق	٥/٣,٥٥	٠,٧٤٥	الجهة المدربة ومحتوى التدريب
موافق	٥/٣,٥٢	٠,٧٧٠	الطالب المتدرب



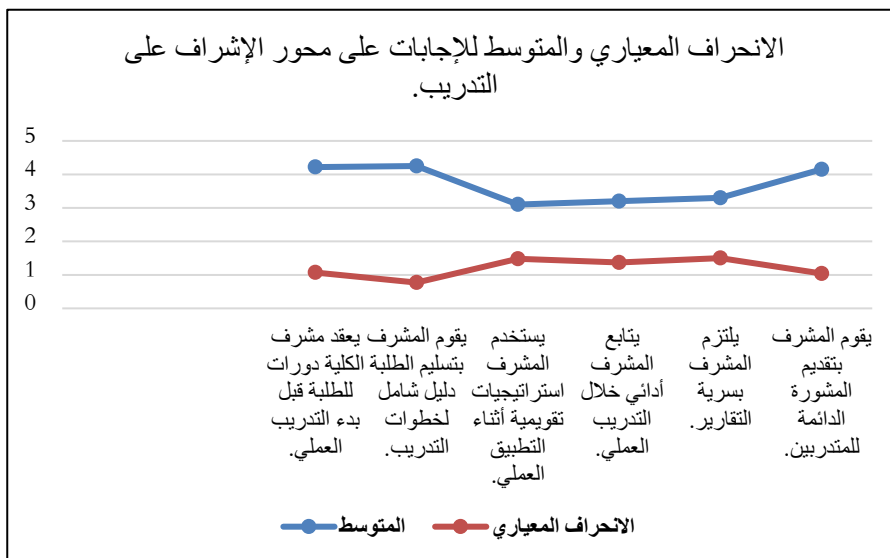
شكل رقم (٣): رسم بياني للانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث.

جدول رقم (٤): فئات المتوسطات لإجابات أفراد عينة البحث.

موقع المتوسط	المتوسط
لا أوافق بشدة	١ - ١,٧٩
لا أوافق	١,٨٠ - ٢,٥٩
محايد	٢,٦ - ٣,٣٩
موافق	٣,٤ - ٤,١٩
موافق بشدة	٤,٢٠ - ٥

جدول رقم (٥): إجابات العينة على فقرات محور الإشراف على التدريب من قبل الكلية.

تحميل العينة	درجة الموافقة								الفقرات				
	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		موافق			موافق بشدة			
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		النسبة	التكرار		
الانحراف المعياري	١,٠٧	٤,٢٢	%٣,٦	٣	%٢,٤	٢	%١٠,٧	٩	%٣٦,٩	٣١	%٤٦,٤	٣٩	يعقد مشرف الكلية دورات للطلبة قبل بدء التدريب العملي.
المتوسط	٠,٧٧	٤,٢٥	%١,٢	١	%٢,٤	٢	%٦,٠	٥	%٥١,٢	٤٣	%٣٩,٣	٣٣	يقوم المشرف بتسليم الطلبة دليل شامل لخطوات التدريب.
	١,٤٨	٣,١٠	%٢٦,٢	٢٢	%٣,٦	٣	%٢٥	٢١	%٢٣,٨	٢٠	%٢١,٤	١٨	يستخدم المشرف استراتيجيات تقويمية أثناء التطبيق العملي.
	١,٣٧	٣,٢	%٢١,٤	١٨	%٣,٦	٣	%٢١,٤	١٨	%٣٨,١	٣٢	%١٥,٥	١٣	يتابع المشرف أدائي خلال التدريب العملي.
	١,٥٠	٣,٣	%٢,٤	٢٢	%٠	٠	%١٥,٥	١٣	%٥٨,٣	٤٩	%٢٣,٨	٢٠	يلتزم المشرف بسرية التقارير.
	١,٠٤	٤,١٥	%٤,٨	٤	%٢,٤	٢	%١١,٩	١٠	%٣٤,٥	٢٩	%٤٦,٤	٣٩	يقوم المشرف بتقديم المشورة الدائمة للمتدربين.

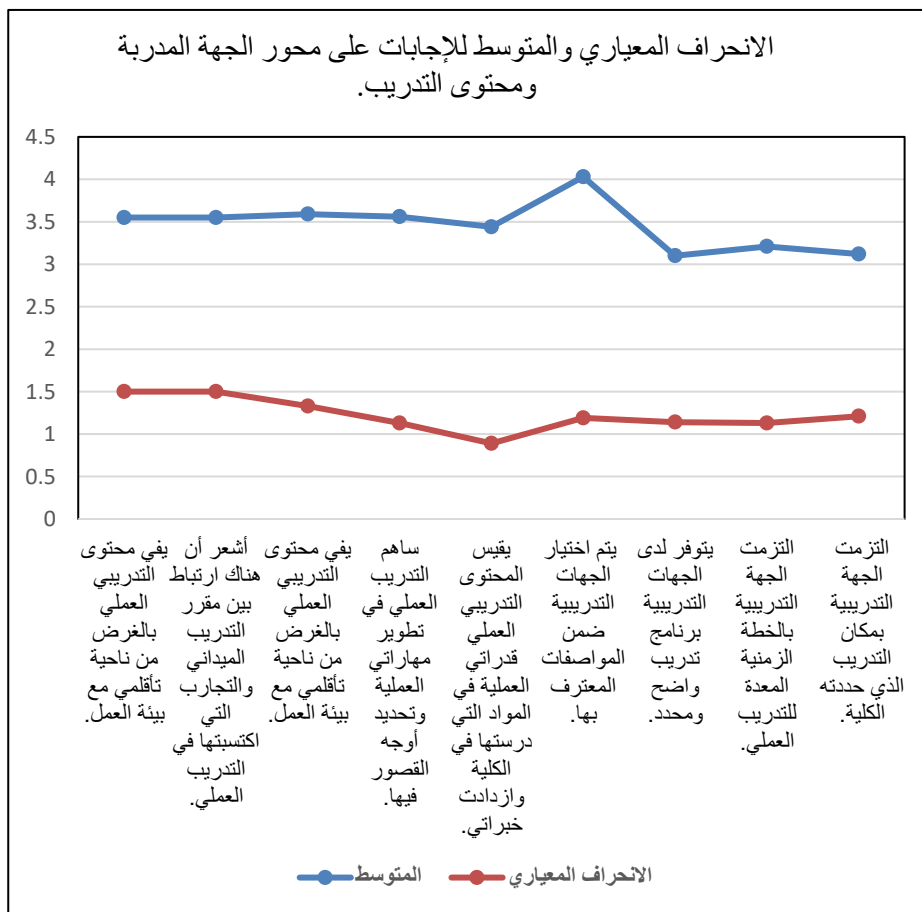


شكل رقم (٥): رسم بياني لإجابات العينة على فقرات محور الإشراف على التدريب من قبل الكلية.

جدول رقم (٦): إجابات العينة على فقرات محور الجهة المدربة ومحتوى التدريب.

تحليل العينة	درجة الموافقة								الفقرات			
	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		موافق					
الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
١,٥٠	٣,٥٥	%١٠,٧	٩	%٤,٨	٤	%٢٧,٤	٢٣	%٣٢,١	٢٧	%٢٥	٢١	أشعر أن هناك ارتباط بين مقرر التدريب الميداني والتجارب التي اكتسبتها في التدريب العملي.
١,٣٣	٣,٥٩	%٨,٣	٧	%٤,٨	٤	%٢٧,٤	٢٣	%٣٨,١	٣٢	%٢١,٤	١٨	يفي محتوى التدريبي العملي بالغرض من ناحية تأقلمي مع بيئة العمل.

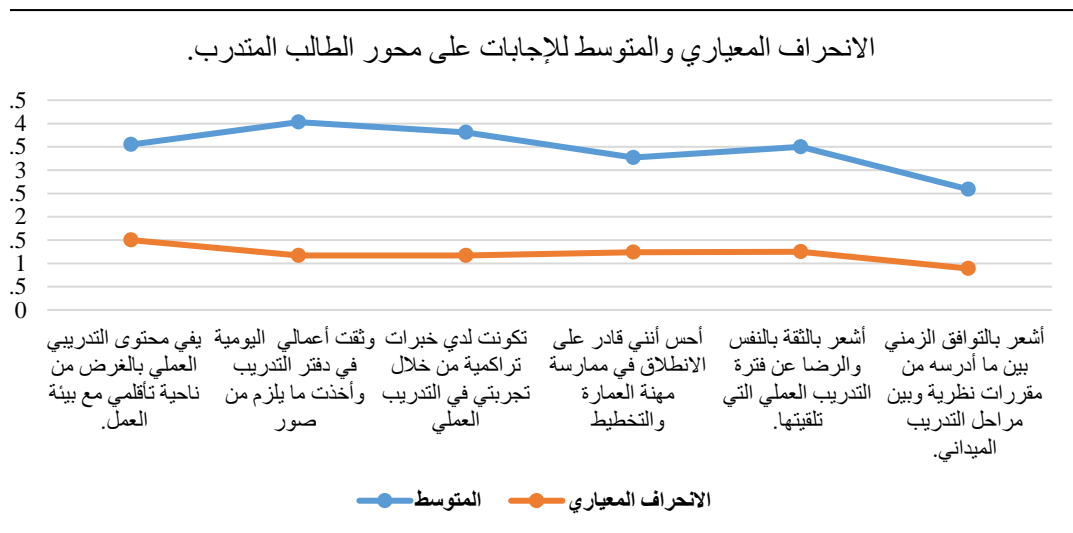
تحليل العينة	درجة الموافقة				الفقرات
	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	
الانحراف المعياري	١,١٣	٠,٨٩	١,١٩	١,١٤	
المتوسط	٣,٥٦	٣,٤٤	٤,٠٣	٣,١٠	
النسبة	%١٠,٧	%١٣,١	%٢,٤	%٢١,٤	
التكرار	٩	١١	٢	١٨	
النسبة	%٣,٦	%٢,٤	%٢,٤	%٦	
التكرار	٣	٢	٢	٥	
النسبة	%٢٢,٦	%٢٨,٦	%١٦,٧	%٢٣,٨	
التكرار	١٩	٢٤	١٤	٢٠	
النسبة	%٤٥,٢	%٣٩,٣	%٤٦,٤	%٣٨,١	
التكرار	٣٨	٣٣	٣٩	٣٢	
النسبة	%١٧,٩	%١٦,٧	%٣٢,١	%١٠,٧	
التكرار	١٥	١٤	٢٧	٩	
النسبة	%٢٧,٤	%٢١,٤	%٢١,٤	%٢٧,٤	
التكرار	٢٣	١٨	١٨	٢٣	
النسبة	%٦	%٤,٨	%٤,٨	%٦	
التكرار	٥	٤	٤	٥	
النسبة	%١٣,١	%١٧,٩	%١٧,٩	%١٣,١	
التكرار	١١	١٥	١٥	١١	
النسبة	%٣٤,٥	%٤٤	%٤٤	%٣٤,٥	
التكرار	٢٩	٣٧	٣٧	٢٩	
النسبة	%١٩	%١١,٩	%١١,٩	%١٩	
التكرار	١٦	١٠	١٠	١٦	
					ساهم التدريب العملي في تطوير مهاراتي العملية وتحديد أوجه القصور فيها.
					يقيس المحتوى التدريبي العملي قدراتي العملية في المواد التي درستها في الكلية وازدادت خبراتي.
					يتم اختيار الجهات التدريبية ضمن المواصفات المعترف بها.
					يتوفر لدى الجهات التدريبية برنامج تدريب واضح ومحدد.
					التزمت الجهة التدريبية بالخطوة الزمنية المعدة للتدريب العملي.
					التزمت الجهة التدريبية بمكان التدريب الذي حددته الكلية.



شكل رقم (٦): رسم بياني لإجابات العينة على فقرات محور الجهة المدربة ومحتوى التدريب.

جدول رقم (٧): إجابات العينة على فقرات محور الطالب المتدرب.

تحليل العينة		درجة الموافقة								الفقرات		
		لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		موافق				
الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
١,١٧	٤,٠٣	%٣,٦	٣	%٠,٠	٠	%١٦,٧	١٤	%٤٧,٦	٤٠	%٣٢,١	٢٧	وثقت أعمالتي اليومية في دفتر التدريب وأخذت ما يلزم من صور
١,١٧	٣,٨١	%٨,٣	٧	%٢,٤	٢	%١٥,٥	١٣	%٤٧,٦	٤٠	%٢٦,٢	٢٢	تكونت لدي خبرات تراكمية من خلال تجربتي في التدريب العملي
١,٢٤	٣,٢٧	%١٦,٧	١٤	%٨,٣	٧	%٢٦,٢	٢٢	%٢٨,٦	٢٤	%٢٠,٢	١٧	أحس أنني قادر على الانطلاق في ممارسة مهنة العمارة والتخطيط
١,٢٥	٣,٥٠	%١٤,٣	١٢	%٤,٨	٤	%١٥,٥	١٣	%٤٧,٦	٤٠	%١٧,٩	١٥	أشعر بالثقة بالنفس والرضا عن فترة التدريب العملي التي تلقيتها.
٠,٨٩	٢,٥٩	%١٣,٦١	٢١	%٦,٢٩	١٥	%٢٠,٧٥	٢٠	%٤٠,٦٥	٢٤	%١٨,٧١	٤	أشعر بالتوافق الزمني بين ما أدرسه من مقررات نظرية وبين مراحل التدريب الميداني.



شكل رقم (٧): رسم بياني لإجابات العينة على فقرات محور الطالب المتدرب.

٤. نتائج تحليل المحور الخاص بمشرف التدريب من قبل الكلية:

يتجه الطلاب إلى تأييد الدور الإيجابي للمشرف على التدريب في قيامه بمهام تختص بتوجيه الطلاب وتحفيزهم قبل التدريب (Orientation) بمتوسط تقييم (٤,٢٢-٤,٢٥) ويظهر أن للمشرف على التدريب دور إيجابي أيضا في تقديم المشورة للطلاب خلال فترة التدريب بمتوسط تقييم (٤,١٥) (جدول ٥). لكن الطلاب يتجهون إلى الحياد عندما يتعلق التقييم باستخدام المشرف استراتيجيات عادلة لتقويم تطبيقهم العملي لمهارة رسم المخططات المعمارية أثناء التدريب ومتابعة أداء الطلاب أثناء التدريب فقد كان متوسط التقييم يتراوح بين (٣,١٠-٣,٣٠) وكان الانتشار والتباين واضحا في اجابات الطلاب عندما يتعلق السؤال بعدالة المشرف في تقويم مستوى الطلاب وتراوح الانحراف المعياري للإجابات من (١,٣٧-١,٥٠). إن تأييد الطلاب الإيجابي عن بعض المهام التي يقوم بها مشرف التدريب خصوصا في جانب التحضير للبرنامج التدريبي أو جاهزيته لتقديم المشورة خلال فترة التدريب لا يقيس جودة التدريب أو جودة الإشراف، حيث إن النتائج أظهرت أيضا تفاوتات في تقويم الطلاب عندما يتعلق الأمر بتقويم المشرف لتطبيقهم العملي أو متابعة أدائهم أثناء التدريب وقد يكون ذلك بسبب بعد بعض أماكن التدريب عن الإشراف المباشر للكلية مما يتطلب التركيز على ضرورة أن يكون للكلية إشراف مباشر ومتابعة قريبة على برامج التدريب ومواقعها.

٥. نتائج تحليل المحور الخاص بالجهة المدربة والمحتوى التدريبي:

يتجه الطلاب إلى تأييد حسن اختيار الجهات التدريبية من قبل الكلية وأنهم أيدوا استفادتهم من المحتوى التدريبي وأن البرنامج التدريبي ساهم في تطوير المهارات العملية للطلاب وكان متوسط التقييم يتراوح من (٤,٤٤-٣,٠٣)، لكن تقويم الطلاب كان محايداً عندما يتعلق الأمر بالجوانب التنفيذية للبرنامج التدريبي كالتزام الجهة المدربة بالخطة الزمنية المعدة للتدريب العملي والتزامها بالمكان المحدد للتدريب وقد يفسر هذا الأمر بأن البرنامج التدريبي لا يمثل الأولوية المطلقة عند الجهة المدربة وقد يعتره بعض التغييرات الطارئة وفقاً لما تراه الجهة المدربة.

٦. نتائج تحليل المحور الخاص بالطالب المتدرب:

أظهرت النتائج التزام الطلاب في توثيق سجل يومي وصور من أجل إعداد التقرير النهائي للتدريب وأيد الطلاب بمتوسط قيم تراوح من (٤,٥٠-٣,٠٣) بجودة المحتوى التدريبي من حيث مساهمته في تطوير المهارات العملية للطالب المتدرب وزيادة خبرته، وبشكل عام الطلاب راضون عن المحتوى التدريبي أثناء التدريب وملاءمة الخبرات التدريبية المكتسبة أثناء التدريب، لكن وفي الوقت نفسه أظهر الطلاب الحياء وعدم التيقن من قدرتهم على ممارسة العمل الفعلي مباشرة بعد التدريب وقد يعود ذلك إلى عدم ربط الجهة المدربة بالمهارات التدريبية المقدمة مع المهارات المتوقعة في سوق العمل وأيضاً عدم وضوح ذلك الترابط عند الطلاب. لم يؤيد الطلاب أن هناك توافقاً زمنياً بين ما يدرسونه من مقررات نظرية وبين مراحل التدريب الميداني وسجل متوسط التقييم على هذه الفقرة (٢,٥٩)، بمعنى أن الطلاب يطبقون معارف في برنامج التدريب لم يحصلوا عليها بعد على مقاعد الدراسة ومن ذلك على سبيل المثال تكامل الأنظمة الانشائية والكهربائية والميكانيكية في التصميم المعماري.

٧. توصيات البحث

يوصي البحث بالاهتمام بمرحلة ما قبل التدريب من خلال ما يلي:

١. مراجعة برامج التدريب دورياً وتنويع مجالات التدريب وربط برامج التدريب بمتطلبات رؤية ٢٠٣٠.
٢. التنسيق المبكر والمستمر مع الجهة المدربة حول الخطة التدريبية ومحتواها وبرنامجها الزمني.
٣. اختيار الجهة المدربة وفقاً لقدرة تلك الجهة على تقديم تدريب يتوافق مع الخبرات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، والتي يمكن أيضاً أن تقوم بتوظيف المتميزين من الطلبة بعد التدريب.

٤. كما يوصي البحث بالاهتمام بمرحلة أثناء التدريب من خلال ما يلي:
٥. تقديم شرح واضح للطلاب عن التدريب وماهيته، بحيث يفهم الطلاب مضمون البرنامج التدريبي والمتوقع من الجهة المدربة.
٦. المتابعة المكثفة للطلاب المتدربين والحرص على متابعة الجهة المقدمة للتدريب؛ للوقوف أولاً بأول على المشاكل المتعلقة بالتدريب ومحاولة وضع الحلول المناسبة.
٧. ويوصي البحث بالاهتمام بمرحلة ما بعد التدريب من خلال ما يلي:
٨. تقويم مستمر لبرامج التدريب الميداني بهدف التحسين وتقادي الأخطاء والمشاكل المتعلقة بالسنوات السابقة.
٩. تحديث قوائم الجهات المدربة بشكل مستمر مع إلغاء الجهات التي تقدم تدريباً غير مفيد للطلاب واستبدالها بجهات أفضل تدريبياً، وأخذ رأى الطلبة وانطباعاتهم بعد إنهاء التدريب، لتحديثه في السنة التالية.

المراجع:

١. هيكل، نمير اسماعيل، سبل تطوير برامج التعليم المعماري، قسم العمارة وعلوم البناء، كلية العمارة والتخطيط، جامعه الملك سعود، ٢٠٠٢.
 ٢. بدوي، منال احمد يمانى، علاقة التعليم المعماري الجامعي بممارسة المهنة المعمارية في مصر، رسالة ماجستير، كلية الهندسة- قسم العمارة-جامعة عين شمس، مصر، ٢٠٠٩.
 ٣. السليمان، طارق محمد عقيل، مواصفات وكفاءة خريجي كليات العمارة والتخطيط في المملكة العربية السعودية وعلاقة ذلك ببرامج تلك الكليات، مجلة جامعة الملك سعود، العمارة والتخطيط، المجلد الرابع، الرياض، ١٩٩٢.
 ٤. المعموري، حمزة، المهنة المعمارية بين الواقع الأكاديمي والتطبيق – دراسة تحليلية على ضوء الجامعات العراقية، وقائع المؤتمر العربي الخامس لجودة التعليم تونس، ٢٠١٣.
 ٥. عبد الجليل، سناء. "مشكلات التدريب الميداني لدى الطلاب- بحث ميداني". مجلة اتحاد الجامعات العربية. العدد ٢٢، ٢٠١٤. ص ٣٨٤-٣٤٩.
 ٦. العبادي، حامد. مشكلات التربية العملية كما يراها الطلبة المعلمون في تخصص معلم الصف وعلاقتها باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، مجلة دراسات ٣١ (٢)، الجامعة الأردنية، ٢٠٠٤.
 ٧. الهلالات، خليل. معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ٢٠١٥.
 ٨. حرب، سعيد. مشكلات التربية العملية لدى الطلبة المتدربين ورقة عمل، الجامعة الإسلامية ٢٠٠٩.
- Yusof NM. Perceptions of engineering students on industrial training in Malaysia, Science Proceedings (World Congress on Engineering Education 2013).

The Role of Field Training in Improving Professional Practice Among Students of the College of Architecture and Planning, King Saud University

Ali bin Mohammad Ali Ajlan

Researcher and Head of Field Training Unit

*Department of Architecture and Building Science,
College of Architecture and Planning, King Saud
University*

aaflan@ksu.edu.sa

Mohammad bin Saeed Alissan

Al-Ghamdi

*Department of Architecture and Building
Science, College of Architecture and
Planning, King Saud University*

malissan@ksu.edu.sa

ABSTRACT

Field training is a link between architectural education and professional practice. Is it also true from the point of views of students of the Architecture and Planning Faculty at King Saud University in Riyadh? This is the main question that this study seeks to answer. King Saud University was chosen because of the history of the College of Architecture and Planning as the oldest school at GCC and Arabian Peninsula. The College is also keen to provide summer training programs for students in many government bodies, offices, and local and foreign companies.

In order to achieve the objective of the study, a questionnaire was distributed to 85 students who were trained between 2015 and 2016. The first question was about students' evaluation for the training supervisor and the second question related to students' evaluation for the training institute and the third question related to students' evaluation for the content of the training program. The questionnaire aimed to identify the most important problems facing field training and its role in improving the professional practice of the students at the College of Architecture and Planning at KSU. The questionnaire also aimed to investigate the students' views about the field training program offered to them in terms of training content and Its compatibility with the theoretical study.

The results of the questionnaire analysis showed students' overall satisfaction with the field training they received, which was generally intended to relate the practical part to theoretical. The research indicated that training may not achieve the desired goal due to some problems. One of the most important problems affecting the achievement of the objectives of the field training is the lack of a clear plan for training, or the existence of an organized plan but not being committed by the implementing agencies. Failure to adhere to the timetable for training is one of the

major problems that hinder the achievement of the objectives of field training. The study recommended that students must complete the training period to achieve the benefit. It recommended that the supervisor of the training should follow up trainees in continuous method and with strong cooperation with the provider of the training.

Keywords: Field Training, College of Architecture and Planning, King Saud University, Architectural Education, Architecture and Planning Field.

الملحق ١ : (استبانة البحث) *
دور التدريب الميداني في تحسين الممارسة المهنية لدى طلاب كلية العمارة والتخطيط
بجامعة الملك سعود

المحور الأول: الإشراف على التدريب					
					١. يعقد مشرف الكلية دورات للطلبة قبل بدء التدريب العملي تشرح خطواته ومحدداته المكانية والزمانية.
					٢. يقوم المشرف بتسليم الطلبة دليلاً ورقياً شاملاً لخطوات التدريب العملي وضوابطه.
					٣. يستخدم مشرف الكلية استراتيجيات تقويمية أثناء تطبيقي العملي لمهارة رسم المخططات المعمارية.
					٤. يتابع المشرف أدائي خلال التدريب العملي.
					٥. يلتزم المشرف بسرية التقارير التي تتضمن التزام وتقدم الطالب في التدريب العملي.
					٦. يقوم المشرف بتقديم المشورة الدائمة للطلبة المتدربين والجهات المدربة خلال فترة التدريب.
المحور الثاني: جهة التدريب ومحتوى التدريب					
					١. هناك ارتباط بين مقرر التدريب الميداني والتجارب التي اكتسبتها في التدريب العملي.
					٢. يفي المحتوى التدريبي العملي بالغرض من ناحية تأقلم مع بيئة العمل.
					٣. ساهم التدريب العملي في تطوير مهاراتي العملية وتحديد أوجه القصور فيها.
					٤. يقيس المحتوى التدريبي العملي قدراتي العملية في المواد التي درستها في الكلية، وازدادت خبراتي.
					٥. يتم اختيار الجهات التدريبية ضمن المواصفات المعترف بها.
					٦. يتوفر لدى الجهات التدريبية برنامج تدريب واضح ومحدد.
					٧. التزمت الجهة التدريبية بالخطة الزمنية المعدة للتدريب العملي.
					٨. التزمت الجهة التدريبية بمكان التدريب الميداني الذي حدده الكلية.
المحور الثالث: الطالب المتدرب					
					١. وثقت أعمال اليومية في دفتر التدريب وأخذت ما يلزم من صور.
					٢. تكونت لدي خبرات تراكمية من خلال تجربتي في التدريب العملي.
					٣. أحس أنني قادر على الانطلاق في ممارسة مهنة العمارة والتخطيط.
					٤. أشعر بالثقة بالنفس والرضا عن فترة التدريب العملي التي تلقيتها.
					٥. أشعر بالتوافق الزمني بين ما أدرسه من مقررات نظرية وبين مراحل التدريب الميداني.

*إعداد الباحثين