

تقييم حاجات التدريب الميداني من وجهة نظر الجهات التدريبيه وطالبات التدريب
بقسم علوم الغذاء والتغذية بكلية العلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل
بمحافظة الأحساء

نجاهة علي العباد

كلية العلوم الزراعية والتغذية - جامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية

(Received : Jan. 26 , 2016)

المخلص

يُعتبر مقرر "التدريب الميداني" من أهم المقررات في البرامج العلمية لإعداد الطلاب لمهنة المستقبل وفيه يُطبق الطلاب والطالبات في الجهة التدريبيه كل المعلومات النظرية التي درسوها مما يُكسبهم مهارات ضرورية تُؤهلهم للعمل في مهنة معينة ، ويهدف البحث إلى تقييم أهمية حاجات التدريب الميداني من وجهة نظر الجهات التدريبيه وطالبات التدريب بقسم علوم الغذاء والتغذية بكلية العلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل بمحافظة الأحساء شرق المملكة العربية السعودية ، وقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي حيث جُمعت البيانات بتوزيع استبانتيين الأولى وزعت على الطالبات اللاتي أنهين التدريب الميداني ، وبلغ عددهن ٣٤٥ طالبة وتراوحت أعمارهن بين ٢٢ - ٢٦ سنة ، وتضمنت الاستبانة أسئلة عامة عن الطالبة مثل العمر والحالة الاجتماعية ونوع المستشفى ونوع الخدمة الصحية التي يُقدمها ، أما الاستبانة الأخرى فقد وزعت على مدربين ومدربات الطالبات في الجهات التدريبيه وبلغ عددهم ٤٣ مدرب ومدربة ، وقد تضمنت الاستبانة أسئلة عامة مثل الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوات الخبرة ، كما ارفقت الاستبانتيين بقائمة من حاجات التدريب شملت ٢٠ حاجة تدريبيه ، وتم تحليل البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS , ver. 17) . أظهرت النتائج أن متوسط تقييم الطالبات والجهات التدريبيه لحاجات التدريب الميداني قد تراوح بين ٢.٥٥ ± ٠.٦١ إلى ٢.٩٥ ± ٠.٢٣ وهي درجة أعلى من المتوسط ، ولم يختلف التقييم معنوياً ($P > 0.05$) بين الطالبات والجهات التدريبيه ، كذلك لم يختلف تقييم المدربين والمدربات معنوياً تبعاً لبعض المتغيرات مثل المؤهل العلمي والوظيفة وعدد سنوات الخبرة ، لكن تقييم الطالبات اختلف معنوياً ($P < 0.05$) لبعض حاجات التدريب تبعاً لبعض المتغيرات مثل نوع المستشفى الذي تدرين فيه ونوع الخدمة الصحية التي يقدمها ، وفي ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة على المعينين في كلية العلوم الزراعية والأغذية ضرورة تعزيز نقاط القوة في البرنامج التدريبي بقسم علوم الغذاء والتغذية ، واستطلاع آراء الطلاب والطالبات والجهات التدريبيه دورياً للاستفادة من تقييمهم وآرائهم في التطوير المستمر للبرامج التدريبيه لمواكبة سوق العمل ومتطلباته ومواكبة التطورات الحديثة في مجالي التدريس والتدريب .

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني ، حاجات التدريب ، تقييم حاجات التدريب ، طالبات الجامعة ، كلية العلوم الزراعية والأغذية ، المملكة العربية السعودية .

المقدمة

العمل ، ويُعتبر التدريب مرحلة تطبيقية ونهاية لمرحلة تعليمية نظامية تتم بعدها ممارسة مهنة معينة ، لذا من المهم أن يلم الطالب بمتطلبات مهنته المستقبلية والمهارات اللازمة لممارستها بشكل صحيح (الفلا وآخرون ، ٢٠٠٦ ، بوقس وبارعيدة ، ٢٠٠٦ ؛ أبو شندي وآخرون (٢٠٠٩) ؛ Oladele et al. , 2011 ؛ أبو الحسن ، ٢٠١٣) ، كما ويتبوأ التدريب الميداني مركزاً محورياً في البرامج العلمية ، ويُنظر اليه على أنه برنامج متكامل يوازي برنامج الدراسة النظرية ، وهو المعيار الحقيقي للحكم على مدى نجاح البرنامج العلمي (حمادنة ، ٢٠١٤) .

وتزود البرامج العلمية بكلية العلوم الزراعية والأغذية الجهات التدريبية بالبرنامج التدريبي لطلابها وطالباتها والذي توضح فيه أهداف التدريب ومكوناته، كما يتوفر في قسم علوم الغذاء والتغذية " دليل التدريب التعاوني " وهو يتضمن على رسالة التدريب والتعليمات اللازمة لسير العملية التدريبية منها أهداف التدريب ومراحله ودور لجنة التدريب بالقسم الأكاديمي ودور مشرف التدريب في الجهة التدريبية ومسئولية الطالب المتدرب وآليات تقييمه، حتى يُكون الطالب على وعي تام بما هو مطلوب منه في التدريب وكيفية تقييم ادائه ، وحتى يحصل على أقصى استفادة من الممارسة العملية أثناء التدريب ، وتستخدم لجنة التدريب بقسم التغذية هذا الدليل في تنفيذ مهامها لتدريب الطالبات (العنبي وحدادين ، ٢٠١٢) .

ومن الضروري تحديد الحاجات التدريبية الفعلية للبرنامج التدريبي والتي تهتم بإكساب المعرفة وتنمية المهارات المهمة للمهنة ، وتعد عملية تحديد الحاجات التدريبية خطوة أساسية في أي عملية تدريب ، وفيها

يُعد التدريب الميداني أسلوباً فعالاً في مجال الربط بين نُظم التعليم والتدريب ومتطلبات عملية التنمية من المؤهلين المدربين وذوي الكفاءة لاحتياجات سوق العمل ، ويُعد الأخذ به من الوسائل الناجحة في تأهيل العمالة الوطنية حتى تكون عند مستويات أداء أفضل، والأمر يستلزم على القائمين على التدريب والمشاركين في تطبيقه استيعاب أسس ومقومات نجاحه ، وحتى تكون الاستفادة من تطبيق هذا النوع من التعليم على النحو الأمثل ، كما ويُعتبر التدريب أسلوباً متقدماً من التعليم التطبيقي ، إذ إن فكرته تستند على نظرية مفادها أن العملية التعليمية تتم على عدة مراحل مصنفة في ترتيب تصاعدي ، تبدأ بالمعرفة والإدراك ثم تطبيقها بالممارسة وهذا يتم في فترة التدريب الميداني (العنبي وحدادين ، ٢٠١٢) ، وللتدريب الميداني أهمية خاصة للمهنة فمن خلاله يتخرج طلاب مؤهلين تأهيلاً سليماً ويملكون الخبرة والمهارة والقدرة على ممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية . (www.faculty.ksu.edu.sa)

كما ويُعد التدريب سمة من سمات هذا العصر ومن أهم الفترات في حياة الطلاب والطالبات الدراسية وأكثرها فائدة ، حيث يُزود الطلاب بالخبرة العملية التطبيقية المبنية على المعلومات النظرية وفيها يتعرفون على خصائص مهنة المستقبل ويكلفون بأداء مهام ومهارات معينة تتطلبها هذه المهنة ، وكيفية التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجههم أثناء الممارسة العملية ، فالممارسات العملية في التدريب تجعل الطالب المتدرب يعرف نقاط القوة والضعف لديه وكيفية تطبيق كل ما تعلمه في الدراسة في مجال

التدريب الميداني خاصة في مجال علوم الغذاء والتغذية ، عليه أُجريت هذه الدراسة والتي تهدف إلى تقييم حاجات التدريب الميداني من وجهة نظر الجهات التدريبية (المدرسين والمدربات) وطالبات التدريب بقسم علوم الغذاء والتغذية بكلية العلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل بمحافظة الأحساء شرق المملكة العربية السعودية ، كذلك دراسة تأثير بعض العوامل في تقييم حاجات التدريب .

مصطلحات الدراسة

التدريب الميداني : وهو برنامج وخبرة هادفة تُقدمها الكليات العلمية كجانب تطبيقي ويهدف لإفساح المجال أمام الطالب كي يتعرف على واقع العمل من خلال تطبيق ما درسه في المقررات النظرية التخصصية بشكل أدائي واقعي (الخطابية، ٢٠٠٢ ؛ Oladele *et al.*, 2011 ؛ أبو الحسن، ٢٠١٣) .

حاجات التدريب : يُقصد بها " مختلف التغيرات التي يجرى إحداثها في المُنظمين للبرنامج التدريبي ، بما في ذلك المعلومات والمعارف والقيم والاتجاهات وأشكال السلوك ، وذلك لتمكينهم من الأداء الكفء لمهنة أو مهنة معينة" (طعمية والبندي، ٢٠٠٤ ؛ Arab British Academy for Higher Education) .

التعريف الاجرائي : يُقصد بالحاجات التدريبية "عناصر التدريب الضرورية لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي الذي تقدمه كلية العلوم الزراعية في المستوى السابع لطالبات تخصص علوم التغذية" .

طريقة الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته للدراسة ، وذلك لوصف الظاهرة كما توجد في الواقع

يتم تحديد عناصر البرنامج التدريبي وأهدافه ومحتواه والوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف والخبرات المتضمنة فيه وطرق التقويم (يحيى، ٢٠١٣) .

معظم الأبحاث التي تناولت التدريب الميداني أهتمت بدراسة واقع التدريب والمشاكل والمعوقات التي تواجه المتدربين والمدربات ، وقدمت مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها تحسين البرامج التدريبية ، ومن المشاكل والمعوقات التي استعرضتها الأبحاث السابقة التالي : عدم كفاية المدة التدريبية (الزايدي والعصيمي، ١٩٨٨ ؛ المعقل، ٢٠٠٠ ؛ حمّاد، ٢٠٠٥ ؛ الجعافرة والقطاونة، ٢٠١١ ؛ الفقعاوي، ٢٠١١ ؛ عياد، ٢٠١٣) ، قلة وعي المتدربين وعدم اهتمامهم بالتدريب بسبب عدم معرفتهم بأهمية التدريب وعدم تزويدهم بأهداف التدريب والتعليمات والتوجيهات اللازمة للتدريب (بوقس وبارعيد، ٢٠٠٦ ؛ شاهين، ٢٠١٠ ؛ عياد، ٢٠١٣) أو التدريب في جهة أو مجال لا علاقة له بالتخصص (الدمياطي، ٢٠١٤) ، وعدم تعاون إدارة الجهة التدريبية والمدربين مع طلاب وطالبات التدريب (شاهين، ٢٠١٠ ؛ حمارشة والريماوي، ٢٠١١ ؛ الدمياطي، ٢٠١٤) ، ونقص الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب في بعض الجهات التدريبية (الجبان، ٢٠٠٦ ؛ العباد، ٢٠١٥) ، وعدم تزويد المتدربين بالتغذية الراجعة (شاهين، ٢٠١٠) ، كل المشاكل والمعوقات التي أظهرتها الدراسات السابقة تعكس أهمية وضرورة توفر حاجات تدريبية معينة في كل تخصص علمي تؤدي إلى نجاح العملية التدريبية.

ونظراً لأهمية التدريب الميداني للمهنة المستقبلية لخريجين وخريجات قسم " علوم الغذاء والتغذية " ، ونظراً لندرة الدراسات التي اهتمت بتقييم حاجات

صدق وثبات الأداة (قائمة حاجات التدريب) :

الصدق :

١- صدق المحتوى :

تم عرض القائمة المتضمنة (٢٠) حاجة تدريبية على عدد ٩ عضوات هيئة التدريس من قسم علوم الغذاء والتغذية بكلية العلوم الزراعية والأغذية ، وعدد ٤ عضو هيئة تدريس من قسم المناهج بكلية التربية للتأكد من صدق المحتوى .

٢- صدق المقارنة الطرفية :

قبل توزيع أدوات جمع بيانات البحث ، تم توزيع القائمة المتضمنة (٢٠) حاجة تدريبية على ٥٠ متدربة ومدربة ومدرب من مجتمع الدراسة ، ثم تم حساب الصدق باستخدام المقارنة الطرفية بحساب دلالة الفرق بين متوسطي درجات المنخفضين (الارباعي الأدنى) والمرتفعين (الارباعي الأعلى) على النحو الآتي :

يتضح من الجدول (١) أن قيمة "ت" بلغت ٩.٦٤٤٠ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ لصالح المرتفعين ، مما يُشير إلى أن الأداة المستخدمة للقياس لها قدرة تمييزية للتمييز بين منخفضين ومرتفعين الصفة المقاسه.

الثبات :

١- التجزئة النصفية :

تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ، وقد بلغ معامل ثبات النصف الأول ٠.٤٧٤ والنصف الثاني ٠.٧٧٨ ، وباستخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman-Brown) بلغ معامل الثبات الكلي ٠.٦١٤ (ن = ٥٠) .

والتعبير عنها كميًا وكيفياً ، بالإضافة إلى كشف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها والوقوف على العوامل المؤثرة فيها أو المرتبطة بها .

أدوات الدراسة :

تم استخدام استبانتيين لجمع بيانات البحث :

١- تم توزيع الاستبانة الأولى على الطالبات اللاتي أنهين مقرر التدريب ، وتضمنت الاستبانة على أسئلة عامة عن المتدربة مثل العمر والحالة الاجتماعية ، نوع المستشفى الذي تدرت فيه (حكومي أو أهلي) ونوع الخدمة الصحية التي يقدمها المستشفى (عام لجميع الحالات المرضية أو متخصص لأمراض معينة) ، وأُرفقت الاستبانة بقائمة شملت على ٢٠ حاجة تدريبية أعدتها الباحثة استناداً إلى خبرتها كرئيسة لجنة التدريب في قسم علوم الغذاء والتغذية تخصص التغذية ، وبالرجوع إلى دليل التدريب بقسم علوم الغذاء والتغذية (العنبيبي وحدادين، ٢٠١٢) وبرامج تدريبية لجامعات أخرى (www.uwstout.edu) ؛ (www.rcgp.org.uk ؛ Hicks, 2014) ، وبالرجوع أيضاً إلى أديبيات البحث (www.nutritionlearning.net) ؛ بوقس وبارعيدة (٢٠٠٦) .

٢- أما الاستبانة الأخرى فقد تم توزيعها على الجهات التدريبية ، وتضمنت على أسئلة عامة عن المدربين والمدربات (أخصائين وأخصائيات التغذية) مثل الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوات الخبرة ، وأُرفقت الاستبانة أيضاً بنفس القائمة التي شملت على ٢٠ حاجة تدريبية والمرفقة باستبانة الطالبات .

جدول (١) : دلالة الفرق بين متوسطي درجات المنخفضين والمرتفعين

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	لصالح
منخفضين	١٧	٢٧.٧١	١.١٦	٩.٦٤٤٠	٠.٠١	المرتفعين
مرتفعين	١٤	٣٩.٣٦	٤.٤٠			

٢- طريقة الفا كرونباخ :
تم حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ (Cronbach's α) ، وقد بلغ معامل الثبات ٠.٧٤٦ (ن = ٥٠) .
عينة الدراسة :
تم توزيع الاستبانة الأولى على الطالبات اللاتي أنهين التدريب الميداني وعددهن ٣٤٥ طالبة وهن يمثلن المجتمع الكلي ، وتراوح أعمارهن بين ٢٢ - ٢٦ سنة ، أما الاستبانة الأخرى فقد وزعت على ٤٣ موظف وموظفة بقسم التغذية من ١٧ مستشفى (جهة تدريبية) في خمس محافظات من المنطقة الشرقية هي الإحساء والدمام والخبر والظهران والقطيف وسيهات ، وأجري المسح الميداني في الفترة من ١١ / ٢٠١١ - ٥ / ٢٠١٤ م .

مئوية ومتوسطات ، وتم استخدام اختبار ت (t-test) وتحليل التباين الاحادي (ANOVA) لدراسة معنوية الفروق في متوسطات تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الطالبات والجهات التدريبية حسب بعض العوامل (نوع المستشفى ونوع الخدمة الصحية التي يقدمها ، والمؤهل التعليمي ووظيفة المدرب والمدرية وسنوات خبرتهم) ، واعتُبرت العلاقة ذات دلالة إحصائية عندما تكون قيمة الاحتمال أقل أو تساوي ٠.٠٥ ($P \leq 0.05$) (أبوسريع ، ٢٠٠٤) .

النتائج والمناقشة

بعد إجراء المعاملات الإحصائية المناسبة ، أسفرت النتائج التالية :

أظهر جدول (٢) إن (٥٧.٤ %) من المتدربات متزوجات ، وأن أغلبهن تدرين في مستشفيات حكومية (٨٩.٣ %) وفي مستشفيات عامة تخدم جميع الحالات المرضية (٧٢.٢ %) .

جدول (٣) أظهر أن أغلب من يدرّب الطالبات هن من الإناث (أخصائيات أو فنيات تغذية) وذلك لاعتبارات اجتماعية ، حيث أن المجتمع السعودي محافظ والعائلات يُفضلن أن تتعامل بناتهن الطالبات

التحليل الإحصائية :

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS , ver. 17) ، وقد أعطيت الإجابات في قائمة الحاجات التدريبية القيم الرقمية التالية (٣ ، ٢ ، ١) وهي تُمثل حاجة هامة ، حاجة متوسطة الأهمية وحاجة قليلة الأهمية على التوالي ، وعرضت النتائج بصورة تكرارات ونسب

أظهرت النتائج أيضاً أن عدد سنوات الخبرة لأغلب المدربين والمدربات ٢ - ٥ سنوات (٣٤.٩ %) وأكثر من ٥ - ١٠ سنوات (٣٠.٢ %) ، فكلما زادت سنوات الخبرة للمدربين كان تدريبهم وعطائهم أفضل وزاد استفادة الطالبات منهم (جدول ٣) . وهذا ما أكدته نتائج دراسة مصلح (٢٠١٢) التي أظهرت أن الممارسات العملية للطلاب والطالبات كانت أفضل لدى من دريهم مدربين ذوي خبرة تتراوح بين ٥ - ١٠ سنوات مقارنة بمن دريهم مدربين ذوي خبرة أقل من ٥ سنوات ، وأوصت الدراسة باختيار مدربين أكفاء وذوي خبرة ، دراسة الشاعر (٢٠١٠) أوصت أيضاً باختيار المدربين ذوي الخبرة (لا تقل خبراتهم عن ٥ سنوات).

مع مدربات ، كذلك بالنسبة للجهات التدريبية ففي حال توفر كادر تدريبي من المدربين والمدربات ، يكلفون المدربات لتدريب الطالبات .

النتائج في جدول (٣) أظهرت أيضاً أن المؤهل التعليمي لأغلب المدربين والمدربات هو البكالوريوس (٩٠.٦ %) ، وأن وظيفة أغلبهم هي أخصائين أو أخصائيات تغذية (٥٣.٥ %) وفنيين أو فنيات تغذية (٣٠.٢ %) ، هذه النتائج تُشير إلى توفر المدربين والمدربات المناسبين والمؤهلين علمياً ومن ذو الخبرة العالية لتدريب طالبات قسم علوم الغذاء والتغذية ، هذا بالإضافة إلى أن القسم الأكاديمي (ممثلاً بلجنة التدريب) يزود الجهات التدريبية بخطة التدريب والتعليمات اللازمة لتدريب الطالبات واستمارات تقييم أداء المتدربات.

جدول (٢) : بعض المتغيرات لطالبات التدريب (المتدربات)

النسبة المئوية	العدد	المتغير	
٥٧.٤	١٩٨	غير متزوجة	الحالة الاجتماعية
٤٢.٦	١٤٧	متزوجة	
١٠٠	٣٤٥	المجموع	
٨٩.٣	٣٠٨	حكومي	نوع المستشفى
١٠.٧	٣٧	خاص (أهلي)	
١٠٠	٣٤٥	المجموع	
٧٢.٢	٢٤٩	عام لكل الحالات المرضية	نوع الخدمة التي تقدمها المستشفى
٢٧.٨	٩٦	متخصص لحالات مرضية معينة	
١٠٠	٣٤٥	المجموع	

Field Training Needs Evaluation from the Perspective of Trainers at Different.....

جدول (٣) : بعض المتغيرات لمدرّبين ومدرّبات طالبات التدريب الميداني

النسبة المئوية	العدد	المتغير	
٣٤.٩	١٥	ذكر	الجنس
٦٥.١	٢٨	أنثى	
١٠٠	٤٣	المجموع	
٤.٧	٢	دبلوم	المؤهل العلمي
٩٠.٦	٣٩	بكالوريوس	
٤.٧	٢	ماجستير	
١٠٠	٤٣	المجموع	
١٦.٣	٧	رئيس /ة قسم التغذية	الوظيفة
٥٣.٥	٢٣	اخصائي /ة تغذية	
٣٠.٢	١٣	فني /ة تغذية	
١٠٠	٤٣	المجموع	
١٦.٣	٧	أقل من ٢ سنة	عدد سنوات الخدمة
٣٤.٩	١٥	من ٢ - ٥ سنوات	
٣٠.٢	١٣	من ٥ - ١٠ سنوات	
١٨.٦	٨	أكثر من ١٠ سنوات	
١٠٠	٤٣	المجموع	

وحاجة متوسطة الأهمية وحاجة قليلة الأهمية ، وأعطيت الاختيارات القيم الرقمية (١ ، ٢ ، ٣) على التوالي ، كما اعتُبر المتوسط المقبول للأهمية (٢) فما فوق وذلك حسب التدرج الثلاثي للإجابة ،

في هذه الدراسة تم إعداد قائمة تتضمن ٢٠ حاجة تدريب للبرنامج التدريبي بقسم علوم الغذاء والتغذية (طالبات) ، وتم توجيه عينة الدراسة لتقييم أهمية كل حاجة تدريبية من خلال ثلاث اختيارات : حاجة هامة

المتدربين ، أظهرت أن الفترة التدريبية غير كافية ، بالإضافة إلى عدم توفر دليل للتدريب ، وأوصوا بزيادة الفترة التدريبية وأهمية تزويد المتدربين بأهداف التدريب والتعليمات والإرشادات اللازمة للتدريب . كما أشارت بعض الدراسات أيضاً إلى أهمية تزويد الطلاب والطالبات بأهداف التدريب والتعريف به وتقديم التعليمات والإرشادات اللازمة للتدريب (المصطفى وأبو صالح ، ٢٠٠٦ ، كل تلك التوصيات تشير إلى أهمية تلك الحاجات التدريبية لنجاح برامج التدريب .

أظهرت النتائج في جدول (٥) أن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "التعاون بين الزميلات" هو $2.83 \pm$ درجة 0.39 ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "الحماس والمبادرة" هو 2.89 ± 0.32 درجة ، أما متوسط تقييم الحاجة التدريبية "الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف" فهو 2.81 ± 0.43 درجة أي أنها حاجات تدريبية هامة ، وهذه النتائج متوافقة مع أهداف التدريب ومعايير قياس أداء المتدربين بالقسم العلمي (العنبي وحداين ، ٢٠١٢).

ويُظهر جدول (٤) أن متوسط تقييم المتدربات والجهات التدريبية للحاجة التدريبية "وجود خطة للتدريب" هو 2.95 ± 0.23 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "وضوح أهداف التدريب" هو 2.89 ± 0.32 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "كفاية مدة التدريب" هو 2.77 ± 0.46 درجة أي أنها حاجات تدريبية هامة ، وهذا يعكس أهمية وجود خطة للتدريب ووضوح أهدافها وكفاية مدة الزمنية للتدريب .

وفي دراسة أجراها أبوشندي وآخرون (٢٠٠٩) بهدف تقييم برنامج التربية العلمية بجامعة الزرقاء بالأردن ، قدموا خلالها مجموعة من المقترحات والتوصيات منها ، ضرورة كفاية المدة التدريبية ، وتزويد الطلاب بمعلومات كافية عن البرنامج التدريبي وأهدافه والمهام المطلوبة من المتدربين حتى يتم تقييم أدائهم في ضوء منجزاتهم الحقيقية ، كذلك تزويد الجهات التدريبية بالبرنامج التدريبي تُبين مهامهم . دراسات مشابهة أجراها شاهين (٢٠٠٧) وشاهين (٢٠١٠) وحمارشة والريماوي (٢٠١١) والفقعاوي (٢٠١١) وعياد (٢٠١٣) في جامعات فلسطينية بهدف تقييم التربية العملية (التدريب) بواسطة

جدول (٤) : تقييم حاجات التدريب المتعلقة بخطة التدريب (متوسط \pm انحراف معياري)

المجموع		المدرّب /ة		المتدربة		الحاجة التدريبية
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠.٢٣	٢.٩٥	٠.٣٢	٢.٨٨	٠.٢٢	٢.٩٦	وجود خطة للتدريب
٠.٣٢	٢.٨٩	٠.٣٧	٢.٨٤	٠.٣٢	٢.٩٠	وضوح أهداف التدريب
٠.٤٦	٢.٧٧	٠.٣٧	٢.٨٤	٠.٤٧	٢.٧٧	كفاية مدة التدريب

Field Training Needs Evaluation from the Perspective of Trainers at Different.....

جدول (٥) : تقييم حاجات التدريب المتعلقة بأداء الطالبات (متوسط \pm انحراف معياري)

المجموع		المدرسة /		المتدربة		الحاجة التدريبية
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠.٣٩	٢.٨٣	٠.٥٣	٢.٦٥	٠.٣٧	٢.٩٢	التعاون بين المتدربات
٠.٣٢	٢.٨٩	٠.٢٦	٢.٩٣	٠.٣٣	٢.٨٩	الحماس والمبادرة
٠.٤٣	٢.٨١	٠.٣٢	٢.٨٨	٠.٤٤	٢.٨٠	الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف
٠.٣٠	٢.٩١	٠.٢٦	٢.٩٣	٠.٣١	٢.٩١	الاهتمام بالتحصيل العلمي
٠.٤١	٢.٨٤	٠.٢١	٢.٩٥	٠.٤٢	٢.٨٢	القدرة على الربط بين العلم النظري والتطبيق العملي
٠.٥٨	٢.٦٠	٠.٥٠	٢.٥٨	٠.٥٩	٢.٦٠	القدرة على كتابة البحث العلمي
٠.٦١	٢.٥٥	٠.٤٧	٢.٦٧	٠.٦٣	٢.٥٤	القدرة على عرض ومناقشة البحث العلمي

فمن الضروري اكتساب الطلاب أثناء التدريب مجموعة من المهارات منها التعاون بين الزملاء والعمل كفريق والانتظام في مواعيد الحضور والانصراف والقدرة على كتابة التقارير العلمية (العباد، ٢٠١٥، www.faculty.ksu.edu.sa) والقدرة على تطبيق ما تم دراسته من معلومات وتحويلها إلى ممارسات ومهارات مهمة للمهنة ، والقدرة على كتابة بحث علمي وعرضه ومناقشته (العباد، ٢٠١٥، www.uwstout.edu ؛ www.nutritionlearning.net) ، كما أوضح يحي (٢٠١٣) أهمية تشجيع الطلاب على التدريب كمجموعات وتنمية روح المنافسة بينهم . أما أبوشندي وآخرون (٢٠٠٩) فقد أكدوا على ضرورة الربط بين

أظهرت النتائج أيضاً أن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "الاهتمام بالتحصيل العلمي" هو 2.91 ± 0.30 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "القدرة على الربط بين العلم النظري والتطبيق العملي" هو 2.84 ± 0.41 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة "القدرة على كتابة البحث العلمي" هو 2.60 ± 0.58 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "القدرة على عرض ومناقشة البحث العلمي" هو 2.55 ± 0.61 درجة (جدول ٥) ، أي أن تقييم المتدربات والجهات التدريبية للحاجات التدريبية يُشير إلى أنها هامة ، وهذا النتائج أيضاً متوافقة مع أهداف التدريب ومعايير قياس أداء المتدربين بالقسم العلمي (العتيبي وحدادين، ٢٠١٢) .

وأن متوسط تقييم الحاجة "تمكين المتدربات للعمل كمتقنات تغذية" هو 2.88 ± 0.38 درجة ، أما تقييم الحاجة التدريبية "الاهتمام بالتغذية الراجعة" فقد بلغ 2.69 ± 0.56 درجة (جدول ٦) ، أي أن تقييم المتدربات والجهات التدريبية للحاجات التدريبية يُشير إلى أنها هامة ، وهذا النتائج أيضاً متوافقة مع أهداف التدريب ومعايير قياس أداء المتدربين (العتيبي وحدادين، ٢٠١٢) .

توافقت بعض البرامج التدريبية (مثل ما يقدمه البرنامجين العلميين التغذية العلاجية- Dietetics والتثقيف الغذائي - Nutrition Education) على أهمية تزويد الطلاب والطالبات بمعلومات مرتبطة بالتخصص وإكسابهم مهارات مهمة للمهنة، هذا بالإضافة إلى المعلومات التي يوفرها البرنامج العلمي أثناء الدراسة (www.uwstout.edu) ؛ وفي الدراسة (www.nutritionlearning.net)، وفي الدراسة الحالية تكتسب طالبات قسم التغذية أثناء تدريبهن في الجهات التدريبية مجموعة من المهارات المهمة لعملهن مستقبلاً كأخصائيات تغذية وكرائدات للتثقيف التغذوي، هذا بالإضافة للمعلومات التي تكتسبها الطالبات أثناء الدراسة (كلية العلوم الزراعية والأغذية، ٢٠١١)، وفي دراسة أجرتها Silverman (2015) على طلاب كلية الطب ، أشارت إلى أن المتدربين يفتقرون إلى مهارات التثقيف الغذائي والمعلومات الغذائية بالرغم من أهميتها في الصحة والمرض ، واعتبروا ذلك حاجات مهمة لطلاب الطب . كذلك من المهم إكساب الطلاب أثناء التدريب مجموعة من المهارات منها الالتزام بالأنظمة المعتمدة في الجهات التدريبية (www.faculty.ksu.edu.sa) ؛ الفقعاوي (٢٠١١) ، وقد ذكر يحي (٢٠١٣)

النظرية والتطبيق ، فالتدريب يوسع مدارك المتدربين ويساعدهم في تشكيل وجهات نظر حول المهنة المستقبلية ، إذا أفسح لهم المجال في ممارسة المهارات اللازمة لهذه المهنة في أجواء طبيعية (الجهات التدريبية المناسبة) . أما دراسة الشاعر (٢٠١٠) فقد استخلصت بعض العوامل التي أدت إلى نجاح التدريب في جامعة القدس المفتوحة ، منها أن المدربين ساعدوا المتدربين في تطبيق المعلومات النظرية (التي درسوها في الكلية) إلى ممارسات عملية.

أظهرت النتائج في جدول (٦) أن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "كفاية عدد المدربين والمدربات" هو 2.61 ± 0.59 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "تعاون المدربين والمدربات مع المتدربات" هو 2.92 ± 0.29 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "مرونة التعليمات الإدارية" فقد بلغ 2.78 ± 0.45 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "متابعة حضور وانصراف المتدربات" هو 2.78 ± 0.44 درجة ، أما متوسط تقييم الحاجة التدريبية "توفير الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب" هو 2.86 ± 0.37 درجة ، أي أنها حاجات تدريبية هامة ، وهذه النتائج متوافقة أيضاً مع أهداف التدريب ومعايير قياس أداء المتدربين (العتيبي وحدادين، ٢٠١٢) .

أظهرت النتائج أيضاً أن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "الحرص على تنويع أنشطة التدريب" هو 2.81 ± 0.42 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "تمكين المتدربات من المهارات اللازمة لإعداد الأنشطة العلمية" هو 2.65 ± 0.52 درجة ، وأن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "تمكين المتدربات للعمل كأخصائيات تغذية" هو 2.93 ± 0.29 درجة،

Field Training Needs Evaluation from the Perspective of Trainers at Different.....

للمهنة ، وكل هذه المقترحات تُشير إلى إنها حاجات ضرورية للطلاب المتدربين . كذلك الدراسة التي أجراها حمارشة والريماوي (٢٠١١) أوصت بضرورة توفير احتياجات ومستلزمات التدريب . أما جبان (٢٠٠٦) فقد اعتبر أن البيئة التدريبية التي تفتقر للتجهيزات وعدم كفاية المواد التعليمية اللازمة للتدريب من أسباب عدم نجاح التدريب ، وهذا يشير إلى أن الجهة المهيئة للتدريب بالتجهيزات والمستلزمات اللازمة للتدريب يعتبر حاجة ضرورية لنجاح التدريب واستفادة المتدربين .

والعباد (٢٠١٥) مجموعة من المهارات المطلوب اكتسابها أثناء التدريب منها القدرة على ممارسة الأنشطة المختلفة وتنمية الثقة في النفس ، بالإضافة إلى أهمية التغذية الراجعة . أما شندي وآخرون (٢٠٠٩) فقد قدموا من خلال دراستهم مجموعة من المقترحات والتوصيات ، منها ضرورة توفير الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب في الجهات التدريبية والاهتمام بتقديم التغذية الراجعة للمتدربين والتي توضح نقاط ضعفهم ، ومراعاة كفاية عدد المدربين ، وضرورة تنمية قدرات ومهارات المتدربين المهمة

جدول (٦) : تقييم حاجات التدريب المتعلقة بالجهة التدريبية (متوسط \pm انحراف معياري)

المجموع		المدرّب /ة		المتدريّة		الحاجة التدريبية
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠.٥٩	٢.٦١	٠.٥٣	٢.٦٥	٠.٥٩	٢.٦١	كفاية عدد المدربين والمدربات
٠.٢٩	٢.٩٢	٠.٢١	٢.٩٥	٠.٢٩	٢.٩٢	تعاون المدربين والمدربات مع المتدربات
٠.٤٥	٢.٧٨	٠.٤٤	٢.٤٧	٠.٤٥	٢.٧٨	مرونة التعليمات الإدارية
٠.٤٤	٢.٧٨	٠.٣٢	٢.٨٨	٠.٤٥	٢.٧٦	متابعة حضور وانصراف المتدربات
٠.٣٧	٢.٨٦	٠.٣٩	٢.٨١	٠.٣٦	٢.٨٦	توفير الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب
٠.٤٢	٢.٨١	٠.٣٩	٢.٨١	٠.٤٢	٢.٨١	الحرص على تنويع أنشطة التدريب
٠.٥٢	٢.٦٥	٠.٥٠	٢.٦٠	٠.٥٣	٢.٦٦	تمكين المتدربات من المهارات اللازمة لإعداد الأنشطة العلمية
٠.٢٩	٢.٩٣	٠.٢١	٢.٩٥	٠.٣٠	٢.٩٣	تمكين المتدربات للعمل كأخصائيات تغذية
٠.٣٨	٢.٨٨	٠.٣٢	٢.٨٨	٠.٣٩	٢.٨٨	تمكين المتدربات للعمل في التثقيف التغذوي
٠.٥٦	٢.٦٩	٠.٦٧	٢.٥٢	٠.٥٤	٢.٧٠	الاهتمام بالتغذية الراجعة

التدريب في جامعة القدس المفتوحة ، منها أن تعاون المدربين مع المتدربين وتزويدهم بالتغذية الراجعة ، وتُشير نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها إلى أهمية تلك الحاجات التدريبية لنجاح وفعالية البرامج التدريبية.

تم استخدام اختبار ت (t-test) لتحديد معنوية الفروق بين تقييم حاجات التدريب تبعاً لمتغير وجهة النظر (وجهة نظر الجهات المدربين والمدربات ووجهة نظر الطالبات) ، وقد بيّنت النتائج في الجدول (٧) أن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "وجود خطة للتدريب" كان أعلى ($P = 0.053$) تبعاً لوجهة نظر المتدربات مقارنة بالمدربين والمدربات ، كذلك بالنسبة لمتوسط تقييم الحاجة التدريبية "التعاون بين المتدربات" كان أعلى ($P = 0.001$) تبعاً لوجهة نظر المتدربات مقارنة بالمدربين والمدربات .

تُشير النتائج في جدول (٧) إلى وعي المتدربات بأهمية وجود خطة للتدريب تتضمن التعليمات والإرشادات اللازمة لسير مراحل التدريب بالطريقة الصحيحة ، بالإضافة لوعيهن بأهمية التعاون فيما بينهن فكلما الحاجتين هامتين وتزيدان من الاستفادة من العملية التدريبية .

أما علاقة الحاجات التدريبية الأخرى بمتغير وجهة النظر فلم تكن معنوية ، أي لم يكن هناك فروق معنوية بين متوسط تقييم بقية الحاجات التدريبية من وجهة نظر المتدربات ووجهة نظر المدربين والمدربات ($P > 0.05$) .

أظهرت دراسة شاهين (٢٠٠٧) أن تقييم المتدربين للبرامج التدريبية ودرجة رضاهم من الجهات التدريبية كان مرتفعاً ، وقد ذكر المتدربين بأن المدربين والجهات التدريبية يعاملوهم باحترام ، وأكدت الدراسة على ضرورة تكامل أدوار ذوي العلاقة بالتدريب وفق معايير محددة . كما استخلصت دراسة أجراها شاهين (٢٠١٠) أن تعاون الجهة التدريبية وتقبل إدارتها للمتدربين مهم لإنجاح العملية التدريبية . دراسة الفقعاوي (٢٠١١) أظهرت أيضاً أن تقييم المتدربين للبرامج التدريبية ودرجة رضاهم من الجهات التدريبية كان مرتفعاً ، مع ذلك فقد كان هناك قصور في بعض جوانب التدريب ، وقدمت الدراسة بعض التوصيات منها أهمية متابعة الجهات التدريبية للمتدربين . أما دراسة عياد (٢٠١٣) فقد أظهرت أن التدريب في بعض الجامعات الفلسطينية يواجه بعض التحديات التي تُعيق تحقيق أهدافه منها عدم كفاية الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب ، وافتقار التدريب لبعض المهارات المهمة لمهنة المستقبل ، واهتفت الدراسة بأهمية تضمين التدريب بأنشطة علمية متنوعة وتطوير البرامج التدريبية والتنسيق مع الجهات المؤهلة لتدريب الطلاب . دراسة شاهين (٢٠١٠) التي أجريت في جامعة القدس المفتوحة ، أظهرت أن المتدربين واجهوا بعض المشاكل أثناء تدريبهم ، منها عدم كفاية متابعتهم بواسطة المدربين والجهات التدريبية وعدم كفاية التغذية الراجعة ، وهذا أدى إلى قصور التدريب ، أما دراسة الشاعر (٢٠١٠) فقد استخلصت بعض العوامل التي أدت إلى نجاح

Field Training Needs Evaluation from the Perspective of Trainers at Different.....

جدول (٧) : تقييم حاجات التدريب تبعاً لوجهة نظر الطالبات والجهات التدريبية

قيمة ت ومستوى المعنوية	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير	الحاجة التدريبية
١.٩٤١ (P = 0.035)	٠.٢٢	٢.٩٦	المتدربات	وجود خطة للتدريب
	٠.٣٢	٢.٨٨	المدرسين والمدربات	
٣.٢٣٨ (P = 0.001)	٠.٣٧	٢.٨٦	المتدربات	التعاون بين المتدربات
	٠.٥٣	٢.٦٥	المدرسين والمدربات	

أما علاقة الحاجات التدريبية الأخرى بمتغير نوع المستشفى (عام أو خاص) فلم تكن معنوية ، أي لم يكن هناك فروق معنوية بين متوسط تقييم بقية الحاجات التدريبية من وجهة نظر المتدربات ($P > 0.05$) .

بيّنت النتائج في جدول (٩) أن متوسط تقييم الحاجة التدريبية "التعاون بين المتدربات" لمتدربات المستشفيات المتخصصة أعلى ($P = 0.024$) مقارنة بمتدربات المستشفيات العامة ، كذلك بالنسبة للحاجة التدريبية "اهتمام الجهة التدريبية بالتغذية الراجعة" فقد كان متوسط التقييم لمتدربات المستشفيات المتخصصة أعلى ($P = 0.006$) مقارنة بمتدربات المستشفيات العامة .

أما علاقة الحاجات التدريبية الأخرى بمتغير نوع الخدمة الصحية التي يقدمها المستشفى (عام يخدم جميع الحالات المرضية أو متخصص في أمراض معينة) فلم تكن معنوية ، أي لم يكن هناك اختلافات معنوية بين متوسط تقييم بقية الحاجات التدريبية من وجهة نظر المتدربات ($P > 0.05$) .

علاقة تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الطالبات ببعض العوامل

تم استخدام اختبار ت (t-test) لتحديد معنوية الفروق بين تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الطالبات تبعاً لمتغيرين هما نوع المستشفى الذي تتدرب في طالبات قسم علوم الغذاء والتغذية ونوع الخدمة الصحية التي تقدمها المستشفيات . وقد بيّنت النتائج في جدول (٨) أن متوسط درجة تقييم الحاجة التدريبية "وضوح أهداف التدريب" لمتدربات المستشفيات الحكومية كان أعلى ($P < 0.05$) مقارنة بمتدربات المستشفيات الخاصة ، وبالعكس بالنسبة للحاجة التدريبية "توفير الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب" فقد كان متوسط التقييم لمتدربات المستشفيات الخاصة أعلى ($P < 0.05$) مقارنة بمتدربات المستشفيات الحكومية .

قد يكون سبب الاختلاف في تقييم الطالبات هو اهتمام متدربات المستشفيات الحكومية "بوضوح أهداف التدريب" واعتبارها حاجة هامة للتدريب من وجهة نظرهن ، واهتمام متدربات المستشفيات الخاصة بأهمية "توفير الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب" .

جدول (٨) : علاقة تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الطالبات تبعاً لنوع المستشفى

قيمة ت ومستوى المعنوية	الانحراف المعياري	المتوسط	نوع المستشفى	الحاجة التدريبية
٢.٤٠٣ (P = 0.000)	٠.٣٠	٢.٩٢	حكومي	وضوح أهداف التدريب
	٠.٤٢	٢.٧٨	خاص (أهلي)	
٢.٤٨٦ (P = 0.000)	٠.٣٨	٢.٨٤	حكومي	توفير الوسائل التعليمية اللازمة للتدريب
	٠.٠٠	٣.٠٠	خاص (أهلي)	

جدول (٩) : علاقة تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الطالبات تبعاً لنوع الخدمة التي يقدمها المستشفى

قيمة ت ومستوى المعنوية	الانحراف المعياري	المتوسط	نوع الخدمة التي يقدمها المستشفى	الحاجة التدريبية
٢.٢٦٦ (P = 0.024)	٠.٤٠	٢.٨٣	عام	التعاون بين المتدربات
	٠.٢٦	٢.٩٣	متخصص	
٢.٧٨٨ (P = 0.006)	٠.٥٨	٢.٦٥	عام	اهتمام الجهة التدريبية بالتغذية الراجعة
	٠.٤٠	٢.٨٣	متخصص	

أعلى ($P < 0.05$) لهذه الحاجة التدريبية مقارنة بالمدرسين (جدول ١٠) .

تُبين النتيجة في جدول (١٠) أن المدربات يعتبرن "وضوح أهداف التدريب" حاجة هامة بدرجة أعلى من المدرسين ، وهذا يدل على اهتمام أكثر من وجهة نظر المدربات بضرورة وضوح أهداف للتدريب حتى يتمكن من تدريب الطالبات بطريقة صحيحة تتسجم مع متطلبات وتعليمات القسم العلمي الذي تنتمي له المتدربات ، هذا بالإضافة لسهولة التواصل بين المدربات والمتدربات ، مما يزيد من اهتمام وقدرة المدربات على توضيح أهداف التدريب للطالبات .

علاقة تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الجهة التدريبية ببعض العوامل

تم استخدام اختبار ت (t-test) أو تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة معنوية الاختلاف بين تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الجهات التدريبية تبعاً لبعض المتغيرات مثل الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة وعدد سنوات الخبرة ، وقد بينت النتائج أن متوسط تقييم حاجات التدريب لم تختلف معنوياً ($P > 0.05$) تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والوظيفة وعدد سنوات الخبرة ، لكن كان لمتغير الجنس تأثير معنوي في تقييم الحاجة التدريبية "وضوح أهداف التدريب" ، فقد أعطت المدربات تقييم

Field Training Needs Evaluation from the Perspective of Trainers at Different.....

جدول (١٠) : علاقة تقييم حاجات التدريب من وجهة نظر الجهة التدريبية بالجنس

الحاجة التدريبية	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت ومستوى المعنوية
وضوح أهداف التدريب	ذكر	٢.٦٧	٠.٤٩	٢.٣٠٠ (P = 0.027)
	أنثى	٢.٩٣	٠.٢٦	

وفي مقدمتهم سعادة الدكتورة عائشة محمد عمر حسان الأستاذ المساعد بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل ، لدعمها المعنوي ومساعدتها في مراجعة البحث وملاحظاتها القيّمة .

المراجع

أبو الحسن ، أحمد صلاح الدين . (٢٠١٣) . معايير اختيار مؤسسات التدريب الميداني للطلاب المعلمين بقسم التربية الخاصة في ضوء مدخل الجودة . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، ٦ (١١) : ١٤٣ - ١٧٦ .

أبو سريع ، رضا عبد الله . (٢٠٠٤) . تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS . دار الفكر ، عمان .

أبو شندي ، يوسف عبد القادر ، أبو شعيرة ، خالد محمد وغباري ، تأثر أحمد . (٢٠٠٩) . تقويم برنامج التربية العملية بجامعة الزرقاء تطويرة . مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية ، ٩ (١) : ٣٧ - ٦٥ .

بوقس ، نجاته عبد الله وبارعيدة ، إيمان سالم . (٢٠٠٦) . حاجات الطالبات المتدربات أثناء فترة تطبيق التدريب الميداني من وجهة نظرهن ونظر مديرات المدارس والمعلمات المتعاونات . المجلة السعودية للتعليم العالي ، (٣) : ١١ - ٨٩ .

يُستنتج من نتائج الدراسة أن هناك نقاط قوة في البرنامج التدريبي للطالبات بقسم علوم الغذاء والتغذية بكلية العلوم الزراعية والأغذية ، حيث تراوح متوسط تقييم المتدربات والجهات التدريبية للحاجات التدريبية بين ٢.٥٥ ± ٠.٦١ إلى ٢.٩٥ ± ٠.٢٣ درجة ، وهذه القيم تعني أن الحاجات التدريبية للبرنامج التدريبي هامة ، أظهرت النتائج أيضاً أن التقييم لم يختلف معنوياً (P > 0.05) بين الطالبات والجهات التدريبية ، كذلك لم يختلف تقييم المدربين والمدربات معنوياً تبعاً لبعض المتغيرات مثل المؤهل العلمي والوظيفة وعدد سنوات الخبرة ، لكن تقييم الطالبات اختلف معنوياً (P < 0.05) لبعض حاجات التدريب تبعاً لبعض المتغيرات مثل نوع المستشفى الذي تدرين فيه ونوع الخدمة الصحية التي يقدمها ، وفي ضوء النتائج تقترح الباحثة على المعنيين في الجامعة وكلية العلوم الزراعية والأغذية بضرورة تعزيز نقاط القوة في البرنامج التدريبي بقسم علوم الغذاء والتغذية ، واستطلاع آراء الطلاب والطالبات والجهات التدريبية دورياً للاستفادة من تقييمهم وآرائهم في التطوير المستمر للبرامج التدريبية لمواكبة سوق العمل ومتطلباته ومواكبة التطورات الحديثة في مجالي التدريس والتدريب .

شكر وتقدير

تشكر الباحثة كل من ساعدها في إنجاز البحث

- الزايدي ، عبد الله عوض والعصبي ، عبد الله إبراهيم (١٩٨٨) . دراسة العلاقة بين منهج الدراسة الأكاديمية والعمل الميداني لخريجي كلية الزراعة ، جامعة الملك سعود . مجلة كلية الزراعة بجامعة الملك سعود ، ١٠ (٢) : ٧٩ - ٩٦ .
- الشاعر ، إبراهيم محمود . (٢٠١٠) . فاعلية دور المعلم المتعاون في التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر طلبة التربية العملية في منطقة بيت لحم . (www.qou.edu) ، تاريخ الاسترجاع : ١٩ / ١٢ / ٢٠١٥ م .
- شاهين ، محمد أحمد . (٢٠١٠) . مشكلات التطبيق الميداني لمقرر التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الدارسين . مجلة جامعة القدس المفتوحة ، (٤) (www.qou.edu) ، تاريخ الاسترجاع : ١٩ / ١٢ / ٢٠١٥ م .
- شاهين ، محمد عبد الفتاح . (٢٠٠٧) . تقويم برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة . مجلة جامعة الأقصى ، ١١ (١) : ١٧١ - ٢٠٨ .
- طعمية ، رشدي أحمد والبندري ، محمد سليمان . (٢٠٠٤) . التعليم الجامعي : بين رصد الواقع ورؤى التطوير . دار الفكر العربي ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- العباد ، نجاه علي . (٢٠١٥) . واقع التدريب الميداني بقسم الطالبات بكلية العلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل بمحافظة الأحساء ، المملكة العربية السعودية . مجلة الزقازيق لبحوث الأغذية والألبان ، ٤٢ (٣) : ٤٧٥ - ٤٩٠ .
- العتيبي ، مطلق محمد وحدادين ، جمال صالح . (٢٠١٢) . دليل التدريب التعاوني بقسم علوم الغذاء والتغذية ، كلية العلوم الزراعية والأغذية ، الجبان ، رياض عارف . (٢٠٠٦) . واقع استخدام مصادر التعليم في برنامج التربية العملية لدى طلاب كلية المعلمين في محافظة بيشة . المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية) ، ٧ (١) : ٨٥ - ١١٣ .
- الجعافرة ، خضراء ارشود والقطاونة ، سامي سليمان (٢٠١١) . واقع التربية العملية في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة معلم الصف المتوقع تخرجهم . مجلة جامعة دمشق ، ٢٧ (٣ و ٤) : ٤٧٥ - ٥١٢ .
- حمّاد ، شريف علي . (٢٠٠٥) . واقع التربية العملية في مناطق جامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة من وجهة نظر الدارسين . مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) ، ١٣ (١) : ١٥٥ - ١٩٣ .
- حمادنة ، همام سمير . (٢٠١٤) . درجة توفر معايير ضمان الجودة في برنامج إعداد معلم التربية الابتدائية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم . ورقة عمل قدمت في المؤتمر الثالث " تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص " . جامعة البلقاء التطبيقية ، عمان ، الأردن ، في الفترة ٢٨ / ٤ - ١ / ٥ / ٢٠١٤ م .
- حمارشة ، عبد السلام والريماوي ، عمر . (٢٠١١) . المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني في دائرة التربية الرياضية في جامعة القدس من وجهة نظر الطلبة . مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، ٢٥ (٤) : ١٠٣٧ - ١٠٥٨ .
- الخطابية ، ماجد محمد . (٢٠٠٢) . التربية العملية : الأسس النظرية وتطبيقاتها . الشروق ، الأردن .

Field Training Needs Evaluation from the Perspective of Trainers at Different.....

- جامعة الملك فيصل بالإحساء ، المملكة العربية السعودية .
- عيّاد ، حنان أحمد . (٢٠١٣) . واقع برامج التربية العملية في مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية من وجهة نظر الطلبة المعلمين . رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
- الفقاوي ، أحلام محمد . (٢٠١١) . تقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات غزة . رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر بغزة ، فلسطين .
- القالا ، فخر الدين وناصر ، يونس وجمل ، محمد . (٢٠٠٦) . طرائق التدريس العامة في عصر المعلومات ، كتاب مرجعي . دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة .
- المصطفى ، عبد العزيز عبد الكريم وأبو صالح ، كاظم محمد . (٢٠٠٦) . واقع الإشراف في التربية العملية بكلية التربية بجامعة الملك فيصل ، المملكة العربية السعودية . المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية) ، ٧ (٢) : ١٦٩ - ٢٠٧ .
- مصلح ، معتصم محمد عزيز . (٢٠١٢) . مدى ممارسة الطلبة المعلمين في جامعة القدس المفتوحة لمهارات التدريس من وجهة نظر المعلمين المتعاونين ، ١٦ (٢) : ١٨٦ - ٢١٧ .
- المعقل ، عبد الرحمن إبراهيم . (٢٠٠٠) . التعليم الزراعي العالي بالمملكة العربية السعودية ودوره المستقبلي . المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الأساسية والتطبيقية) ، ١ (١) : ٤٥ - ٦٦ .
- كلية العلوم الزراعية والأغذية . (٢٠١١) . دليل كلية
- العلوم الزراعية والأغذية . مطابع جامعة الملك فيصل ، الإحساء ، المملكة العربية السعودية .
- يحي ، سعيد حامد . (٢٠١٣) . فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى الطلاب المعلمين تخصص العلوم بكليات التربية . (www.bu.edu.eg) ، تاريخ الاسترجاع : ١٣ / ١٠ / ٢٠١٥ م .
- Arab British Academy for Higher Education) الاحتياجات التدريبية (مفهومها - أهميتها - سماتها - www.abaha.co.uk) تاريخ الاسترجاع ١١ / ١٠ / ٢٠١٥ م .
- www.faculty.ksu.edu.sa (التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية) تاريخ الاسترجاع : ١٣ / ١٠ / ٢٠١٥ م
- www.faculty.mu.edu.sa (الدمياطي ، سلطانه إبراهيم . المشكلات الأكاديمية لطالبات جامعة طيبة وعلاقتها بمستوى الأداء - دراسة ميدانية) تاريخ الاسترجاع : ٤ / ١٠ / ٢٠١٤ م .
- www.uqu.edu.sa (بخش ، أميرة طه . تقويم برامج تدريب معلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وتطويرها في ضوء عن احتياجاتهم التدريبيّة) تاريخ الاسترجاع : ١ / ١٠ / ٢٠١٤ م .
- Hicks, F. (2014) . Training in palliative and end-of-life care : Guidance for trainees (and their trainers) in non-palliative medicine training posts . (www.jrcptb.org.uk) Visit on 15 / 11 / 2015 .
- Oladele, O.I. and S.K. Subair (2011). Effectiveness of field practical training for competence acquisition among students of Botswana College of Agriculture. African

- www.nutritionlearning.net (Nutrition education training need in literature) . Visit on 9 / 7 / 2014 .
- www.uwstout.edu (Outcome Objectives for Dietetic Filed Experience) . Visit on 1 / 5 / 2009 .
- www.rcgp.org.uk (The RCGP Curriculum : Clinical Modules) . Visit on 15 / 11 / 2015 .
- Journal of Agricultural Research . 6 (4) : 923 – 930 .
- Silverman, Jason (2015). Effect of traditional and online educational interventions on nutrition knowledge acquisition and retention in pediatric residents (thesis) , Department of Medical Sciences , University of Calgary , Canada .
-

FIELD TRAINING NEEDS EVALUATION FROM THE PERSPECTIVE OF TRAINERS AT DIFFERENT TRAINING PLACES AND STUDENT TRAINEES AT THE DEPARTMENT OF FOOD AND NUTRITION SCIENCES , KING FAISAL UNIVERSITY, AL-HASSA PROVINCE

Najat Ali Alabbad

College of Agricultural and Food Sciences , KFU. Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT: *Field Training Course is considered an important course for preparing students for the future professions . During this course students apply all the theoretical knowledge they acquire . The main objective of this research is to evaluate the importance of field training needs from the perspective of trainers at different training centers and student trainees . Descriptive analytical method was used . Two questionnaires were designed for data collection , one distributed to 345 student trainees who completed the training course (age ranges between 22-26 years) . The questionnaire consists of two parts, the first includes general informations about the students age, social status, kind of hospital and the health service provided . The second part, included the training needs (20 items) . The other questionnaire was distributed to 43 trainers (males and females) part one of the questionnaire includes the trainers general informations (sex, educational qualification, job, years of experience) , the second part includes the same training needs as students (20 items) . SPSS, Ver.17 statistical program was used for obtained data analysis . The results showed that the average rating of the student trainees and the trainers for the training needs ranged between 2.55 ± 0.61 - 2.95 ± 0.23 which indicates an above average grade . There are no significant differences at ($P > 0.05$) between the student trainees and the trainers ratings of the needs . There are no significant differences at ($P > 0.05$) between the male and female trainers according to these variables : jobs and years of experience and academic qualification , but there are significant differences existed at ($P < 0.05$) between student trainees evaluation to some training needs according to the following (hospital type, health service type) . Based on this study results we recommend the following : promotion of the strengths of the training program at the department of Nutrition and Food Sciences , and periodic investigation of the opinions of student trainees and trainers to help continuous development of the training program to meet the job market requirements and the new trends in education and training.*

Key words: *Field training , Field training needs , Evaluation of Field training needs , Female college students , College of Agricultural And Food Sciences , Kingdom of Saudi Arabia .*
