



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة
العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية: وجهات نظر
المؤسسات التدريبية والطلبة المتدربين

إعداد

سناء محمد أحمد أبو ازنيط

إشراف

د. سهى صبوح

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلاقات العامة المعاصرة،
من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة
العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية: وجهات نظر
المؤسسات التدريبية والطلبة المتدربين

إعداد

سناء محمد أحمد أبو ازنيط

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2025/08/14م، وأجيزت:


التوقيع


التوقيع


التوقيع

د. سهى صبوح
المشرف الرئيسي

د. حافظ ابو عياش
الممتحن الخارجي

د. فريد أبو ضهير
الممتحن الداخلي

الإهداء

الحمد لله الذي تولاني برحمته وباركني ببركته، وطوقني بحمايته

إلى التي أضاعت بحبها المتدفق مسار حياتي، أُمِّي الغالية

إلى الذي علمني معنى العطاء غير المشروط، والدي الغالي

إلى أعمدة القلب وضمانات الروح، أخواتي وإخوتي

إلى رفاق الروح وزملاء الدرب

إلى مشرفتي القديرة، التي أنارت دربي بالعلم والتفهم

إلى أساتذتي الكرام جميعاً، مع حفظ الأسماء والألقاب

إلى كليتي، كلية الدراسات العليا التي احتوت حلمي

إلى جامعتي، جامعة النجاح الوطنية، جامعة الحصار والانتصار

ولشهادتنا، أنتم عنوان التضحية، ونبض لا يغيب بين السطور

هذه الصفحات ثمرة ما غرستم.

الشكر والتقدير

بكل مشاعر الامتنان والتقدير، أتقدم بأسمى آيات الشكر لعائلتي العزيزة، التي كانت لي السند والداعم الأول، وأغدقت عليَّ بحبها غير المحدود، فكانت القوة التي أستمد منها العزم والإصرار.

كما أعبر عن بالغ امتناني لجامعة النجاح الوطنية، وعمادة الدراسات العليا، التي كانت منارة للعلم والمعرفة، ووفرت بيئة أكاديمية محفزة للبحث والتطوير. ولا يفوتني أن أتوجه بخالص الشكر للدكتور عامر قاسم. منسق برنامج ماجستير العلاقات العامة المعاصرة، وعمادة كلية الدراسات العليا ممثلة بالدكتور فادي حسونة على جهودهم القيمة ودعمهم المستمر.

أما أسمى آيات الشكر والتقدير، فهي للدكتورة سهى صبوح، مشرفتي الفاضلة، التي لم تدخر جهداً في توجيهي وإرشادي خلال إعداد هذا البحث، فكانت مثالا للعطاء العلمي والإشراف الأكاديمي المتميز.

وفي الختام، أود أن أتوجه بالشكر لكل من كان له أثر في مسيرتي البحثية، من أساتذة وزملاء، ولكل من قدم لي الدعم والمساندة، سواء بكلمة تحفيز أو بتوجيه سديد، فلكم مني خالص الامتنان والتقدير.

الباحث

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية: وجهات نظر المؤسسات التدريبية والطلبة المتدربين

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي
أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالبة: سنا محمد أبو زينة

التوقيع: [Signature]

التاريخ: ١٢/١١/٢٠٢٠م

فهرس المحتويات

ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس الملاحق
ك	الملخص
1	الفصل الأول: مقدمة الدراسة واطارها النظري
1	مقدمة الدراسة
2	الإطار المفاهيمي للدراسة
11	الإطار النظري للدراسة
15	الدراسات السابقة
15	الدراسات العربية
19	الدراسات الأجنبية
22	التعقيب على الدراسات السابقة
24	إشكالية الدراسة
24	أسئلة الدراسة
25	أهداف الدراسة
26	أهمية الدراسة
27	فرضيات الدراسة
28	مصطلحات الدراسة
30	حدود الدراسة

31	الفصل الثاني: المنهجية والإجراءات
32	مجتمع الدراسة
32	عينة الدراسة
35	أداة الدراسة
37	إجراءات تنفيذ الدراسة
38	المعالجات الإحصائية
39	المقابلات
41	الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة
42	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
42	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
52	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
57	تحليل المقابلات
59	ملخص نتائج المقابلات
60	قراءة مبدئية في النتائج الكمية والنوعية
62	الفصل الرابع: مناقشة النتائج
62	مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
66	مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
68	التوصيات
70	الخاتمة
72	المراجع العلمية
76	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

- جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية.....87
- جدول (2): معامل ثبات كرونباخ ألفا حسب محاور انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلاب العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر الطلبة المتدربين والدرجة الكلية للأداة37
- جدول (3): درجات احتساب المستوى على الفقرات والمحاور والنسبة المئوية المقابلة لكل فئة42
- جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب وعلى الدرجة الكلية43
- جدول (5): التكرار والنسب المئوية للمهارات التي يكتسبها الطلبة من التدريب45
- جدول (6): التكرار، والنسبة المئوية للمهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب46
- جدول (7): التكرار، والنسبة المئوية للتحديات التي يواجهها الطلبة خلال فترة التدريب العملي في مجال العلاقات العامة.....48
- جدول (8): التكرار، والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي للإجراءات الأكاديمية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل49
- جدول (9): الإجراءات العملية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق.....50
- جدول (10): معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارات التواصل لدى الطلبة (ن=151)52
- جدول (11): معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التخطيط الاستراتيجي لدى الطلبة (ن=151)53
- جدول (12): معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي (ن=151).....88
- جدول (13): معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات (ن=151).....89
- جدول (14): معامل ارتباط بيرسون بين تقييم المؤسسات التدريبية وتحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة (ن=151)89

جدول (15): معامل ارتباط بيرسون بين وضوح المهام في المؤسسة التدريبية واستفادة الطلبة من التدريب العملي (ن=151).....89

جدول (16): معامل ارتباط بيرسون بين تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية وتحضيرهم لسوق العمل بعد التدريب (ن=151).....89

فهرس الملاحق

- ملحق (أ): أسماء السادة المحكمين للاستبانة 76
- ملحق (ب): الاستبانة 77
- ملحق (ج): أسماء المؤسسات التي تمت مقابلتهم 84
- ملحق (د): أسئلة المقابلة 85
- ملحق (هـ): الجداول 87

انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية: وجهات نظر المؤسسات التدريبية والطلبة المتدربين

إعداد

سناء محمد أحمد أبو زنيط

إشراف

د. سهى صبح

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية، من خلال دمج أدوات كمية (الاستبانة) ونوعية (المقابلات مع المؤسسات التدريبية). تبرز أهمية الدراسة في كونها تربط بين السياق الأكاديمي وسوق العمل، وتسعى لتقديم توصيات عملية تسهم في تحسين جودة التدريب العملي، وتطوير البرامج الأكاديمية لتواكب احتياجات المهنة.

اعتمدت الدراسة المنهج المختلط (الوصفي التحليلي)، واشتملت على عينة مكونة من (151) طالبًا و(17) مؤسسة تدريبية. حيث أظهرت النتائج الكمية أن مستوى أداء الطلبة المتدربين في المهارات التطبيقية جاء مرتفعًا، إذ تراوحت النسب المئوية بين بمتوسط كلي (79.8%). وقد برزت مهارة التواصل الفعال مع الجمهور في المرتبة الأولى (86.2%)، أما على صعيد التحديات، فقد شكّل عدم التوافق بين التدريب والدراسة النظرية أبرزها (41.7%)، يليه نقص الموارد (25.8%). وأشارت البيانات إلى أن 59.6% من الطلبة يرون أن الدعم العملي الذي توفره الجامعة يحتاج إلى تحسين، وأن أهم الدورات المطلوبة لتعزيز كفاءتهم هي التسويق الرقمي (55%) وإدارة الأزمات (22.5%). كما أثبتت نتائج فحص الفرضيات وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين التدريب العملي واكتساب مهارات أساسية مثل التواصل، التخطيط الاستراتيجي، واستخدام الأدوات الرقمية، كما أظهرت علاقة

قوية بين وضوح المهام واستفادة الطلبة من التدريب، وبين تقييم الإجراءات الأكاديمية وتحضير الطلبة لسوق العمل.

أما النتائج النوعية، فقد أبرزت عدة محاور رئيسية، أهمها: ضرورة تحسين آليات الإشراف داخل المؤسسات، أهمية ربط المهام التدريبية بالمخرجات الأكاديمية للمسابقات، ودور المتابعة المستمرة من الجامعة في تعزيز تجربة التدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب العملي، المهارات التطبيقية، المؤسسات التدريبية، فعالية التدريب، التقييم الأكاديمي.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وإطارها النظري

مقدمة الدراسة

تُعدّ العلاقات العامة من المهن الحديثة نسبيًا في المجال المؤسسي، إذ بدأ تشكّلها المنهجي في بدايات القرن العشرين مع الحربين العالميتين، حين ظهرت الحاجة إلى إدارة الاتصال المنظم مع الجماهير. وفي منتصف القرن نفسه، أسهمت الهيئات المهنية المتخصصة مثل الجمعية الدولية للعلاقات العامة وجمعية العلاقات العامة الأمريكية والمعهد البريطاني للعلاقات العامة في بلورة الأسس العلمية للمجال وتوسيع نطاقه (زبيدي، 2021). ومنذ ذلك الوقت، اتسعت وظائف العلاقات العامة لتشمل بناء السمعة المؤسسية، إدارة الاتصال مع الجمهور الخارجي، وتعزيز الانتماء لدى الجمهور الداخلي.

ومع التطور المتسارع في تكنولوجيا الاتصال، أصبحت العلاقات العامة في موقع متقدم ضمن أولويات المؤسسات، نظرًا لدورها في التأثير في فئات العاملين والجمهور على حد سواء، وفي تعزيز التكيف مع بيئة عمل معقدة وسريعة التغير (زبيدي، 2021). ويبرز هنا دور التدريب العملي كأحد أهم آليات تطوير القدرات، حيث يربط بين المعرفة النظرية التي يتلقاها الطلبة في القاعات الدراسية وبين الخبرة الميدانية التي يتطلبها سوق العمل (أبو السعود، 2021).

إن الانتقال من مقاعد الدراسة إلى الحياة المهنية يشكل تحديًا لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية، كما هو الحال في معظم الجامعات. ويمنح التدريب العملي الطلبة فرصة لتجربة بيئة العمل الحقيقية، وتطبيق ما تعلموه في مواقف واقعية، وبناء شبكات مهنية يمكن أن تدعم مسيرتهم المستقبلية (محمد و الرقيبة، 2016).

في المقابل، ما تزال التجربة التدريبية تواجه عدّة عقبات، منها التفاوت في جودة فرص التدريب، ومحدودية الموارد، وضعف الارتباط أحيانًا بين ما يُدرّس نظريًا وما يُمارس فعليًا (الدرعان، 2022).

ولهذا فإن المؤسسات التدريبية ليست مجرد جهة استقبال للطلبة، بل شريك أساسي في تقييم فعالية البرامج الأكاديمية، ورصد مدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل (رواحية و علوي، 2018).

انطلاقاً من هذه المعطيات، تأتي هذه الدراسة لاستقصاء انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية، من خلال تحليل وجهات نظر كل من المؤسسات التدريبية والطلبة المتدربين، وذلك بهدف تقديم فهم أعمق للعلاقة بين برامج التعليم الجامعي والتأهيل العملي، وتحديد السبل الكفيلة بتعزيز فعالية التدريب في إعداد الطلبة للانخراط بكفاءة في سوق العمل.

الإطار المفاهيمي للدراسة

المؤسسات التدريبية

هي مؤسسات توفرّ على نحو مباشر البرامج التدريبية (مثلاً، التدريس) لأفراد في مجموعة منظّمة أو خدمات التعليم عن بعد. لا تشمل هذه المؤسسات شركات الأعمال أو غيرها من المؤسسات التي تؤمّن مواد تدريبية أو تعليمية قصيرة الأمد للأفراد بطريقة "إفرادية" (الاسكوا، 2024). ومن أسمى أهداف التدريب هو التغيير الإيجابي الذي يظهر في سلوك المتدربين كما يذكر أي تعديل إيجابي تتم من خلال نقل المعرفة وتطوير المهارات التي يحتاجها الفرد في عمله وهو عملية منظمة ومستمرة (الشهراني، 2020).

كما يمكن أن يعرف التدريب بأنه عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية. لذلك يتعدى تأثير البرامج التدريبية وقتها الحالي ليشمل تغيرات مستقبلية تسهم في رفع كفاءة المؤسسة أو المنظمة التي تقيمه. والتدريب القائم على احتياجات تدريبية يكون له بالغ الأثر في تعديل سلوك المتدربين كما يشير أي أنه عملية إكساب العاملين بالمنظمة مهارات

ومعارف جديدة تساعدهم على الأداء الجيد في مسيرتهم الإنتاجية وبما يصب في تحقيق أهداف المنظمة (خطاب، 2017).

أولاً: التدريب العملي أو الميداني

يعتبر التدريب من أحد الموارد المهمة التي من خلالها يجري تنظيم المعلومات النظرية وتوجيهها إلى المنحى التطبيقي العملي بشكل منظم وممنهج، وهذا يساعد على تزويد المشاركين سواء أكانوا من الطلبة أداء الموظفين الجدد أو القدامى بالمعلومات الجديدة والمهارات والاتجاهات التي تساعد على تحسين الأداء وتطويره. ويمكن النظر إلى التدريب على أنه عملية منظمة ومخططة ومستمرة، محورها الأول هو العنصر البشري، وتهدف العملية إلى ربط المعرفة النظرية بالتطبيق العملي، من خلال إحداث تغييرات محددة في معلومات وخبرات ومهارات وسلوكيات واتجاهات المتدرب بشكل يخدم احتياجاته الحالية والمستقبلية ولصالح العمل (محيسن، 2022).

كما يعرف التدريب العملي بأنه حجر الزاوية في برامج إعداد وتجهيز الطلبة المقبلين على التخرج المرشدين الجدد والقدامى، وهو التطبيق العملي للمعرفة والمفاهيم النظرية والأساليب الإرشادية التي درسها الطالب في المساقات الدراسية المختلفة والمتضمنة في خطة البرنامج الأكاديمي (بكالوريوس الإرشاد والصحة النفسية)، تحت إشراف مدربين ومشرفين متخصصين ممن لديهم الخبرة المهنية اللازمة في الإشراف وإعداد وتدريب المرشدين، وينفذ هذا التطبيق العملي في آخر سنة دراسية عادةً بعد أن يكتسب الطالب العديد من المفاهيم والمصطلحات النظرية التي تؤهله لخوض تجربة التدريب (المهارة و طنوس، 2016).

ثانياً: أهداف التدريب

إن التدريب يسعى إلى تحقيق عدة أهداف، تتلخص فيما يلي (محيسن، 2022):

1. اكساب المهارات اللازمة التي يحتاجها طبيعة العمل مستقبلاً، والتدرج في تعليم هذه المهارات من الأكثر سهولة إلى الأكثر تعقيداً.
2. تطبيق ما تعلمه الطلبة من مبادئ ونظريات في أثناء الدراسة النظرية، وترجمتها على أرض الواقع على نحو عملي.
3. اكساب المتدرب بعض الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة.
4. إتاحة الفرصة للمتدرب لاكتشاف قدراته وإمكاناته، وبالتالي العمل على تعزيز وتعديل السلوك.
5. اكساب المتدرب بعض المهارات الشخصية؛ مثل: الاتصال، والتحمل، والإخلاص، والقدرة على اتخاذ القرار.
6. التعرف إلى بعض الأدوار الإدارية وممارستها على أرض الواقع.

ثالثاً: مراحل العملية التدريبية:

تلخص مراحل العملية التدريبية في ثلاث مراحل، هي (إسماعيل، 2019):

- أ. مرحلة التوقع والجاهزية: هذه المرحلة تسبق التطبيق العملي، بحيث يتلقى الطالب المعلومات الهامة حول مهام ومتطلبات التدريب، ويجري إعداد الطالب نظرياً بشكل يؤهل الطالب، وتوضيح الحقوق والواجبات والمسؤوليات المتوقعة خلال التدريب.
- ب. مرحلة المواجهة: في هذه المرحلة يندمج الطالب في التدريب بشكل فعلي، ويصبح جزءاً من فريق المؤسسة أو المركز الذي سيتدرب ضمنه، ويتعرف كذلك إلى دوره كأخصائي وكيفية التعامل مع الصراعات والتناقضات داخل المؤسسة.

ج. مرحلة التغيير: يبدأ الطالب في هذه المرحلة فهم فنيات العمل واستراتيجياته وبالتالي ممارسته، كذلك التعرف إلى كيفية التعامل مع تعقيدات وضغوط المرحلة وفقاً للمعايير والقيم والأساليب والإجراءات الإدارية المتبعة داخل المؤسسة، وفي هذه المرحلة يحدث التكامل في شخصية الطالب، بحيث يكتسب المعارف والقيم، ويمارس الدور بشكل يؤهله لدخول العمل، ويكون معارف تصبح جزءاً من كيانه المهني، وتفكيره ومشاعره وقيمه، واتجاهاته، وسلوكه المهني والشخصي.

رابعاً: عوامل جودة التدريب الميداني

يمكن القول إن هناك مجموعة من العوامل التي لها دور فاعل في تحقيق جودة التدريب الميداني للطلاب ومن ثم تحقيق أهدافه، وهذه العوامل هي (حليمة، 2022):

1. وجود المؤسسات المستعدة لاستقبال الطلاب والمساهمة في تدريبهم ميدانياً بها.
2. إيمان المؤسسات المشاركة في تدريب الطلاب بأن هذه العملية ستعود بالنفع على كلا الطرفين (الطالب، المؤسسة)، كما تعود بالنفع على المجتمع بأسره.
3. وجود بيئات تعلم وتدريب إيجابية وداعمة بالمؤسسات المشاركة في تدريب الطلاب.
4. مساندة المؤسسات المشاركة في تدريب الطلاب للتفاعل المباشر بين الطالب والعملاء إذا كان التخصص يستوجب ذلك لتنمية مهارات الطالب في التعامل والتواصل الفعال.
5. وجود مشرفين ومتابعين للتدريب الميداني للطلاب (سواء من المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها الطالب أو المؤسسة المجتمعية المشاركة في التدريب) على قدر من المعرفة والوعي بأهمية ومراحل عملية التدريب والتمكن من كل أدوات وأساليب التدريب الميداني.
6. وعي كل عنصر من عناصر عملية التدريب الطالب مشرف المدرسة أو المعلم، المشرف المتعاون من المؤسسة المشاركة) بمسؤولياته ومهامه؛ بما يحقق الأهداف المنشودة.

العلاقات العامة في الجامعات

شهدت العلاقات العامة اهتماماً واسعاً؛ نظراً للتطور الاقتصادي والاجتماعي المتسارع على مستوى الحكومات وقطاعاتها المختلفة، وتعتبر نشاط سياسياً وضرورياً لأية مؤسسة هادفة كانت أو غير هادفة إلى الربح، وتشمل على كل أوجه الاتصالات مع من تتعامل معهم في المؤسسة على المستويين الداخلي والخارجي، مما يؤدي إلى إيجاد القسم وإدارة خاصة للعلاقات العامة مجهزة بالوسائل المادية والبشرية التي تحتاجها، ووُضعت مخططات وبرامج لازمة لنجاحها كونها أصبحت وظيفة ونشاطاً على مستوى الحكومات. ونتيجة للتغيرات الحاصلة في المجتمع الحالي، والقوى المتزايدة للرأي العام ومع نهاية القرن الحالي من القرن الواحد والعشرين تطورت العلاقات العامة كعمل مؤسسي، وأصبحت في المؤسسات أحد مقومات تطورها ونموها وتغيرات من كونها وظيفة ثانوية تقوم بخدمات استشارية لإدارة المؤسسات إلى وظيفة تحتل موقعاً متقدماً في هيكلها المؤسسي، والمسؤول فيها مقعد في اجتماعات المديرين الرئيسيين وله موقع في اتخاذ القرارات الاستراتيجية (جنحو، 2023).

تعد الجامعة من أكثر المؤسسات بحاجة إلى تطوير العلاقات فيها، وذلك لاختلاف جهاتها، والفئات التي تتعامل معها، وفي ظل تعدد المؤثرات للعوامل إما سياسياً واجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وتكنولوجياً في مجتمعاتها، أصبحت الحاجة ماسة لإيجاد روابط قوية بين الجامعات وجمهورها الداخلي والخارجي، وذلك من خلال أقسام ودوائر تسهم في شرح وجهة نظرها، وتسعى إلى كسب تأييد وتفهم جماهيرها وتعاطفها، وتعتبر العلاقات العامة إحدى أهم الدوائر التي تعتمد عليها الجامعة للمحافظة على الاتصال الدائم مع جمهورها الداخلي والخارجي، فمن خلال العلاقات العامة تستطيع الجامعة بناء سياستها العامة بناء على البيانات التي توفرها هذه الدائرة، كما أنها تستطيع توصيل وتوضيح أهدافها ورسالتها إلى جمهورها الداخلي والخارجي (أبو صالحية، 2020).

ولم يعد يقتصر دور الجامعة على توفر برامج تعليمية في تخصصات تقدمها كلماتها ومعاهدها، وليس من المقبول أن تبقى الجامعات في معزل عن مجتمعاتها التي وجدت فيها، فهي تحتاج جمهور الجامعات

للاطلاع على أهدافها، وسياساتها، وأهمية الدور الذي تقوم به في إعداد الكوادر البشرية، ولا بد من وجود علاقات عامة تتولى مهمة تفسير وشرح وتنسيق وتقاوم والتعاون مع جماهير الجامعة سواء داخلية وخارجية. تقوم العلاقات العامة داخل المؤسسات الجامعية بإمداد طلابها بالمعلومات المختلفة، وذلك خلال ما تقوم به العلاقات العامة من إصدارات مثل النشرات الصحفية وما يدور داخل الجامعات يُنشر عبر مواقعها الإلكترونية ومجالاتها للتوعية والكتب الخاصة بكلماتها ومراكزها وأيضاً الندوات والمؤتمرات للوعي الاجتماعي والسياسي. وما تحتوي هذه الإصدارات من أنشطة ومعلومات مختلفة (مجاهد، 2006).

العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية

تعد العلاقات العامة من أبرز أقسام الجامعة الإدارية، حيث تمثل الجامعة أمام مؤسسات مجتمع محلي وعربي ودولي، وقد أقيمت دائرة العلاقات العامة مع انطلاقة تأسيس الجامعة، وإبراز دور الجامعة ومكانتها وأنشطتها ورسالتها العلمية، ونقل صورة الجامعة والأهداف فكرية وثقافية وعلمية، من خلال تسخير كافة الوسائل الاتصالية؛ وذلك تحقيقاً للهدف الأمثل ألا وهو تعزيز مكانة الجامعة وإبراز هويتها بين الجامعات. تسعى الجامعة إلى نشر رسالة الجامعة وأهدافها من خلال بناء الشراكات الإعلامية البناءة، وتسعى لإيجاد مناخ أكاديمي وثقافي فعال يدعم الإبداع والابتكار والبحث العلمي، ويعزز العلاقات المهنية مع شتى مجالات المؤسسة، وكل من له علاقة بها محلي أو دولي، والنهوض باتصالاتها الداخلية والخارجية للجامعة من خلال التعريف باحتياجات الجمهور وتحقيقها، وبث روح المعاونة الثقة بين الموظفين مع بعضهم البعض. وهي تهدف إلى (جامعة النجاح الوطنية، 2024):

- إظهار هوية الجامعة بشكل محلي وإقليمي ودولي.
- المحافظة على العلاقات بين الجامعة وشتى المؤسسات محليا ودوليا.
- تعزيز الوجود الإعلامي للجامعة من خلال التعاون بين الجامعة والمؤسسات الإعلامية.
- تعميق انتماء الطلبة والعاملين للجامعة من خلال تعزيز العلاقات مع الجماهير الداخلي والخارجي.

- بناء الحضارة للتعليم العالي الفلسطيني من خلال توثيقه وتأصيله باللغتين العربية والإنجليزية.
- بلورة الحضور والشخصية الإلكترونية للجامعة.
- عقد المخيمات التطوعية الدولية للتبادل الشبابي لدعم التواصل الدولي للجامعة.
- تبادل الخبرات والاستشارات العلمية والمهنية والبحثية بين الجامعة ومختلف المؤسسات.
- تطوير وعي الجمهور الداخلي والخارجي عن طريق عقد الأنشطة العلمية والثقافية والفنية اللامنهجية.

وتسعى الجامعة لتحقيق أهدافها من خلال ما تقوم به الدائرة من أنشطة مختلفة منها:

- تنظيم الأنشطة الندوات ومؤتمرات وورش العمل، المعارض.... الخ).
- عروض الأفلام الوثائقية والسينمائية.
- تنظيم الاحتفالات (تكريم، تخرج، تأين.... الخ).
- تمثيل الجامعة في الأنشطة والاجتماعات والمناسبات الرسمية.
- العضوية في العديد من اللجان المنبثقة عن الجامعة ومؤسسات مجتمعها المدني.
- إصدار النشرات.
- تغذية وتحديث صفحات الجامعة على الإنترنت.
- الإشراف على طلبة خدمة المجتمع والتدريب العملي.
- التنسيق الإعلامي.
- توفر البيانات حول الجامعة.
- تنسيق زيارات الوفود الدولية.
- تنسيق الزيارات المدرسية.
- الترويج للجامعة على المستوى المحلي والدولي والعربي من خلال برامج الدائرة المختلفة.

العاملون في العلاقات العامة

إن اختيار العاملين في قسم العلاقات العامة يتطلب معرفة المؤهلات المعرفية والمهارية المطلوبة ومواصفات المرشحين لهذه المهنة ومتطلباتها وأخلاقياتها، وطبيعة التدريب الذي قد يحتاجونه في هذا المجال. أما المؤهلات والمواصفات للعاملين، فتنقسم إلى (زبيدي، 2021):

1. مواصفات موروثية، وهي فطرية.
2. مواصفات شخصية عامة، وهي مكتسبة، مثل: القدرة على التعامل مع الآخرين، الرغبة في تتبع ما يجري بذكاء، القدرة على الاحتمال والصبر، دراسة كل ما يتعلق بالمؤسسة من أنظمة أو تعليمات، قوة الشخصية الذكاء في التعامل مع الناس والقدرة على استكشاف العقبات.
3. صفات شخصية نسبية وهذه تفتضيها طبيعة العمل وظروف المؤسسة، مثل: القدرة الكلامية وامتلاكه تخصصاً مهنيًا يتناسب مع طبيعة العمل.
4. المتطلبات العلمية، مثل: أن يمتلك معرفة في أساليب البحث العلمي، وأن يمتلك حصيلة علمية وأن يكون له إلمام في الدراسات السلوكية، مثل: علم النفس.

أما أخلاقيات مهنة العلاقات العامة، فهي من أولى واجبات رجل العلاقات العامة، إذ تتطلب احترام رأي الفرد والإيمان بالرأي العام، وأن يلتزم رجل العلاقات بتقديم الحقيقة، وأن تلتزم المؤسسة بالنزاهة والصدق والأمانة، ويجب ألا تتعارض برامج العلاقات العامة مع تقاليد وأعراف المجتمع.

تدريب العاملين في العلاقات العامة

إن من أشد ما تحتاجه المؤسسات العامة والخاصة في الدول توفير عاملين متخصصين في التأثير والتفسير والإقناع، ومن ذوي القدرة على استيعاب المعلومات ونقلها وشرحها وتفسيرها، إلى جانب العديد من المواصفات التي تتطلبها طبيعة عمله، وأن هنالك طريقتين لتنمية وتطوير العاملين في العلاقات العامة (Ristoska & Giurox, 2014):

1. الدراسات الأكاديمية، والتي توفر أجيالاً متخصصة بالعلاقات العامة، حيث تحتاجها مؤسساتنا، وعادة ما تمتلك المعرفة وجزء من التطبيق مصدرها الدراسات الأكاديمية.

2. التدريب، ويتمثل في تنمية وتعزيز المعارف والمعلومات والمهارات بهدف إحداث تغيير ملموس في الأداء، وهو ما لا تقوم به الدراسات الأكاديمية، حيث إن التعليم وحده لا يؤهل الفرد بشكل مثالي لوظيفة العلاقات العامة مما يجعل التدريب ضرورة ملحة لكسر الفجوة بين العلوم النظرية من المؤسسات التعليمية وكيفية تطبيقها في سوق العمل.

إن دور دائرة العلاقات العامة في المؤسسات يتلخص في أن الشركات والمؤسسات الخاصة ليست جمعيات خيرية، وإنما تستثمر مواردها لتحقيق هدفين اثنين أولهما الحصول على عائد عادة ما يمكن قياسه وتكميمه من كمية سهولة كالريخ زيادة في الحصة السوقية زيادة في المبيعات، ارتفاع في قيمة أسهمها في السوق المالي، وهكذا. وثانيهما: الحد من خسائر أو مواجهة تحديات قد تؤثر سلباً في قيمة الأمثلة التي ذكرت نقصاً في المبيعات انخفاضاً في الحصة السوقية، ومن الاستثمارات التي تقدم عليها الشركات الاستثمار في مجال العلاقات العامة، لكن ماذا عن المؤسسات العامة والحكومية ما هي أهدافها أم أن هذه الدوائر فيها هي مجرد ديكور وبطالة مقنعة. وإن أحد أهم أدوار ومسؤوليات دائرة العلاقات العامة في أي مؤسسة خاصة أو عامة هو أن تعمل كجهاز استشعار حساس، مبادر، مبادئ، ستشعر الفرص والتحديات والتهديدات سواء كانت داخلية أم خارجية. فيصنفها وفقاً لمدى تأثيرها المتوقع سلباً كان أم إيجاباً، ويصنفها كذلك حسب احتمالية حدوثها، وبالتالي يضع خطط لإدارتها.

العلاقة بين التعليم والتدريب

على مستوى أنظمة التعليم في العالم كله، باتت تعليم المهارات وتدريب الطلاب عليها من أهم الوسائل التي تواجه به تلك الأنظمة تحديات العصر الجديد، سواء على الصعيد الاقتصادي والتغيرات السريعة التي تطرأ عليه أو من الناحية التقنية التي بدت تقود التحولات كلها، والمجالات التي تتأثر بها صحياً

واجتماعيا وأمنيا وثقافيا ومن هنا نكتسب مرحلة التدريب الميداني أهميتها المتزايدة بوصفها المرحلة التي تظهر فيها نتائج التعليم النظري على شكل مهارات متنوعة، ولذلك يؤكد عدد من المختصين على هذه العلاقة من خلال الوعي بالفروق بينها، إذ يهدف التعليم أساسا لتوسيع مدارك الطلاب وتزويدهم بالنظريات العامة والأساسية، أما التدريب فيهدف لتأهيل الطلاب لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاءة، ومساعدتهم على استثمار قدراتهم بما يحقق لأنفسهم وللمجتمع أفضل ما يمكن من مزايا. لذلك تظهر الحاجة إلى المهارات من خلال ما تحققه للطلاب من قدرة على المنافسة والتمكين ليس في بيئة التعليم والعمل فحسب بل في عالم المهن المختلفة والمنافسة عليها والترقي فيها، وأيضا في الحياة عموما، ومن ثم تظهر العلاقة التبادلية بين هذه المفاهيم في فترة التدريب الميداني على نحو خاص (الدرعان، 2022).

الإطار النظري للدراسة

نظرية الدراسة / النظرية البنائية

في دراسة تقييم تأثير التدريب العملي على المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر المؤسسات ذات العلاقة، يمكن النظر في النص من خلال عدسة النظرية البنائية. ترتكز النظرية البنائية على مفهوم أن المعرفة تبنى بشكل تدريجي من خلال التفاعل مع البيئة وتجارب التعلم، مع التركيز على أهمية التعلم النشط والتفاعل الاجتماعي.

عندما نقارب النص من هذه الزاوية، نجد أن التدريب العملي يتماشى مع المبادئ الأساسية للنظرية البنائية. فالتدريب العملي يوفر بيئة تعليمية تفاعلية حيث يمكن للطلبة تطبيق المعرفة النظرية في سياقات واقعية، مما يعزز من عملية بناء المهارات من خلال التجربة والتفاعل. يتضح من النص أن التدريب العملي لا يقتصر فقط على اكتساب المهارات، بل يشمل أيضاً تطور التفكير النقدي والقدرة على التعامل مع المواقف المهنية بشكل فعال. هذه التجارب العملية تساهم في بناء فهم أعمق للمفاهيم النظرية وتعزيز قدرتهم على تطبيقها في سياقات مختلفة (طيبة و نعمان، 2021).

من جهة أخرى، يُظهر النص التحديات التي يواجهها الطلبة والمؤسسات، مثل تفاوت مستوى الدعم والإشراف وتفاوت جودة الفرص التدريبية. من خلال منظور النظرية البنائية، يمكن تفسير هذه التحديات كعناصر تؤثر في فعالية التعلم. التفاوت في الدعم والإشراف يمكن أن يؤثر في جودة التجربة التعليمية ويؤدي إلى فجوات في بناء المعرفة. لذلك، يشير النص إلى أهمية تعزيز التعاون وتوفير بيئات تدريبية متميزة، وهو ما يتماشى مع فكرة النظرية البنائية حول أهمية البيئة الداعمة في عملية التعلم (طيبة و نعمان، 2021).

كما يسلط النص الضوء على دور المؤسسات في تقديم ملاحظات لتحسين البرامج التدريبية، وهو ما يتوافق مع مفهوم التعلم التشاركي في النظرية البنائية (Edwards & Hodges, 2011).

تعمل المؤسسات كطرف رئيسي في تقديم التغذية الراجعة، مما يساهم في تكيف البرامج الأكاديمية وفقاً لاحتياجات سوق العمل والتحديات الجديدة. هذا التفاعل بين المؤسسات والجامعة يساهم في تحسين جودة التعليم والتدريب، مما يعزز من فعالية عملية البناء المعرفي للطلبة (الأبيض و حسون، 2016).

تعتبر النظرية البنائية، التي أسسها جان بياجيه وتوسعها فيغوتسكي، من النظريات الأساسية في مجال التعلم والتعليم. وفقاً لهذه النظرية، التعلم هو عملية نشطة تبنى من خلال التفاعل مع البيئة المحيطة. يتم بناء المعرفة وفهم العالم عبر تجارب فردية وتفاعل اجتماعي، حيث يتفاعل الأفراد مع بيئتهم ويعيدون بناء مفاهيمهم وأفكارهم بناءً على هذه التجارب (الوهر، 2002).

أحد المبادئ الرئيسية للنظرية البنائية هو التعلم النشط. تؤكد النظرية على أن التعلم يحدث بشكل أكثر فعالية عندما يكون المتعلمون نشطين في عملية التعلم. هذا يعني أن الطلاب يجب أن يشاركوا بنشاط في استكشاف الأفكار وحل المشكلات وتطبيق المعرفة، عوضاً عن مجرد تلقي المعلومات بشكل سلبي. في بيئة التدريب العملي، توفر الفرص للطلاب للمشاركة النشطة في بيئة مهنية، مما يعزز من فعالية التعلم عبر التجربة العملية (أتيكا، 2022).

مبدأ آخر مهم في النظرية البنائية هو التركيب المعرفي، حيث يعتبر التعلم عملية بناء معرفي مستمر يتم من خلال التفاعل مع التجارب البيئية. الطلاب يستخدمون تجاربهم السابقة لبناء فهم جديد وتعديل أفكارهم بناءً على التجارب الجديدة. في التدريب العملي، يطبق الطلبة المفاهيم النظرية في سياقات واقعية، مما يعزز من فهمهم العميق للمفاهيم وتطوير مهاراتهم من خلال التجربة العملية (Frandsen & Johansen, 2013).

تسهم التفاعلات الاجتماعية في التعلم إلى حد بعيد وفقاً للنظرية البنائية. التفاعل مع الأقران والمعلمين يوفر دعماً مهماً في عملية التعلم، كما يرى فيغوتسكي أن التفاعل الاجتماعي يسهم في تطوير الأفكار والمعرفة من خلال ما يعرف بـ "المنطقة القريبة من النمو". في بيئة التدريب العملي، يتفاعل الطلاب مع المحترفين والخبراء في المجال، مما يساهم في تعزيز تعلمهم وتلقيهم ملاحظات قيمة تعزز من مهاراتهم وتفهمهم (غفور و كاروان، 2023).

تقوم النظرية البنائية على عدد من المبادئ التي تؤثر بشكل كبير على كيفية تنظيم بيئات التعليم، ومن أهم هذه المبادئ التفاعل المستمر بين المعرفة والبيئة المحيطة. في سياق التدريب العملي، يتم تعزيز هذه المبادئ من خلال التفاعل المباشر مع مواقف حقيقية، مما يمكن الطلاب من اختبار تطبيقات المعرفة والنظريات في سياقات واقعية. هذه التفاعلات تساعد الطلاب على تطوير فهم أعمق للمفاهيم وتوسيع مهاراتهم بناءً على التجارب العملية (الغامدي، 2012).

أحد الجوانب الأساسية للنظرية البنائية هي التركيز على التكيف المستمر. في إطار التدريب العملي، يجب على الطلاب التكيف مع المواقف المتغيرة والتحديات الجديدة التي يواجهونها. هذه التجربة تعزز من قدرتهم على التفاعل مع المشاكل وحلها بطريقة فعالة. التكيف ليس فقط جزءاً من عملية التعلم ولكن أيضاً جزءاً من تطوير المهارات المهنية الضرورية لمواجهة التغيرات في بيئة العمل (Knabe, 2004).

أيضاً، تبرز أهمية التغذية الراجعة في عملية التعلم وفقاً للنظرية البنائية. في التدريب العملي، نُقَدِّم التغذية الراجعة بشكل متواصل من قبل المشرفين والزملاء، مما يساعد الطلاب على فهم نقاط قوتهم وضعفهم. التغذية الراجعة تعزز من القدرة على تعديل استراتيجيات التعلم والتطوير بناءً على تجارب جديدة، مما يساهم في تحسين الأداء وتطوير المهارات بشكل مستمر (Adler, 2013).

تؤكد النظرية البنائية على أهمية التفاعل بين المعرفة الفردية والتجارب الاجتماعية. في بيئة التدريب العملي، يتفاعل الطلاب مع زملائهم ومعلميهم بشكل مكثف، مما يعزز من تعلمهم من خلال تبادل المعرفة والخبرات. هذا التفاعل الاجتماعي يساهم في بناء فهم أعمق ويعزز من قدرة الطلاب على تطبيق المعرفة بطرق مبتكرة وفعالة (Ilhen & Van Ruler, 2022).

النظرية البنائية وعلاقتها بموضوع الدراسة

أُخْتِيرَت النظرية البنائية كإطار نظري إلى هذه الدراسة لأنها تقدم تفسيراً عميقاً لعملية التعلم القائمة على التجربة والتفاعل الاجتماعي، وهما عنصران أساسيان في التدريب العملي لطلبة العلاقات العامة. تقوم النظرية على أن المعرفة لا تنتقل بشكل سلبي من المعلم إلى المتعلم، بل تُبنى تدريجياً من خلال التفاعل مع البيئة وخوض التجارب الواقعية، وهو ما يجعلها أداة مناسبة لفهم ديناميكيات التدريب العملي وكيفية انعكاسه على تطوير المهارات التطبيقية لدى الطلبة.

لماذا النظرية البنائية؟

ينسجم التدريب العملي في العلاقات العامة مع جوهر البنائية لأنه يوفر للطلبة بيئة تعلم نشطة، تتيح لهم الانتقال من مجرد تلقي المعلومات إلى توظيفها في مواقف واقعية. هذه العملية لا تعزز المهارات التقنية فحسب، بل تطور أيضاً مهارات التفكير النقدي، حل المشكلات، والتكيف مع المواقف المهنية، وهي مخرجات أساسية لبرامج التدريب العملي.

كيف تفسر النظرية البنائية ظاهرة التدريب العملي؟

من منظور بنائي، يمكن النظر إلى التدريب العملي باعتباره بيئة تعلم حية يندمج فيها الطالب مع ممارسات العلاقات العامة الفعلية. فعلى سبيل المثال، حين يشارك الطالب في صياغة بيان صحفي أو إدارة حدث ميداني، فإنه لا يطبق المعرفة النظرية على نحو آلي، بل يعيد تشكيلها وفقاً لمتطلبات الموقف، ما يعكس عملية البناء المعرفي التي تؤكدتها النظرية.

كذلك، يفسر مبدأ التعلم التشاركي (الذي طرحه فيغوتسكي ضمن الإطار البنائي) التفاعلات بين الطلبة والمشرفين داخل المؤسسات التدريبية. تشير نتائج الدراسة إلى أن معظم الطلبة أكدوا أهمية التغذية الراجعة من المشرفين في تحسين أدائهم، وهو ما ينسجم مع فكرة "المنطقة القريبة من النمو"، حيث يصبح التعلم أكثر فعالية حين يتلقى الطالب دعماً موجهاً من شخص أكثر خبرة.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

دراسة الدرعان (2022). بعنوان: المهارات التربوية لدى طلبة التدريب الميداني بكلية التربية في جامعة الجوف. تستعرض المهارات التربوية لدى طلبة التدريب الميداني في كلية التربية بجامعة الجوف. تركز الدراسة على تقييم مدى استعداد الطلبة لممارسة مهنة التدريس بناءً على المهارات التي اكتسبوها خلال فترة التدريب. يستخدم البحث منهجاً تقويميّاً لتحليل أداء الطلاب في جوانب مثل إدارة الفصول الدراسية وتخطيط الدروس والتفاعل مع الطلاب. تظهر النتائج وجود قصور في بعض المهارات التربوية الأساسية، مما يبرز الحاجة إلى تحسين برامج التدريب الميداني لتأهيل الطلبة بشكل أفضل للمهنة التعليمية. وتقدم الدراسة رؤية مهمة حول الفجوات الحالية في المهارات التربوية لدى الطلبة وتوصي بضرورة تطوير برامج التدريب الميداني لتلبية احتياجاتهم بشكل أكثر فعالية. تعكس

النتائج أهمية وجود برامج تدريبية متكاملة تسهم في تعزيز الكفاءات التربوية للطلاب، مما يساعدهم على تحقيق مستوى عالٍ من الأداء المهني عند دخولهم سوق العمل.

دراسة محيسن (2022). بعنوان: فاعلية برنامج تدريبي لتحسين بعض المهارات والفنيات الإرشادية لدى طلبة التدريب الميداني في قسم علم النفس والإرشاد في جامعة النجاح الوطنية. تتناول دراسة فاعلية برنامج تدريبي مصمم لتحسين المهارات والفنيات الإرشادية لدى طلبة التدريب الميداني في قسم علم النفس والإرشاد بجامعة النجاح الوطنية. تعتمد الدراسة على منهجية تجريبية لتقييم تأثير البرنامج التدريبي على تطوير مهارات الطلاب في تقديم الإرشاد النفسي والتعامل مع الحالات المعقدة. تظهر النتائج تحسناً ملحوظاً في المهارات الإرشادية لدى الطلبة المشاركين، مما يشير إلى فاعلية البرنامج في تعزيز كفاءاتهم المهنية. توصي الدراسة بتوسيع نطاق البرامج التدريبية لتشمل جوانب إضافية من المهارات الإرشادية. وتشير الدراسة إلى أن البرنامج التدريبي قدم تحسينات واضحة في القدرات الإرشادية للطلاب، مما يعزز من استعدادهم لممارسة المهنة بشكل فعال. تقدم النتائج رؤى حول كيفية تحسين برامج التدريب الإرشادي لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة المهنية. من خلال التركيز على تحسين المهارات والفنيات الإرشادية، تسهم الدراسة في تقديم توصيات قيمة لتطوير البرامج التعليمية في مجال الإرشاد النفسي.

دراسة أبو السعود (2021) بعنوان: دور التدريب على المهارات في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية. تهدف الدراسة إلى بيان دور برامج التدريب على المهارات في تعزيز القدرات الإبداعية لطلاب الخدمة الاجتماعية. تسعى الدراسة إلى فحص كيف يمكن لبرامج التدريب أن تسهم في تطوير مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات لدى الطلاب. اعتمد الباحث على منهج تجريبي شمل تقديم برنامج تدريبي متكامل يتضمن ورش عمل ونشاطات إبداعية تهدف إلى تعزيز التفكير النقدي والابتكاري. أظهرت النتائج تحسناً ملحوظاً في قدرة الطلاب على تقديم حلول مبتكرة وتعزيز مهاراتهم الإبداعية، مما يشير إلى أن التدريب يساهم بشكل فعال في تحسين كفاءاتهم الإبداعية.

تعزز الدراسة أهمية دمج استراتيجيات تعزيز الإبداع ضمن البرامج الأكاديمية، مما يسهم في إعداد الطلاب لمواجهة التحديات في مجال الخدمة الاجتماعية بفعالية أكبر. وتعكس نتائج الدراسة أهمية التدريب المتخصص في تطوير مهارات الطلاب، حيث أظهر المشاركون تحسناً في التفكير النقدي والإبداعي بعد البرنامج التدريبي. تشير الدراسة إلى الحاجة المستمرة لتحديث وتطوير برامج التدريب لضمان أنها تواكب التطورات في المجال وتلبي احتياجات الطلاب بشكل أفضل. من خلال تقديم برنامج تدريبي شامل، تساهم الدراسة في تقديم رؤية واضحة حول كيفية تحسين جودة التعليم والتدريب في مجال الخدمة الاجتماعية، مما يعزز من استعداد الطلاب للتعامل مع التحديات المهنية بكفاءة وابتكار.

دراسة الثويني (2021) بعنوان: واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. تتناول الدراسة واقع تقويم البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل، من وجهة نظر المتدربين. تعتمد الدراسة على جمع بيانات من المتدربين من خلال استبيانات لقياس مدى رضاهم عن جودة وفعالية البرامج التدريبية. تركز النتائج على النقاط القوية والضعف في البرامج المقدمة، وتقدم توصيات لتحسين محتوى التدريب وأساليب التدريس. تبرز الدراسة أهمية التقييم المستمر للبرامج التدريبية لضمان تحقيق الأهداف التدريبية وتلبية احتياجات المتدربين بشكل فعال. وتشير الدراسة إلى أن هناك حاجة ملحة لتحسين استراتيجيات تقويم البرامج التدريبية وتطويرها لتلبية توقعات المتدربين. من خلال تقديم توصيات عملية لتعزيز جودة التدريب، تساهم الدراسة في تحسين فعالية البرامج التعليمية وتقديم قيمة مضافة للمتدربين. تعكس النتائج أهمية الاستماع إلى آراء المتدربين واستخدامها كمدخلات لتحسين البرامج التدريبية وضمان تحقيق نتائج مهنية متميزة.

دراسة زبيدي (2021) بعنوان: دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة لمجموعة الاتصالات الفلسطينية. تحلل الدراسة دور التدريب في تحسين مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة لمجموعة الاتصالات الفلسطينية. تركز الدراسة على تقييم فعالية برامج التدريب في

تطوير مهارات التواصل وإدارة العلاقات العامة لدى الموظفين. باستخدام منهجية حالة، تقدم الدراسة تحليلاً مفصلاً حول تأثير التدريب على الأداء الوظيفي والتفاعل مع الجمهور. تُظهر النتائج أن التدريب ساهم بشكل كبير في تحسين مهارات العاملين، مما يعزز من قدرتهم على إدارة العلاقات العامة بفعالية أكبر. توصي الدراسة بالاستمرار في الاستثمار في برامج التدريب المتخصصة لضمان تحقيق نتائج مهنية متميزة. وتسلط الدراسة الضوء على أهمية برامج التدريب في تطوير مهارات العاملين، حيث أظهرت النتائج تحسناً ملحوظاً في الأداء الوظيفي بعد التدريب. تشير الدراسة إلى أن الاستثمار في تطوير مهارات العلاقات العامة يمكن أن يسهم في تعزيز فعالية الأداء وزيادة القدرة على التعامل مع التحديات المهنية.

دراسة عبد اللطيف والعبدي (2010) بعنوان: "دراسة واقع مواد التدريب العملي في المدارس المهنية ومتطلبات تطويرها". تهدف الدراسة لتقييم واقع التدريب العملي في المدارس المهنية وتحليل نقاط القوة والضعف في هذه المواد. اعتمدت الدراسة على منهج البحث الميداني، حيث وُزعت استبيانات على عدد من المعلمين والطلاب في المدارس المهنية لجمع البيانات حول تجربتهم في التدريب العملي. أظهرت النتائج أن مواد التدريب العملي في المدارس المهنية تعاني نقص في المعدات الحديثة والتقنيات المتطورة، بالإضافة إلى افتقار المعلمين للخبرة الكافية في توظيف هذه المواد بالشكل الأمثل. وقد أثير هذا على جودة التدريب العملي وقدرة الطلاب على اكتساب المهارات المطلوبة لسوق العمل، واقترحت الدراسة مجموعة من التدابير لتطوير مواد التدريب العملي في المدارس المهنية، بما في ذلك تحديث المناهج لتواكب التطورات التكنولوجية والصناعية، وتوفير بيئة تدريبية ملائمة تشمل الأجهزة والمعدات الحديثة. كما دعت إلى تعزيز الشراكة بين المدارس المهنية والقطاع الصناعي لضمان تزويد الطلاب بالمهارات العملية المطلوبة، بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية مستمرة للمعلمين لرفع كفاءتهم في إدارة وتوجيه التدريب العملي. وخلصت الدراسة إلى أن تحسين جودة التدريب العملي في المدارس المهنية يتطلب تضامناً بين مختلف الجهات المعنية لتوفير الموارد والدعم اللازمين لتحقيق هذا الهدف.

الدراسات الأجنبية

دراسة (2017) **Kyrychok** بعنوان: المحددات الرئيسية لتحسين نموذج التدريب التعليمي للمتخصصين في مجال العلاقات العامة بناءً على منهج الكفاءة. تتناول الدراسة العوامل الرئيسية التي تؤثر في تحسين نموذج التدريب التعليمي للمتخصصين في مجال العلاقات العامة بناءً على منهج الكفاءة. وتركز الدراسة على تحليل كيفية تطوير فعالية برامج التدريب من خلال تبني معايير الكفاءة المهنية وتلبية احتياجات السوق. وتقدم الدراسة نموذجاً محسناً للتدريب التعليمي يعزز كفاءة المتخصصين ويزيد قدرتهم على النجاح في مهنة العلاقات العامة. وتستند الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على فعالية التدريب وتقديم استراتيجيات لتحسين المهارات. وتشير الدراسة إلى أن تحسين نموذج التدريب من خلال التركيز على الكفاءات المهنية يساهم في تعزيز جودة برامج التدريب وتعظيم استفادة المتخصصين. وتعكس النتائج أهمية تطوير المناهج التعليمية لتكون متوافقة مع المعايير المهنية وتلبي احتياجات السوق. وتقدم الدراسة توصيات لتحسين برامج التدريب وتطوير استراتيجيات تعليمية تعزز كفاءة أخصائيي العلاقات العامة وتساهم في نجاحهم المهني.

دراسة (2014) **Mawakodi** بعنوان: آثار التدريب على العلاقات العامة ورعاية العملاء على مستويات الأداء في المؤسسات العامة المختارة في كينيا المدربة في مدرسة كينيا للحكومة. تستكشف الدراسة تأثير برامج التدريب على العلاقات العامة ورعاية العملاء على مستويات الأداء في المؤسسات العامة في كينيا. وتركز الدراسة على تحليل كيف يمكن للتدريب تحسين مهارات الموظفين وزيادة فعالية خدماتهم، من خلال تقييم تجارب المتدربين في مدرسة كينيا للحكومة. وتستند الدراسة إلى البيانات التي جمعت من الموظفين الذين خضعوا للتدريب في العلاقات العامة وخدمة العملاء، حيث حُلَّ تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة. وتشير النتائج إلى أن التدريب المتخصص يعزز كفاءة الموظفين في التعامل مع الجمهور، مما يساهم في تحسين جودة الخدمة ورفع رضا العملاء. وتخلص الدراسة إلى أن الاستثمار في برامج التدريب يمكن أن يحسن إلى حد بعيد من

الأداء الوظيفي للمؤسسات العامة من خلال تعزيز مهارات الموظفين في العلاقات العامة وخدمة العملاء. تقدم الدراسة نموذجًا لتحليل كيف يمكن للتدريب المتخصص أن يحدث فرقًا كبيرًا في فعالية العمل، مما يعزز قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتعزز النتائج أهمية تصميم برامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات المؤسسات وتدعم تحقيق نتائج أداء إيجابية ملموسة.

دراسة **Ristowska & Giuroff (2014)** بعنوان: أهمية تنمية العلاقات العامة خلال الفترة القادمة. تهدف الدراسة إلى توضيح أهمية تدريب العلاقات العامة والاتصالات في أثناء الأزمات، وقيمان كيف يؤثر هذا التدريب على استجابة المنظمات للأزمات. تركز الدراسة على تحليل كيف يمكن للتدريب أن يساهم في تحسين فعالية استراتيجيات الاتصال وإدارة الأزمات، ومساعدة المنظمات على تقليل الأضرار والتعامل مع الأزمات بشكل أكثر فعالية. من خلال دراسات الحالة الواقعية، تقدم الدراسة رؤى حول كيفية تمكن المنظمات من تحسين استجابتها للأزمات من خلال تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في العلاقات العامة والاتصالات. وتشير الدراسة إلى أن وجود برامج تدريبية متخصصة في العلاقات العامة والاتصالات يمكن أن يؤدي دوراً حيوياً في تحسين قدرة المنظمات على إدارة الأزمات بشكل فعال. وتعكس النتائج أهمية تطوير برامج تدريبية تتضمن استراتيجيات إدارة الأزمات والتدريب العملي لمعالجة التحديات بشكل فعال. وتقدم الدراسة توصيات حول كيفية تعزيز برامج التدريب لتحسين الاستجابة للأزمات والحد من تأثيرها السلبي على سمعة المنظمات وأدائها.

دراسة **Daugherty (2011)** بعنوان "تجربة التدريب العملي في العلاقات العامة: مقارنة بين وجهات نظر الطلاب والمشرفين في الموقع". تناولت تجارب الطلاب والمشرفين في برامج التدريب العملي وتوقعاتهم في مجال العلاقات العامة. تهدف الدراسة إلى فهم العوامل المؤثرة على جودة تجربة التدريب من خلال جمع بيانات نوعية من كلا الطرفين. اعتمدت منهجية هذه الدراسة على الأسلوب الظاهراتي، حيث صُممت استبيانات تحتوي على أسئلة مفتوحة تتعلق بتجارب المشاركين وتوقعاتهم. أظهرت النتائج أن الطلاب يسعون لتطوير مهاراتهم من خلال التدريب العملي، بينما يرى المشرّفون أن دورهم يكمن

في تقديم رؤية شاملة للطلاب فيما يتعلق بالعلاقات العامة. كما أبدى الطلاب تخوفهم من عدم قدرتهم على الحصول على مهام ذات مغزى، في حين واجه المشرفون تحديات في تخصيص الوقت الكافي للمتدربين. توصلت الدراسة إلى أن الصفات التي تجعل المتدرب جيدا ومؤهلا تشمل القدرة على المبادرة والاستقلالية، بينما الصفات السلبية تتضمن عدم التحفيز وسوء السلوك.

دراسة **Swanson (2008)** بعنوان: تدريب ممارسي العلاقات العامة المستقبليين وخدمة المجتمع من خلال منهج جامعي "التعلم عن طريق الممارسة".

تستكشف الدراسة فعالية منهج "التعلم عن طريق الممارسة" في إعداد ممارسي العلاقات العامة المستقبليين. وتركز الدراسة على كيف يمكن لهذا النهج تحسين استعداد الطلاب لسوق العمل من خلال توفير تجارب تعليمية عملية تعزز مهاراتهم وتجعلهم أكثر استعدادًا للتعامل مع تحديات المهنة. ومن خلال تقييم مدى استفادة الطلاب من الأنشطة العملية والتدريب الميداني، تقدم الدراسة رؤى حول تأثير هذه الأساليب على كفاءاتهم المهنية وقدرتهم على تقديم خدمات العلاقات العامة بشكل فعال. وتشير الدراسة إلى أن منهج "التعلم من خلال الممارسة" يعزز فهم الطلاب للقضايا العامة.

دراسة **Grunig & Grunig (2003)** بعنوان: الآثار المترتبة على دراسة التميز التي أجراها مركز العلاقات العامة الدولي على تعليم العلاقات العامة. تحلل الدراسة تداعيات دراسة التفوق التي أجرتها IABC على تعليم العلاقات العامة. تركز الدراسة على كيفية تأثير نتائج الدراسة على تطوير مناهج التعليم في العلاقات العامة وتعزيز جودة البرامج الأكاديمية. تُبرز الدراسة أهمية دمج معايير التفوق في المناهج التعليمية لتحسين تدريب الطلاب وزيادة جاهزيتهم للمهنة. تعتمد الدراسة على تحليل النتائج من دراسة التفوق وتقديم توصيات لتحسين برامج التعليم في العلاقات العامة. تشير الدراسة إلى أن دمج نتائج دراسة التفوق في المناهج الأكاديمية يمكن أن يحسن من جودة التعليم ويعزز استعداد الطلاب لممارسة مهنة العلاقات العامة بشكل فعال. تعكس النتائج أهمية تبني معايير الجودة والتفوق في تطوير برامج التعليم لضمان إعداد الطلاب بشكل جيد للتحديات المهنية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تسلط الدراسات الضوء على أهمية تقييم فعالية التدريب العملي في تطوير المهارات التطبيقية للطلاب. دراسة الدرعان (2022) تشير إلى ضرورة تحسين برامج التدريب لتلبية احتياجات الطلاب في كلية التربية بجامعة الجوف، بينما دراسة الثويني وسليمان (2021) تؤكد على تحسين استراتيجيات التقييم من وجهة نظر المتدربين. يرتبط هذا بشكل مباشر بدراسة "انعكاس التدريب العملي على المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية"، التي تدعو إلى تقويم مستمر لضمان تحقيق الأهداف التعليمية والمهنية. في سياق آخر، تبرز الدراسات محيسن (2022) وأبو السعود (2021) فعالية التدريب في تطوير المهارات الإرشادية والإبداعية. الأولى تشير إلى تحسين ملحوظ في مهارات الإرشاد النفسي لدى الطلاب بعد تنفيذ برنامج تدريبي، بينما الثانية تبين أن التدريب يعزز القدرات الإبداعية لطلاب الخدمة الاجتماعية. بالمثل، دراسة (2017) Kyrychok تسلط الضوء على تحسين نموذج التدريب التعليمي في العلاقات العامة بناءً على معايير الكفاءة. تؤكد هذه الدراسات على دور التدريب المتخصص في تطوير المهارات العملية، وهو ما يتوافق مع الأهداف المرجوة من التدريب العملي لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية. تتناول دراسات مثل عبد اللطيف والعبيدي (2010) التحديات والنواقص في فعالية أقسام العلاقات العامة والمواد التدريبية. الأولى تقيم فعالية أقسام العلاقات العامة في الجامعات الفلسطينية، بينما الثانية تتناول واقع التدريب العملي في المدارس المهنية. تشير هذه الدراسات إلى وجود تفاوت في الأداء وافتقار بعض البرامج للتحديث والتطوير، مما يعكس الحاجة لتحسين برامج التدريب في المجالات المختلفة، بما في ذلك العلاقات العامة. هذه النقاط تتقاطع مع دراسة (2013) Grunig التي تركز على أهمية دمج معايير التميز في المناهج التعليمية لتحسين تدريب الطلاب وتعزيز جاهزيتهم لمهنة العلاقات العامة. فيما يخص تأثير التدريب على الأداء الوظيفي، تسهم دراسات مثل زيبيدي (2021) و (2014) Mawakodi.

دراسة زبيدي (2021) و Mawakodi (2014) تؤكدان أن التدريب يعزز الأداء ويزيد قدرة الأفراد على مواجهة التحديات المهنية، مما يبرز أهمية البرامج التدريبية المتخصصة. في ذات السياق، دراسات (Ristowska & Giuroff (2014) و Swanson (2008) تسلط الضوء على دور التدريب في تطوير استراتيجيات إدارة الأزمات وتحسين استعداد الطلاب لمهنة العلاقات العامة من خلال التعلم العملي. ترتبط هذه الرؤى بدراسة "انعكاس التدريب العملي على مهارات طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية"، حيث تدعو لتطوير برامج تدريبية تركز على التحديات المستقبلية. تبرز دراسة وعبد اللطيف والعبدي (2010) ضرورة تحسين استراتيجيات الأداء والتدريب الأكاديمي، مما يعزز جودة التعليم والتدريب عبر التخصصات المختلفة. تتميز هذه الدراسة بتسليط الضوء على تأثير التدريب الميداني على تحسين المهارات العملية للطلاب. تركز الدراسة على تقييم فعالية البرامج التدريبية من خلال وجهات نظر المؤسسات التي تستضيف الطلاب، مما يوفر رؤى عملية حول مدى تأهيل الطلاب لمواجهة تحديات سوق العمل. هذا التقييم يعكس أهمية التعاون بين الأكاديميات والمؤسسات المهنية لضمان تزويد الطلاب بمهارات قابلة للتطبيق الفعلي وملائمة لمتطلبات السوق. تستعرض الدراسة الحالية أهمية التدريب العملي في العلاقات العامة، مع التركيز على ضرورة فهم آراء الطلاب والمشرفين بهدف تحسين جودة التدريب. تتماشى هذه الأهداف مع دراسة (Daugherty (2011 التي تركز على العوامل المؤثرة في تجربة التدريب، حيث تقدم رؤى حول المهارات المطلوبة في سوق العمل. توصي هذه الدراسة بتحسين التوجيه والدعم بين المشرفين والمتدربين، مما يمكن أن يكون محورا رئيسيا في الدراسة الحالية لتحسين تجربة الطلاب وتعزيز جاهزيتهم لسوق العمل، كما تقدم هذه الدراسة أداة تقييم تعزز وجود معايير موحدة، مما يساهم في تحسين جودة برامج التدريب. وتساهم هذه الدراسة في سد الفجوات المعرفية المتعلقة بتنوع أنظمة التدريب وتؤكد أهمية استقلالية الطالب. تستفيد الدراسة الحالية من نتائج جيبسون لتطوير إطار عمل يركز على تحسين التدريب العملي في العلاقات العامة.

إشكالية الدراسة

التدريب الذي يكرر التعليم، ولا يعطي مهارات تطبيقية نوعية إضافية، هو تدريب شكلي لا يحقق غاياته في تعميق فهم موظف العلاقات العامة لما درسه وجسر الفجوة بين المعلومة وبين الواقع العملي، فالتدريب يقوم على إكساب العاملين المهارات اللازمة التي من شأنها أن تزيد من إنتاجيتهم، كما ونوعاً، كما ترفع من قدرتهم في مواكبة التطور المستمر والتكيف معه واستغلاله. لذلك يكمن دور التدريب في تطوير مهارات العاملين لدى دوائر العلاقات العامة في المؤسسات الفلسطينية، من خلال استطلاع آرائهم في التدريب الذي يقدم لهم؛ ومعرفة جدواه، فإن كانت إيجابية فذلك مدعاة أن يتم تعزيزها وتعميمها، وإن كانت سلبية فيتم معالجتها وتطويرها، عندئذ يتحقق هدف التدريب الأسمى الذي يتمثل في تطوير مهارات العاملين بطريقة علمية مدروسة وتحقيق نتائج عملية ملموسة تسعى إليها المؤسسة (زبيدي، 2021).

لذلك تمثلت إشكالية الدراسة في تقييم فعالية التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية، وذلك من خلال استقصاء وجهات نظر المؤسسات التي تستقبل هؤلاء الطلبة للتدريب. تكمن الإشكالية في تحديد مدى قدرة التدريب العملي على تأهيل الطلبة للاستجابة لمتطلبات سوق العمل، وفحص مدى توافق المهارات المكتسبة خلال فترة التدريب مع احتياجات المؤسسات وسوق العمل. تسعى الدراسة إلى فهم كيف يساهم التدريب العملي في تحسين الأداء الوظيفي للطلبة بعد التخرج، وما هي التحديات التي يواجهونها في هذا السياق.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما انعكاس التدريب العملي على المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر المؤسسات المدربة والطلاب؟

1. ما مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب؟

2. ما المهارات التي يكتسبها الطلبة من التدريب؟ وما المهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب؟

3. ما التحديات التي يواجهها الطلبة خلال فترة التدريب العملي في مجال العلاقات العامة؟

4. ما الإجراءات الأكاديمية والعملية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل؟

أهداف الدراسة

هدف البحث الرئيسي: يهدف هذا البحث إلى تقييم فعالية التدريب العملي في تطوير المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة وتحليل مدى استعدادهم لمتطلبات سوق العمل بعد التخرج. كما يسعى البحث إلى استكشاف الفجوات المهارية التي يتعين على الطلبة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب. يسعى البحث أيضا إلى فهم التحديات التي يواجهها كلا من الطلبة ومؤسسات التدريب في تقديم تدريب عملي فعال، بهدف تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.

الأهداف الفرعية

- تقييم فعالية التدريب العملي ومستوى أداء الطلبة المتدربين في تطوير مهارات طلبة العلاقات العامة.
- تحديد الفجوات المهارية التي يتعين تطويرها لدى الطلبة، بالإضافة إلى تحليل المهارات المكتسبة خلال فترة التدريب.
- استكشاف التحديات التي تواجه الطلبة والمؤسسات الشريكة في خلال فترة التدريب في مؤسسات العلاقات العامة.
- تحديد الإجراءات الأكاديمية والعملية اللازمة لتطوير مهارات المتدربين وتأهيلهم لسوق العمل.

- تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب العملي بناءً على ملاحظات المؤسسات المدربة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تسهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم الأكاديمي لكيفية تأثير التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية للطلبة في مجال العلاقات العامة، مضيئة بذلك بُعدًا جديدًا للبحوث العلمية في هذا المجال. من خلال تحليل تجارب المؤسسات الشريكة، تقدم الدراسة رؤى مبتكرة حول العلاقة بين التعليم الأكاديمي والتدريب العملي، وتساهم في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بفعالية برامج التدريب في تأهيل الطلبة لمتطلبات سوق العمل. تعتمد هذه الإضافة على قراءتي حول الموضوع، وعلى الدراسات السابقة التي اطلعت عليها، مما يعزز من قاعدة المعرفة النظرية والتطبيقية المتعلقة بتأهيل طلبة العلاقات العامة.

الأهمية التطبيقية

تقدم هذه الدراسة قيمة عملية كبيرة تتجاوز الإطار الأكاديمي لتشمل تأثيرات ملموسة على مختلف الفئات المعنية. من خلال تقديم توصيات محددة لتحسين برامج التدريب العملي، استنادًا إلى تقييمات المؤسسات الشريكة، تسعى الدراسة إلى تحقيق تحسينات فعلية في كيفية إعداد طلبة العلاقات العامة لمتطلبات سوق العمل. جامعة النجاح الوطنية، على وجه الخصوص، يمكنها الاستفادة بشكل مباشر من هذه التوصيات لتحسين جودة برامجها الأكاديمية وضمان توافقتها مع احتياجات السوق المتغيرة. الأهمية العملية لهذه الدراسة تتجلى في تأثيرها في أربع فئات رئيسية: أولاً، قسم العلاقات العامة سيستفيد من الأسس العلمية التي توفرها الدراسة لتحسين المناهج التدريبية، مما يرفع من مستوى التعليم الأكاديمي ويساهم في تجهيز الطلبة بشكل أفضل للمسارات المهنية المستقبلية. ثانيًا، الطلبة أنفسهم سيحصلون على تجربة تدريب عملي أكثر فعالية، مما يزيد من جاهزيتهم المهنية ويعزز فرصهم في النجاح في سوق

العمل بعد التخرج. ثالثاً، المؤسسات التي تستقبل الطلبة المتدربين ستجد أن هؤلاء الطلبة باتوا يمتلكون مهارات وخبرات عملية تمكنهم من الإسهام بشكل فاعل في بيئة العمل، مما يعزز من قيمة التدريب العملي. وأخيراً، المؤسسات التي ستوظف هؤلاء الطلبة بعد تخرجهم ستحصل على موظفين مؤهلين بشكل جيد ويمتلكون خبرات عملية حقيقية، مما يقلل من الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات العمل الفعلية. بذلك، تمثل هذه الدراسة خطوة مهمة نحو تحسين مستوى التأهيل والاستعداد المهني لطلبة العلاقات العامة، مما يؤدي إلى استفادة ملموسة على مستوى الجامعة والطلبة والمؤسسات التدريبية والمهنية على حد سواء.

فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التواصل لدى الطلبة.
- الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التخطيط الاستراتيجي لدى الطلبة.
- الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي.
- الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات.

- الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم المؤسسات التدريبية وتحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة.
- الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وضوح المهام في المؤسسة التدريبية واستفادة الطلبة من التدريب العملي.
- الفرضية الصفرية السابعة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية وتحضيرهم لسوق العمل بعد التدريب.

مصطلحات الدراسة

التدريب العملي: يُشير التدريب العملي إلى الفترة التي يقضيها الطلبة في بيئة عمل حقيقية، حيث يتعرضون لمهام ومهارات تتعلق بتخصصهم الأكاديمي. يهدف هذا التدريب إلى تزويد الطلبة بتجربة عملية تمكنهم من تطبيق ما تعلموه نظرياً، مما يعزز من قدراتهم العملية ويوفر لهم فرصة للتعرف على متطلبات سوق العمل. خلال هذه الفترة، يكتسب الطلبة خبرات عملية ويطورون مهاراتهم في سياق ميداني حقيقي، مما يساعد على تسهيل انتقالهم إلى الحياة المهنية بعد التخرج (جاسم و العبيدي، 2010).

المهارات التطبيقية: تشمل المهارات التطبيقية القدرة على استخدام المعرفة النظرية في مواقف العمل الفعلية. يتم اكتساب هذه المهارات من خلال الخبرة العملية والتدريب الميداني، وتعدُّ ضرورية لنجاح الأفراد في مجالهم المهني. المهارات التطبيقية تتضمن القدرة على حل المشكلات، وإدارة الوقت بفعالية، والتواصل بوضوح، وتنفيذ المهام بدقة، مما يساهم في تحقيق أداء متميز في بيئة العمل (أحمد، 2023).

المؤسسات المدربة: المؤسسات ذات العلاقة تُعرَّف إجرائياً بأنها الجهات أو الكيانات التي لها دور أو تأثير مباشر على مشروع أو مجال معين. يشمل هذا التعريف تحديد المؤسسات التي ترتبط بالنشاط أو

المشروع بناءً على نوعها، مثل المؤسسات الحكومية، الشركات الخاصة، المنظمات غير الحكومية، أو المؤسسات التعليمية. كما يتضمن توصيف دور هذه المؤسسات من خلال توضيح مهامها ووظائفها وتأثيرها في المشروع أو النشاط، بالإضافة إلى تقييم مدى تأثيرها في نجاح الأهداف المنشودة. كذلك، يشمل التعريف تطوير استراتيجيات التعاون مع هذه المؤسسات، مما يتضمن وضع خطط للتفاعل والتواصل الفعّال، والتفاوض على الشراكات، وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة. يعنى هذا التعريف الإجرائي بتوفير إطار عمل واضح للتعامل مع المؤسسات ذات العلاقة، مع التركيز على تحديد أدوارها وتقييم تأثيرها وتطوير استراتيجيات التعاون لتحقيق نتائج فعّالة (عبد الجواد، 2023).

فعالية التدريب العملي: تشير فعالية التدريب العملي إلى مدى نجاح البرنامج التدريبي في تحسين المهارات التطبيقية للطلبة وجعلهم أكثر استعدادًا لدخول سوق العمل. تُقَيَّمُ فعالية التدريب من خلال مدى قدرة الطلبة على تطبيق المهارات المكتسبة بشكل فعّال، وتوفيرهم بمؤهلات تساعدهم على تلبية متطلبات العمل. تساهم هذه الفعالية في تعزيز جاهزية الطلبة المهنية وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة (البناء، 2019).

التقييم: هو عملية قياس وتحليل مدى جودة التدريب العملي وتأثيره في تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل. يتم التقييم استنادًا إلى آراء المؤسسات التي تستقبل الطلبة للتدريب، حيث تُجمَعُ المعلومات حول مدى نجاح التدريب في تحسين أداء الطلبة. التقييم يشمل مراجعة كيفية تطبيق الطلبة للمعرفة النظرية في بيئة العمل، ومدى استعدادهم لمواجهة التحديات المهنية، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين في برامج التدريب (طيبة و نعمان، 2021).

حدود الدراسة

الحد المكاني: تقتصر الدراسة على المؤسسات التي تستقبل طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية للتدريب العملي موزعة في عدة نقاط داخل مناطق نابلس رام الله وطولكرم. تشمل هذه المؤسسات شركات العلاقات العامة، المؤسسات الإعلامية، والهيئات الحكومية أو الخاصة التي تقدم فرصاً تدريبية في المجال. تشمل هذه المؤسسات «أصدقاء، راديو حياة، نادي جبل النار، موقع تيقن، راديو طريق المحبة، الفجر الجديد - طولكرم، جلاكسي للتدريب، غرفة التجارة والصناعة نابلس، دائرة الدبلوماسية والسياسات العامة-منظمة التحرير، الضابطة الجمركية، مؤسسة بذور، شركة درة للإنتاج، شركة 255، Think Deep، مركز شاهد، المحطة AlMahata، جهاز الأمن الوطني».

الحد الزماني: تركز الدراسة على فترة زمنية معينة الواقعة بين (2023-2024) تتعلق بفترة التدريب العملي لطلبة قسم العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية. قد تشمل هذه الفترة فترة التدريب الفعلية خلال العام الدراسي أو العام الأكاديمي الحالي، ومدة متابعة تقييم الأداء بعد انتهاء التدريب، وكذلك فترة جمع البيانات وتحليل النتائج.

الحد البشري: تشمل الدراسة المؤسسات التي تدرّب طلبة العلاقات العامة وقائمة على تقييمهم من الموظفين. يتضمن ذلك مشرفو التدريب، مديري الأقسام، والأفراد الذين يتعاملون مباشرة مع الطلبة خلال فترة التدريب المحددة.

الحد الموضوعي: تركز الدراسة على تقييم تأثير التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة، من خلال استقصاء وجهات نظر المؤسسات التي تستقبلهم للتدريب. يتناول البحث جوانب مثل فعالية التدريب، تقييم المهارات المكتسبة، وتحديد الفجوات بين المهارات المطلوبة والمتاحة. لا تشمل الدراسة جوانب أخرى قد تؤثر في التدريب مثل الجوانب الشخصية للطلبة أو المتغيرات البيئية الخارجية التي قد تؤثر في التجربة التدريبية.

الفصل الثاني

المنهجية والإجراءات

يتضمن هذا الفصل كل من منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، وكيفية بناء أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، كما يتضمن إجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المختلط (Mixed Methods)، الذي يجمع بين المنهج الكمي والمنهج النوعي، بهدف تقديم تصور شامل ومتوازن حول انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية. فقد وُظف المنهج الوصفي التحليلي كإطار رئيسي للدراسة، لما له من قدرة على وصف الظواهر كما هي في الواقع، وتحليلها للوصول إلى مؤشرات دقيقة تساهم في تفسيرها. ويُعنى هذا المنهج بوصف ممارسات قائمة، دون تدخل الباحثة في مجرياتها، بل من خلال مراقبتها وتحليلها واستخلاص دلالاتها.

وقد ساعد هذا المنهج في:

- تحليل مدى فعالية التدريب العملي في تنمية المهارات التطبيقية لدى الطلبة المتدربين.
- استكشاف وجهات نظر المؤسسات التدريبية حول مستوى تأهيل الطلبة واستعدادهم المهني.
- تحديد المهارات المكتسبة خلال فترة التدريب، والوقوف على الفجوات التي ينبغي معالجتها.

مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث، ويعرف بأنه الأفراد كلهم الذين يحملون بيانات الظاهرة التي تحت الدراسة، فهو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات (عبد المؤمن، 2008). وفي هذه الدراسة ينقسم مجتمع الدراسة إلى مجتمعين:

أولاً: المجتمع المتعلق بأداة المقابلات ويتألف من المؤسسات التي تستقبل طلبة تخصص العلاقات العامة للتدريب العملي في مناطق نابلس، رام الله وطولكرم. وتتنوع هذه المؤسسات من حيث مجالات عملها، ما بين الإعلام والصحافة إلى الدبلوماسية والتجارة والصناعة، مما يتيح للطلبة فرصة تطبيق مهاراتهم الأكاديمية في بيئات عملية متعددة.

ثانياً: المجتمع المتعلق بأداة الاستبانة والمكون من طلبة تخصص العلاقات العامة الذين يقومون بتدريبهم العملي في مؤسسات عدة بالتعاون مع مركز التدريب العملي في جامعة النجاح الوطنية في منطقة نابلس والمناطق المحيطة بها. تشمل الدراسة طلبة جميع الفصول الدراسية من عشر سنوات حتى الآن ويبلغ عددهم (1000) طالب.

عينة الدراسة

عينة المقابلة: استخدمت الطريقة القصدية في عمل مقابلات شملت (17) مؤسسة تدريبية متعاونة مع جامعة النجاح الوطنية في مجالات العلاقات العامة والإعلام خلال العامين (2023-2024). ويُعزى هذا العدد إلى مجموعة من الاعتبارات المنهجية والعملية، إذ اعتمدت الدراسة المؤسسات جميعها التي أبدت موافقتها واستعدادها لإجراء المقابلات، الأمر الذي جعل حجم العينة مرتبطاً بدرجة أساسية بمدى تجاوب المؤسسات نفسها، لا باعتبارات إحصائية بحتة. كما أن عدد المؤسسات التدريبية في مجال العلاقات العامة محدود بطبيعته، نظراً لكون معظم الطلبة يُوزَعُونَ بشكل متكرر على مجموعة صغيرة

من المؤسسات المعتمدة لدى الجامعة، ما جعل الدراسة حريصة على شمول جميع هذه المؤسسات لضمان تغطية المشهد التدريبي بشكل واقعي.

أما فيما يتعلق بألية الاختيار، فقد جرى مراعاة تمثيل تنوع القطاعات التي ينتمي إليها شركاء التدريب، حيث شملت العينة مؤسسات حكومية، خاصة، إعلامية، ودبلوماسية، بما يتيح فهمًا أكثر شمولية لخبرات التدريب وتباينها وفقًا لاختلاف البيئة المؤسسية. كما أخذت العينة في الاعتبار المؤسسات التي تستوعب العدد الأكبر من الطلبة بشكل سنوي، بحيث يُتاح للدراسة رصد التحديات والفرص الأكثر شيوعًا في التدريب العملي.

تجدر الإشارة إلى أن الهدف من اختيار هذه العينة لم يكن ذا طبيعة إحصائية كمية تروم التعميم العددي، بل اتخذ بعدًا نوعيًا تحليليًا يركّز على تفسير طبيعة تجارب التدريب العملي، ورصد التباينات في تصميم البرامج وآليات التنفيذ والتقييم. ومن هنا فإن نتائج الدراسة تعكس تحليلًا نوعيًا معمقًا للممارسات والخبرات الواقعية داخل المؤسسات التدريبية، أكثر مما تعكس قياسًا كمياً قابلاً للتعميم الإحصائي.

عينة الاستبانة: استخدمت الطريقة قصدية في توزيع الاستبيان وتشمل الطلبة جميعهم الذين تدربوا أو يتدربون في مؤسسات التدريب في منطقة نابلس والمناطق المحيطة بها، ويبلغ عددهم (186) طالبا خلال العام الأكاديمي (2023-2024)، واستعادت الباحثة (151) استبانة صالحة للتحليل أي بنسبة (81%) من عينة الدراسة، وفيما يلي وصف لعينة الدراسة حسب البيانات الأولية (الشخصية) لعينة الدراسة.

البيانات الأولية (الشخصية)

تبين البيانات الإحصائية في الجدول (1) في الملحق (هـ) أن الإناث يشكلن ما نسبته (77%) من العينة، مما يشير إلى توجه ملحوظ لدى الطالبات نحو تخصص العلاقات العامة، ويعكس في الوقت ذاته تحولات محتملة في الأدوار المهنية للمرأة في السياق الفلسطيني. أما فيما يتعلق بالفئة العمرية، فإن

الغالبية (93%) من العينة تقع ضمن الفئة العمرية (20-30 سنة)، ما يدل على أن المشاركين يمثلون فئة الشباب ممن هم في المرحلة الانتقالية بين التعليم وسوق العمل، وهي مرحلة حرجة في بناء التوجهات المهنية.

بالنسبة لمكان السكن، فإن تباين التوزيع بين سكان المدن (54%)، القرى (38%) والمخيمات (7%) يُظهر التعددية الجغرافية التي يمكن أن تؤثر في طموحات الطلبة وتصوراتهم تجاه التدريب، خاصة أن القادمين من المدن قد يتمتعون بفرص تدريبية أوسع بحكم قربهم من المؤسسات. كما يُظهر المؤهل العلمي أن الغالبية تحمل شهادة البكالوريوس (83%)، وهو أمر طبيعي في عينة طلابية، إلا أن اللافت هو أن ما نسبته (17%) من المشاركين يحملون درجة الماجستير، مما قد يعكس اهتمامًا متزايدًا بالتخصص على المستوى الأكاديمي المتقدم، أو ربما هو توجه لتأجيل دخول سوق العمل في ظل التحديات الاقتصادية. فيما يتعلق بالتوجه نحو العمل في مجال العلاقات العامة، فإن (67%) من الطلبة يرغبون في درجة عالية في العمل بهذا المجال، وهو مؤشر إيجابي يدل على انخراط ذاتي في التخصص وليس اختيارًا اضطراريًا، ما يعزز من احتمالية وجود دافع داخلي حقيقي يدعم عملية التعلم والتدريب. أما المؤسسات التدريبية، فتتنوع ما بين الحكومية (37%)، والخاصة (42%)، والأهلية (21%)، مما يشير إلى أن التجربة التدريبية لم تكن محصورة في بيئة واحدة، وهو تنوع من شأنه أن يثري المهارات التطبيقية للطلبة، رغم ما قد يصاحب ذلك من تفاوت في جودة التدريب.

ويتبين أن غالبية الطلبة تلقوا تدريبًا عمليًا لمرتين بنسبة (61%)، وغالبًا ضمن فترة أقل من 3 أشهر (53%)، وهي مدة قد تكون غير كافية لترسيخ الكفايات العملية المطلوبة، خاصة إذا علمنا أن التدريب في معظم الأحيان كان إلزاميًا بنسبة (76%)، بينما لم يتلقَ معظم المشاركين (62%) تدريبًا شخصيًا قبله، ولم يحصلوا كذلك على دعم مالي من قبل المؤسسة المدربة بنسبة (94%)، ما قد ينعكس سلبًا على التفاعل الإيجابي مع الخبرة التدريبية.

رغم هذه المحددات، أظهرت البيانات أن نصف العينة تقريباً كانت "راضية إلى حد ما" (50%) عن التدريب العملي، بينما عبرت نسبة لا بأس بها (28%) عن رضا عالٍ، ما يوحي بأن هناك عائداً معرفياً ومهارياً من هذه التجربة، ولو بدرجات متفاوتة. هذا الاتساق يظهر بوضوح عند مقارنة مهارات الطلبة قبل وبعد التدريب؛ حيث ارتفعت النسبة من "متوسطة وضعيفة" إلى مستويات "جيدة وجيدة جداً"، بما يتجاوز (69%) من العينة. أخيراً، فإن توافق بيئة التدريب مع تطلعات الطلبة - الذي بلغت نسبته "متوافق جداً ومتوافقاً" وبنسبة (64%) - يضيف على المشهد طابعاً إيجابياً يعكس تقارباً بين الطموح والتطبيق، رغم التحديات المشار إليها.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، طورت أداة الدراسة بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بانعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لبناء أداة الدراسة بما يتلاءم مع البيئة الفلسطينية.

الاستبانة

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) بعد الاطلاع على الأدب التربوي، وتطوير الأداة بما يتلاءم مع البيئة الفلسطينية، وقد أُستُخدم مقياس Likert الخماسي في معظم الفقرات الدراسية والتي وقعت في خمسة مستويات وتوزعت فقرات الأداة والبالغ عددها (20) فقرة على خمسة محاور كالاتي (يمكنك إيجاد الاستبانة في الملحق (ب):

1. المحور الأول: مدى مساهمة التدريب العملي في تحسين مهاراتك التطبيقية في العلاقات العامة ويضم (7) فقرات.
2. المحور الثاني: المهارات التي تعتقد أنك اكتسبتها خلال فترة التدريب العملي ويضم (1) فقرة واحدة.

3. المحور الثالث: مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة وينقسم إلى: (كيفية تطبيقك لمهارة التخطيط الاستراتيجي في مهمة تدريبية معينة، أبرز نقاط القوة التي لاحظتها في أدائك خلال فترة التدريب العملي، المهارات التي ترى أنه يجب تطويرها أكثر بناءً على تجربتك في التدريب) ويضم (7) فقرات.
4. المحور الرابع: التحديات التي يواجهها الطلاب خلال فترة التدريب وينقسم إلى: (أبرز التحديات التي واجهتها خلال فترة التدريب العملي، كيف تعاملت مع التحديات التي واجهتها خلال التدريب) ويضم (2) فقرتين.
5. المحور الخامس: الإجراءات الأكاديمية والعملية لتطوير مهارات الطلاب وتنقسم إلى: (رأيك في الإجراءات الأكاديمية الحالية لتحسين التدريب العملي، ممارسات أو أساليب معينة في تدريبك العملي ساعدتك في تحسين مهاراتك، هل تعتقد أن الجامعة توفر الدعم الكافي لتحضير الطلاب لسوق العمل) ويضم (3) فقرات.

صدق الاستبانة

صدق المحكمون (الصدق الظاهري): عُرِضَت أداة الدراسة على المشرف ومجموعة من المحكمين بلغ عددهم (3) من المختصين في موضوع البحث. وذلك لمعرفة آرائهم حول فقرات الأداة ومدى وضوحها وقدرتها على قياس أهداف الدراسة. هذا بالإضافة إلى معرفة صحة الفقرات من ناحية سلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله، وقد عُمِلَ على تعديل صياغة بعض الفقرات، واتفق المحكمون على (80%) مما جاء في فقرات الأداة، وبلغ عدد فقرات الاستبانة (20) فقرة.

ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الأداة إمكانية الحصول على النتائج أنفسهم في حال أُسْتُخْدِمَت الأداة نفسها مرة ثانية وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، ومن أجل التأكد من ذلك حُسِبَ معامل الثبات كرونباخ ألفا وذلك حسب محاور الدراسة والدرجة الكلية للفقرات جميعهن كما يوضحه الجدول (2).

جدول (2)

معامل ثبات كرونباخ ألفا حسب محاور انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلاب العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر الطلبة المتدربين والدرجة الكلية للأداة

الرقم	المحور	عدد البنود	معامل كرونباخ ألفا (α)	الدلالة
1	مدى مساهمة التدريب العملي في تحسين مهاراتك التطبيقية في العلاقات العامة	7	0.78	0.00
2	المهارات التي تعتقد أنك اكتسبتها خلال فترة التدريب العملي	1		
3	مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة	7	0.81	0.00
4	التحديات التي يواجهها الطلاب خلال فترة التدريب	2		
5	الإجراءات الأكاديمية والعملية لتطوير مهارات الطلاب	3		
	الدرجة الكلية	20	0.87	0.00

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < 0.01$).

يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للاستبانة بلغ (0.87)، كما تراوح ما بين (0.78-0.81) للمحاور وجميع هذه القيم دالة إحصائياً كما جاء في فرانكل ووالن (2003) Frankel & Wallen والذي ذكر أن معامل الثبات يجب ألا يقل عن (0.70)، ويؤكد ذلك الحصول على نفس النتائج في حال إعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى على العينة بعد فترة زمنية لا تقل عن شهر من توزيع الاستبيان للمرة الأولى.

إجراءات تنفيذ الدراسة

نُفذت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. جمعت البيانات الثانوية من خلال مراجعة الدراسات السابقة والنشرات التي تتعلق بموضوع

الدراسة.

2. بعد الانتهاء من مراجعة أدوات الدراسة، والتأكد من صدقها، وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في موضوع الدراسة، عدل المحكمون مجموعة من فقرات أدوات الدراسة.
3. أُعدت أدوات الدراسة بالصورة النهائية بعد تعديلها بناءً على ملاحظات المحكمين.
4. صممت استبانة إلكترونية تمثل فقرات أداة الدراسة، ووزع الرابط على عينة الدراسة.
5. استردت (151) استبانة إلكترونية واعتمدت جميعاً بعد تدقيقها إلكترونياً وتبين أنها جميعها قابلة للتحليل.
6. عولج الملف المستلم إلكترونياً بحيث حول من (Excel sheet) إلى ملف (SPSS, 28)، حتى كان جاهزاً للتحليل والإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.
7. نوقشت النتائج وفسرت وصولاً إلى التوصيات.

المعالجات الإحصائية

استخدم البرنامج الإحصائي (SPSS, 28) الذي من خلاله استخدمت مجموعة من التحليلات الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية وأسئلة تحتاج إلى حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الأداة.
2. استخدم اختبار (ت) (Independent Sample t-test) لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات الحسابية، وذلك حسب المتغير المستقل ذي المستويين مثل النوع الاجتماعي.
3. استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات الحسابية حسب المتغير المستقل ذي ثلاث المستويات فأكثر، مثال ذلك المؤهل العلمي.
4. استخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي اختبار كيفية للمقارنات البعدية لمعرفة دلالة الفروق للمتغيرات المستقلة التي تزيد مستويات متغيراتها عن متغيرين.

5. استخدم معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) لمعرفة دلالة العلاقة بين محاور الدراسة.

المقابلات

إلى جانب الاستبانة التي استُخدمت لجمع البيانات الكمية من الطلبة، اعتمدت الدراسة على المقابلات شبه المهيكلة كأداة رئيسية لجمع البيانات النوعية من ممثلي المؤسسات التدريبية. وقد وقع الاختيار على هذا النوع من المقابلات لأنه يوازن بين وجود إطار أسئلة أساسي محدّد مسبقاً، وبين إتاحة المجال للمبحوثين للتعبير بحرية عن آرائهم وتجاربهم، الأمر الذي يُثري النتائج ويمكن من فهم أعمق لانعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة.

تم إعداد دليل مقابلة تضمن مجموعة من المحاور المرتبطة مباشرة بأسئلة الدراسة وأهدافها، مثل:

- تقييم استعداد الطلبة للتدريب العملي.
- أبرز المهارات التي يكتسبها الطلبة خلال فترة التدريب.
- التحديات التي تواجه المؤسسات في عملية التدريب.
- مدى توافق البرامج الأكاديمية مع متطلبات سوق العمل.
- مقترحات المؤسسات لتحسين جودة التدريب.

وقد تم إجراء (عدد) مقابلات مع ممثلين عن (17) مؤسسة تدريبية شاركت في استقبال طلبة جامعة النجاح الوطنية للتدريب العملي. وقد تنوعت هذه المؤسسات بين مؤسسات إعلامية، وشركات خاصة، وهيئات عامة، بما يضمن تغطية وجهات نظر متعددة وثرية. وتم تحديد الأشخاص المستهدفين في المقابلات وفقاً لمعايير تتعلق بمدى ارتباطهم المباشر بعملية الإشراف على الطلبة المتدربين، وخبرتهم في تقييم أدائهم.

آلية التنفيذ:

- تم التواصل مع المؤسسات مسبقاً للحصول على الموافقة على إجراء المقابلات.
- أُجريت المقابلات حضورياً أو عبر وسائل الاتصال الإلكترونية (حسب توافر الظروف).
- تراوحت مدة المقابلة بين (30-45) دقيقة، مما أتاح فرصة للتعمق في القضايا المطروحة.
- تم تسجيل إجابات المبحوثين بعد أخذ موافقتهم، ثم تفريغها نصياً وتحويلها إلى وثائق مكتوبة لأغراض التحليل.

تحليل البيانات

اعتمدت الدراسة على التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، من خلال قراءة النصوص عدة مرات، وتحديد الوحدات الدلالية المتكررة، ثم تصنيفها ضمن محاور رئيسية مرتبطة بأسئلة الدراسة. وقد ساعد هذا التحليل في استخراج أنماط مشتركة بين المؤسسات، والكشف عن نقاط القوة والضعف في عملية التدريب العملي.

إن الاعتماد على المقابلات مكن الدراسة من دمج الرؤية الكمية المستخلصة من الاستبانة مع الرؤية النوعية التي وفرتها المؤسسات التدريبية، مما عزز من موثوقية النتائج وقدم صورة أكثر شمولاً عن انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية.

الفصل الثالث

عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للبيانات الإحصائية الكمية التي أدخلت باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS, 28)، وجمعت عبر أداة الدراسة المتمثلة بتحليل "انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلاب العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر الطلبة المتدربين"، أجاب البحث عن أسئلة الدراسة وفحص الفرضيات التي انبثقت عنها، وذلك لاستخلاص نتائج الدراسة.

وتم إجراء التحليل الوصفي للإحصاءات بهدف حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة. ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، وتحديد مستوى انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلاب العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر الطلبة المتدربين حسب طول الفئة والوزن النسبي لكل فئة:

$$0.80 = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المقترضة}} = \text{طول الفئة}$$

وبناءً على ذلك، فإن مستويات الإجابة على الأسئلة والوزن النسبي المقابل لكل فترة يوضحه الجدول

(3) تكون على النحو الآتي (Sekaran & Bougie, 2016):

جدول (3)

درجات احتساب المستوى على الفقرات والمحاور والنسبة المئوية المقابلة لكل فئة

المستوى	النسبة المئوية	طول الفترة
منخفض جداً	من 20% - أقل من 36%	من 1 - أقل من 1.80
منخفض	من 36% - أقل من 52%	من 1.80 - أقل من 2.60
متوسط	من 52% - إلى أقل من 68%	من 2.60 - أقل من 3.40
مرتفع	من 68% - إلى 84%	من 3.40 - أقل من 4.20
مرتفع جداً	من 84% - 100%	من 4.20 - 5.0

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مدى انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلاب العلاقات العامة في جامعة

النجاح الوطنية من وجهة نظر الطلبة المتدربين؟

اشتق من السؤال الأول مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تجيب عنه:

السؤال الأول: ما مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب؟

ولإجابة عن السؤال الأول تم إيجاد المتوسطات الحسابية، والأهمية النسبية، والانحرافات المعيارية

لفقرات مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب وعلى الدرجة

الكلية كما يوضحه الجدول (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب وعلى الدرجة الكلية

المستوى	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	86.2	0.97	4.31	التواصل الفعّال مع الجمهور
مرتفع	77.4	1.12	3.87	التخطيط والتنظيم
مرتفع	79.8	1.23	3.99	كتابة التقارير والمقالات
مرتفع	74.4	1.08	3.72	التسويق والترويج
مرتفع	81.4	1.09	4.07	إدارة الوقت
مرتفع	79.8	0.83	3.99	الدرجة الكلية

تعكس نتائج الجدول (4) مستوى أداء عالٍ لدى الطلبة المتدربين في معظم المهارات المرتبطة بمجال العلاقات العامة، إذ تراوحت النسب المئوية بين (74.4%) و(86.2%)، وهي مؤشرات تتدرج جميعها ضمن المستوى المرتفع، ما يدل على وجود أساس معرفي وتطبيقي جيد تم بناؤه خلال فترة التدريب. وتبرز مهارة "التواصل الفعّال مع الجمهور" في مقدمة المهارات (بمتوسط حسابي = 4.31، ونسبة مئوية = 86.2%)، الأمر الذي يؤكد أن الطلبة أبدوا قدرة ملحوظة على التفاعل مع البيئة المحيطة، وهي مهارة مركزية في العلاقات العامة.

كما يظهر تفوق ملحوظ في مهارة "إدارة الوقت" بنسبة (81.4%)، وهو مؤشر إيجابي على نضج الطلبة في تنظيم مهامهم ومواكبة متطلبات التدريب. أما مهارات مثل "كتابة التقارير والمقالات" و"التخطيط والتنظيم"، فقد حققت نسباً جيدة (79.8% و77.4% على التوالي)، وهو ما يدل على قدرة الطلبة على الدمج بين الجانب النظري والممارسة الكتابية والتخطيطية، رغم أن هذه المهارات تتطلب وقتاً أطول لصقلها. في المقابل، جاءت مهارة "التسويق والترويج" في أدنى مرتبة بين المهارات (74.4%)، ما يشير إلى أنها قد تمثل تحدياً نسبياً للطلبة، سواء من حيث فرص التطبيق أو من حيث

الإمام بمفاهيمها العملية المتقدمة، ما يفتح الباب أمام تطوير هذه المهارة بشكل أكبر في الخطط التدريبية القادمة.

بشكل عام، تُظهر الدرجة الكلية (متوسط = 3.99، نسبة = 79.8%) إن أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب جاء مرتفعاً، ويعكس استيعاباً جيداً لطبيعة المهارات المطلوبة، وهو مؤشر إلى نجاعة البرامج التدريبية التي تلقوها، مع الحاجة إلى تعزيز بعض الجوانب التطبيقية لضمان تكامل مخرجات التدريب مع متطلبات سوق العمل.

ومن من منظور النظرية البنائية، فإن هذه النتائج تُعد دلالة مباشرة على فاعلية بيئات التعلم التي تعتمد على التفاعل والتجريب الواقعي، إذ تفترض النظرية أن المعرفة لا تُبنى في عزلة، بل من خلال الانخراط العملي في سياقات حقيقية. وقد لعب التدريب العملي دوراً رئيسياً في تعزيز هذا النوع من التعلم النشط، حيث أتاح للطلبة فرصاً لتطبيق المفاهيم النظرية، مما أدى إلى تنمية مهاراتهم في التنظيم، إدارة الوقت، والتواصل.

أما المهارات التي أظهرت أداءً أقل نسبياً، مثل "التسويق والترويج"، فقد تعكس فجوة في تصميم التجربة التدريبية، وتُشير ضمناً إلى نقص في التفاعل البناء في هذا الجانب. وهنا، ترى النظرية البنائية أن غياب الدعم التفاعلي والتغذية الراجعة يُعيق عملية بناء المعرفة بشكل فعّال، وهو ما يستوجب تدخلاً مؤسسياً لهيكلة المهام التدريبية بما يضمن تجربة تعلم شاملة ومتوازنة.

السؤال الثاني: ما المهارات التي يكتسبها الطلبة من التدريب؟ وما المهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب؟

ولإجابة عن الشق الأول من السؤال الثاني تم إيجاد التكرار، والنسبة المئوية للمهارات التي اكتسبها الطلبة من التدريب كما يوضحه الجدول (5).

جدول (5)

التكرار والنسب المئوية للمهارات التي يكتسبها الطلبة من التدريب

النسبة المئوية %	التكرار	المهارة
41.1	62	مهارات التواصل الفعال
13.9	21	التخطيط والتنظيم
11.3	17	الإبداع والابتكار
2.6	4	إدارة الأزمات
6	9	استخدام أدوات التواصل الرقمي
17.9	27	كتابة التقارير والمقالات
7.2	11	إدارة الحملات الاعلانية
100	151	المجموع

يبين جدول (5) توزيع المهارات التي يكتسبها الطلبة من خلال التدريب، ويكشف عن اتجاهات واضحة في نوعية المهارات التي يُركز عليها التدريب العملي. وقد تصدرت مهارات التواصل الفعال بنسبة بلغت (41.1%)، ما يشير إلى إدراك المؤسسات التدريبية لأهمية تمكين الطلبة من بناء علاقات مهنية ناجحة والتفاعل بفعالية مع الزملاء والعملاء على حد سواء. ويأتي ذلك متسقاً مع التوجهات الحديثة في سوق العمل التي تضع مهارات التواصل في صدارة المهارات المطلوبة.

في المرتبة الثانية، جاءت مهارات كتابة التقارير والمقالات بنسبة (17.9%) وهو ما يؤكد اهتمام التدريب بتنمية القدرات الكتابية والتحليلية لدى الطلبة، وهي مهارات محورية في البيئات الأكاديمية والمهنية. تلتها مهارات التخطيط والتنظيم بنسبة (13.9%)، وهو مؤشر إيجابي على وعي القائمين على برامج التدريب بإعداد الطلبة لأداء مهامهم بكفاءة عالية وتنظيمية.

من ناحية أخرى، سجلت بعض المهارات نسباً منخفضة، مثل إدارة الأزمات (2.6%) واستخدام أدوات التواصل الرقمي (6%)، رغم أهميتهما المتزايدة في العصر الرقمي والمتغيرات الطارئة، ما يشير إلى وجود فجوة تدريبية يمكن العمل على سدّها في البرامج المستقبلية. وبوجه عام، يُبرز هذا الجدول

الحاجة إلى تحقيق توازن أكبر في محتوى البرامج التدريبية، بحيث تشمل مهارات متعددة تشمل المهارات التقنية، الإبداعية، والقيادية، لضمان تأهيل الطلبة بشكل متكامل لمتطلبات سوق العمل المتطور.

أما الشق الثاني من السؤال والذي يتعلق بما المهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب؟

يبين الجدول (6) التكرار، والنسبة المئوية للمهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب.

جدول (6)

التكرار، والنسبة المئوية للمهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب

النسبة المئوية %	التكرار	المهارة
22.5	34	التفاوض وبناء العلاقات
33.1	50	التحليل الإعلامي
16.6	25	الاستراتيجيات التسويقية
15.2	23	استخدام الأدوات الرقمية
12.6	19	إدارة المشاريع
100	151	المجموع

يوضح الجدول (6) تقييمًا للمهارات التي ينبغي على طلبة العلاقات العامة العمل على تطويرها، استنادًا إلى أدائهم في أثناء فترة التدريب العملي. وتكشف النتائج أن التحليل الإعلامي احتل المرتبة الأولى بنسبة (33.1%)، وهو ما يعكس وجود فجوة ملحوظة في قدرة الطلبة على تحليل المحتوى الإعلامي، وقراءة اتجاهات الرأي العام، وهي مهارة أساسية في بيئة العلاقات العامة المعاصرة التي تتطلب فهمًا عميقًا للإعلام وسرعة في الاستجابة للمتغيرات. تلي ذلك مهارة التفاوض وبناء العلاقات بنسبة

(22.5%)، وهي من الركائز الجوهرية لمهنة العلاقات العامة. وتشير النسبة إلى الحاجة إلى تعزيز قدرة الطلبة على التعامل مع الشركاء وأصحاب المصلحة، وبناء علاقات مبنية على الثقة والتفاهم المتبادل، مما يُعد مؤشرًا على ضعف الممارسة العملية لهذه المهارة خلال فترة التدريب. كما أظهرت النتائج النسب المئوية للمهارات المرتبطة بالاستراتيجيات التسويقية وبلغت (16.6%) واستخدام الأدوات الرقمية وبلغت (15.2%)، ما يعكس التحدي الذي يواجهه الطلبة في ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي في بيئة تسويقية رقمية تتسم بالتطور السريع. أما إدارة المشاريع فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة (12.6%)، مما يشير إلى حاجة ماسة إلى تدريب الطلبة على مهارات القيادة، والتخطيط الزمني، وإدارة فرق العمل، وهي مهارات ضرورية في مشاريع العلاقات العامة الكبرى. ووفق النظرية البنائية، فإن عملية اكتساب المهارات تعتمد على التفاعل النشط بين المتعلم وبيئته الاجتماعية والمهنية. المهارات التي حظيت بفرص تفاعلية واقعية (مثل التواصل والكتابة) نمت بوضوح، بينما فشلت المهارات التي لم تُمارس فعليًا في النمو، نتيجة غياب التجربة أو التوجيه الفعلي. هذا يُشير إلى أن غياب التحدي والمهام الموجهة يحد من بناء المعرفة، ويُضعف تكاملها العملي. بناءً على هذه النتائج، تبرز أهمية إعادة تصميم البرامج التدريبية لتشمل فرصًا عملية ممنهجة تُعزز من كفاءة الطلبة في هذه المجالات، وتكسبهم المهارات التي يتطلبها سوق العمل الحديث بكفاءة واحترافية.

السؤال الثالث: ما التحديات التي يواجهها الطلبة خلال فترة التدريب العملي في مجال العلاقات العامة؟

ولإجابة عن السؤال الثالث تم إيجاد التكرار، والنسبة المئوية للتحديات التي يواجهها الطلبة خلال فترة التدريب العملي في مجال العلاقات العامة، كما يوضحها الجدول (7).

جدول (7)

التكرار، والنسبة المئوية للتحديات التي يواجهها الطلبة خلال فترة التدريب العملي في مجال العلاقات العامة

التحديات	التكرار	النسبة المئوية %
عدم وضوح المهام	28	18.5
نقص الموارد المتاحة في مكان التدريب	39	25.8
عدم التوافق بين التدريب والدراسة النظرية	63	41.7
قلة الدعم والتوجيه من المشرفين	14	9.4
ضعف التواصل مع الزملاء في العمل	7	4.6
المجموع	151	100

يوضح الجدول (7) أبرز التحديات التي يواجهها طلبة العلاقات العامة خلال فترة التدريب العملي، ويُسلط الضوء على عدد من الإشكاليات التي تؤثر بشكل مباشر على جودة التجربة التدريبية ومدى استفادة الطلبة منها. وقد تصدر عدم التوافق بين التدريب والدراسة النظرية قائمة التحديات بنسبة (41.7%)، وهو ما يشير إلى وجود فجوة واضحة بين ما يُدرس أكاديمياً وما يُطبق ميدانياً، مما قد يحد من قدرة الطلبة على توظيف معارفهم النظرية في بيئة العمل الواقعية ويقلل من ثقتهم بكفاءتهم المهنية. وجاء في المرتبة الثانية نقص الموارد المتاحة في مكان التدريب بنسبة (25.8%)، وهو تحدٍ جوهري يعكس ضعف البنية التحتية لبعض المؤسسات التدريبية، مما يؤدي إلى الحد من فرص التعلم العملي الفعّال. كما جاء عدم وضوح المهام بنسبة (18.5%) والذي يشير إلى قصور في تنظيم برامج التدريب داخل المؤسسات، وغياب التوجيه الواضح للطلبة بشأن ما هو متوقع منهم، مما ينعكس سلباً على اندماجهم في بيئة العمل.

أما التحديات المرتبطة بالجوانب الإشرافية والبيئة التفاعلية، مثل قلة الدعم والتوجيه من المشرفين فقد بلغت نسبته (9.4%) وضعف التواصل مع الزملاء (4.6%)، فتمثل مشكلات في البيئة الاجتماعية والمهنية المحيطة بالطالب، وهي وإن كانت نسبتها أقل، إلا أن تأثيرها النفسي والمهني قد يكون كبيراً، خاصة في مجال يتطلب تفاعلاً مستمراً وتعاوناً بين أفراد الفريق.

هذه التحديات تتصل بمبادئ النظرية البنائية التي تشدد على أن التعلم لا يتم بشكل منفصل عن البيئة؛ فحين تكون البيئة غير داعمة، وتفقر للتوجيه والموارد، يصبح "بناء المعرفة" غير ممكن أو هشاً. كما أن ضعف الإشراف وقلة التفاعل مع الزملاء تعيق التعلم الاجتماعي، وهو أحد الأعمدة الأساسية في النظرية البنائية، وتحدّ من فرص الطلاب في تطوير مهاراتهم من خلال النمذجة والمحاكاة والممارسة الجماعية.

السؤال الرابع: ما الإجراءات الأكاديمية والعملية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل؟

وللإجابة عن الشق الأول من السؤال الرابع تم إيجاد التكرار، والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي للإجراءات الأكاديمية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل، كما يوضحها الجدول (8).

جدول (8)

التكرار، والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي للإجراءات الأكاديمية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	الإجراءات الأكاديمية
			6	9	غير فعالة على الإطلاق
			6.6	10	غير فعالة
متوسط	0.89	3.34	37.7	57	متوسطة الفعالية
			46.4	70	فعالة
			3.3	5	فعالة جدا
			100	151	المجموع

يبين الجدول (8) تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية المتبعة في تأهيلهم لسوق العمل، من حيث فعاليتها في تنمية المهارات المهنية. وتشير البيانات إلى أن معظم الطلبة يرون أن هذه الإجراءات تتسم بدرجة

متوسطة إلى مرتفعة من الفعالية، حيث أفاد (46.4%) من المبحوثين بأنها "فعالة"، و(37.7%) بأنها "متوسطة الفعالية"، في حين كانت نسبة من اعتبرها "فعالة جداً" محدودة وبلغت (3.3%) فقط. أما من صنفها بأنها غير فعالة أو غير فعالة إطلاقاً فقد بلغت نسبتهم مجتمعة (12.6%)، وهي نسبة تُعد منخفضة نسبياً، لكنها تستحق الوقوف عندها لتحديد مكامن القصور ومعالجتها.

أما بصورة إحصائية، فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.34)، وهو يشير إلى مستوى "متوسط" للفعالية حسب مقياس ليكرت الخماسي، مع انحراف معياري (0.89) يدل على وجود تباين محدود في آراء الطلبة، مما يعكس نوعاً من الاتفاق العام على التقدير المتوسط لفعالية هذه الإجراءات. وتدل هذه النتائج على أن الإجراءات الأكاديمية الحالية في مجال العلاقات العامة تسير في الاتجاه الصحيح، ولكنها لا تزال بحاجة إلى تعزيز نوعي لجعلها أكثر مواءمة مع احتياجات سوق العمل، ورفع درجة فعاليتها من المستوى المتوسط إلى المرتفع.

أما الشق الثاني من السؤال والذي يتعلق بالإجراءات العملية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل فنجد الإجابة عنها في الجدول (9) التالي:

جدول (9)

الإجراءات العملية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق

النسبة المئوية %	التكرار	توفير الدعم الكافي	الإجراءات العملية
28.5	43	لا، الدعم غير كاف	الجامعة توفر الدعم الكافي
59.6	90	نعم، ولكن بحاجة للتحسين	لتحضير الطلاب لسوق العمل
11.9	18	نعم، بشكل كاف	
12.6	19	مهارات التواصل المتقدم	الدورات التالية ترى أنها قد
55	83	التسويق الرقمي	تساعدك في تحسين مهاراتك
22.5	34	إدارة الأزمات	العملية في العلاقات العامة
9.9	15	مهارات التحليل الإعلامي	

يُبرز الجدول (9) جانباً مهماً من تقييم الطلبة لواقع الدعم العملي الذي تقدمه الجامعة في مجال تأهيلهم لسوق العمل، بالإضافة إلى نوعية الدورات التي يرون أنها ضرورية لتعزيز مهاراتهم العملية في تخصص العلاقات العامة.

تشير البيانات إلى أن الغالبية العظمى من الطلبة (59.6%) ترى أن الجامعة تقدم دعماً جزئياً، لكنه بحاجة إلى تحسين، بينما يرى (28.5%) منهم أن الدعم غير كافٍ إطلاقاً، ما يعكس وجود فجوة ملموسة بين ما توفره الجامعة فعلياً وبين ما يتوقعه الطلبة من تجهيز وتأهيل عملي لمتطلبات سوق العمل المنظور. وفي المقابل، يرى فقط (11.9%) من الطلبة أن الدعم المقدم كافٍ، وهي نسبة ضئيلة تستدعي إعادة النظر في السياسات والبرامج العملية الحالية.

أما فيما يتعلق بالدورات التي يرى الطلبة أنها قد تسهم في تطوير مهاراتهم، فقد تصدرت دورات التسويق الرقمي القائمة بنسبة (55%)، مما يعكس وعياً متزايداً لدى الطلبة بأهمية التفاعل مع الجمهور عبر المنصات الرقمية، واتساقاً مع الاتجاهات الحديثة في العلاقات العامة. تلتها دورات إدارة الأزمات بنسبة (22.5%) وهي مهارة استراتيجية وأساسية في التعامل مع التحديات والظروف الطارئة في المؤسسات. كما أشار (12.6%) من الطلبة إلى أهمية مهارات التواصل المتقدم، والتي تُعد من الركائز الأساسية لمتخصص العلاقات العامة الناجح، بينما جاءت مهارات التحليل الإعلامي في المرتبة الأخيرة بنسبة (9.9%)، رغم أهميتها المتزايدة في عصر الإعلام الرقمي والتفاعلي، مما يشير إلى إمكانية وجود ضعف في إدراك الطلبة لأهمية هذه المهارة أو في طرحها بشكل جذاب وعملي داخل البيئة التعليمية.

بالمحصلة تكشف نتائج الجدول (8) أن تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية كان متوسطاً (متوسط = 3.34)، ما يعكس رضا جزئي عن الإعداد الجامعي لسوق العمل. أما الجدول (9)، فيؤكد وجود فجوة ملموسة في الدعم العملي، حيث أشار (59.6%) من الطلبة إلى أن الدعم المقدم جزئي، و(28.5%) يرونه غير كافٍ. ومن منظور النظرية البنائية، فإن التجربة التعليمية الفعالة يجب أن تكون مستمرة،

مترابطة، وتعتمد على تغذية راجعة ومهام تحفيزية ذات مغزى. غياب الدورات التخصصية (مثل التسويق الرقمي، إدارة الأزمات، التحليل الإعلامي) يُفقد الطلبة فرص التعلم النشط المتدرج، ويحد من نموهم الذاتي ضمن البيئة التدريبية.

بناءً على هذه المعطيات، يتضح أن هناك حاجة ماسة إلى تعزيز البرامج التطبيقية والدورات المهنية المتخصصة داخل الجامعات، بما يشمل التسويق الرقمي، التواصل الفعال، إدارة الأزمات، والتحليل الإعلامي، وذلك من خلال شراكات مهنية مع مؤسسات السوق، وتطوير أساليب التعليم العملي بما يلبي تطلعات الطلبة ومتطلبات بيئة العمل المعاصرة.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

الفرضية الصفيرية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التواصل لدى الطلبة.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التواصل لدى الطلبة، والجدول (14) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (10)

معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارات التواصل لدى الطلبة (ن=151)

المجال	مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة
مهارة التواصل لدى الطلبة	معامل ارتباط بيرسون 0.525 مستوى الدلالة 0.000**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (10) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية، بمعنى علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التواصل لدى الطلبة، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.525)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه تزيد مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة من مهارة التواصل لدى الطلبة.

الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التخطيط الاستراتيجي لدى الطلبة.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التخطيط الاستراتيجي لدى الطلبة، والجدول (11) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (11)

معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التخطيط الاستراتيجي لدى الطلبة (ن=151)

مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة		المجال
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0.000**	0.560	مهارة التخطيط الاستراتيجي

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (11) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية، بمعنى علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة ومهارة التخطيط الاستراتيجي لدى

الطالبة، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.560)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه تزيد مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة من مهارة التخطيط الاستراتيجي لدى الطالبة.

الفرضية الصفريّة الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطالبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطالبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي، والجدول (12) في الملحق (هـ) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

يتضح من الجدول (12) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفريّة، بمعنى علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطالبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.612)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه تزيد مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة من اكتساب الطالبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي.

الفرضية الصفريّة الرابعة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطالبة لمهارة إدارة الأزمات.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات، والجدول (13) في الملحق (هـ) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

يتضح من الجدول (13) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية، بمعنى علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.501)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه تزيد مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة من اكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات.

الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم المؤسسات التدريبية وتحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين تقييم المؤسسات التدريبية وتحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة، والجدول (14) في الملحق (هـ) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

يتضح من الجدول (14) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية، بمعنى علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم المؤسسات التدريبية وتحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.660)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه يزيد تقييم المؤسسات التدريبية من تحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة.

الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وضوح المهام في المؤسسة التدريبية واستفادة الطلبة من التدريب العملي.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين وضوح المهام في المؤسسة التدريبية واستفادة الطلبة من التدريب العملي، والجدول (15) في الملحق (هـ) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

يتضح من الجدول (15) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية، بمعنى يوجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وضوح المهام في المؤسسة التدريبية واستفادة الطلبة من التدريب العملي، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.702)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه عندما يزداد وضوح المهام في المؤسسة التدريبية يزداد استفادة الطلبة من التدريب العملي.

الفرضية الصفرية السابعة: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية وتحضيرهم لسوق العمل بعد التدريب.

لفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية وتحضيرهم لسوق العمل بعد التدريب، والجدول (16) في الملحق (هـ) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

يتضح من الجدول (16) أن مستوى الدلالة أقل من المستوى المحدد في الفرضية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية، بمعنى يوجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية وتحضيرهم لسوق العمل بعد التدريب، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.735)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه عندما يزداد تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية يزداد تحضير الطلبة لسوق العمل بعد التدريب.

تحليل المقابلات

بناءً على المقابلات التي أُجريت مع (17) مؤسسة تدريبية موزعة بين نابلس، رام الله، وطولكرم، والتي تتعاون مع جامعة النجاح في تدريب طلاب العلاقات العامة خلال الفترة (2023-2024)، فيما يلي تنظيم للإجابة المتعلقة بمحاور الدراسة:

المحور الأول: طبيعة البرامج التدريبية ومكوناتها

- برامج عملية متكاملة: تركيز على إدارة الأزمات، التواصل مع الجمهور، تنفيذ الحملات
- إشراك مباشر للطلبة: المشاركة في الحملات والإعلانات، إعداد تقارير، مقابلات إذاعية
- مرونة البرامج: تصميم يتناسب مع بيئة العمل، إدخال المهارات الرقمية
- أساليب التدريب: التعلم بالممارسة، التدريب الميداني المباشر، ورش تفاعلية، عصف ذهني
- خطط تدريبية واضحة: مهام متدرجة، متابعة وتغذية راجعة مستمرة

المحور الثاني: المهارات المستهدفة والتطوير المهني

- تطوير القدرات اللغوية: العربية والإنجليزية
- تعزيز مهارات الإعلام: الكتابة الإعلامية، التواصل الفعال
- مهارات شخصية: الثقة بالنفس، القيادة، التحليل النقدي
- نصائح للطلبة: المطالعة المستمرة، تعلم اللغات، مواكبة التكنولوجيا
- الملاحظة العامة: الطلبة يفضلون التدريب التفاعلي والإبداعي، ويتجنبون التلقين

المحور الثالث: تقييم أداء الطلبة والتفاعل مع التدريب

- معايير التقييم: الانضباط، الالتزام بالدوام، كفاءة تنفيذ المهام، التفاعل، التطور التراكمي
- التفاعل العام: تفاوت، لكن الغالبية متحمسون عند تكليفهم بمهام عملية
- أساليب التحفيز: بيئة داعمة، مكافآت معنوية، أنشطة متنوعة تراعي الاهتمامات

المحور الرابع: تحديات التدريب العملي

- ضعف اللغة الإنجليزية: عائق أمام بعض المهام
- ضعف المهارات الرقمية: صعوبة في التعامل مع الأدوات الرقمية
- التدريب كمجرد متطلب: بعض الطلبة يعتبرونه إجراءً روتينيًا
- صعوبات التنقل: الظروف السياسية تعطل الالتزام
- ضعف المبادرة: قلة الجرأة على اتخاذ القرار
- فجوة المناهج والسوق: المناهج لا تواكب متطلبات السوق
- عوامل خارجية: ضغط العمل، نقص الموارد، ضعف التنسيق مع الجامعات

المحور الخامس: جاهزية الطلبة لسوق العمل وفرص التوظيف

- تباين في الجاهزية قلة فقط مؤهلة بالكامل
- أثر التدريب: يحول المتدربين لعناصر مؤهلة
- فرص التوظيف: بعض الطلبة حصلوا على وظائف مباشرة بعد التدريب

المحور السادس: التعاون المؤسسي والتطوير المستقبلي

- التعاون الحالي: إيجابي لكن يحتاج لمزيد من العمق والتنظيم
- مقترحات تطوير: قنوات تواصل رقمية، منصات متابعة الطلبة
- تقليص عدد المتدربين: لتسهيل المتابعة وتحقيق الفائدة
- تعزيز التدريب الرقمي: إدماج الذكاء الاصطناعي والتحليل الرقمي
- ربط الجامعة بالميدان: مشاريع أكاديمية مرتبطة مباشرة بسوق العمل
- معايير قبول دقيقة: اقتراح وضع معايير أشد لتخصص العلاقات العامة

ملخص نتائج المقابلات

أظهرت نتائج المقابلات مع (17) مؤسسة تدريبية موزعة بين نابلس، رام الله وطولكرم، أن البرامج التدريبية المعتمدة تتسم بالطابع العملي، وتركز على صقل مهارات مثل إدارة الأزمات والتواصل مع الجمهور. ففي شركة 255 أوضح صخر عليان أنّ "الطلبة يُشركون مباشرة في الحملات الدعائية"، بينما أكدت شهد استيتية من راديو حياة أنّ "الإذاعات تعتمد بشكل أساسي على إشراك المتدربين في إعداد التقارير واستضافة الضيوف، وهو ما يعزز خبرتهم الميدانية". كما شددت زينة باكير من جلاكسي للتدريب على أنّ "المرونة في تصميم البرامج وإدماج المهارات الرقمية باتت ضرورة لا غنى عنها".

أما على صعيد المهارات المستهدفة، فقد لفتت سامية وزوز من دائرة الدبلوماسية والسياسات العامة إلى "أهمية تعزيز اللغات (العربية والإنجليزية) ومهارات القيادة"، فيما أشارت نجلاء يامين من مؤسسة بذور إلى أنّ "الطلبة يُقبلون بشكل أكبر على الأنشطة التفاعلية والإبداعية ويتجنبون الأساليب التقليدية المعتمدة على التلقين".

وفيما يتعلق بتقييم أداء الطلبة، ذكر خالد مصلح من غرفة تجارة وصناعة نابلس أنّ "الانضباط والالتزام بالدوام هما المعياران الأكثر وضوحاً في التقييم"، بينما لاحظت ديالا دروزة من Think Deep أنّ "الطلبة يظهرون حماساً أكبر عند تكليفهم بمهام عملية جديدة".

التحديات شكّلت محوراً بارزاً في المقابلات؛ إذ أشارت ميساء الشامي من المحطة AlMahata إلى "ضعف المهارات الرقمية"، فيما ركّز منتصر العناني من إذاعة الفجر الجديد على أنّ "الظروف السياسية تعيق أحياناً قدرة الطلبة على التنقل والالتزام"، وأكدت عائشة بدره من الضابطة الجمركية أنّ "بعض الطلبة يتعاملون مع التدريب كمجرد متطلب أكاديمي دون مبادرة فعلية".

وفيما يخص جاهزية الطلبة لسوق العمل، أوضح إياس أحمد ياسين من شركة درة للإنتاج أن "التدريب العملي رفع من فرص التوظيف، حيث تمكن عدد من الطلبة من الحصول على وظائف بعد انتهاء تدريبهم مباشرة"، بينما أشار أحمد جاروشة من مركز شاهد إلى أن "قلة فقط من المتدربين يظهرون تأهيلاً كاملاً من جميع النواحي".

أخيراً، أكد معظم المبحوثين أن التعاون مع جامعة النجاح إيجابي لكنه بحاجة لمزيد من العمق، حيث اقترحت لنا حجاج من راديو طريق المحبة "تطوير منصات رقمية لمتابعة الطلبة"، فيما دعا المقدم أيمن البحش من جهاز الأمن الوطني إلى "وضع معايير قبول أكثر دقة لتخصص العلاقات العامة بما يتناسب مع متطلبات المرحلة المقبلة".

قراءة مبدئية في النتائج الكمية والنوعية

المحور الأول: تقييم مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة

أظهرت النتائج الكمية أن الأداء العام للطلبة جاء مرتفعاً بمتوسط (3.99) وبنسبة (79.8%). وتصدرت مهارة التواصل الفعّال مع الجمهور (86.2%)، وهو ما أكدته شهد استثنائية من راديو حياة بقولها إن "غالبية الطلبة قادرين على التفاعل مع الضيوف والجمهور بشكل مميز". ويبدو أن طبيعة التدريب الإعلامي العملي ساعدت في تعزيز هذه المهارة. كما برزت مهارة إدارة الوقت بنسبة (81.4%) نتيجة التزام الطلبة بجدول عمل واضحة، بينما جاءت مهارة التسويق والترويج في المرتبة الأخيرة (74.4%)، حيث أوضح صخر عليان من شركة 255 أن "الطلبة يفتقرون للخبرة في الحملات الرقمية"، وهو ما قد يُعزى إلى محدودية الجانب التطبيقي في هذا المجال.

المحور الثاني: المهارات المكتسبة وتلك التي تحتاج إلى تطوير

أبرز ما اكتسبه الطلبة خلال فترة التدريب هو التواصل الفعّال (41.1%) وكتابة التقارير والمقالات (17.9%)، إذ ذكرت لنا حجاج من راديو طريق المحبة أن "الطلبة يبدعون في صياغة المواد الإذاعية

والتواصل المباشر". في المقابل، برزت الحاجة لتطوير التحليل الإعلامي (33.1%) والتفاوض وبناء العلاقات (22.5%) وأشارت ديالا دروزة من Think Deep إلى أن "الطلبة يفتقرون إلى القدرة على التحليل النقدي للإعلام وصياغة مواقف تفاوضية". يمكن تفسير ذلك بتركيز التدريب أكثر على المهارات الاتصالية المباشرة وإغفال الجوانب التحليلية والاستراتيجية.

المحور الثالث: التحديات التي تواجه الطلبة خلال التدريب

أهم التحديات التي برزت هي عدم التوافق بين التدريب والدراسة النظرية (41.7%)، يليه نقص الموارد (25.8%) ثم عدم وضوح المهام (18.5%) وعلق منتصر العناني من إذاعة الفجر الجديد بأن "المؤسسات أحياناً لا توفر خطة تدريبية واضحة، فيبقى المتدرب مشتتاً بين مهام صغيرة". وهذا يشير إلى وجود فجوة بين ما يتلقاه الطلبة أكاديمياً وما يواجهونه في بيئة العمل، إضافة إلى غياب بعض الإرشاد المنظم داخل المؤسسات.

المحور الرابع: الإجراءات الأكاديمية والعملية لتأهيل الطلبة لسوق العمل

جاء تقييم فعالية الإجراءات الأكاديمية بأنها متوسطة (بمتوسط 3.34)، حيث أشار (59.6%) من المستجيبين إلى أن الدعم العملي "بحاجة للتحسين". كما اعتبر (55%) أن دورات التسويق الرقمي تمثل أولوية. وأوضحت نجلاء يامين من مؤسسة بذور أن "الجامعة توفر ورش تدريبية، لكنها غير كافية لتجهيز الطلبة للمهارات العملية خصوصاً الرقمية". ويُعزى هذا القصور إلى ضعف الدمج بين الجانب الأكاديمي والتطبيقي، ما يقلل من فرص الطلبة في بناء خبرة عملية حقيقية قبل التخرج.

الفصل الرابع

مناقشة النتائج

في ضوء تحليل البيانات المستخلصة من أداتي الدراسة (الاستبانة الموجهة للطلبة، والمقابلات الميدانية مع المؤسسات التدريبية)، سعت هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول مدى انعكاس التدريب العملي على تنمية المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية. وقد تم تحليل النتائج ضمن إطار النظرية البنائية التي تفترض أن المعرفة تتشكل من خلال التجربة الفعلية والتفاعل مع البيئة، مما يجعل التدريب العملي بيئة تعلم حقيقية تساعد في بناء الفهم وتطوير الكفاءات. وبغرض تقديم مناقشة علمية معمقة، فقد تم تناول الأسئلة البحثية والفرضيات بشكل تفصيلي، وربطها بالدراسات السابقة ومقارنة دلالاتها، للوصول إلى نتائج دقيقة وتوصيات عملية تسهم في تطوير تجربة التدريب العملي وتحسين مخرجاتها.

منقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

مناقشة السؤال الأول: ما مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة لدى مؤسسات التدريب؟

أظهرت نتائج الاستبانة أن غالبية الطلبة حققوا مستويات أداء متوسطة إلى مرتفعة في المهارات الأساسية للعلاقات العامة خلال فترة التدريب العملي. وقد تركز التميز في مجالات مثل التواصل الشفهي، كتابة المحتوى الإعلامي، والتعامل مع الجمهور. في المقابل، أظهرت بيانات المقابلات مع المؤسسات التدريبية أن هناك تفاوتاً واضحاً في أداء الطلبة، إذ أبدت بعض المؤسسات تقديراً عالياً لكفاءة بعض المتدربين، في حين أعربت أخرى عن وجود قصور في مهارات محددة، لا سيما في القدرة على التخطيط والتنظيم.

هذا التباين في التقييم يعكس حقيقة أن مستوى الأداء لا يُقاس بمعزل عن طبيعة بيئة التدريب ذاتها، مما يتماشى مع ما تقرره النظرية البنائية، حيث يعتبر الأداء نتيجة لتفاعل الفرد مع السياق البيئي. فمستوى إشراف المؤسسة، ونوعية المهام المسندة، ومدى اندماج الطالب في الأنشطة العملية، كلها محددات أساسية لتشكيل الأداء. وبالتالي، فإن البيئة الغنية بالتغذية الراجعة والدعم تُمكن الطالب من بناء خبرات حقيقية، وهو ما تفتقده بعض المؤسسات بحسب ما ورد في المقابلات. وتفسير هذا التفاوت يمكن ربطه أيضاً بغياب نظام موحد لتوزيع الطلبة على المؤسسات وفق تخصصاتهم الجزئية ومهاراتهم، إلى جانب ضعف التنسيق بين الجامعة وبعض المؤسسات في تصميم خطط تدريب مخصصة، ما يجعل التجربة التدريبية تعتمد أحياناً على "الاجتهاد الفردي" أكثر من كونها تجربة تعليمية منهجية.

بمقارنة هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Dougherty 2011)، نجد تقارباً واضحاً في النتائج، حيث أشارت الدراسة إلى أن جودة الأداء تعتمد بشكل كبير على التفاعل بين الطالب والمشرف داخل المؤسسة.

مناقشة السؤال الثاني: ما المهارات التي يكتسبها الطلبة من التدريب؟ وما المهارات التي يتعين على طلبة العلاقات العامة تطويرها بناء على أدائهم خلال فترة التدريب؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلبة اكتسبوا مجموعة من المهارات العملية المهمة خلال فترة التدريب، أبرزها مهارات التواصل الإعلامي، إعداد المحتوى، التفاعل مع الجمهور، والقدرة على العمل ضمن فريق. ووفقاً لتحليل المقابلات، لاحظت المؤسسات التدريبية تطوراً إيجابياً في هذه الجوانب، خاصة لدى الطلبة الذين أبدوا استعداداً للتعلم ومرونة في التعامل مع بيئة العمل. كما بينت بعض المؤسسات أن هناك مجموعة من الطلبة أظهروا مبادرة واضحة في اقتراح أفكار وتنفيذ حملات إعلامية بسيطة، مما يعكس نمواً في المهارات المهنية المباشرة. أما تفسير هذا التباين، فيعود جزئياً إلى اختلاف جودة البرامج التدريبية بين المؤسسات، وغياب إطار توجيهي موحد من الجامعة يضمن إكساب المهارات

النوعية الأساسية لكل طالب. كما أظهرت النتائج أن بعض الطلبة يفتقرون إلى الثقة بالنفس أو يعانون من التردد في المبادرة، مما يُضعف من فرص استفادتهم الكاملة من التجربة التدريبية.

مع ذلك، كشفت النتائج عن وجود فجوة واضحة في بعض المهارات التي تتطلب تطويراً مستمراً، مثل مهارات التخطيط الإعلامي الاستراتيجي، إدارة الوقت، إدارة الأزمات، والتحليل الإعلامي. وهذا التفاوت في اكتساب المهارات يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمنظور النظرية البنائية، إذ يعتمد التعلّم الفعال على مدى انخراط المتعلّم في بيئة تعلم تفاعلية وداعمة. الطلبة الذين انخرطوا بفعالية أكبر، وتلقوا إشرافاً نوعياً، أظهروا تطوراً ملحوظاً، في حين بقي الآخرون في مستوى الأداء الأولي دون تحسن جوهري.

مقارنة بالدراسات السابقة، تتقاطع هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Swanson 2008) التي أكدت أهمية التدريب العملي في تعزيز المهارات المهنية من خلال "التعلم بالممارسة"، كما تتفق مع دراسة محيسن (2022) التي أشارت إلى أهمية البرامج التدريبية في تنمية المهارات الإرشادية لدى الطلبة.

مناقشة السؤال الثالث: ما التحديات التي يواجهها الطلبة خلال فترة التدريب العملي في مجال العلاقات العامة؟

أظهرت نتائج الدراسة أن التحديات التي تواجه الطلبة خلال التدريب العملي متنوعة، وتشمل جوانب تنظيمية ومهارية ونفسية. من الناحية التنظيمية، تمثلت أبرز التحديات في ضعف التنسيق بين الجامعة والمؤسسات التدريبية، غموض المهام المكلف بها الطالب، وعدم وجود إشراف منهجي في بعض المؤسسات. أما من الناحية المهارية، فقد واجه بعض الطلبة صعوبة في التكيف مع بيئة العمل السريعة، أو في فهم الأدوار المهنية بشكل دقيق، في حين أشار عدد منهم إلى معاناتهم من ضعف في استخدام أدوات الإعلام الرقمي المتقدمة.

وتتعاكس هذه التحديات في ضوء النظرية البنائية كمؤشرات على قصور البيئة التعليمية التطبيقية في تهيئة مناخ تعلمي تفاعلي ومتوازن. فالتعلم، وفق هذه النظرية، يتطلب بيئة تعزز الدعم والتفاعل والخبرة العملية الهادفة، وهو ما غاب أحياناً عن بعض مؤسسات التدريب كما ورد في المقابلات. أما من حيث التفسير، فإن هذه التحديات تعكس ضعف في التكامل المؤسسي بين الجامعة ومواقع التدريب، بالإضافة إلى قصور في الإعداد النفسي والمهني المسبق للطلبة قبل دخولهم ميدان التدريب. كما أن الفروق الفردية في شخصية الطالب تؤدي دوراً في مستوى الاستجابة للتحديات.

توازي هذه النتائج مع ما جاء في دراسة محمد (2016) حول الصعوبات التي تواجه الطالبات المتدربات بسبب نقص الإشراف وتحديد الأدوار.

مناقشة السؤال الرابع: ما الإجراءات الأكاديمية والعملية اللازمة لتطوير مهارات طلبة العلاقات العامة وتأهيلهم لسوق العمل؟

بيّنت نتائج الدراسة، من خلال تحليل أداة الاستبانة والمقابلات، أن هناك حاجة ماسة لتطوير الإطار الأكاديمي للتدريب العملي، بحيث لا يقتصر على إرسال الطالب إلى المؤسسة، بل يمتد ليشمل التحضير المسبق، التوجيه المستمر، والتقييم البنائي أثناء وبعد التدريب. فقد عبّرت معظم المؤسسات عن أهمية أن يصل الطالب إلى التدريب وهو ملم بأساسيات العمل الإعلامي، وقادر على التفاعل مع الواقع بسلاسة.

ترتكز هذه المعالجة على منظور النظرية البنائية، التي تدعو إلى تهيئة بيئة تعليمية متكاملة تسهم في بناء المعرفة بشكل نشط وتفاعلي. ويعد غياب هذه البيئة في بعض السياقات التدريبية مؤشراً على ضعف البنية المؤسسية للنمو المهني. كما لاحظت بعض المؤسسات غياب الرؤية التكاملية في برامج التدريب، حيث لا توجد أطر موحدة بين الجانب الأكاديمي والميداني.

وقد أشارت دراسة (Grunig 2003) إلى ضرورة دمج معايير التميز في التعليم الأكاديمي للعلاقات العامة، مع التركيز على التطبيقات العملية، وهو ما يؤكد أهمية إعادة تصميم المنهاج ليكون مواكباً للتغيرات الحاصلة في سوق العمل ومتطلباته.

مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة بعد فحص الفرضيات السبع أن جميعها اتجهت إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين التدريب العملي والمهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية، مما أدى إلى رفض جميع الفرضيات الصفرية. وتشير هذه النتيجة إلى أن التدريب العملي يشكل عنصراً أساسياً في تنمية المهارات المهنية المتنوعة، مثل مهارة التواصل، التخطيط الاستراتيجي، استخدام أدوات التواصل الرقمي، وإدارة الوقت، في حين برزت بعض الفجوات في مهارات أكثر تعقيداً مثل إدارة الأزمات، والتي لم تتحقق بشكل فعال نتيجة غياب سيناريوهات تطبيقية واقعية. كما أكدت النتائج أهمية وضوح المهام داخل المؤسسات التدريبية، والتقييم المستمر من قبل المشرفين، ودور الإجراءات الأكاديمية في تعزيز جاهزية الطلبة لسوق العمل. هذه النتائج تتسق مع مبادئ النظرية البنائية التي تركز على التعلم النشط والتفاعل مع بيئة واقعية، مما يعزز اكتساب المعرفة وبناء المهارات من خلال التجربة المباشرة والتغذية الراجعة.

مناقشة السؤال الرئيسي: ما انعكاس التدريب العملي على المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر المؤسسات المدربة والطلاب؟

في ضوء ما تم عرضه من نتائج وتحليل لأسئلة الدراسة الفرعية والفرضيات، يتبين أن التدريب العملي يُعدّ أحد الركائز الأساسية في تنمية المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة، بشرط أن يكون موجهاً، منظمًا، ومدعوماً أكاديمياً. أظهرت البيانات المستخلصة من أداة الاستبانة والمقابلات أن أثر التدريب

العملي يتفاوت بين الطلبة وفقاً لعوامل عدة، منها طبيعة المؤسسة التدريبية، وضوح المهام، مدى إشراف المؤسسة، والإعداد المسبق للطالب من جهة الجامعة.

ويتضح أن التدريب العملي يُسهم بشكل مباشر في تطوير المهارات الأساسية مثل التواصل الشفهي والكتابي، التفاعل المهني، استخدام أدوات الإعلام الرقمي، والعمل الجماعي. إلا أن المهارات المركبة مثل التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات لا تزال ضعيفة لدى غالبية الطلبة، بسبب غياب المهام التفاعلية المعقدة داخل بعض المؤسسات، وغياب الدعم الأكاديمي المواكب خلال فترة التدريب.

ومن خلال دمج نتائج الدراسة بالنظرية البنائية، يمكن تفسير هذا التفاوت في التطور المهاري بمدى توافر شروط "التعلم النشط" داخل التجربة التدريبية. حيث تُعدّ البيئات التي تسمح بالتفاعل والتغذية الراجعة والتمكين العملي بيئات خصبة لنمو المهارات. في حين أن التدريب القائم على المهام الرتيبة والمحدودة لا يحقق الأثر البنائي المطلوب.

تتقاطع هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن التدريب العملي يؤثر إيجابياً على أداء الطلبة واستعدادهم المهني، منها دراسة (Swanson 2008)، بينما تختلف مع دراسات أخرى مثل محمد (2016) التي بيّنت أن ضعف الإشراف المؤسسي يؤدي إلى نتائج محدودة. وبذلك، فإن فعالية التدريب لا ترتبط فقط بمكان التدريب، بل بكيفية تصميم التجربة وارتباطها بالمنهاج الأكاديمي وبأدوار كل من الجامعة والمؤسسة.

الخلاصة: انعكاس التدريب العملي على المهارات التطبيقية للطلبة إيجابي من حيث التأثير العام، لكنه متفاوت من حيث العمق والاتساع. ويعتمد على مدى التكامل بين البيئة الأكاديمية والمهنية، ومدى الالتزام المؤسسي بتوفير تجربة تعلم حقيقية تعزز من قدرة الطالب على الربط بين النظرية والتطبيق.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج كمية ونوعية، وتحليلات مقارنة مع الأدبيات السابقة والنظرية البنائية، بات من الممكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية والأكاديمية التي من شأنها

تحسين تجربة التدريب العملي في قسم العلاقات العامة، وتعزيز ملاءمة البرامج الأكاديمية لمتطلبات سوق العمل. وقد تم تصنيف هذه التوصيات وفق الجهات المعنية بها لضمان وضوح التنفيذ وإمكانية تطبيقها بصورة مباشرة.

التوصيات

أولاً: توصيات موجهة إلى قسم العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية

1. تطوير دليل شامل للتدريب العملي يوضح المهارات المستهدفة، وآلية التقييم المرحلي، وربطه بمخرجات التعلم.
2. تصميم ورش عمل تمهيدية للطلبة قبل التدريب، تركز على مهارات التواصل، كتابة المحتوى الإعلامي، والعمل الجماعي.
3. إدخال وحدات محاكاة تدريبية ضمن المقررات، تشمل سيناريوهات الأزمات والتخطيط الإعلامي الاستراتيجي.
4. تعيين مشرف أكاديمي لكل مجموعة من الطلبة لمتابعتهم وضمان تفعيل العلاقة مع المؤسسات التدريبية.
5. دمج الطلبة في أنشطة العلاقات العامة الفعلية داخل الجامعة قبل بدء التدريب الخارجي لتقوية الممارسة العملية.
6. إعادة تقييم سياسة توزيع الطلبة على المؤسسات التدريبية بما يضمن التوافق بين متطلبات المؤسسة وكفاءات الطلبة.

ثانياً: توصيات موجهة إلى المؤسسات التدريبية

1. تقديم وصف وظيفي واضح للمتدرب منذ بداية التدريب، يحدد المهام اليومية والنتائج المتوقعة.
2. تخصيص جلسات إشراف أسبوعية للمتدربين، تشمل التغذية الراجعة وتحليل الأداء.

3. تمكين الطلبة من المشاركة في مراحل التخطيط والتنفيذ للمشاريع والحملات الإعلامية الفعلية.
4. إشراك الطلبة في مواقف محاكاة لأزمات مهنية حقيقية لتعزيز مهارات اتخاذ القرار والتفكير النقدي.
5. اعتماد نظام تقييم دوري رسمي لأداء المتدربين، يُسلّم للجامعة وفق نموذج موحد.

ثالثاً: توصيات موجهة إلى الجهات المشتركة (الجامعة + المؤسسات التدريبية)

1. توقيع اتفاقيات شراكة واضحة تحدد معايير التدريب وآليات الإشراف والتقييم.
2. إنشاء لجنة تنسيقية مشتركة لمتابعة جودة التدريب العملي وتطويره بشكل دوري.
3. تنظيم منتدى سنوي يجمع الجامعة، المؤسسات التدريبية، والطلبة لتبادل الخبرات وتحسين البرامج.

رابعاً: توصيات موجهة إلى الطلبة المتدربين

1. التعامل مع التدريب العملي باعتباره فرصة لتطوير المهارات المهنية وليس مجرد مطلب أكاديمي.
2. المبادرة إلى طلب مهام ذات قيمة عملية والمشاركة الفعالة في المشاريع التطويرية.
3. تعزيز المهارات الذاتية في التحليل الإعلامي والتسويق الرقمي من خلال الدورات الإلكترونية والمصادر المفتوحة.
4. التفاعل الإيجابي مع المشرفين بطلب التغذية الراجعة المستمرة وتطبيقها لتحسين الأداء.
5. توثيق التجربة التدريبية بشكل منهجي لبناء ملف مهني احترافي يسهل الاندماج في سوق العمل.

التوصيات الأكاديمية

1. تشجيع البحوث المستقبلية التقييمية لبرامج التدريب العملي باستخدام منهجيات نوعية وتحليلية متقدمة.
2. اقتراح مساقات جديدة بعنوان "مهارات تطبيقية متقدمة في العلاقات العامة" تُطرح بعد التدريب لترسيخ الخبرات.
3. إنشاء قاعدة بيانات علمية توثق تجارب التدريب السابقة لاستخدامها كمرجع للطلبة الجدد.
4. دعوة خبراء سوق العمل لعقد حلقات نقاش داخل القاعات الدراسية لربط النظري بالتطبيقي.
5. دمج التفكير التصميمي في مشاريع الطلبة بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل المستقبلية.

مقترحات لدراسات مستقبلية

1. دراسة أثر برامج التدريب العملي على الاندماج الفعلي في سوق العمل من خلال منهجيات طولية.
2. إجراء مقارنة بين الجامعات الفلسطينية والعربية في سياسات التدريب وآليات التقييم.
3. بحث أثر التحول الرقمي على برامج التدريب العملي في تخصص العلاقات العامة والإعلام.
4. استكشاف مدى قدرة المؤسسات الإعلامية على توفير بيئات تعلم تدعم المهارات المستقبلية مثل إدارة الأزمات والتحليل الرقمي.

الخاتمة

تمثل هذه الدراسة جهداً علمياً هدف إلى تقويم انعكاسات التدريب العملي على المهارات التطبيقية لطلبة العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية، وذلك من خلال الربط بين معطيات ميدانية كمية ونوعية، وتحليلها في ضوء النظرية البنائية ومقارنة نتائجها مع دراسات سابقة. لقد أظهرت النتائج أن التدريب العملي يُشكل عنصراً فاعلاً في بناء المهارات المهنية للطلبة، لا سيما في مجالات الاتصال، العمل

ضمن فريق، والتعامل مع الأدوات الرقمية، لكنه يعاني بعض الإخفاقات البنوية فيما يتعلق بتعزيز المهارات العليا كالتهيئة وإدارة الأزمات.

وانطلاقاً من هذه النتائج، تبرز ضرورة مراجعة البنية المؤسسية التي تحكم التدريب، من خلال إعادة هيكلة العلاقات بين الجامعة والمؤسسات التدريبية، وتعزيز الإشراف والتقييم، وتطوير المحتوى الأكاديمي المصاحب. تسعى هذه التوصيات إلى تحويل التدريب من مجرد نشاط تكميلي إلى تجربة تعليمية متكاملة تصنع الفارق في الجاهزية المهنية لطلبة العلاقات العامة. وإذ تختتم هذه الدراسة مسارها التحليلي، فإنها تفتح المجال أمام دراسات قادمة تتناول التجربة ذاتها بأدوات أعمق ونطاق أوسع، نحو تعليم تطبيقي يرتكز على الجودة والمخرجات الواقعية.

المراجع العلمية

أولاً: المراجع العربية

أبو السعود، منى. (2021). دور التدريب على المهارات في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلبة الخدمة الاجتماعية. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 25*(1)، الصفحات 453-498. تم الاسترداد من <https://doi.org/10.21608/jfss.2021.198659>

أبو صالحية، حليلة. (2020). مدى فاعلية أقسام العلاقات العامة في الجامعات الفلسطينية وفق نظرية التميز (دراسة مقارنة). *رسالة ماجستير. نابلس: جامعة النجاح الوطنية.*

الأبيض، قصي؛ حسون، أحمد. (2016). دور النظرية البنائية والتعلم النشط في التعليم. *مجلة كلية التربية الأساسية، 22*(93)، الصفحات 993-1008.

أتيكا، أميليانا. (2022). استراتيجية تعليم مهارة التحدث في ضوء النظرية البنائية في مدرسة الماهرة الإسلامية الثانوية الدولية مالانج. *رسالة ماجستير. جامعة إسلام نيجري مولانا مالك إبراهيم.*

أحمد، نجاح. (2023). تنمية المهارات الحياتية وريادة الأعمال لدى طلاب المدارس التكنولوجية التطبيقية في مصر في ضوء التحالفات الاستراتيجية. *التربية (الأزهر). مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 200*(42)، الصفحات 27-88.

الاسكوا. (2024). *المؤسسات التعليمية التدريبية*. تم الاسترداد من <https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D9%8A>

إسماعيل، عبد الناصر. (2019). فاعلية برنامج إشرافي تدريبي تكاملي في تنمية مهارات المقابلة الإرشادية، لدى المرشدين في المدارس الحكومية في عمان. *مجلة العلوم التربوية الجامعة الأردنية، 46*، الصفحات 477-491.

البناء، دعاء. (2019). اتجاهات طلبة كلية الإعلام نحو دور مؤسسات التدريب الإعلامي في تأهيلهم لسوق العمل. *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، 18*(3)، الصفحات 465-558.

الثويني، سليمان. (2021). واقع تقويم برامج التدريب بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. *مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي*، 2(2)، الصفحات 63-103. تم الاسترداد من <https://doi.org/10.21608/jetdl.2021.170651>

جاسم، بان؛ العبيدي، صباح. (2010). دراسة واقع مواد التدريب العملي في المدارس المهنية ومتطلبات تطويرها. *دراسات تربوية*، 3(11)، الصفحات 77-98.

جامعة النجاح الوطنية. (2024). تم الاسترداد من [/https://www.najah.edu/ar/academic/undergraduate-programs](https://www.najah.edu/ar/academic/undergraduate-programs)

جنحو، ريماء. (2023). دوافع اقبال الفتيات للالتحاق في برنامج العلاقات العامة بجامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر الطالبات. *رسالة ماجستير*. فلسطين: نابلس: جامعة النجاح الوطنية.

حليمة، أشرف. (2022). دور المؤسسات التدريبية في رفع كفاءة مخرجات التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل في الدول العربية (رؤية مستقبلية). *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 6(26)، الصفحات 129-160.

خطاب، محمد. (2017). *التنمية البشرية وأساليب تقويم البرامج التدريبية*. القاهرة: مصر: المكتب العربي للمعارف.

الدرعان، نعيمة. (2022). المهارات التربوية لدى طلاب التدريب الميداني بكلية التربية بجامعة الجوف. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 38(11)، الصفحات 251-295. تم الاسترداد من <https://doi.org/10.21608/mfes.2022.281128>

رواحية، مريم؛ علوي، أميرة. (2018). مساهمة التعليم الجامعي والبحث العلمي في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي - دراسة ميدانية على عينة من الطلبة بجامعة (8 مايو 1945). *الملتقى الدولي "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" 2018* (الصفحات 1-26). الجمهورية الجزائرية: جامعة 08 ماي 1945 قالمة.

زبيدي، جمال. (2021). دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في أقسام العلاقات العامة بمجموعة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حالة. *رسالة ماجستير*. جامعة النجاح الوطنية.

الشهراني، جملاء. (2020). فاعلية برنامج تدريبي قائم على رمز الاستجابة السريعة في تنمية مهارات إنتاج عناصر التعلم لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة بيشة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 1(18)، الصفحات 281 - 457.

طبية، وردة؛ نعمان، محمد. (2021). تحليل أداة التقييم النوعي لتقييم التعلم. امتياز: مجلة التربية واللغة العربية. 5(2)، الصفحات 117-129.

عبد الجواد، غسان. (2023). السياحة الزراعية في وادي الأردن بين الجاهزية المؤسسية والجدوى التنموية المتوقعة من وجهة نظر المؤسسات ذات العلاقة (دراسة مسحية). رسالة ماجستير. جامعة القدس.

عبد المؤمن، علي معمر. (2008). البحث في العلوم الاجتماعية - الوحيز في الأساسيات والتقنيات (المجلد 1). ليبيا: جامعة 7 أكتوبر.

الغامدي، فوزية. (2012). فعالية التدريس وفق النظرية البنائية الاجتماعية في تنمية بعض العمليات العلمية ومهارات التفكير ما وراء المعرفي والتحصيل في مادة الأحياء لدى طالبات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحث. مجلة بحوث التربية النوعية، الصفحات 1-39.

غفور، رزكار؛ كاروان، أحمد. (2023). هيكل الخدمة في المؤسسات الإصلاحية في ضوء النظرية البنائية الوظيفية: دراسة نظرية للمكتبة. مجلة الأدب، 1(1)، الصفحات 409-438.

مجاهد، جمال. (2006). مدخل الى الاتصال الجماهيري. مصر: الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

محمد، حنان؛ الرقيبة، وفاء. (2016). تقييم الأداء التدريسي لدى طالبات التدريب الميداني ببرنامج الدبلوم العام في التربية في ضوء المعايير المهنية. مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. 35(170), pp. 13-68.

محيسن، هدى. (2022). فاعلية برنامج تدريبي في تحسين بعض مهارات وتقنيات الإرشاد لدى طلاب التدريب الميداني بقسم علم النفس والإرشاد بجامعة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير. نابلس: جامعة النجاح الوطنية.

المهايرة، عبدالله؛ طنوس، عادل. (2016). فاعلية برنامج إشرافي يستند إلى النموذج المعرفي السلوكي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض الضغوط النفسية لدى مرشدي مدارس الطفيلة. مجلة العلوم التربوية الجامعة الأردنية، 43(3)، الصفحات 1981-2001.

الوهر، طاهر. (2002). درجة معرفي معلمي العلوم بالنظرية البنائية وأثر تأهيلهم الأكاديمي والتربوي وجنسهم عليها. مجلة مركز البحوث التربوية، 11(22)، الصفحات 93-126.

- Adler, E. (2013). *Constructivism in international relations: sources, contributions, and debates*. In *handbook of international relations*. SACE publications Ltd. Retrieved from <https://doi.org/10.4135/9781446247587>
- Daugherty, E. (2011). The public relations internship experience: A comparison of student and siter supervisor perspectives. *Public Relations Review*, 37(4), pp. 470-477. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2011.06.005>
- Edwards, L., & Hodges, C. (2011). *Public relations, society& culture: Theoretical and empirical explorations* (Vol. 1). Routledge. Retrieved from <https://doi.org/10.4324/978020382134>
- Frandsen, F., & Johansen, W. (2013). Public relations and the new institutionalism: In search of a theoretical framework. *Public relations inquiry*, pp. 205-221. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/2046147x13487762>
- Grunig, J., & Grunig, L. (2003). Implications of the IABC excellence study for PR education. *Journal of communication management*, pp. 34-42. Retrieved from <https://doi.org/10/1108/13632540310805956>
- Ilhen, O., & Van Ruler, B. (2022). How public relations woks: Theoretical roots and public relations perspectives. *Public relations review*, 3(33), pp. 243-248. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2007.04.009>
- Knabe, A. (2004). Constructivist learning perspective in online public relations classrooms. *Prism*, 2(1). Retrieved from <https://www.prismjournal.org/homepage.html>
- Kyrychok, A. (2017). The main determinants of improvement of model of educational training of specialists in the field of PR based on competency approach. *Future human image*, pp. 71-85.
- Mawakodi, M. (2014). The effects of training on public relations and customer care on performance levels in selected public institutions in Kenya trained at Kenya school of government. *Master's thesis*. University of Nairobi digita.
- Ristoska, Z., & Giurox, L. (2014). The importance of public relations and communication training during crisis. *Contemporary Macedonian Defence*, 14(26), pp. 89-101. Retrieved from <https://n9.cl/cu2c4>.
- Swanson, D. (2008). Training future PR practitioners and serving the community through a "learn by doing" undergraduate university curriculum. *Public Relations Quarterly*, 52(3), pp. 15-20.

الملاحق

ملحق (أ)

أسماء السادة المحكمين للاستبانة

الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
د. إبراهيم العكة	دكتور في العلاقات العامة والإعلام	جامعة النجاح الوطنية
د. حافظ أبو عياش	دكتور في العلاقات العامة والإعلام	جامعة النجاح الوطنية
د. فريد أبو ظهير	دكتور في العلاقات العامة والإعلام	جامعة النجاح الوطنية

ملحق (ب)

الاستبانة

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج العلاقات العامة المعاصرة

الطلاب الاعزاء

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية بعنوان: "انعكاس التدريب العملي على تطوير المهارات التطبيقية لدى طلاب العلاقات العامة في جامعة النجاح الوطنية: وجهة نظر المؤسسات التدريبية والطلبة المتدربين"، بهدف الوقوف على هذه التجربة وتقييمها والبناء عليها، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج العلاقات العامة المعاصرة بجامعة النجاح الوطنية. ولتحقيق أغراض الدراسة، قام الباحث بإعداد استبانة، لذا أرجوا التكرم بالإجابة عنها، علماً بأن المعلومات هي لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكر لكم حُسن تعاونكم

الباحثة

البيانات الشخصية: الرجاء وضع إشارة × في المربع مقابل كل عبارة أو الإجابة في الفراغات بالشكل الذي ينطبق عليك:

النوع الاجتماعي:

() ذكر () أنثى

العمر:

() أقل من 20 () من 20- أقل من 30

() من 30- أقل من 40 () 40 سنة فأكثر

مكان السكن:

() مدينة () قرية () مخيم

المؤهل العلمي:

() بكالوريوس () ماجستير () غير ذلك حدد

هل ترغب بالعمل في مجال العلاقات العامة بعد التخرج؟

() أرغب بدرجة عالية () أرغب بدرجة متوسطة

() أرغب بدرجة ضعيفة () لا أرغب () غير متأكد

ما نوع المؤسسة التدريبية التي تدربت فيها:

() مؤسسة حكومية () مؤسسة خاصة

() مؤسسة أهلية () غير ذلك حدد.....

مدة التدريب العملي:

() أقل من شهر () من شهر إلى أقل من 3 أشهر

() من 3 إلى أقل من 6 أشهر () 6 أشهر فأكثر

عدد مرات التدريب العملي التي التحقت بها خلال دراستك:

() مرة واحدة () مرتان () ثلاث مرات أو أكثر

هل كان التدريب العملي اختياريا أم إلزاميا؟

() اختياري () إلزامي

هل تلقيت تدريبا بشكل شخصي على مهارات محددة قبل بدء التدريب العملي؟

() نعم () جزئيا () لا

إذا كانت الإجابة نعم اذكر عنوان التدريب.....

هل كنت تتلقى دعماً مالياً خلال فترة التدريب العملي؟

() نعم () لا

مستوى الرضا العام عن التدريب العملي

() راض جدا () راض الى حد ما

() محايد () راض بدرجة ضعيفة

() غير راض على الإطلاق

هل تخطط لمواصلة دراستك الأكاديمية بعد التخرج؟

() نعم () لا () غير متأكد

كيف كانت مهاراتك التطبيقية في العلاقات العامة قبل التدريب؟ قارن ذلك بالمستوى الذي أنت/ي عليه

الآن:

() ممتازة () جيدة جدا () جيدة

() متوسطة () ضعيفة

مدى توافق بيئة المؤسسة التدريبية مع تطلعاتك؟

() متوافق جدا () متوافق () محايد

() غير متوافق () غير متوافق على الإطلاق

مجالات الدراسة: الرجاء وضع إشارة × في المربع مقابل كل عبارة:

المحور الأول: انعكاس التدريب العملي على المهارات التطبيقية للطلاب					
ما مدى مساهمة التدريب العملي في تحسين مهاراتك التطبيقية في العلاقات العامة؟					
					كبيرة جدًا
					كبيرة
					متوسطة
					قليلة
					لا توجد مساهمة
ما أكثر المهارات التي تحسنت لديك نتيجة التدريب العملي؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)					
درجة ضعيفة جدا	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا	
					التواصل الفعّال مع الجمهور
					إدارة الوقت وتنظيم المهام
					التخطيط الاستراتيجي
					الكتابة والتقارير
					التسويق والترويج
ما هي أكثر المهارات التي تحسنت لديك نتيجة التدريب العملي؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)					
					التواصل الفعّال مع الجمهور
					إدارة الوقت وتنظيم المهام
					التخطيط الاستراتيجي
					الكتابة والتقارير
					التسويق والترويج
إلى أي مدى يتوافق التدريب العملي مع متطلبات سوق العمل في مجال العلاقات العامة؟					
					متوافق جدا
					متوافق
					محايد
					غير متوافق
					غير متوافق على الإطلاق
هل هناك ملاحظات إضافية تود طرحها حول هذا المحور؟.....					

المحور الثاني: المهارات المكتسبة خلال التدريب العملي

ما المهارات التي تعتقد أنك اكتسبتها خلال فترة التدريب العملي؟

مهارات التواصل الفعّال	
التخطيط والتنظيم	
الإبداع والابتكار	
إدارة الأزمات	
التحليل الإعلامي	
استخدام أدوات التواصل الرقمي	
كتابة التقارير والمقالات	
إدارة الحملات الاعلانية	

هل هناك ملاحظات إضافية تود طرحها حول هذا المحور؟.....
.....

المحور الثالث: مستوى أداء الطلبة المتدربين في مهارات العلاقات العامة

هل يمكنك أن تعطيني مثلاً على كيفية تطبيقك لمهارة التخطيط الاستراتيجي في مهمة تدريبية معينة؟

المهارة	ممتازة جداً	ممتازة	جيدة	مقبولة	ضعيفة
التواصل الفعّال مع الجمهور					
التخطيط والتنظيم					
كتابة التقارير والمقالات					
التسويق والترويج					
إدارة الوقت					

ما أبرز نقاط القوة التي لاحظتها في أدائك خلال فترة التدريب العملي؟

التواصل الجيد	
القدرة على التكيف مع بيئة العمل	
المبادرة والإبداع	
مهارات التفاوض	
المهارات الكتابية	
العمل الجماعي	

ما المهارات التي ترى أنه يجب تطويرها أكثر بناءً على تجربتك في التدريب؟

التفاوض وبناء العلاقات	
التحليل الإعلامي	

الاستراتيجيات التسويقية	
استخدام الأدوات الرقمية	
إدارة المشاريع	
هل هناك ملاحظات إضافية تود طرحها حول هذا المحور؟.....	
المحور الرابع: التحديات التي يواجهها الطلاب خلال فترة التدريب ما أبرز التحديات التي واجهتها خلال فترة التدريب العملي؟	
عدم وضوح المهام	
نقص الموارد المتاحة في مكان التدريب	
عدم التوافق بين التدريب والدراسة النظرية	
قلة الدعم والتوجيه من المشرفين	
ضعف التواصل مع الزملاء في العمل	
كيف تعاملت مع التحديات التي واجهتها خلال التدريب؟	
بمفردتي	
بمساعدة المشرفين	
من خلال الزملاء	
من خلال البحث الشخصي	
لم أتمكن من التغلب على التحديات	
برأيك كيف يمكن التغلب على التحديات التي واجهتها خلال فترة التدريب؟.....	
المحور الخامس: الإجراءات الأكاديمية والعملية لتطوير مهارات الطلاب ما رأيك في الإجراءات الأكاديمية الحالية لتحسين التدريب العملي؟	
فعالة جدا	
فعالة	
متوسطة الفعالية	
غير فعالة	
غير فعالة على الإطلاق	
هل كانت هناك أي ممارسات أو أساليب معينة في تدريبك العملي ساعدتك في تحسين مهاراتك؟ وإذا كان الأمر كذلك، كيف يمكن تطبيق هذه الأساليب على باقي الطلاب؟	

هل تعتقد أن الجامعة توفر الدعم الكافي لتحضير الطلاب لسوق العمل؟	
نعم، بشكل كاف	
نعم، ولكن بحاجة للتحسين	
لا، الدعم غير كاف	
لا أعرف	
أي من الدورات التالية ترى أنها قد تساعدك في تحسين مهاراتك العملية في العلاقات العامة؟	
مهارات التواصل المتقدم	
التخطيط الاستراتيجي	
التسويق الرقمي	
إدارة الأزمات	
مهارات التحليل الإعلامي	
هل هناك ملاحظات إضافية تود طرحها حول هذا المحور؟	

ملحق (ج)

اسماء المؤسسات التي تمت مقابلتهم

اسم المؤسسة	العنوان	مدير/ممثل المؤسسة
أصداء	نابلس	د. أمين أبو وردة
راديو حياة	نابلس	شهد استيتية
نادي جبل النار	نابلس	ضياء جرار
موقع تيقن	نابلس	بتول طلال كوسا
راديو طريق المحبة	نابلس	لينا حجاج
الفجر الجديد - طولكرم	طولكرم	منتصر العناني
جلاكسي للتدريب	نابلس	زينة باكير
غرفة التجارة والصناعة نابلس	نابلس	خالد مصلح
دائرة الدبلوماسية والسياسات العامة-منظمة التحرير	رام الله	سامية وزوز
الضابطة الجمركية	نابلس	عائشة محمد بدرة
مؤسسة بذور	نابلس	نجلاء يامين
شركة درة للإنتاج	نابلس	إياس أحمد ياسين
شركة 255	نابلس	صخر عليان
Deep Think	نابلس	ديالا دروزة
مركز شاهد	نابلس	احمد جاروشة
المحطة AlMahata	نابلس	ميساء الشامي
جهاز الأمن الوطني	نابلس	المقدم/ أيمن البحش

ملحق (د)

أسئلة المقابلة

1. ما هي الأنشطة التدريبية التي تقدمها مؤسستكم لطلاب العلاقات العامة لتعزيز مهارات مثل التواصل مع الجمهور أو إدارة الأزمات؟ وهل هناك برامج محددة تتناسب مع متطلبات سوق العمل؟
2. كيف يتم تصميم برامج التدريب العملي لطلبة العلاقات العامة في مؤسستكم؟
3. ما المهارات الأساسية التي تركزون على تطويرها لدى لطلبة المتدربين؟
4. هل تقومون بتحديث برامج التدريب بناء على احتياجات السوق والتغيرات في مجال العلاقات العامة؟ إذا كانت الإجابة نعم، كيف يتم ذلك؟
5. ما المعايير التي تعتمدونها لتقييم أداء الطلاب خلال فترة التدريب؟
6. كيف تقيمون تفاعل الطلاب مع المهام والأنشطة التي يتم تكليفهم بها؟
7. هل تواجهون تحديات معينة مع الطلاب خلال فترة التدريب؟ ما هي أبرز هذه التحديات؟
8. برأيكم، ما مدى استعداد الطلاب للاندماج في سوق العمل بعد انتهاء فترة التدريب؟
9. ما النصائح التي تقدمونها للطلاب لتعزيز مهاراتهم المهنية والتطبيقية في مجال العلاقات العامة؟
10. كيف تؤثر فترة التدريب العملي على زيادة فرص التوظيف لدى الطلاب؟
11. ما هي أبرز التحديات التي تواجهكم في تدريب طلبة العلاقات العامة؟ وهل ترون ان التحديات ترتبط بعدم توافق برامج الجامعة مع متطلبات السوق؟
12. هل هناك عوامل خارجية (مثل نقص الموارد أو عدم توافق البرامج الأكاديمية) تؤثر على جودة التدريب العملي؟

13. كيف تصفون مستوى التعاون بين مؤسساتكم والجامعات، خاصة جامعة النجاح الوطنية، في تدريب طلاب العلاقات العامة؟

14. هل ترون أن هناك مجالاً لتحسين التواصل والتنسيق بين المؤسسات التدريبية والجامعات؟ كيف؟

15. ما المقترحات التي يمكن أن تقدمها مؤسساتكم لتحسين برامج التدريب العملي لطلاب العلاقات العامة؟

16. ما أساليب التدريب المستخدمة؟

17. كيف يتم توجيه الطلبة لاستخدام الأساليب الأفضل في التدريب؟

18. كيف يتم غرس الرغبة في التدريب لدى الطلبة المتدربين؟

19. ما الجوانب التي ترون أنه يجب التركيز عليها في التدريب؟

20. ما الأمور التي تشعرون من خلال التدريب أن الطلبة يرغبون في التدرب عليها؟ وما الأمور التي لا يرغبون بالتدرب عليها؟

21. كيف ترون مستقبل التدريب العملي في مجال العلاقات العامة، وما التغييرات التي تتوقعونها أو تودون رؤيتها؟

22. هل هناك أي جانب معين ترغبون في إضافته أو التحدث عنه بخصوص تدريب الطلاب في مجال العلاقات العامة؟

ملحق (هـ)

الجداول

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية%
النوع الاجتماعي	ذكر	35	23%
	أنثى	116	77%
العمر	أقل من 20 سنة	11	7%
	من 20- إلى أقل من 30 سنة	140	93%
مكان السكن	مدينة	82	54%
	قرية	58	38%
	مخيم	11	7%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	126	83%
	ماجستير	25	17%
هل ترغب بالعمل في مجال العلاقات العامة بعد التخرج؟	أرغب بدرجة ضعيفة	8	5%
	أرغب بدرجة متوسطة	42	28%
	أرغب بدرجة عالية	101	67%
ما نوع المؤسسة التدريبية التي تدربت فيها	مؤسسة حكومية	56	37%
	مؤسسة خاصة	64	42%
	مؤسسة أهلية	31	21%
مدة التدريب العملي	من شهر إلى أقل من 3 أشهر	80	53%
	من 3 إلى أقل من 6 أشهر	49	32%
	6 أشهر فأكثر	22	15%
عدد مرات التدريب العملي التي التحقت بها خلال دراستك	مرة واحدة	48	32%
	مرتان	92	61%
	ثلاث مرات أو أكثر	11	7%
هل كان التدريب العملي إلزامي أم غير إلزامي؟	غير إلزامي	36	24%
	الإلزامي	115	76%

15%	22	نعم	هل تلقيت تدريباً بشكل شخصي على
23%	35	جزئياً	مهارات محددة قبل بدء التدريب
62%	94	لا	العملي؟
6%	9	نعم	هل كنت تتلقى دعماً مالياً من خلال
94%	142	لا	المؤسسة خلال فترة التدريب العملي؟
9%	13	غير راض على الإطلاق	مستوى الرضا العام عن التدريب العملي
4%	6	راض بدرجة ضعيفة	
9%	13	محايد	
50%	76	راض الى حد ما	
28%	43	راض جدا	
53%	80	نعم	
18%	27	لا	
29%	44	غير متأكد	
4%	6	ضعيفة	كيف كانت مهاراتك التطبيقية في العلاقات العامة قبل التدريب؟ قارن ذلك بالمستوى الذي أنت/ي عليه الآن
16%	24	متوسطة	
36%	54	جيدة	
33%	50	جيدة جداً	
11%	17	ممتازة	
6%	9	غير متوافق	مدى توافق بيئة المؤسسة التدريبية مع تطلعاتك؟
30%	46	محايد	
47%	71	متوافق	
17%	25	متوافق جدا	

جدول (12)

معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي (ن=151)

مجال	مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
اكتساب الطلبة لمهارات استخدام أدوات التواصل الرقمي		0.612	0.000**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)

جدول (13)

معامل ارتباط بيرسون بين مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة واكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات (ن=151)

مساهمة التدريب العملي في تحسين المهارات التطبيقية في العلاقات العامة		المجال
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0.000**	0.501	اكتساب الطلبة لمهارة إدارة الأزمات
** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)		

جدول (14)

معامل ارتباط بيرسون بين تقييم المؤسسات التدريبية وتحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة (ن=151)

تقييم المؤسسات التدريبية		المجال
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0.000**	0.660	تحسين مهارة إدارة الوقت لدى الطلبة
** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)		

جدول (15)

معامل ارتباط بيرسون بين وضوح المهام في المؤسسة التدريبية واستفادة الطلبة من التدريب العملي (ن=151)

وضوح المهام في المؤسسة التدريبية		المجال
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0.000**	0.702	استفادة الطلبة من التدريب العملي
** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)		

جدول (16)

معامل ارتباط بيرسون بين تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية وتحضيرهم لسوق العمل بعد التدريب (ن=151)

تقييم الطلبة للإجراءات الأكاديمية		المجال
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0.000**	0.735	تحضير الطلبة لسوق العمل بعد التدريب
** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)		



An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**THE IMPACT OF PRACTICAL TRAINING ON
THE DEVELOPMENT OF APPLIED SKILLS
AMONG PUBLIC RELATIONS STUDENTS
AT AN-NAJAH NATIONAL UNIVERSITY:
PERSPECTIVES FROM TRAINING
INSTITUTIONS AND INTERNS**

By
Sanaa Mohammed Abu Aznit

Supervisor
Dr. Suha Sabouh

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Contemporary Public Relations, Faculty of Graduate Studies, An-
Najah National University, Nablus, Palestine.**

2025

THE IMPACT OF PRACTICAL TRAINING ON THE DEVELOPMENT OF APPLIED SKILLS AMONG PUBLIC RELATIONS STUDENTS AT AN-NAJAH NATIONAL UNIVERSITY: PERSPECTIVES FROM TRAINING INSTITUTIONS AND INTERNS

By
Sanaa Mohammed Abu Aznit
Supervisor
Dr. Suha Sabouh

Abstract

This study aimed to evaluate the impact of practical training on the development of applied skills among Public Relations students at An-Najah National University. A mixed-methods approach was employed, integrating quantitative instruments (questionnaires) and qualitative methods (interviews with training institutions). The significance of this research resides in its potential to bridge the gap between academic settings and labor market requirements, offering practical recommendations to enhance the quality of practical training and to align academic programs with the evolving demands of the profession.

The study employed a mixed descriptive-analytical methodology and involved a sample comprising 151 students and 17 training institutions. Quantitative results indicated that the overall level of interns' applied skills was high, with a mean score of 79.8%. Among these skills, effective communication with the public was rated the highest, with a score of 86.2%. Regarding challenges, the most significant issue identified was the misalignment between practical training and theoretical coursework (41.7%), followed by limited resources (25.8%). Furthermore, 59.6% of students reported that the practical support provided by the university requires enhancement. The courses most frequently requested to improve competencies were digital marketing (55%) and crisis management (22.5%).

Hypothesis testing confirmed the presence of statistically significant positive correlations between practical training and the development of essential skills, including communication, strategic planning, and proficiency in digital tools. Furthermore, the findings revealed strong associations between task clarity and the advantages students derived from training, as well as between the assessment of academic procedures and students' readiness for the labor market.

The qualitative findings underscored several key themes, including the necessity to enhance supervisory mechanisms within training institutions, the importance of aligning training tasks with the intended learning outcomes of academic courses, and the essential role of ongoing university follow-up in improving the internship experience.

Keywords: practical training, applied skills, public relations education, higher education, curriculum alignment, mixed-methods research.