



## دور التدريب الصيفي في تنمية خبرات ومهارات طلبة أقسام العلوم المالية والمصرفية في الجامعات العراقية .

### The role of summer training in developing the experiences and skills of students of banking and financial sciences departments in Iraqi universities

دراسة استطلاعية لاراء عينة من طلبة قسم العلوم المالية والمصرفية لكلية دجلة الجامعة - الأهلية .

م. د عماد عاشور محمد / imad ashour mohammed/

كلية دجلة الجامعة- قسم العلوم المالية والمصرفية

aemadashour@gmail.com

٠٧٥٠٥٤٠٢٥٠٠

#### المستخلص :

يهدف البحث تسليط الضوء على دور التدريب الصيفي في تنمية المهارات المهنية والخبرة العملية لطلبة أقسام العلوم المالية والمصرفية في الجامعات العراقية ، إذ تعد المهارات المهنية التي يكتسبها الطالب خلال دراسته الجامعية اساساً للانطلاق الى سوق العمل . ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث تمت صياغة ثلاث فرضيات ، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث ، إذ تم اعدادها بالاستناد الى عدد من المقاييس الجاهزة وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي ، وتم اخضاعها لمقاييس الصدق والثبات ، ووزعت على عينة مكونة من ( ١٣٨ ) طالباً متدرباً لقسم العلوم المالية والمصرفية للمرحلة الثالثة لكلية دجلة ، ولتحليل بيانات البحث استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز ( SPSS ) وبرنامج ( Excel ) . وتوصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات ابرزها ضرورة الاهتمام بتطوير المناهج التعليمية لقسم العلوم المالية والمصرفية لمواكبة التغيرات والتطورات السريعة والمتلاحقة في البيئة المصرفية المعاصرة فضلاً عن التطورات العلمية في الاختصاصات الاخرى ذات العلاقة وبما يساعد في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي من الكوادر المصرفية المؤهلة . إذ ان الواقع العملي للتوظيف في المصارف الخاصة يشير الى ضرورة توفر خبرة عملية للطلاب المتقدم من ( ٣-٥ ) سنوات كحد ادنى وهذا يجعل الطلبة الخريجين في حيرة من امرهم ذلك ان الخبرة التي اكتسبوها خلال فترة التدريب الصيفي هي شهر واحد وهي المدة المقررة حسب القوانين والتعليمات الصادرة من وزارة التعليم والبحث العلمي العراقية وهذه مدة غير كافية والامر الاخر عدم وجود مؤسسات عامة أو خاصة سواء مصرفية ام مالية بإمكان الخريجين التسجيل فيها لغرض اكتساب الخبرة المطلوبة من قبل المصارف الخاصة.

الكلمات المفتاحية : المهارات ، التدريب الصيفي ، البرامج التدريبية، العمل المصرفي ، سوق العمل .



## Abstract

The research aims to shed light on the role of summer training in developing professional skills and practical experience for students of banking and financial sciences departments in Iraqi universities. To clarify the relationship between the research variables, three hypotheses were formulated, and the questionnaire was adopted as a tool in collecting data and information related to the research, as it was prepared based on a number of ready-made scales and using the five-point Likert scale, and it was subjected to validity and reliability measures, and it was distributed to a sample consisting of (138) students A trainee in the Department of Banking and Financial Sciences for the third stage of Tigris College. To analyze the research data, he used the ready-made statistical program (SPSS) and (Excel) program. . The researcher reached a number of conclusions and recommendations, most notably the need to pay attention to the development of educational curricula for the Department of Banking and Financial Sciences to keep pace with the rapid and successive changes and developments in the contemporary banking environment, as well as scientific developments in other related disciplines, in a way that helps meet the needs of the banking labor market from qualified banking cadres. As the practical reality of employment in private banks indicates the need for practical experience for the advanced student from (3-5) years as a minimum, and this makes the graduate students confused about their matter, because the experience they gained during the summer training period is one month, which is the period prescribed according to the laws And the instructions issued by the Iraqi Ministry of Education and Scientific Research, and this is an insufficient period, and the other thing is that there are no public or private institutions, whether banking or financial, in which graduates can register for the purpose of gaining the experience required by private banks.

Keywords: skills, summer training, Iraqi universities.

## المقدمة :

تعد المصارف في عالم المال عماد الاقتصاد ولا يمكن للدول ان تعرف ازدهاراً وتقدماً إلا بواسطة اقتصادها المتين وما توفره هذه الإمكانيات لتخطيط مستقبل الأجيال وربط حاجات البلاد الاقتصادية بخطط التنمية التي لا مناص للمصارف ألا ان تلعب فيها الدور الأبرز ، ولكن قدرة المصارف على القيام بوظيفتها على اكمل وجه يتوقف على مدى توفر العنصر البشري الذي يعد من اهم الموارد كونه منبع القوة والمعرفة القادر على توظيف وتحويل الموارد الأخرى إلى طاقة منتجة ونافعة ، واصبح العامل المحدد لنجاح إدارة المصرف في إداء وظائف التخطيط والرقابة ، واتخاذ القرارات ، وخلق القيمة ، وتحقيق الميزة التنافسية . ويُعد اختصاص المالية والمصرفية الرافد الأكبر للعنصر البشري للمصارف ، بحكم دراسة الطلبة لمناهج نظرية تتطابق بشكل كبير جداً مع الواقع العملي لعمل المصارف وبالتالي ينبغي الاهتمام بزيادة المؤهلات النظرية والعملية لخريجي أقسام العلوم المالية والمصرفية وبالشكل الذي يتوافق مع المتطلبات العملية لسوق العمل المصرفي . ولا بد

من الإشارة إلى اختلاف تسمية التدريب إذ يطلق عليه أحياناً التدريب الميداني أو التطبيق الميداني أو الخبرة الميدانية وسيتم الإشارة في هذا البحث إلى تسمية التدريب الصيفي .

المبحث الأول : منهجية البحث و دراسات سابقة

تمهيد : سيتناول هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث والمتضمنة المشكلة والأهداف والأهمية والفرضيات واسلوب جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة، فضلاً إلى اختبار الصدق والثبات لاستبانة البحث مع وصف لمجتمع وعينة البحث، فضلاً عن دراسات سابقة متعلقة بالبحث.

أولاً : منهجية البحث

• مشكلة البحث

تشهد أقسام العلوم المالية والمصرفية في الجامعات العراقية قبول أعداد هائلة من الطلبة ذوي المعدلات المتدنية نسبياً ، في ظل محدودية سوق العمل المحلية على استيعاب وامتصاص العرض الفائض من الخريجين بسبب طلب المصارف عادة الخبرة العملية كشرط أساسي للتوظيف وبالتالي ينبغي العمل على رفع كفاءة الخريجين ومؤهلاتهم كي تتوافق مع المتطلبات الميدانية لسوق العمل المصرفي وترتكز مشكلة البحث الاساسية على التساؤل الآتي :

هل ان التدريب الصيفي يمكن ان يؤدي دوراً مهماً في تنمية المهارات المهنية ويزود الخريج بالخبرة العملية .

• هدف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة دور برنامج التدريب الصيفي في تنمية المهارات المهنية والخبرة العملية لطلبة قسم العلوم المالية والمصرفية من خلال التعرف على واقع التدريب الصيفي وبيان معوقاته ومشاكله وكيفية تطويره وإيجاد الحلول المناسبة لها .

• أهمية البحث :

يكتسب البحث أهميته من مبررات التدريب الصيفي في منح الطلبة الثقة بالنفس وتنمية روح التعاون ويسهم في زيادة الخبرات العملية والمهارات العملية لمواكبة التغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية المستمرة في المجتمع.

• فرضيات البحث :

- الفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العلمي .
- الفرضية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور التنظيمي.
- الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العملي .

• أساليب جمع البيانات والمعلومات :

تمت عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز البحث في جانبين رئيسين هما :

١. الجانب النظري :

أ. المراجع والدوريات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث .

٢. الجانب العملي :

أ. الاستبانة كما موضح في الملحق ( ١ ) ، كأداة رئيسة لجمع البيانات .

#### • منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج التجريبي التحليلي من خلال جمع البيانات اللازمة وتحليلها ، كون هذا المنهج يركز على استطلاع الآراء لعينة البحث وتوجهاتها ، واستعمال المنهج الوصفي ، لوصف واقع المتغيرات المدروسة ، أما المنهج التحليلي ، فيستعمل في تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات البحث ، ووضع الاستنتاجات التي على أساسها تبنى التوصيات .

#### • عينة البحث ومجتمعها :

تقتصر عينة البحث على طلبة المرحلة الثالثة لقسم العلوم المالية والمصرفية - كلية دجلة - الذين انهوا فترة التدريب الصيفي للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢ في مواقع التدريب ( المصارف ) ، ولقد بلغ حجم العينة بحسب هذا الأنموذج (١٣٨) طالباً ، تم توزيع ( ١٣٨ ) استمارة استبيان على العينة ، وبالمقابل كان عدد الاستمارات المستلمة من العينة ، والتي تم الإجابة عليها قد بلغ ( ١١٢ ) استمارة استبيان ، إي بنسبة ( ٨١ % ) من أجمالي عينة البحث . والجدول ( ١ ) يوضح عينة البحث ، وعدد الاستمارات الموزعة ، والمستلمة ، ونسبة الاسترداد .

#### جدول (١) وصف لعينة البحث وعدد الاستمارات الموزعة والمستلمة ونسبة الاسترداد

العينة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستلمة	نسبة الاسترداد %
طلبة قسم العلوم المالية والمصرفية	١٣٨	١١٢	٨١%

وقد صيغت استمارة الاستبيان على وفق مقياس ليكرت الخماسي ( Likert ) في إجابات أفراد العينة ، وسيكون مستوى الإجابة محصوراً بين ( ١-٥ ) ، وعلى خمسة مستويات على وفق الفئات لقياس درجة الاستجابة ، كما موضح في الجدول ( ٢ ) .

#### الجدول ( ٢ ) مقياس ليكرت الخماسي

الفئة	الإجابة
١-١.٧٩	لا اتفق تماماً
١.٨-٢.٥٩	لا اتفق
٢.٦-٣.٣٩	محايد



اتفق	٤.١٩-٣.٤
اتفق تماماً	٥-٤.٢

وكان ترتيب الإجابات في الاستمارة ، كما موضح في الجدول ( ٣ ) الآتي :

### الجدول (٣) ترتيب إجابات الاستمارة

اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
٥	٤	٣	٢	١

المصدر : ( ملحم ، ٢٠١٠ : ٦١ ) .

### • قياس الصدق والثبات

أ. اختبار الصدق :

استعمل الباحث طريقتين لصدق الاستبانة :-

١. صدق المحكمين بعد ان عرضت الاستبانة على محكمين عدة من ذوي الاختصاص في مجال البحث الحالي .

٢. صدق المحتوى وثباته: يستخدم معامل الثبات (Cronbachs alpha) لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة ، فأداة القياس تتمتع بالثبات اذا كانت تقيس سمة محددة قياساً يتصف بالصدق والاتساق، وللتحقق من ذلك فقد تم استخراج معامل الثبات لفقرات الاستبانة وقد بلغ ( 1.966 ) على وفق معادلة ألفا كرونباخ(Cronbeck-Alpha) وهو اكبر من الحد الأدنى لقيمة معامل ألفا البالغ ( ٠.٦٠ ) وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل فانها تدل على ثبات اكبر لأداة القياس ، وبعد ذلك تم تطبيق المعادلة الآتية لقياس الصدق، وهي:

الصدق = جذر الثبات

وقد بلغ (٠.٤٠) لثبات ألفا كرونباخ، وهي تعد معاملات عالية ومطمئنة في الميزان العام لتقويم معاملات الصدق. ( الجادري ، وابو حلو ، ٢٠٠٩ : ١٧١ ) .

والجدول ( ٤ ) يوضح اختبار الثبات للمتغيرات

المتغيرات	معامل كرونباخ الفا
١ المحور العلمي	٠.568
٢ المحور التنظيمي	٠.663
٣ المحور العملي	٠.735
٤ الإجمالي	1.966



ثانياً : دراسات سابقة

دراسة ( الزامل - ٢٠١٤ )

استعراض الدراسة	
عنوان الدراسة	التعليم المحاسبي ودوره في تطوير المهارات المهنية لخريجي قسم المحاسبة.
هدف الدراسة	دراسة واقع التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية .
مجتمع وأدوات الدراسة	دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس وخريجي قسم المحاسبة بجامعة القادسية . وقد اعتمد الباحث على المقابلات الشخصية لأفراد عينة البحث فضلاً عن تصميم استبانة لهذا الغرض .
متغيرات الدراسة	التعليم المحاسبي ودوره في تطوير المهارات المهنية والفكرية للخريجين فضلاً عن المهارات الفنية والعملية والشخصية ومهارات التوصل والاتصال علاوة عن المهارات التنظيمية وأداره الأعمال.
ابرز الاستنتاجات	التعليم المحاسبي يساعد في تطوير كل من المهارات الفكرية والمهارات الفنية والفكرية والمهارات العملية لخريجي قسم المحاسبة .
ابرز التوصيات	ضرورة الاهتمام بالمهارات المهنية والعمل على تطويرها من خلال إقامة دورات للتعليم المستمر بهدف تعريف المحاسب بأهم المستجدات العلمية والطرق والأساليب الحديثة وبما يساعد في تنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم المهنية .
وجه الاختلاف أو التشابه مع البحث الحالي	اختلف البحث الحالي عن هذه الدراسة من حيث التخصص الدراسي للعينة ، فضلاً عن مجتمع البحث ، فيما كان التشابه من حيث استخدام اداة الاستبانة لتحقيق اهداف البحث .

دراسة ( الجدي - ٢٠٢١ )

استعراض الدراسة	
عنوان الدراسة	العملية التدريبية وعلاقتها في رفع كفاءة أداء العاملين في القطاع المصرفي .
هدف الدراسة	التعرف إلى العملية التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين في القطاع المصرفي .
مجتمع وأدوات الدراسة	القطاع المصرفي الفلسطيني.
متغيرات الدراسة	استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات



الخاصة بالبحث .	
ان كافة متغيرات العملية التدريبية ( الاحتياجات التدريبية ، تصميم وبناء البرنامج التدريبي ، تنفيذ البرنامج التدريبي ، تقييم البرنامج التدريبي ) تؤثر في أداء العاملين في القطاع المصرفي .	ابرز الاستنتاجات
أهمية تطوير البرامج التدريبية المنفذة من قبل المصارف لكي تساعد العاملين في حل مشاكل العمل اليومية وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وفق معايير صحيحة وواضحة لجميع الموظفين في القطاع المصرفي .	ابرز التوصيات
اختلف البحث الحالي عن هذه الدراسة من حيث التخصص الدراسي للعينة فضلاً عن مجتمع البحث ، فيما كان التشابه من حيث استخدام اداة الاستبانة لتحقيق اهداف البحث .	وجه الاختلاف أو التشابه مع البحث الحالي

دراسة ( Deming - ٢٠١٧ )

استعراض الدراسة	
تزايد أهمية المهارات الاجتماعية في سوق العمل .	عنوان الدراسة
التعرف على أهمية اكتساب الخريجين للمهارات الاجتماعية.	هدف الدراسة
سوق العمل الأمريكي.	مجتمع وأدوات الدراسة
استخدم الباحث المنهج الوصفي والاعتماد على بيانات مسحية قامت بها وزارة العمل الأمريكية والذي بدأ في ١٩٩٨ ويتم تحديثه بشكل دوري بحيث يستهدف عينات عشوائية من العمال في كافة المجالات .	متغيرات الدراسة
ان المهارات الاجتماعية لا تقل أهمية عن المهارات المعرفية لدى الكوادر البشرية إذ تكمل هذه المهارات بعضها البعض .	ابرز الاستنتاجات
ضرورة اكتساب الكوادر البشرية لأنواع متعددة من المهارات حتى يتمكنوا من المساهمة في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية .	ابرز التوصيات
اختلف البحث الحالي عن هذه الدراسة من حيث المهارات المطلوبة للعينة فضلاً عن مجتمع البحث ، فيما كان التشابه من حيث استخدام المنهج الوصفي لتحقيق اهداف البحث .	وجه الاختلاف أو التشابه مع البحث الحالي

## المبحث الثاني

### الاطار النظري للبحث ( التدريب : مفهومه ، اهميته، اهدافه ، توجهاته المستقبلية )

#### أولاً : مفهوم التدريب

يُعد التدريب في حد ذاته وسيلة إدارية وفنية وعملية وعلمية لكي نصل بالأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن بالشكل وبالأسلوب الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة لكل من المجتمع والمنظمة ( الطعاني ، ٢٠١٠ : ١٦ ) ، ويُعرف التدريب لغةً بأنه كلمة مشتقة من كلمة درب ، والدرب هو الطريق ، وهذا يعني وضع الأفراد والفئات المستهدفة على الطريق الصحيح في العمل حتى يسيروا ويعتادوا عليه (هلال، ٢٠٠١: ١٣) . أما التدريب اصطلاحاً فهناك العديد من المفاهيم تستخدم للتعبير عن التدريب كعملية ، بعضها يعتبره محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين من خلال زيادة قدراتهم على الإنجاز ، أو الجهود التنظيمية أو الإدارية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد العامل على أداء عمل معين ، ويعرفه ( Ramya,2016:697) على أنه عملية زيادة المعرفة والمهارات اللازمة للقيام بعمل معين ، وهو إجراء منظم يتعلم بواسطته الأشخاص المعرفة والمهارة لغرض محدد . فضلاً عن ذلك فهو يعرف في قاموس اكسفورد على أنه نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة . ( حسين ، ١٩٩٦:٤٣ ) . وعرفه William F.Glueck بأنه النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات ، وصقل قدراته وتنمية مهاراته ، وتغيير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المنظمة .(Glueck,1996:22).

أما التدريب الصيفي للطلبة هو تطبيق المعارف النظرية التي تمت دراستها بشكل عملي في سوق العمل من أجل الحصول على خبرة مبدئية في ممارسة العمل بعد التخرج ، فضلاً إلى أنه فرصة مناسبة للطلبة لفهم المعلومات النظرية التي يحفظونها من خلال معرفة كيف تطبق هذه المعلومات على أرض الواقع.

وبالتالي تتحسن مهاراتهم المهنية فضلاً إلى أن هذه الخبرة مهما كانت صغيرة فهي تمنح صاحبها ميزة عن زملائه في سوق العمل بعد الانتهاء من مرحلة الدراسة.

#### المهارات العامة المكتسبة من التدريب الصيفي :

١. يحصل الطلبة على خبرة كبيرة من خلال التدريب الصيفي مما يكسبهم التعامل مع مختلف الضغوطات التي قد يواجهونها ويتعرضون لها عند الانخراط في سوق العمل.
٢. يساعد التدريب الطلبة على تطوير مدى فهمهم لإجراءات العملية التعليمية. ويعزز مهارات التعليم الفردي لديهم .

٣. يتيح التدريب الصيفي الفرصة للتفاعل، والتعاون مع المعلمين، والمدرّبين ذوي الخبرة في مجال العمل.
٤. يمنح التدريب الصيفي الطلبة مستوى عالٍ من الشعور الإيجابي، والرضى نحو المهنة التي يرغبون في تعلّمها.
٥. يساعد التدريب الصيفي الطلبة على فهم احتياجات، وخصائص الفئة التي يعملون معها، ومعرفة الأدوات، والوسائل التعليمية المستخدمة مع هذه الفئة.
٦. يعدّ التدريب الصيفي وسيلة فعالة، لمساعدة الطلبة على اكتساب قدرات ومهارات جديدة لم يكن يمتلكونها، وتُمكن هذه المهارات الطلبة من توسيع مفاهيمهم، وتعديل اتجاهاتهم، وترسيخ قدرتهم على الابتكار، والإبداع، والتجديد.
٧. يساعد التدريب الصيفي الطلبة على التخلص من العادات السلبية، والاتجاهات الضالة التي قد تُعيقهم عن التلاؤم مع التقدم السريع والكبير في حجم المعرفة، وكم المعلومات الهائل، وتحقيق أفضل الطرق الفنية، للحصول على المعرفة .
٨. يربطُ التدريب الصيفي بين الجانب النظريّ (المعرفة المكتسبة)، والجانب العملي ( المهارات المهنية )، من خلال مساعدة الطلبة على المرور بالخبرات المُخطّطة والمُبرمجة، سواء كانت تربوية، أو اجتماعية، أو ثقافية .
٩. ينشئ برنامج التدريب الصيفي الطلبة على حب العمل المفيد والنافع للمجتمع، وتقدير قيمة التفاعل، والارتباط المشترك مع المجتمع الذي يوجدون فيه، وذلك من خلال التعرف المباشر على الثقافات المختلفة، والبيئات، التي لم يجد الفرد تفسيراً لها في المناهج التعليمية، أو عُرف المختبرات العملية.

#### ثانياً : أهمية التدريب ( الطعاني ، مصدر سابق : ٢٢ )

- ترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي يحصل عليها المتدرب وهذه المزايا هي على سبيل المثال
١. إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات .
  ٢. التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل .
  ٣. إمكانية اكتشاف خبرات وطاقات العاملين .
  ٤. توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة .
- أما أهمية التدريب الصيفي أثناء الدراسة فإن العديد من المهارات الإيجابية يمكن اكتسابها خلال فترة التدريب الصيفي تساعد في تعزيز الخبرة المهنية وتعطي القدرة على معرفة طرق لمواجهة ظروف العمل التي لا يمكن معرفتها خلال سنوات الدراسة ومن هذه المهارات الآتي :

## ١. مهارات التواصل:

هي المهارات الأهم التي يجب إتقانها خلال فترة التدريب الصيفي لأنها مفتاح إقامة علاقات مهنية في مجال العمل، فضلاً إلى إتقان هذه المهارات يعزز من فرصة الحصول على عمل من خلال جذب انتباه مدير العمل أثناء المقابلة الأولى والقدرة على تشويشه في حال طرح سؤال خلال مقابلة العمل ولا يعلم المتقدم الإجابة عليه، إذ يتمكن من الالتفاف حول السؤال دون أن يشعر المدير بأنه لا يعلم ويكون قادر على إقناعه في نفس الوقت، وتشمل هذه المهارات:

▪ مهارات الكتابة.

▪ مهارات الاستماع الجيد.

▪ مهارات المحادثة القوية.

▪ مهارات الإقناع.

٢. مهارات التنظيم: مهارات التنظيم من أهم المهارات التي يمكن اكتسابها خلال فترة التدريب الصيفي فهي تعطي القدرة على تنظيم وإنجاز متطلبات العمل خلال الوقت المتاح وهي الأهم من أجل تسليم المهام المطلوبة خلال المواعيد المحددة مسبقاً.

٣. مهارات العمل الجماعي: التقدم لأي عمل يتطلب أن يكون الشخص قادر على العمل بين مجموعة متكاملة من الأعضاء، لذلك يعطي التدريب الصيفي الفرصة في اكتساب هذه المهارة والتعود عليها من أجل العمل ضمن فريق متكامل فيما بعد.

٤. مهارة حل المشكلات: لا يوجد عمل خال من المشاكل مهما كانت طبيعة العمل أو طبيعية المشكلة، لذلك يجب إتقان مهارة حل المشكلات التي من الممكن أن تواجه الشخص خلال فترة التدريب الصيفي وذلك من أجل تعزيز فرص النجاح في العمل بوقت سريع بعد إنهاء فترة الدراسة.

٥. التأقلم مع أجواء العمل: التدريب الصيفي المسبق يعطي الفرصة للمتدرب لفهم طبيعة الأعمال التي قد يقبل أو يحصل عليها، وهذا له دور في سرعة تأقلمه مع بيئة وأجواء هذا العمل.

## ثالثاً : أهداف التدريب

يعد الهدف الأساسي للتدريب هو تضيق الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة وبين مجالات العمل المطلوب. إذ يحتاج الخريجون على اختلاف مستويات تحصيلهم ، ومهما كانت درجاتهم العلمية إلى قدر معين من التدريب ، كما ويحتاجون إلى إعادة التدريب من وقت إلى آخر ، لان التدريب يمكن الأفراد من الإلمام بكل ما هو جديد في ظل التقدم التكنولوجي والمعرفي الهائل في معظم مجالات الحياة ، كما يزود الأفراد بالخبرات المختلفة مما يؤدي إلى رضاهم عن عملهم ، وعن انفسهم ورفع الروح المعنوية بينهم بما يؤدي إلى تحسين المناخ العام للعمل ، فضلاً على ان التدريب

يساعد في عملية تخطيط القوى العاملة وتميبتها والتي تعد عنصراً أساسياً من عناصر التنمية الشاملة ويساعد أيضاً على إيجاد علاقة إيجابية بين المنظمة وأفرادها. (حسنين، ٢٠٠٢: ٣٥)

### أهداف التدريب المهني خلال الدراسة :

تأتي أهمية التدريب الصيفي من خلال تحقيقه لعدة أهداف تفيد الطلبة المقبلين على الحياة العملية وتساعدهم في اختيار العمل المناسب لهم ومن هذه الأهداف الآتي :

• التعرف على البيئة المهنية للاختصاص: من الأهداف التي يسعى إليها الطلبة خلال مراحل دراستهم هي الانخراط في بيئات عملية، إذ أنهم يستطيعون من خلال التدريب في هذه البيئات تطوير المهارات التقنية لديهم وتشكيل خبرات واسعة حول العمل الذي ينتظرون بعد الانتهاء من مرحلة الدراسة ويعرفون في هذه المرحلة كيف يسوقون أنفسهم في مقابلات العمل.

• التعرف على نوع الوظائف للاختصاص: قد ينهي بعض الطلبة المرحلة الدراسية دون أن يكونوا على علم بالمجالات التي سوف يعملون فيها بعد التخرج وقد يقفوا بحيرة شديدة لفترة طويلة قبل البدء بالعمل، لذلك يجب الدخول في عالم العمل خلال المرحلة الدراسية من أجل عدم الوقوع في هذه الحيرة وتكوين خبرة لا بأس بها لكي يتم اختصار الوقت والتعب، فعند ممارسة التدريب الصيفي يتم اكتساب خبرة كبيرة بمجالات العمل تجعل الخريجين يختارون العمل الأنسب لهم حسب رغبتهم بمجرد انتهائهم من الدراسة.

• التدريب الصيفي يعزز الثقة بالنفس: ممارسة التدريب الصيفي خلال فترة الدراسة تعطي خبرة كبيرة وهذه الخبرة تعزز من ثقة الطالب بنفسه وبمعلوماته وتجعله يطرق أبواب العمل بعد التخرج بثقة ومعرفة دون الحاجة إلى فترة تدريب قبل البدء بالعمل.

• تكوين خبرة ومعرفة حول العمل: من المهم عند البدء بعمل وجود أحد يساعد على الوصول للمكان الصحيح إذ أن فترة التدريب الصيفي تساعد في معرفة الأشخاص القادرين على إعطاء الدعم وكلما زادت هذه المعارف وازداد عدد الأشخاص الداعمين في مجال العمل كلما وجدت الفرصة الأنسب بوقت أسرع.

### طرق التدريب الصيفي خلال فترة الدراسة

على الرغم من أهمية التدريب الصيفي في بعض التخصصات الدراسية إلا أن العديد من الأشخاص قد لا يستطيعون التوفيق بين التدريب الصيفي والدراسة، لذلك سوف نوضح هنا بعض من طرق التدريب المهني خلال فترة الدراسة:

١. التدريب الصيفي بالدوام الجزئي: يمكن أن يعمل الشخص بدوام جزئي أي لساعات قليلة فقط من النهار من أجل التوفيق بين التدريب الصيفي والدراسة في الجامعة، ذلك يعطي الشخص

- فرصة للتعرف على الحياة العملية والواقع الذي ينتظره وبنفس الوقت يكون قادر على الالتزام بدراسته دون أن يؤثر العمل على الدراسة.
٢. التدريب الصيفي بدوام منقطع: في حال كان الاختصاص الذي تتم دراسته يحتاج إلى وقت كبير يكون فيه الشخص غير قادر على التوفيق بين العمل والدراسة اليومية، يمكن لهذا الشخص استبدال الدوام الجزئي بالدوام المتقطع فعلى سبيل المثال يمكنه العمل لثلاث أيام في الأسبوع فقط وفي أيام الامتحانات يمكن أن يعمل الشخص ليوم واحد فقط مع الحرص على عدم قطع التدريب المهني لفترة طويلة، فمهما كانت المدة التي يتم التدريب فيها قصيرة إلا أنها تكون مفيدة وتعطي خبرة لا بأس بها فيما بعد.
٣. التدريب الصيفي خلال الإجازة الصيفية: في المرحلة التي لا يكون فيها الطالب قادر على التوفيق بين الدراسة والعمل في نفس الوقت، يمكنه أن يخضع للتدريب الصيفي خلال فترة الإجازة الصيفية فقط هذه الفترة تعطيه خبرة لا بأس بها، إذ يجب الالتزام بالتدريب الصيفي خلال فترة الصيف بشكل يومي وبعد انتهاء الإجازة يمكن الذهاب إلى العمل يوم واحد في الأسبوع من أجل عدم قطع العمل بشكل نهائي.
٤. العمل بشكل تطوعي: قد يكون المال أحد العوائق التي تمنع الشخص من التدريب الصيفي لأنه يوجد بعض الأشخاص الذين لا يريدون إعطاء مرتب شهري للمتدربين، في هذه الحالة يجب أن يتم تقديم بعض التنازلات ويمكن العمل بشكل تطوعي في البداية دون مقابل مادي من أجل الحصول على خبرة في مجال العمل وبعد اكتساب الخبرة يمكن أن تتم المفاوضات المالية من جديد.
٥. التدريب الصيفي من خلال الكورسات: عندما لا يجد الشخص مكاناً للتدريب الصيفي على الإطلاق يمكنه أن يمارس هذا التدريب من خلال تسجيله لعدة دورات تدريبية تساعده في حياته الدراسية وتعطيه فكرة عن كيفية التصرف في العمل والمجالات التي يمكن أن يتم العمل فيها بعد التخرج وكيفية إتقان المهارات التي تساعد على القبول بالعمل.
٦. متابعة التدريب الصيفي المدعوم من الجامعة: بعض الجامعات التي تؤمن لطلابها التدريب العملي ضمن تخصصات معينة تتطلب التدريب كجزء أساسي خلال فترة الدراسة، لذلك يمكن للطلبة الذين لا يجدون مكان مناسب للتدريب فيه أن يلتزموا في برامج التدريب المهنية في الجامعة والتي تسمح لهم باكتساب خبرات من أشخاص جديرين بالثقة يمارسون للمهنة منذ زمن طويل وقادرون على إعطاء مفتاح الدخول إلى عالم العمل بكل صدق ودون مقابل.

### نصائح التدريب المهني خلال فترة الدراسة :

يجب الحرص على الخضوع لفترة تدريب مهني كافية خلال سنوات الدراسة من أجل الحصول على فكرة مبدئية عن خصائص العمل بعد التخرج، وسوف نوضح هنا بعض النصائح التي تساعد على التدريب المهني خلال فترة الدراسة:

- تنظيم الوقت بين الدراسة والتدريب المهني: يجب الحرص على التوفيق بين الدراسة والتدريب المهني عن طريق تنظيم الوقت بطريقة صحيحة بحيث لا يتم الاجتهاد بأحدهما على حساب الآخر، حيث يجب ضمان الشهادة الجامعية بالتزامن مع الخبرة العملية التي يتم اكتسابها من خلال التدريب.
- التدريب المهني بعد اجتياز نصف المرحلة الدراسية: التدريب المهني هو البداية لتطبيق المعلومات التي تمت دراستها، لذلك يجب أن تبدأ فترة التدريب بعد اجتياز نصف المرحلة الدراسية لضمان معرفة المعلومات الأساسية للتخصص والتي تعطي الشخص فكرة مبدئية عن العمل الذي سوف يمارسه خلال التدريب المهني.
- التدريب المهني مع أشخاص أهل للثقة: من المهم عند البدء بالتدريب المهني أن يكون العمل ضمن فريق يمكن الوثوق به، وذلك من أجل إعطاء المتدرب المعلومات الحقيقية التي سوف تجعله يمارس العمل بطريقة صحيحة، بالإضافة لأن الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تجعل المتدرب يقبل على العمل بحماس شديد مما يجعله يكتسب الخبرة المطلوبة بفترة وجيزة.
- فهم أن التدريب المهني هو جزء لا يتجزأ من الدراسة: يوجد عدة اختصاصات لا يمكن التخرج منها دون اجتياز التدريب على غرار التخصصات الطبية مثلاً، لذلك يجدر فهم أهمية التدريب المهني خلال مرحلة الدراسة والإقبال على ممارستها برغبة حقيقية.

### رابعاً : التوجيهات المستقبلية في التدريب

١. المزج الكامل والتنوع في أدوات التدريب :  
في ظل التقدم التكنولوجي الفائق أصبحت الوسائل التقليدية التي تعود عليها المدربون مختلفة تماماً في قراءتها عن الوسائل الحديثة ، فالحديث والجديد اليوم يقلص الوقت والجهد ويعمل على تلبية احتياجات وتحقق طموحنا وتحررنا من قيود الأدوات القديمة وإمكانياتها المحدودة .

٢. التنوع والتفاوت في مستويات مهارات المتدربين :

يمثل مستوى المتدرب ومهارته العنصر الحاكم لمستوى التطور في الأدوات المستخدمة في تصميم البرامج التدريبية وتحديد أهداف البرنامج لذا أصبحت تسعى البرامج الجديدة إلى الدمج بين أكثر من هدف كإكساب الأفراد مهارة معينة وإكسابه اتجاهات وقيم وتطوير أدائه والعمل على تغييره نحو الأفضل .



٣. انتقال القيادة إلى أفراد التدريب :

ما زالت الصورة القديمة قائمة حتى أيامنا هذه وهو قيام المدرب بقيادة حلقة التدريب ، ألا أننا نلاحظ في أيامنا الخالية أشراك جزئي لبعض أفراد التدريب ما لم يكن البرامج مخصص للتدريب على مهارة معينة أما التوجه الجديد فهي إيجاد قيادات من داخل البرنامج يعمل على تهيئتهم الأمر الذي يعمل على التقريب بين أعضاء فريق العمل والمتدربين .

٤. زيادة الاهتمام بالتعليم والتدريب على الاساليب التكنولوجية الحديثة وما تطرحه من جديد والتي تشمل الحاسوب وما يحويه من برامج الأنترنت والأقمار الصناعية التي توفر اسلوب التعلم عن بعد والتعلم المفتوح .

٥. كسر حاجز العادات :

فالعبرة في هذه الأيام ليس بما لديك من أسرار وإنما العبرة في استعدادك للنمو والتعلم الحر والإفصاح عما لديك من خبرات ومعرفة للآخرين وبدون مقابل وهذا جوهر اكثر الأفكار عبقرية في القرن العشرين . ( عساف ، حمدان ، ٦٥:٢٠٠٤ ) .

### المبحث الثالث

#### الجانب التطبيقي للبحث :

تم جمع بيانات البحث من خلال طرح عدد من الأسئلة من خلال الاستبيان الذي تم توجيهه إلى طلبة المرحلة الثالثة لقسم العلوم المالية والمصرفية لكلية دجلة الجامعة من خلال ثلاثة محاور تضمن كل منهم خمسة أسئلة كان الأول يتعلق بالمحور العلمي و الثاني للمحور التنظيمي فيما كان المحور الثالث التطبيقي للتعرف على اراء العينة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي . وتم استخدام برنامج أكسل لتحليل الإجابات للوصول إلى أثبات أو نفي فرضيات البحث .

#### أولاً : المحور العلمي

يوضح الجدول رقم (٥) النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابة العينة المبحوثة والتي شملت عينة البحث إذ تم توزيع ١٣٨ استمارة وكان عدد الاستمارات المسترد ١١٢ استمارة بما يعادل ٨١% من العينة .

تضمن السؤال الأول الإجابة على السؤال (تم الاستفادة من الدروس النظرية لفهم مواضيع التدريب الصيفي ) إذ يلاحظ من الجدول رقم (٥) إجابات العينة على السؤال بمتوسط حسابي(٤.٢٣) وبانحراف معياري ( ٠.٦٠ ) وبنسبة مئوية ( ٦٩%) من العينة كانت باتجاه اتفق . وهذا يمكن ان يفسر على مواءمة مخرجات التعلم مع متطلبات سوق العمل المحلي والذي يؤدي بدوره إلى زيادة التوظيف في صفوف الخريجين ، ويعزز مخرجات التعلم بما يحقق احتياجات سوق العمل المتغيرة .

تضمن السؤال الثاني الإجابة على السؤال ( هناك تطابق كبير بين منهج الدراسة النظرية وبين مفردات التدريب الصيفي) إذ يلاحظ من الجدول رقم (٥) إجابات العينة على السؤال بمتوسط حسابي ( ٣.٩٦ ) وبانحراف معياري ( ٠.٧٣ ) وبنسبة مئوية (٧٠%) من العينة كانت باتجاه اتفق تماماً وهذا يمكن ان يفسر على ان هناك تشابه كبير بين المحتوى التدريبي الذي تدرب عليه الطالب في أقسام المصرف مع المقرر الدراسي لأقسام العلوم المالية والمصرفية وان كان أسلوب التدريب في المصرف كان بشكل متخصص وعملي من خلال المستندات والنماذج المصرفية ، فضلاً عن ذلك ضرورة توجيه مطوري المناهج والمقررات الدراسية في الجامعة لتطويع ومواءمة المقررات لتحقيق خصائص الخريجين التي تؤهلهم للمستقبل .

تضمن السؤال الثالث الإجابة على السؤال (بعد انتهاء التدريب أصبحت لديك إمكانية لفهم المادة العلمية المقررة في الكلية ) إذ يلاحظ من الجدول رقم (٥) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي ( ٤.١٩ ) وبانحراف معياري ( ٠.٦١ ) وبنسبة مئوية ( ٦٧% ) من العينة كانت باتجاه اتفق وهذا يمكن ان يفسر على ان التدريب الصيفي يسهم بشكل فعال بزيادة الروح المعنوية للطلبة وهذا يشير بشكل واضح إلى فعالية الدورات التدريبية في زيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية مما ينعكس على الارتقاء بمستوى الأداء .

تضمن السؤال الرابع الإجابة على السؤال (تعمل الخبرات التي اكتسبتها في مجال التدريب الصيفي كحافز في مواصلة دراستك ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي( ٤.٣٥ ) وبانحراف معياري ( ٠.٥٥ ) وبنسبة مئوية ( ٥٨% ) من العينة كانت باتجاه اتفق وهذا يمكن ان يفسر على أهمية هذه الدوائر في إكساب الطلبة المتدربين خبرات ومهارات وتعطي حافز لمواصلة دراستهم .

تضمن السؤال الخامس الإجابة على السؤال (وضع منهج للتدريب الصيفي في نهاية كل مرحلة دراسية يساهم بشكل كبير في التعرف على الواقع العملي لاختصاصك ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي( ٤.٣٩ ) وبانحراف معياري ( ٠.٧١ ) وبنسبة مئوية ( ٥٦% ) من العينة كانت باتجاه اتفق تماماً وهذا يمكن ان يفسر بأنه هناك اتفاق على أهمية تزويد الطلبة بمؤشرات عن مدى تقدمهم عبر سنوات دراستهم في امتلاك خصائص محددة ومعلنة وذات اولوية قصوى لمستقبلهم .

كانت النتائج للمحور ككل بمتوسط حسابي ( ١٧.٦ ) وانحراف معياري ( ٢.٦ ) وبنسبة مئوية(٥٧%) باتجاه اتفق ويعزو الباحث درجة الموافقة على هذا المحور من قبل المبحوثين نظراً لتشابه المحتوى التدريبي الذي تدرب عليه الطالب في المصرف مع المقررات الدراسية في قسم العلوم



المالية والمصرفية وان كان اسلوب التدريب في المصرف كان بشكل متخصص وعملي من خلال المستندات والنماذج المصرفية .

### المحور الثاني / التنظيمي

تضمن السؤال الأول الإجابة على السؤال (كان هناك تنوع في المواد التدريبية شملت اغلب شعب وأقسام المصرف ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٤.١٨) وبانحراف معياري( ٠.٦٦ ) وبنسبة مئوية ( ٦٢% ) من العينة كانت باتجاه اتفق وهذا يمكن ان يفسر بأن البرامج التدريبية متوافقة مع البرامج الزمنية الموضوعة لتنفيذها في تحقيق الأهداف المطلوبة منها بأعلى كفاءة ممكنة .

تضمن السؤال الثاني الإجابة على السؤال ( توفرت لديك الفرصة لتبادل المعلومات ووجهات النظر مع مسؤولي التدريب) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٤.١٧) وبانحراف معياري( ٠.٦٣ ) وبنسبة مئوية ( ٦٨% ) من العينة كانت باتجاه اتفق وهذا يمكن ان يفسر بأن التدريب الصيفي يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة والمتعلقة بمجال عملهم .

تضمن السؤال الثالث الإجابة على السؤال (يساهم توزيع الطلبة في مجموعات في إنجاح الخطط التدريبية ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٤.٢٠) وبانحراف معياري ( ٠.٦٣ ) وبنسبة مئوية ( ٦٧% ) من العينة كانت باتجاه اتفق وهذا يمكن ان يفسر بأن الأشراف والسيطرة والمتابعة من قبل مسؤول التدريب تكون ايسر واكثر فعالية في حالة تقسيم الطلبة إلى مجاميع توزع على أقسام المصرف المختلفة .

تضمن السؤال الرابع الإجابة على السؤال (كانت الفترة الزمنية للتدريب الصيفي كافية للاستفادة من التدريب ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٣.٨٠) وبانحراف معياري ( ٠.٨٧ ) وبنسبة مئوية(٦٠% ) من العينة كانت باتجاه اتفق تماماً وهذا يمكن ان يفسر على ان الفترة التي يقضيها الطالب في التدريب الصيفي يجب ان تكون كافية ، لان يتكيف الطالب على العمل ويطلع على اهم مشاكله على ان يتم اختبار قدراته في ذلك .

تضمن السؤال الخامس الإجابة على السؤال (يمتلك المصرف المستلزمات التدريبية المطلوبة من قاعات ووسائل تدريب سمعية وبصرية لإتمام عملية التدريب) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٣.٩٢) وبانحراف معياري( ٠.٨١ ) وبنسبة مئوية ( ٦٤% ) من العينة كانت باتجاه اتفق تماماً وهذا يمكن ان يفسر ضرورة توفير الأجهزة ومواد التدريب التي يستخدمها الطلبة أثناء فترة التدريب، فضلاً على ان توفر المستندات القيدية المستخدمة في المصرف إذ تعد عنصر فعال في إنجاح برنامج التدريب .

كانت النتائج للمحور ككل بمتوسط حسابي (١٧.١) وانحراف معياري (٢.٩) وبنسبة مئوية (٥٧%) باتجاه اتفق. ويعزو الباحث درجة الموافقة على هذا المحور من قبل المبحوثين على ان البرامج التدريبية متوافقة مع البرامج الزمنية الموضوعة لتنفيذها في تحقيق الأهداف المطلوبة منها بأعلى كفاءة ممكنة ، فضلاً على ان التدريب الصيفي يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة والمتعلقة بمجال عملهم .

### المحور الثالث/ التطبيقي :

١. تضمن السؤال الأول الإجابة على السؤال (يتمتع مسؤولي التدريب في المصرف بخبرة كبيرة في مجال عملهم ) إذ يلاحظ من الجدول رقم (٥) إجابات العينة على السؤال بمتوسط حسابي(٤.١٨) وبانحراف معياري ( ٠.٦٩ ) وبنسبة مئوية ( ٥٤%) من العينة كانت باتجاه اتفق تماماً . وهذا يمكن ان يفسر على ان شخصية المدرب لها الأثر البالغ في نفسية الطالب المتدرب .

٢. تضمن السؤال الثاني الإجابة على السؤال ( ساهم التدريب في التعرف على الواقع العملي للتخصص الاكاديمي) إذ يلاحظ من الجدول رقم (٥) إجابات العينة على السؤال بمتوسط حسابي(٤.١٦) وبانحراف معياري(٠.٦٥) وبنسبة مئوية(٥٨ %) من العينة كانت باتجاه اتفق وهذا يمكن ان يفسر على ان التدريب الصيفي يعد ضرورياً جداً لإعداد كوادر مهنية كفؤة للمستقبل ، فضلاً على انه له الأثر الكبير في تعزيز المدارك المصرفية للطلبة .

٣. تضمن السؤال الثالث الإجابة على السؤال (معارفك ومهاراتك نمت بشكل واضح بعد تلقيك التدريب الصيفي) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٤.١٣) وبانحراف معياري ( ٠.٧٥ ) وبنسبة مئوية ( ٥٨ % ) من العينة كانت باتجاه اتفق ، وهذا يمكن ان يفسر أهمية التدريب وارتباطه مع الواقع الحقيقي للعمل المصرفي ويعطي فرصة للمتدرب للتعرف على الواقع العملي لتخصصهم، كما يدل على تأثيره بشكل كبير في بناء شخصية المتدرب بسبب الأعمال التي يكلف بها ويقوم بإنجازها .

٤. تضمن السؤال الرابع الإجابة على السؤال ( كان هناك جدية لمسؤول التدريب في المصرف لإيصال المعلومة التي تحتاجها ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي(٤.٣١) وبانحراف معياري ( ٠.٦٦ ) وبنسبة مئوية ( ٥٣%) من العينة كانت باتجاه اتفق، وهذا يمكن ان يفسر على ان مسؤولي التدريب يملكون روح الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملهم .

٥. تضمن السؤال الخامس الإجابة على السؤال ( أشعر بحاجة مستمرة إلى التدريب لتطوير قدراتي ومهاراتي لأتمكن من إكمال دراستي بنفوق ) إذ يلاحظ من الجدول رقم ( ٥ ) إجابات العينة على السؤال كانت بمتوسط حسابي( ٠.٤٢ ) وبانحراف معياري ( ٠.٤٠ ) وبنسبة مئوية ( ٥٠%) من

العينة كانت باتجاه اتفق ، وهذا يمكن ان يفسر ضرورة تطوير المناهج الدراسية بإضافة دروس عملية في مفردات أو مواد قسم المالية والمصرفية تلامس سوق العمل في المجال المصرفي لتقليل الفجوة بين الحياة الأكاديمية والواقع العملي من قبل فريق من الأساتذة المتخصصين مع إمكانية إرسالهم في دورات تطويرية داخلية وخارجية لتطوير خبراتهم العملية بجانب خبراتهم النظرية .

كانت النتائج للمحور ككل بمتوسط حسابي (١٦.٩) وانحراف معياري (٢.٨) وبنسبة مئوية (٥٦%) باتجاه اتفق . ويعزو الباحث درجة الموافقة على هذا المحور من قبل المبحوثين نظرا لاحتياج واستفادة الطالب من التدريب الصيفي في تنمية المهارات المهنية على الصعيد الدراسي والشخصي .

#### اختبار فرضيات البحث :

لاختبار الفرضيات تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول (٦) :

جدول (٦) قيم معاملات الارتباط (Pearson) بين التدريب الصيفي والمجتمع بمحاوره. ( N=112 )

التفاصيل	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	الدلالة
المحور العلمي	0.692**	0.000	دال معنوياً
المحور التنظيمي	0.245**	0.010	دال معنوياً
محور العملي	0.561**	0.000	دال معنوياً

(\*\*) العلاقة معنوية عند مستوى (0.01).

الجدول: من اعداد الباحث بالاعتماد على الحاسبة الإلكترونية.

**الفرضية الأولى :** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العلمي . يتضح من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العلمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (Pearson) ما مقداره (0.692) عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى معنوية محسوب (0.000)، وبالتالي يمكننا قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العلمي. ومما يؤيد هذا القرار ان مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) كان اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01).

**الفرضية الثانية :** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور التنظيمي. يتضح من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (Pearson) ما مقداره (0.245) عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى معنوية محسوب (0.000)، وبالتالي يمكننا قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور التنظيمي. ومما يؤيد هذا القرار ان مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) كان اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01).



الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العملي .  
يتضح من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العملي ،  
إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (Pearson) ما مقداره (0.561) عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى  
معنوية محسوب (0.000)، وبالتالي يمكننا قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذو دلالة  
معنوية بين التدريب الصيفي والمحور العملي. ومما يؤيد هذا القرار ان مستوى الدلالة المحسوبة  
(0.000) كان اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01).

#### الاستنتاجات والتوصيات :

##### اولا : الاستنتاجات :

١. يشير الواقع العملي للتوظيف في المصارف الخاصة ضرورة توفر خبرة عملية للطالب المتقدم من (٣-٥) سنوات كحد ادنى وهذا يجعل الطلبة الخريجين في حيرة من امرهم ذلك ان الخبرة التي اكتسبوها خلال فترة التدريب الصيفي هي شهر واحد وهي المدة المقررة حسب القوانين والتعليمات الصادرة من وزارة التعليم والبحث العلمي العراقية هي غير كافية والامر الاخر عدم وجود مؤسسات عامة ام خاصة سواء مصرفية ام مالية بإمكان الخريجين التسجيل فيها لغرض اكتساب الخبرة المطلوبة من قبل المصارف الخاصة .
٢. هناك فجوة كبيرة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات العملية التعليمية ، ويرجع ذلك الى اهمام جانب كبير من المهارات الاساسية التي يحتاجها الطلبة والخريجون في سوق العمل ، في مجال البحث العلمي .
٣. اكد التحليل الاحصائي لاجابات عينة البحث اهمية التدريب الصيفي في تنمية المهارات المهنية والخبرة العملية للطلبة، وهذا ما يثبت فرضية البحث التي تشير الى وجود علاقة معنوية بين التدريب الصيفي ومحاور البحث مجتمعه .
٤. حسب اراء عينة البحث فان هناك تشابه كبير بين المحتوى التدريبي الذي تدرب عليه الطالب في أقسام المصرف مع المقرر الدراسي لأقسام العلوم المالية والمصرفية وان كان أسلوب التدريب في المصرف كان بشكل متخصص وعملي من خلال المستندات والنماذج المصرفية .
٥. حسب اراء عينة البحث فان التدريب الصيفي يسهم بشكل فعال بزيادة الروح المعنوية للطلبة وهذا يشير بشكل واضح إلى فعالية الدورات التدريبية في زيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية مما ينعكس على الارتقاء بمستوى الأداء .
٦. حسب اراء عينة البحث ان الأشراف والسيطرة والمتابعة من قبل مسؤول التدريب في المصرف تكون ايسر واكثر فعالية في حالة تقسيم الطلبة إلى مجاميع توزع على أقسام المصرف المختلفة .

### ثانياً : التوصيات :

١. الاهتمام بعملية التقييم المستمر للبرامج التعليمية المصرفية والعمل على تصحيح اي انحراف يحصل فيها فضلاً عن تطوير هذه البرامج وبما يساعد طالب المالية والمصرفية في التعلم الذاتي والتفكير المنطقي والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشاكل .
٢. انشاء لجان استشارية يشارك فيها ممثلون عن القطاع المصرفي العام والخاص للتفكير جدياً بمصير خريجي اقسام العلوم المالية والمصرفية وامكانية استيعابهم في سوق العمل . فضلاً عن انشاء مراكز لتدريب الطلبة بعد التخرج من الجامعة والاهم ان تكون الشهادة التي يحصل عليها المتدرب معترف بها من قبل المصارف الخاصة للتوظيف .
٣. ضرورة الاهتمام بتطوير المناهج التعليمية لقسم العلوم المالية والمصرفية لمواكبة التغيرات والتطورات السريعة والمتلاحقة في البيئة المصرفية المعاصرة ، فضلاً عن التطورات العلمية في الاختصاصات الاخرى ذات العلاقة وبما يساعد في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي من الكوادر المصرفية المؤهلة .
٤. ضرورة الاهتمام بالمهارات المهنية للطلبة والعمل على تطويرها من خلال اقامة دورات للتعليم المستمر بهدف تعريفهم باهم المستجدات العلمية والطرق والاساليب الحديثة وبما يساعد في تنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم المهنية
٥. ضرورة العمل على تعزيز التواصل بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل بما يساعد في تحديد المهارات الأساسية التي يحتاج إليها الخريجون في حياتهم العملية وبالتالي زيادة أهمية مخرجات العملية التعليمية.
٦. العمل على وضع آليات للتشارك بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل من أجل دمج الطلبة في سوق العمل أثناء مرحلة التعليم وذلك من أجل التعرف على أهم المهارات التي يحتاجون إليها والعمل على تطويرها من خلال برامج تدريبية مساعدة ومكملة لمخرجات العملية التعليمية.
٧. يجب ربط القبول بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل بقدر الإمكان ،عن طريق التخطيط الوظيفي الجيد الذي يقدم مؤشرات عن الوضع الاقتصادي بشكل عام ووضع سوق العمل بشكل خاص ، وبما يسهل ربط المناهج الجامعية بمتطلبات سوق العمل.
٨. ضرورة وضع خطة إنفاذ وإصلاح مرتكزة على خطة استراتيجية كاملة بالتعاون مع جميع الاطراف المعنية وبالتعاون مع التعليم العام لتجويد وتحسين مخرجاته، لمعالجة مشكلة اتساع الفجوة الناجمة عن تراجع قدرة القطاع العام على التشغيل، مع محدودية القطاع الخاص وعدم قدرته على تحقيق فرص عمل بسبب عدم توافر البيئة الاقتصادية والسياسية المناسبة.



٩. المراجعة الدورية والمستمرة لاحتياجات مؤسسات سوق العمل المصرفي ودراساتها والعمل لتحقيقها.
١٠. التأهيل الكافي للطلبة للخروج الى اسواق العمل، من خلال تصميم البرامج التدريبية اللازمة بمشاركة اصحاب الاعمال .
١١. ابتكار طرق لقياس نقص الكفاءات وتحليل الثغرات لتكييف سياسات واستراتيجيات التعليم ، للتعويض بالاحتياجات على المدى المتوسط والطويل لتحسين الصلة بين التعليم العالي وطلب سوق العمل .
١٢. متابعة الجامعة لمستوى اداء خريجها لتحديد اوجه القصور ومعالجتها ، ووجه التميز وتعزيزها
١٣. ضرورة تطوير المناهج الدراسية بإضافة دروس عملية في مفردات أو مواد قسم المالية والمصرفية تلامس سوق العمل في المجال المصرفي لتقليل الفجوة بين الحياة الأكاديمية والواقع العملي من قبل فريق من الأساتذة المتخصصين مع إمكانية إرسالهم في دورات تطويرية داخلية وخارجية لتطوير خبراتهم العملية بجانب خبراتهم النظرية .

#### المصادر :

١. ملحم ، محمود ابراهيم سعيد (٢٠١٠) ، " دراسة تحليلية للعلاقة بين ادارة الوقت واداء العاملين : بالتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قلقيلية فلسطين "، اطروحة دكتوراه ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .
٢. الجادري، عدنان ، وابو حلو ، يعقوب ( ٢٠٠٩ ) ، " الأسس المنهجية والإستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية والإنسانية ، اثناء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٣. الجدي ، ماجد محمد .(٢٠٢١) . العملية التدريبية وعلاقتها في رفع كفاءة أداء العاملين في القطاع المصرفي، مجلد ٢٩ ، العدد ١ ، مجلة جامعة فلسطين .
٤. الزامل ، علي عبد الحسين هاني ( ٢٠١٤ ) . التعليم المحاسبي ودوره في تطوير هيئة التدريس وخريجي قسم المحاسبة بجامعة القادسية ، مجلة الإدارة والاقتصاد لجامعة القادسية ، المجلد الثالث ، العدد الثاني عشر .
5. Deming, D. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. The Quarterly Journal of Economics, 132(4), 1593-1640.
٦. الطعاني ، حسن احمد (٢٠١٠) ، التدريب الإداري المعاصر ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط٢.
٧. هلال ، محمد (٢٠٠١) ، التدريب الأسس والمبادئ ، دار الكتاب ، مصر .



8. Ramya.(2016) .The Effect Of Training On Employee Performance .International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME).1(1):697-706.
9. WILLIAM,F.G(1996),Personnel A.Diagnostic Approach,Revised Edition,(Dallas:Business Publication.
١٠. حسنين ، حسين محمد (٢٠٠٢) ، التدريب لغير المتدربين ، مطبعة نهر الأردن ، ط١ ، عمان ، الأردن .
- ١١ . عساف، عبد المعطي، حمدان، يعقوب (٢٠٠٤) التدريب وتنمية الموارد البشرية- دار زهران للنشر والتوزيع- الأردن .