

## واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية - دراسة ميدانية على طالبات قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة

د. محاسن علي خليل الحاج (1)\*

<sup>1</sup> أستاذ مساعد قسم المحاسبة - جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

\* عنوان المراسلة: [mahasinali@hotmail.com](mailto:mahasinali@hotmail.com)

## واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية - دراسة ميدانية على طالبات قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية، من أجل الارتقاء بمستواه والاستفادة القصوى منه في اكتساب الخبرات العملية والمهارات المهنية في مجال المحاسبة وغيرها من مهارات الخبرة الميدانية. وتحقيقاً لذلك تم إجراء دراسة ميدانية على طالبات التدريب بقسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة. وتم استخدام استبانة مكونة من جزأين لجمع المعلومات حول واقع التدريب الميداني طبقت على عينة طبقية عشوائية من الطالبات المتوقع تخرجهن من القسم والمسجلات في برنامج التدريب الميداني حيث كانت العينة على ثلاثة فصول دراسية تختلف فيها أعداد الطالبات والأيام المخصصة للتدريب. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بمستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية لدى الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة يعزى إلى اختلاف الجهات التدريبية. كما أظهرت النتائج أن تزامن كتابة بحث التخرج مع التدريب وعدم كفاية الفترة التدريبية يقلل من اكتساب الخبرات المحاسبية المرجوة من التدريب الميداني، وأن التدريب غير المتصل يعوق حصول الطالبات على فرص تدريبية مناسبة، وأن التدريب خلال الفصل الصيفي يعد كافياً ومناسباً.

الكلمات المفتاحية : التدريب الميداني، التعليم المحاسبي.

## Present Situation of Field Training for the Students of Accounting in Saudi Universities: A Field Study on Female Students of the Accounting Department - Princess Nora University

### Abstract:

This study aimed to explore the present situation of field training for the students of the accounting education in Saudi Universities, so as to raise its level and make the best use of it to gain practical experience and professional skills in accounting and other relevant field skills. To achieve this, a field study was conducted on trainee students of the Accounting Department – Princess Nourah University. To collect data for the study, a questionnaire consisting of two parts was used and distributed to groups of female students who were selected through the stratified random method. The sample represented students who were expected to graduate from the department, and who were registered in the Field Training Program. The sample involved students from different three academic levels, and various training days. The results showed statistically significant differences at ( $\alpha=0.05$ ) in the type of training for building accounting knowledge and skills of the students in the accounting department. This is attributed to the different training institutions. The results also revealed that writing graduation research simultaneously with the training program, whose allotted time is inadequate, would reduce the chance of gaining the desired experiences of field training. It was also clear that discontinuous training would hinder the students from getting the appropriate training opportunities, and that conducting training during the summer semester seemed sufficient and appropriate.

**Keywords:** Accounting education, Field training.

## المقدمة:

تعد مهنة المحاسبة ذات أهمية عالية في المجالات المالية للمنظمات الحكومية والخاصة على حد سواء، وتعتمد في تطورها وازدهارها لمواجهة التطور السريع والمتنامي في البيئة على مدخلاتها من المتخرجين الذين يساهم التعليم المحاسبي في صقل مهاراتهم المعرفية والإدراكية في مجال المحاسبة، لذلك يعتبر التلازم بين التعليم المحاسبي والممارسة المهنية مهما لتقدم مهنة المحاسبة وتطورها. ونجد أن " المدخل الحديث في التعليم المحاسبي يمكن من إعداد وتأهيل طالب المحاسبة وامداده بكافة أنواع المعرفة والمهارات والسلوكيات واكسابه القدرة على الاستنتاج والاستقراء والتقييم وايصال المعلومات بالشكل الذي يخدم مهنة المحاسبة ويطورها باستمرار" (الربيعي، 2007، 82). ومن أهم عوامل بناء المهارات المهنية لطلبة تخصص المحاسبة الاهتمام بالتدريب و المناهج العلمية المحاسبية وربط المهنة بالمنهج المحاسبي.

ويمكن أن يتم توفير ما يطمح إليه من مقومات لبناء المهارات والسلوكيات المحاسبية من خلال التدريب الميداني الذي يعرف بأنه " تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات والمعارف والمهارات ونماذج السلوك المقنن الذي يكتسبه المتدرب في أثناء عملية الممارسة بما يساهم في رفع معدلات الأداء في المواقف المهنية المختلفة" (Patrick, 1992, 34). لذلك وفي ظل التطورات المتلاحقة والمستمرة في البيئة المحيطة، كان لا بد من التأكيد على التكامل بين التعليم المحاسبي والتدريب الميداني ومتطلبات سوق العمل، إذ أن جودة وتطور مهنة المحاسبة ترتبط إيجابياً مع جودة التعليم والتدريب المحاسبي" (الربيعي، 2007، 83)، وتحقيق ذلك يتطلب إتاحة الفرص المعرفية والتدريبية أمام الطالب الجامعي لاكتساب معارف وخبرات مهنية تطبيقية مباشرة في مجال تخصصه، إضافة إلى علاقات العمل والخبرات الثقافية والاجتماعية الأخرى التي يكتسبها من خلال معاشته أنشطة التدريب خارج أسوار الجامعة لدى الجهات التدريبية.

وتُعد الدراسة الحالية هي محاولة للتعرف على الدور الذي يقوم به قسم المحاسبة بكلية الإدارة والأعمال جامعة الأميرة نورة في مجال تدريب طالباته واكسابهن المهارات المعرفية والمهنية في مجال المحاسبة التي تعد ضرورة حتمية لممارسة المهنة، إضافة إلى التعرف على المعوقات والتحديات التي تواجه الطالبات في جهات التدريب الميداني والعمل على تذليلها لإنجاح عملية التدريب وتفعيل دوره المنشود لتحقيق جودة التعليم المحاسبي.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

رغم الحرص والاهتمام الذي يولييه قسم المحاسبة لبرنامج التدريب الميداني، فإن هذا البرنامج يحتاج إلى مزيد من الدراسة للتعرف على جوانب القوة والضعف فيه، والتعرف على المشكلات والمعوقات التي تمنع حصول الطالبات على جهات تدريبية مناسبة والتي تواجه المتدربات في فترة التدريب خاصة وأن هناك التزامات دراسية أخرى تؤديها الطالبة بالإضافة للتدريب وكتابة البحث خلال نفس الفصل الدراسي، ومن هنا هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة يعزى لاختلاف الجهات التدريبية؟
2. ما واقع التدريب الميداني في قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة لتحقيق جودة التعليم المحاسبي؟

## أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال أهمية التعليم المحاسبي في تأهيل الطالبة أكاديمياً في مجال المحاسبة، وأهمية التدريب كأحد النشاطات التعليمية التي من خلالها تكتسب الطالبة المعارف العلمية والمهارات العملية التي تؤهلها لتؤدي دورها المهني في سوق العمل بكفاءة، ومن خلال التعرف على مدى ملائمة التدريب وارتباطه بطبيعة تخصص المحاسبة، ومدى تجاوب الجهات التدريبية في توفير بيئة عمل مهنية للتدريب المهني المحاسبي والمعيشة الفعلية لبيئة العمل المستقبلية وتطبيق المعارف المحاسبية التي تم تعلمها خلال

تعليمها، ويمكن الوصول إلى توصيات ومقترحات تساعد في تحسين التدريب الميداني وبالتالي جودة التعليم المحاسبي.

## هدف الدراسة:

الهدف من هذه الدراسة التعرف على واقع التدريب الميداني ومعرفة المعوقات والتحديات التي تواجه تحقيق أهدافه لطالبات تخصص المحاسبة وذلك سعياً لتفعيل دور التدريب الميداني والاستفادة القصوى منه في اكتساب الخبرات العملية التي تفيد المتخرجات وتكسبهن المهارات المهنية في مجال المحاسبة وغيرها من مهارات الخبرة الميدانية.

## محددات الدراسة:

- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني، والصيفي للعام 2014-2015 والفصل الدراسي الأول العام 2015-2016.
- الحدود المكانية: قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة بالرياض
- الحدود البشرية: عينة الدراسة المكونة من الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة.

## مصطلحات الدراسة:

1. التدريب الميداني: يقصد به التدريب التعاوني الذي يتم بين الجامعات والجهات التدريسية، وهو "التدريب التطبيقي الذي يستند إلى الجهد المشترك بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل من أجل إعطاء الطالب جزءاً من الوقت لممارسة ما تعلمه داخل الفصول الدراسية في مؤسسات الإنتاج والخدمات المختلفة" (السلطان، 2006، 12). والتدريب الميداني في هذه الدراسة يقصد به النشاط العملي والتطبيقي المخطط لإكساب طالبات قسم المحاسبة المهارات المحاسبية التي تساعدن في ممارسة مهنة المحاسبة بكفاءة، وأداء دورها بجودة عالية.

2. جودة التعليم المحاسبي: يقصد بها جودة البرامج التعليمية المحاسبية في إكساب المعارف والمهارات المهنية وضمان تحقيق معايير التعليم المحاسبي وتحقيق أهدافه إذ "يتمثل الهدف الأساسي للتعليم المحاسبي في تطوير كفاءة المحاسبين المهنيين، أي قدرتهم على أداء العمل في ضوء معايير محددة، ولإثبات الكفاءة في أداء الأدوار على المحاسب أن يمتلك المعرفة والمهارات المهنية والقيم والأخلاق والمواقف المهنية التي يمكن اكتسابها من خلال التعلم والتطوير" (الفاكي، 2014، 120). ويمكن الحكم على جودة برنامج التعليم المحاسبي عن طريق العلاقة بين مخرجاته والأهداف التي ينبغي تحقيقها، كما "يمكن الحكم على كفاءة النظام عن طريق العلاقة بين مخرجاته ومخرجاته التي تأتي من خلال مدى توافر العمليات التشغيلية المتمثلة بوسائل التعليم المختلفة من مناهج دراسية واختبارات محاسبية وتطبيقات ميدانية، إضافة إلى توافر الكادر العلمي المؤهل للقيام بذلك" (صالح، 2014، 20). وجودة التعليم المحاسبي المقصود في هذه الدراسة هو جودة برنامج التعليم المحاسبي بقسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة ومدى قدرته في إكساب الطالبة المعارف والمهارات التي تمكنها من ممارسة المهنة والارتقاء في الأداء.

## الإطار النظري:

يعد التدريب الميداني من أهم أسس ضمان الجودة للتعليم الذي يستهدف إكساب الطالبة مهارات تطوير الذات وتنمية المهارات والقدرات والتعايش مع بيئة العمل الفعلية ومواكبة التطورات المعرفية والمهنية بما يؤدي إلى النمو المهني عن طريق الربط بين المعارف النظرية والتطبيق العملي. ويعرف التدريب بأنه: هو إكساب الخبرة وصلتها للوصول إلى الإجابة وهو "تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية" (الهييتي، 1999، 57)، ومن هذا التعريف يتضح أن التدريب يساعد على ربط الجانب

النظري بالتطبيق العملي وبالتالي تأهيل المتدرب حتى يتمكن من إتقان الأعمال التي يحتاجها في مجال التخصص، ويعتبر التدريب الميداني مقياساً للتحصيل العلمي، حيث "إن استعمال كل الطرق التدريسية في بيئة أكاديمية مجردة لا يؤدي إلى التأهل الكامل بل يتطلب الأمر عملية مواءمة بين التعليم والتدريب العملي، فذلك يمكن الطلاب من تطبيق المعرفة التي تلقوها" (صالح، 2014، 32)، كما أنه يعمل على الربط بين التخصصات العلمية والتطبيقات العملية في سوق العمل، مما يعني إتاحة الفرصة للطلاب لاكتساب خبرات مباشرة من خلال ممارسة أنشطة تطبيقية في مجال عمله المستقبلي.

ويهدف التدريب الميداني - حسب دليل التدريب الميداني بقسم المحاسبة (2014) - إلى تطبيق المعارف النظرية في التخصص من خلال ممارسة المهام الوظيفية في جهة العمل واكتساب المهارات العملية التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتنمية المهارات المتعلقة بالاتصال الشفوي والكتابي والقدرة على التعامل مع الآخرين في إطار بيئة عمل واقعية، والشعور بالمسؤولية واكتساب الثقة بالنفس، والتعرف على واقع سوق العمل وأفضل الفرص الوظيفية المتاحة بعد التخرج. ويهدف التدريب الميداني المحاسبي إلى تحقيق هدف التعليم المحاسبي في إخراج محاسبين مؤهلين أكاديمياً، وتطوير كفاءتهم لتلبية احتياجات سوق العمل، ويجب أن يكون هناك تنسيق وتكامل بين التعليم المحاسبي ومهنة المحاسبة من أجل تقديم المهام المطلوبة بالكفاءة والشكل المناسب.

توفر كلية الإدارة والأعمال جامعة الأميرة نورة لطالبات برنامج المحاسبة التدريب الميداني العملي من أجل إكسابهن المعارف والمهارات المهنية المحاسبية واكتساب الخبرة العملية قبل التخرج، وذلك من خلال التعاون مع الجهات التدريبية المشاركة في برنامج التعاون بين الكلية ومؤسسات سوق العمل من القطاعين العام والخاص، حيث تقوم الكلية بعقد عدد من اتفاقيات التعاون مع مؤسسات سوق العمل من أجل تدريب الطالبات في جميع أقسام وبرامج الكلية.

وحتى تنتهي الطالبات لسوق العمل يوفر لها البرنامج فرصة للتدريب في مجال التخصص في المستوى الثامن والأخير من مرحلة البكالوريوس من خلال مقرر إجباري ضمن مقررات التخصص الإلزامية في الخطة الدراسية حيث يدمج برنامج التدريب مع بحث التخرج في مقرر واحد بمعدل ثلاث وحدات دراسية معتمدة، ويعتبر متطلباً أساسياً للتخرج، ويشترط لالتحاق الطالبة بالتدريب إكمالها لعدد 110 وحدة دراسية من الوحدات الموضوعية والمعتمدة للحصول على درجة البكالوريوس في المحاسبة، ويحرص قسم المحاسبة عند اختيار الجهات التدريبية على التعاون مع الجهات ذات الصلة بتخصص المحاسبة ويتم التواصل معها بواسطة لجنة التدريب التي يشكلها القسم سنوياً وتضم عدد 4 من أعضاء التدريس ذوي الكفاءة يعملون كمرشدين أكاديميات للمتدربات. وتم حصر مهام اللجنة في دليل التدريب بقسم المحاسبة للعام 2014م كالآتي:

1. الإعلان للطالبات عن الجهات التدريبية المعتمدة للقسم.
  2. حصر الطالبات وإعداد كشوف حسب العدد المتفق عليه مع كل جهة تدريبية.
  3. إرسال واستلام استمارات التقييم إلى ومن جهات التدريب.
  4. التواصل مع المرشدين الميدانيين لدى جهات التدريب ومحاولة تذليل أي عقبات تعيق التدريب.
  5. زيارة الطالبات في جهة التدريب بمعدل 3 مرات خلال فترة التدريب.
  6. تقييم تقارير التدريب التي تقدمها الطالبات بعد انتهاء فترة التدريب وإضافة درجات التقرير مع درجات تقييم الجهة التدريبية وتسليمها إلى مدرسة مقرر البحث والتدريب لرصدها مع درجات البحث في سجلات الطالبات.
  7. كتابة التقرير النهائي للجنة التدريب وتسليمه إلى مكتب الجودة بالقسم.
- ويتم اعتماد عدد ساعات التدريب ضمن النصاب التدريسي لكل مرشدة.

فيما يخص الفترة التدريبية: حدد في توصيف المقرر المعتمد للقسم أن تقضي الطالبة (10) أسابيع في جهة التدريب وذلك بمعدل (12) ساعة في الأسبوع وبساعات تدريب إجمالية لا تقل عن (120) ساعة،

حيث تتفرغ الطالبة يومين أسبوعياً لأداء التدريب ونسبة لاشتمال الخطة الدراسية لعدد 4 مقررات أخرى تدرسها الطالبة في نفس المستوى الدراسي بالتزامن مع التدريب الميداني وكتابة بحث التخرج، لذلك يسمح لها بتنسيق جدولها الدراسي ليتناسب مع أيام التدريب، كما يسمح لها باختيار الجهة التدريبية التي ترغب التدريب فيها، وتلتزم الطالبة بأيام التدريب ولا يسمح لها بقطع التدريب أو التحول من جهة تدريبية إلى أخرى بعد بداية التدريب إلا بعذر مقبول يتم الموافقة عليه من المشرفة الأكاديمية والمشرفة الميدانية بجهة التدريب.

وبالنسبة لآليات التقييم يشترط إكمال الطالبة لعدد 120 ساعة تدريبية (محددة في توصيف مقرر البحث والتدريب ضمن الخطة الدراسية للقسم) حتى تحصل على درجات التدريب البالغ عددها 35 درجة ما يعادل (1.5) ساعة معتمدة، حيث يسمح القسم لجهات التدريب بتقييم الطالبة خلال فترة التدريب من خلال استمارة مخصصة لذلك تقوم الجهات التدريبية بتعبئتها، وتبلغ إجمالي درجات فقراتها 30 درجة وتحسب ضمن استراتيجيات التقييم للمقرر، ويتم تسليمها بسرية إلى القسم بعد انتهاء فترة التدريب، أما الـ 5 درجات الباقية يتم تقييمها بواسطة المشرفة الأكاديمية في القسم بعد استلام تقرير التدريب الذي تقدمه الطالبة في فترة لا تتعدى الأسبوع من انتهاء تدريبها.

## الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت التدريب الميداني وأهميته لتخصصات مختلفة كما تعددت الدراسات التي تناولت التعليم المحاسبي وحسب علم الباحثة لا توجد دراسات تربط بين التدريب الميداني وجودة التعليم المحاسبي، ويمكن اعتبار هذه الدراسة هي الأولى من نوعها في هذا المجال، وفيما يلي بعض الدراسات التي تناولت التدريب الميداني أو جودة التعليم المحاسبي.

أجرى العرب والرواشدة (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تحد من جودة التدريب الميداني في الأردن في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع طالبات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في كلية عجلون الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الحكومية، والبالغ عددهن (100) طالبة، واستخدمت الاستبانة كأداة، وتوصلت إلى نتائج منها: أن أهم الصعوبات تمثلت في محور تطوير المهارات ثم المحور الأكاديمي ثم محور الإرشاد التدريبي، ثم محور الاتصال والعلاقات الإنسانية، بينما جاء محور التنظيم بالمرتبة الأخيرة.

دراسة مطر، نور والرمحي (2015) ولتي من أهم أهدافها السعي إلى معرفة مدى امتلاك المتخرجين في الجامعات الأردنية للمعارف والمهارات والقدرات المنصوص عليها والمشمولة في المعايير الدولية للتعليم المحاسبي والمتعلقة بمواصفات المحاسب المؤهل، ومعرفة الوسائل المقترحة لرفع هوية متخرجي تخصص المحاسبة لتحقيق الشروط المطلوبة وبما يتماشى مع معايير التعليم المحاسبي الدولية، وتكون مجتمع الدراسة من أرباب العمل ومتخرجي برنامج بكالوريوس المحاسبة في الجامعات الأردنية للعام 2013-2014، وشملت العينة (32) خريجاً ومقابلهم (32) من أرباب العمل الذين يوظفهم، وتم استخدام الاستبانة ومقياس ليكارت الخماسي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أنه لا توجد فترة للتدريب العملي في برامج التعليم المحاسبي بالمعنى الحقيقي في البيئة المحلية وبالتالي لا يوجد تقويم لكفاءة وقدرات المتخرجين بالشكل الصحيح. وكان أهم توصيات الدراسة تعديل وتطوير مواضيع المعرفة المحاسبية في مناهج التعليم المحاسبي، وتضمين برنامج التعليم المحاسبي فترة للتدريب العملي سواء كانت متزامنة مع الدراسة النظرية أو بعدها وتبني توصيات وإرشادات المعايير الدولية بشأن ضبطها وتقويمها.

دراسة الهلالات (2015) التي هدفت إلى التعرف على معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، وبيان ما إذا كانت هناك فروقات في المعوقات تعود إلى جنس الطلبة والمستوى الدراسي ومستوى التدريب الميداني، واتبعت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل، حيث تكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع طلبة بكالوريوس العمل الاجتماعي المسجلين لمادتي التدريب الميداني (2) و (3) في قسم

العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية الفصل الأول من العام الجامعي 2013-2014، والبالغ عددهم (66) طالباً وطالبة وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن معوقات التدريب الميداني الأعلى درجة هي المعوقات المرتبطة بالمشرفين الميدانيين، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية للمعوقات التي تعود إلى متغير المستوى الدراسي ومتغير مستوى التدريب الميداني.

وأجرى ساجر وخضر (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع التدريب العملي في الكلية التقنية بغداد، والتعرف على آراء المدرسين والمدرسين الفنيين والطلبة في التدريب العملي من حيث فعالياته وتجهيزاته، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وحدد مجتمع البحث المدرسين والمدرسين الفنيين وطلبة الكلية التقنية للمراحل الأولية للعام الدراسي 2010/2009م، وتألفت عينة البحث من (2) تدريسي ومدرب فني و (46) طالب وطالبة في المرحلة الرابعة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن التدريب المتصل يؤدي إلى اكتساب الطالب المعلومات بصورة أفضل ويسهم في متابعة الطالب وتقييمه، وأن مدة التدريب خلال العطلة الصيفية كافية لتطبيق ما تم دراسته في الكلية.

دراسة شاهين (2010) استهدفت التعرف على مشكلات التطبيق الميداني التي يواجهها الدارسون في جامعة القدس المفتوحة أثناء فترة التدريب وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية والتفاعل بينهما، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة لاستطلاع الآراء، وتكون المجتمع من كافة الدارسين في جامعة القدس المفتوحة المسجلين لمقرر التربية العملية في الفصل الأول 2008-2009، والبالغ عددهم (2456) دارساً، وشملت العينة (220) دارساً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود مشكلات تواجه طلبة التدريب الميداني مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر الدارسين في المجالات الأربعة التي اشتملت عليها أداة الدراسة كالآتي: مجال المشرف الأكاديمي، مجال الجهة التدريسية المتعاونة، مجال خطة التدريب، ثم مجال طلبة الجهة المتعاونة. وأن الإناث تعاني من هذه المشكلات أكثر من الذكور كما أن معاناة الدارسين ضمن تخصصي الرياضيات واللغة العربية أعمق منها في التخصصات الأخرى.

وأجرى النوايسة والسبوع (2009) دراسة عن المناهج المحاسبية وأثرها في بناء المعارف والمهارات المهنية، ومن أبرز أسئلة مشكلة الدراسة: هل تساهم محتويات مواد تخصص المحاسبة في بناء المعارف والمهارات المهنية؟ وهل يساهم التدريب الميداني في بناء المعارف والمهارات المهنية؟، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة في جمع البيانات، وتكون المجتمع من الطلبة المتوقع تخرجهم من قسم المحاسبة بجامعة العلوم التطبيقية الخاصة وتكونت العينة من (62) طالباً، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر محتوى المناهج المحاسبية في بناء المعارف والمهارات المهنية من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم من قسم المحاسبة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أنه يوجد تأثير محتويات المساق والتدريب الميداني على بناء المعارف والمهارات المهنية.

أما دراسة اشتبه (2009) فقد استهدفت التعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، وربطها بالعناصر الخمسة الرئيسية في التدريب وهي المؤسسة، الأخصائيون الاجتماعيون، الدارسون، المشرفون، والمناهج، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من (194) فرداً يضم الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة نابلس الذين يشرفون على الطلبة المتدربين، والدارسين المنتهين في مقررات تدريب ميداني للفصل الدراسي الثاني 2006-2007 والمشرفين الأكاديميين الذين يشرفون على مقررات التدريب الميداني، وكانت عينة الدراسة بنسبة 50% من إجمالي أفراد المجتمع وزعت عليهم الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن أكثر المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين هي تلك المرتبطة بنقلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطلبة المتدربين، وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني، وأن أكثر المعوقات المرتبطة بالدارسين هي تلك المرتبطة بعدم تفرغ الدارسين تفرغاً كاملاً للدراسة مما يقلل من الوقت الذي يخصصه الدارس للتدريب الميداني.

دراسة النهدي وآل الشيخ (2009) هدفت إلى التعرف على طبيعة التدريب الذي يتلقاه المتدرب في برنامج التدريب الميداني، على برامج الاستقطاب والاختيار في منظمات القطاع الخاص، والتعرف على تأثير أداء المتدرب في برنامج التدريب الميداني على اختياره للعمل في منظمات القطاع الخاص. وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من طلبة التدريب في الكلية التقنية بجدة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن منظمات القطاع الخاص لا تولي برامج التدريب الميداني أهمية كبيرة كوسيلة لاستقطاب الموارد البشرية للعمل لديها، وأن المتدرب يتمتع خلال برنامج التدريب الميداني بمهارات في تخصصه إضافة إلى الالتزام بساعات العمل وتقبل التوجيهات، ومن أهم توصيات الدراسة زيادة مدة التدريب الميداني في الكليات التقنية إلى تسعين يوماً لتتوافق مع الحد الأقصى لتجربة الموظف الجديد في نظام العمل.

ومن الدراسات المنشورة باللغة الانجليزية : دراسة Mami (2012) التي هدفت إلى محاولة تحديد طرق وأساليب التعليم المناسبة لتأهيل متخرجي أقسام المحاسبة في الجامعات الليبية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء التدريس ومتخرجي قسم المحاسبة بكليات الاقتصاد بجامعة الزاوية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أنه لا توجد فترة للتدريب العملي ضمن برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية.

ودراسة Ayebofo (2012) هدفت إلى تحديد الأمور التي يجب ان يركز عليها أساتذة المحاسبة في المؤسسات التعليمية لإنتاج متخرجين جاهزين لسوق العمل، واستخدمت الدراسة الاستبانة على مرحلتين: الأولى على المحاسبين الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي الغانية والمرحلة الثانية على مستوى المحاسبين الممارسين للمهنة في غانا، وذلك بهدف تسهيل المقارنات، ومن نتائج الدراسة وجود فجوة بين نظرية المحاسبة والممارسة المحاسبية، وأن التعليم المحاسبي بحاجة إلى بذل مزيد من الاهتمام بإدارة الأداء والإدارة الاستراتيجية.

ودراسة Babalola وTiamiyu (2012) هدفت إلى تقييم نظام التعليم العالي والمستويات المهنية في نيجيريا، واستخدمت الدراسة منهج المسح الميداني لعدد 451 من أعضاء التدريس بأقسام المحاسبة بالجامعات والمهنيين، ومن نتائج الدراسة أن تطور نظام التعليم الجامعي يلعب دوراً مهماً في تطور المحاسبة، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ضعيفة بين الممارسة والتعليم والبحوث وعدم وجود توازن بين النظرية والتطبيق، كما أن المناهج الدراسية تتصف بالجمود وعدم التطور المستمر ليوأكب المستجدات في التخصص ومتطلبات سوق العمل.

## التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة نجد منها ما اهتم بالتعرف على واقع التدريب الميداني ومشكلاته ومعوقاته في تخصصات ومجالات مختلفة، كدراسة العرب والرواشدة (2016)، الهلالات (2015)، ساجر وخضر (2011)، شاهين (2010)، اشتية (2009)، والنهدي وآل الشيخ (2009)، وجميعها تتفق مع هذه الدراسة في هذا المجال، ولكن تناولت هذه الدراسة التدريب وجودة التعليم المحاسبي، ومنها ما يتناول التعليم المحاسبي والمناهج التعليمية ونظام التعليم، كدراسة مطر وآخرون (2015)، النوايسة والسبوع (2009)، Mami (2012)، Ayebofo (2012)، و Babalola وTiamiyu (2012)، وهي تتفق مع هذه الدراسة في موضع التعليم المحاسبي، ولا توجد دراسة منها تتناول موضوع التدريب الميداني والتعليم المحاسبي معاً وهذا ما يميز هذه الدراسة التي تناولت دور التدريب الميداني في تحسين جودة التعليم المحاسبي.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم وصف واقع التدريب الميداني بقسم المحاسبة من خلال استخدام أدوات البحث التي صممت لمسح هذا الواقع وتحليل بياناته للوصول إلى أهم النتائج.

### مجتمع وعينة الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في طالبات المستوى الثامن بقسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، أما عينة الدراسة فقد كانت على ثلاث دفعات من الطالبات المتوقع تخرجهن حتى نصل إلى نتائج مفيدة، وذلك بسبب الوضع الحالي في القسم، حيث إنه وفي بداية كل عام دراسي يكون أعداد الطالبات المتوقع تخرجهن قليلاً ويتكون من الطالبات المتأخرات عن دفعاتهن بسبب التعثر الدراسي أو الاعتذار عن الدراسة خلال فصل من الفصول الدراسية، أما الفصل الثاني من العام الدراسي فيكون أعداد الطالبات المتوقع تخرجهن كبيراً، ويمثل طالبات الدفعات المستمرة، أما في الفصل الصيفي فغالباً يكون عدد الطالبات قليلاً، وبالتالي تمت الدراسة على ثلاثة فصول دراسية متتالية تختلف فيها فترة التدريب وأعداد الطالبات، حيث تم تصميم استبانة من جزئيين وتوزيعها على الطالبات المتدربات خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2014-2015 الذي تتدرب الطالبات فيه بمعدل يومين فقط في الأسبوع، وطالبات الفصل الصيفي خلال نفس العام الذي تتدرب فيه الطالبات بمعدل خمس أيام في الأسبوع أي أكثر من ضعف الأيام التي تتدرب فيها الطالبات الأخريات، وحتى نتأكد من صدق الإجابة تم إعادة تطبيق الدراسة على الطالبات المتوقع تخرجهن الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2015-2016 الذي تتشابه فيه ظروف التدريب مع الفصل الثاني 2014-2015 في عدد ساعات التدريب ومع الفصل الصيفي في عدد الطالبات المتدربات، وذلك للتأكد من صدق إجابات الطالبات على الاستبانة وكانت النتائج متشابهة لذلك لم يتم عرضها ضمن تحليل ومناقشة النتائج بشكل كامل. والجدول (1) يلخص أعداد الطالبات وعدد الاستبانات الموزعة والمستردة:

جدول (1): أعداد الطالبات وعدد الاستبانات الموزعة والمستردة

بيان	الفصل الدراسي الثاني 2015-2014	الفصل الدراسي الصيفي 2015-2014	الفصل الدراسي الأول 2016-2015
عدد الطالبات المتدربات	134	23	43
عدد الاستبانات الموزعة	60	23	43
النسبة من عدد الطالبات	45%	100%	100%
عدد الاستبانات المستردة	48	23	40
نسبة الاستجابة	80%	100%	93%

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

أما الجدول (2) فيوضح توزيع الطالبات حسب الجهات التدريسية التي تتنوع بين البنوك والمصالح الحكومية ومكاتب المحاسبة والمراجعة وغيرها من الجهات المتعاونة مع الجامعة.

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجهة التدريبية للعام 2014-2015

الفصل الدراسي الصيفي		الفصل الدراسي الثاني		الجهة التدريبية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
17.4	4	27.1	13	بنك
30.4	7	12.5	6	مكتب محاسبة ومراجعة
43.5	10	18.8	9	مصلحة حكومية
0	0	31.3	15	مستشفى
8.7	2	10.4	5	جمعية خيرية
% 100	23	% 100	48	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

يتضح من الجدول (2) أن أكثر الجهات التدريبية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2014-2015 كانت من المستشفيات والبنوك حيث مثلت نسبة (31.3%) و(27.1%) على التوالي من إجمالي الجهات التدريبية، يليها المصالح الحكومية بنسبة (18.8%)، ثم مكاتب المحاسبة والمراجعة بنسبة (12.5%)، وأخيراً الجمعيات الخيرية بنسبة (10.4%)، بينما كانت أكثر الجهات التدريبية خلال الفصل الصيفي من المصالح الحكومية بنسبة (43.5%)، يليها مكاتب المحاسبة والمراجعة بنسبة (30.4%)، ثم البنوك بنسبة (17.4%)، وأخيراً الجمعيات الخيرية بنسبة بلغت (8.7%) أم المستشفيات فلم تكن ضمن الجهات التدريبية خلال الفصل الصيفي.

#### أداة الدراسة:

يتضمن هذا الجزء توضيحاً ووصفاً لأداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها كما يتضمن توضيحاً للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، وحتى تحقق الدراسة أهدافها تم اتباع الإجراءات الآتية:

أولاً: تم تصميم الجزء الأول من الاستبانة للتعرف على مدى التفاوت بين الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة من التدريب الميداني يعزى لاختلاف الجهات التدريبية؟ وقد ضم هذا الجزء ثلاثة أسئلة وصفية مفتوحة هي: ما نوع الأعمال التي تؤديها المتدربة في جهة العمل، ما نوع الخبرة المكتسبة من حيث مجال التخصص أو غيره، ما النسبة المئوية للخبرة التخصصية المكتسبة؟

ثانياً: تصميم الجزء الثاني من الاستبانة ليضم بعض الفقرات المتعلقة بواقع التدريب الميداني بقسم المحاسبة جامعة نورة لمعرفة مدى أهميته لطالبات تخصص المحاسبة لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالبة الجامعية ومدى تأثير تزامن التدريب الميداني مع كتابة البحث ودراسة مقررات أخرى على نسبة الاستفادة من التدريب الميداني، فيما إذا كانت الفترة التدريبية كافية لبناء المهارات المهنية المحاسبية وتحقيق جودة التعليم المحاسبي، وبلغ عدد الفقرات (13) فقرة عن واقع التدريب الميداني منها (6) فقرات تتعلق بالقسم المعني وهي الفقرات من (1-6) و (7) فقرات تتعلق بالجهة التدريبية وهي الفقرات من (7-13).

#### صدق أداة الدراسة:

(1) الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على سبعة من عضوات هيئة التدريس في القسم اللائي سبق أن عملن كمرشدات أكاديميات للتعرف على مدى توافقها مع أهداف الدراسة والتساؤلات التي تحاول الإجابة عنها فيما يتعلق بالتدريب الميداني وأهميته، وفي ضوء آرائهم تم الاتفاق على إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية حيث بلغت فقراتها (13) فقرة عن واقع التدريب الميداني وثلاثة أسئلة وصفية مفتوحة.

2) ثبات وصدق أداة الدراسة: يقصد بالثبات "استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، ويقصد بالصدق "أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه" (عبدالفتاح، 2008، 560) ويستخدم لقياس الثبات "معامل ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) الذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في المعلومات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في المعلومات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. ولقياس مدى ثبات وصدق أداة الدراسة (المقياس) تم حساب (معامل ألفا كرونباخ) والجدول (3) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة

الصدق	الثبات	فقرات الاستبانة
0.979	0.958	1/ يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي.
0.971	0.947	2/ أوافق أن يكون التدريب متصلا غير منفصل (أي طوال الاسبوع وليس يومين فقط).
0.971	0.943	3/ أرى أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد.
0.972	0.944	4/ الوقت المخصص للتدريب كافي.
0.978	0.955	5/ أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج.
0.972	0.944	6/ متابعه المشرفة الأكاديمية من موقع العمل كافية.
0.971	0.943	7/ جهة التدريب مناسبة لتخصصي.
0.971	0.943	8/ خبرة المشرفة الميدانية مناسبة.
0.972	0.945	9/ قدمت لي المساعدة من موظفي جهة التدريب.
0.978	0.956	10/ المهام التي أوكلت لي تتعلق بتخصصي.
0.972	0.944	11/ ساهم التدريب في تنمية مهاراتي المهنية والشخصية.
0.970	0.942	12/ استفدت من التدريب العملي.
0.971	0.943	13/ مدى استفادة جهة التدريب مما قمتي به من أعمال.
0.975	0.951	معامل الثبات العام

• تم حساب الصدق بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

يتضح من الجدول (3) أن معامل الثبات العام عال حيث بلغ (0.951) وهذا يدل على أن مقياس ليكرت الثلاثي المستخدم يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

#### المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها باختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى البرنامج، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى للخيارات الثلاثة (3-1=2)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (2/3 = 0.66) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، الجدول (4) يوضح الوزن ودرجة الموافقة والمتوسط المرجح للمقياس الثلاثي المستخدم في الدراسة.

جدول (4): الوزن ودرجة الموافقة والمتوسط المرجح للمقياس

المتوسط المرجح	درجة الموافقة	الوزن
من 1.00 إلى 1.66	منخفضة	1
من 1.67 إلى 2.33	متوسطة	2
من 2.34 إلى 3.00	عالية	3

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية الآتية :

- (1) التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الأسئلة الوصفية في الجزء الأول من الاستبانة وتحديد استجابات الطالبات تجاه العبارات الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- (2) فرز إجابات الطالبات عن الأسئلة الوصفية المفتوحة وتصنيفها وتقسيمها الى فئات حسب طبيعتها و نوعها وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطالبات.
- (3) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (ANOVA) لتحديد مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في إجابات الطالبات فيما يخص نوع التدريب الميداني.
- (4) المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل فقرة من فقرات الجزء الثاني من استبانة الدراسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- (5) تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل فقرة من فقرات الدراسة عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نص على: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة من التدريب الميداني يعزى لاختلاف الجهات التدريبية؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم تحديد وتصنيف استجابات الطالبات عن الأسئلة الوصفية المفتوحة التالية:

1. ما نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة في جهة التدريب؟

بعد فرز وتحديد إجابات الطالبات وجد أنه ينحصر في (أعمال السكرتارية، كتابة التقارير، التسجيل في الحسابات، عمل إداري، تسجيل العملاء في البنوك، مراجعة القروض، مراجعة ميزانيات وملفات، محاسبي وإداري، محاسبة ومراجعة، محاسبة زكوية، محاسبة ومالية)، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطالبات عن نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة في جهة التدريب حسب متغير الجهة التدريبية كالآتي للفصلين الثاني والصيفي 2014 - 2015:

-الفصل الدراسي الثاني 2014 - 2015؛

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطالبات عن نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة حسب متغير الجهة التدريبية

الانحراف المعياري	المتوسط الحساب	العدد	الجهات التدريبية	المتغير
				نوع التدريب
.000	1.00	13	بنك	
.000	1.00	6	مكتب محاسبة ومراجعة	
.500	1.67	9	مصلحة حكومية	
.414	2.80	15	مستشفى	
.447	3.80	5	جمعية خيرية	
1.041	1.98	48	الكلية	

يبين الجدول (5) أن هناك فروقاً بين متوسطات إجابات العينة عن متغير نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة في جهة التدريب، ولتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (ANOVA) كما يوضح جدول (6).

جدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات إجابات العينة عن نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة حسب متغير الجهة التدريبية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
نوع التدريب						
	بين المجموعات	45.779	4	11.445	94.640	.000
	داخل المجموعات	5.200	43	.121		
	الكلية	50.979	47			

الجدول (6) يوضح مقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (ف) (ANOVA) ومنه يتضح وجود دلالة للفروق بالنسبة لنوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة حيث أن قيمة الدلالة كانت (.000) وهي أقل من (0.05).

- الفصل الدراسي الصيفي 2014 - 2015؛

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطالبات عن نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة حسب متغير الجهة التدريبية

الانحراف المعياري	المتوسط الحساب	العدد	الجهات التدريبية	المتغير
				نوع التدريب
.500	1.25	4	بنك	
.488	1.71	7	مكتب محاسبة ومراجعة	
.876	2.90	10	مصلحة حكومية	
.707	3.50	2	مستشفى	
1.020	2.30	23	جمعية خيرية	
.500	1.25	4	الكلية	

يبين الجدول (7) أن هناك فروقاً بين متوسطات إجابات العينة عن متغير نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة في جهة التدريب، ولتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) كما يوضح جدول (8).

جدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات إجابات العينة عن نوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة حسب متغير الجهة التدريبية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
نوع التدريب	بين المجموعات	13.291	3	4.430	8.788	.001
	داخل المجموعات	9.579	19	.504		
	الكلية	22.870	22			

الجدول (8) يوضح مقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (ف) (ANOVA)، ومنه يتضح وجود دلالة للفروق بالنسبة لنوع التدريب الذي تتلقاه المتدربة حيث إن قيمة الدلالة كانت (0.001) وهي أقل من (0.05).

2. ما نوع الخبرة التي اكتسبتها من التدريب (من حيث التخصص أو غيره)؟

انحصرت إجابات الطالبات في العبارات الآتية: (مجال التخصص، أخرى، غير مجال التخصص) وقد تم تصنيفها حسب نوع الخبرات التخصصية وغير التخصصية ويوضح جدول (9) إجابة أفراد العينة على نوع الخبرة المكتسبة.

جدول (9): إجابة أفراد العينة على نوع الخبرة المكتسبة 2014-2015

نوع الخبرة	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الصيفي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
في مجال التخصص	22	45.8	20	87
أخرى غير التخصص	26	54.2	3	13
المجموع	48	100 %	23	100 %

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

يتضح من الجدول (9) أن الخبرة المكتسبة خلال الفصل الثاني 2015 كانت 54.2 % خبرة غير تخصصية ونسبة 45.8 % خبرة في مجال التخصص، أما الخبرة المكتسبة خلال الفصل الصيفي تمثلت بنسبة 87 % في مجال التخصص ونسبة (13 %) خبرة أخرى غير تخصصية.

3. ما تقييمك للخبرة التخصصية كنسبة مئوية من الخبرات المكتسبة من التدريب؟

بعد حصر استجابات الطالبات تم تقسيمها إلى أربع فئات نسبية منتظمة والجدول (10) يوضح إجابة أفراد العينة على نسبة الخبرة التخصصية المكتسبة 2014-2015.

جدول (10): إجابة أفراد العينة على نسبة الخبرة التخصصية المكتسبة 2014-2015

الفصل الدراسي الصيفي		الفصل الدراسي الثاني		نسبة الخبرة التخصصية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
13	3	47.9	23	من 0 - 25%
8.7	2	14.6	7	من 26 - أقل من 50%
65.2	15	18.8	9	من 50 - 75%
13	3	18.8	9	من 76 - 100%
% 100	23	% 100	48	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

يتضح من الجدول (10) أن 47.9% من الخبرات التخصصية المكتسبة خلال التدريب في الفصل الثاني 2014 - 2015 كانت تتراوح بين (صفر- 25%) وأن نسبة (18.8%) كانت تتراوح بين (50-75%) وما نسبته (14.6%) خبرات تتراوح بين (26- أقل من 50%). وأن (13.0%) من الخبرات التخصصية المكتسبة خلال التدريب في الفصل الصيفي 1434هـ كانت تتراوح بين (صفر - 25%) وأن نسبة (75.2%) كانت تتراوح بين (50-75%) وما نسبته (8.7%) خبرات تتراوح بين (26- أقل من 50%) وما نسبته (13%) خبرات تخصصية تتراوح بين (76-100%).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: ما واقع التدريب الميداني في قسم المحاسبة بجامعة نورة لتحقيق جودة التعليم المحاسبي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التدريب الميداني ودوره في جودة التعليم المحاسبي، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول الآتية:

#### 1. استجابات أفراد عينة الدراسة الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2014-2015:

جدول (11): استجابات أفراد عينة الدراسة الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2014-2015 على فقرات واقع التدريب الميداني لتحقيق جودة التعليم المحاسبي مرتبة حسب متوسطات الموافقة

م	الفقرة	درجة			الانحراف المعياري	الاتجاه
		عالية	متوسطة	منخفضة		
		عدد	عدد	عدد	المرجح	
		نسبة	نسبة	نسبة		
1.	يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي.	44	4	0	2.92	درجة عالية
2.	أوافق أن يكون التدريب متصلا غير منفصل لأي طوال الأسبوع وليس يومين فقط.	40	3	5	2.73	درجة عالية
3.	أرى أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد.	26	16	6	2.42	درجة عالية
		54.2	33.3	12.5		

جدول (11): يتبع

م	الفقرة	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الاتجاه			
								عدد	عدد	عدد
								نسبة	نسبة	نسبة
4.	جهة التدريب مناسبة لتخصصي	8	18	22	0.743	1.71	درجة متوسطة	16.7	37.5	45.8
5.	خبرة المشرفة الميدانية مناسبة.	6	28	14	0.630	1.83	درجة متوسطة	12.5	58.3	29.2
6.	الوقت المخصص للتدريب كاف.	10	14	24	0.898	1.71	درجة متوسطة	20.8	29.2	50
7.	قدمت لي المساعدة من موظفي جهة التدريب.	34	11	3	0.601	2.65	درجة عالية	70.9	22.9	6.3
8.	استفدت من التدريب العملي.	8	26	14	0.672	1.88	درجة متوسطة	16.7	54.2	29.2
9.	أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج.	46	0	2	0.404	2.92	درجة عالية	95.8	0	4.2
10.	متابعة المشرفة الأكاديمية من موقع العمل كافية.	4	24	20	0.630	1.67	درجة متوسطة	8.3	50	41.7
11.	المهام التي أوكلت لي تتعلق بتخصصي.	5	6	37	0.663	1.33	درجة منخفضة	10.4	12.5	77.1
12.	ساهم التدريب في تنمية مهاراتي المهنية والشخصية.	10	33	5	0.655	2.10	درجة متوسطة	20.8	68.8	10.4
13.	مدى استفادة جهة التدريب مما قمتي به من أعمال.	18	22	8	0.713	2.21	درجة متوسطة	37.5	45.8	16.7

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه للفصل الدراسي الثاني 2014-2015، يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (1.33 إلى 2.92)، وجاءت العبارة (1) وهي "يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي" والعبارة (9) وهي "أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.92 من 3) لكل عبارة وجاءت العبارة (2) وهي "أوافق أن يكون التدريب متصلاً غير منفصل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.73 من 3)، كما جاءت العبارة (7) وهي "قدمت لي المساعدة من موظفي جهة التدريب" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.65). وجاءت العبارة (3) وهي "أرى أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد." بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.42).

2. استجابات أفراد عينة الدراسة الفصل الصيفي للعام الجامعي 2014-2015:

جدول (12): استجابات أفراد عينة الدراسة الفصل الدراسي الصيفي للعام الجامعي 2014-2015 على فقرات واقع التدريب الميداني لتحقيق جودة التعليم المحاسبي مرتبةً حسب متوسطات الموافقة

م	الفقرة	درجة			الاتجاه
		عالية	متوسطة	منخفضة	
		عدد	عدد	عدد	
		نسبة	نسبة	نسبة	
		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري		
1.	يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي.	23	0	0	0.000
		100	0	0	
2.	أوافق أن يكون التدريب متصلا غير منفصل {أي طوال الاسبوع وليس يومين فقط}.	21	1	1	0.458
		91.3	4.3	4.3	
3.	أرى أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد.	17	5	1	0.559
		73.9	21.7	4.3	
4.	جهة التدريب مناسبة لتخصصي.	12	9	2	0.730
		52.1	39.1	8.7	
5.	خبرة المشرفة الميدانية مناسبة.	14	9	0	0.499
		60.9	39.1	0	
6.	الوقت المخصص للتدريب كاف.	8	12	3	0.671
		34.8	52.2	13	
7.	قدمت لي المساعدة من موظفي جهة التدريب.	15	7	1	0.583
		65.2	30.4	4.3	
8.	استفدت من التدريب العملي.	18	4	1	0.541
		78.3	17.4	4.3	
9.	أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج.	23	0	0	0.000
		100	0	0	
10.	متابعة المشرفة الأكاديمية من موقع العمل كافية.	15	8	0	0.487
		65.2	34.8	0	
11.	المهام التي أوكلت لي تتعلق بتخصصي.	10	9	4	0.752
		43.5	39.5	17.4	
12.	ساهم التدريب في تنمية مهاراتي المهنية والشخصية.	17	5	1	0.559
		73.9	21.7	4.3	
13.	مدى استفادة جهة التدريب مما قمتي به من أعمال.	15	7	1	0.583
		65.2	30.4	4.3	

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه للفصل الصيفي 2014-2015، يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.22 إلى 3.00)، حيث جاءت العبارة (1) وهي "يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي" والعبارة (9) وهي "أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3 من 3) لكل، وجاءت العبارة (2) وهي "أوافق أن يكون التدريب متصلاً غير منفصل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.87 من 3)، كما جاءت العبارة (8) وهي "استفدت من التدريب العملي" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.74 من 3). وجاءت العبارات (3) و (12) وهي "أرى أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد." و "ساهم التدريب في تنمية مهاراتي المهنية والشخصية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.70 من 3).

### 3. استجابات أفراد عينة الدراسة الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2015-2016:

جدول (13): استجابات أفراد عينة الدراسة الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2015-2016 على فقرات واقع التدريب الميداني لتحقيق جودة التعليم المحاسبي مرتبة حسب متوسطات الموافقة

م	الفقرة	درجة			الانحراف المعياري	الاتجاه
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة		
		عدد	عدد	عدد	المتوسط المرجح	
		نسبة	نسبة	نسبة		
1.	يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي.	35	5	0	2.87	درجة عالية
		87.5	82.5	0	0.335	
2.	أوافق أن يكون التدريب متصلاً غير منفصل (أي طوال الأسبوع وليس يومين فقط).	26	2	12	2.35	درجة عالية
		65	5	30	0.921	
3.	أرى أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد.	23	12	5	2.45	درجة عالية
		57.5	30	12.5	0.714	
4.	جهة التدريب مناسبة لتخصصي.	12	12	16	1.9	درجة متوسطة
		30	30	40	0.841	
5.	خبرة المشرفة الميدانية مناسبة.	23	12	5	2.45	درجة عالية
		57.5	30	12.5	0.714	
6.	الوقت المخصص للتدريب كافٍ.	4	14	22	2.45	درجة عالية
		10	35	55	0.677	
7.	قدمت لي المساعدة من موظفي جهة التدريب.	28	10	2	2.65	درجة عالية
		70	25	5	0.580	
8.	استفدت من التدريب العملي.	22	18	0	2.55	درجة عالية
		55	45	0	0.504	
9.	أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج.	30	7	3	2.67	درجة عالية
		75	17.5	7.5	0.616	

جدول (13): يتبع

م	الفقرة	درجة			الانحراف المعياري	الاتجاه
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة		
		عدد	عدد	عدد		
		نسبة	نسبة	نسبة		
10.	متابعة المشرفة الأكاديمية من موقع العمل كافية.	29	7	4	0.813	درجة عالية
		72.5	17.5	10		
11.	المهام التي أوكلت لي تتعلق بتخصصي.	8	13	19	0.784	درجة متوسطة
		20	32.5	47.5		
12.	ساهم التدريب في تنمية مهاراتي المهنية والشخصية.	21	13	6	0.859	درجة متوسطة
		52.5	32.5	15		
13.	مدى استفادة جهة التدريب مما قمتي به من أعمال.	26	12	2	0.749	درجة عالية
		65	30	5		

المصدر: إعداد الباحثة من واقع بيانات الاستبانة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه للفصل الدراسي الأول 2015-2016، يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (1.73 إلى 2.87)، وجاءت العبارة (1) وهي "يعتبر التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.87 من 3)، وجاءت العبارة (9) وهي "أوافق على فصل التدريب عن بحث التخرج" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.67 من 3). وجاءت العبارة (7) وهي "قدمت لي المساعدة من موظفي جهة التدريب" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.65 من 3)، وجاءت العبارة (10) وهي "متابعة المشرفة الأكاديمية من موقع العمل كافية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (2.58 من 3).

## مناقشة النتائج:

فيما يلي مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها وعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نص على: هل يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة من التدريب الميداني يعزى لاختلاف الجهات التدريبية؟

بينت نتائج السؤال: وجود فروق دالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) بين الطالبات المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة في نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة من التدريب الميداني يعزى لاختلاف الجهات التدريبية، حيث كانت الأعمال الإدارية تمثل النسبة الأعلى بين الأعمال التي تؤديها التدريبات خلال الفصل الدراسي النظامي وبالتالي خبرة غير تخصصية بنسبة عالية، بينما كانت الأعمال المحاسبية هي النسبة الأعلى خلال الفصل الدراسي الصيفي وخبرة في مجال التخصص بنسبة عالية، حيث يتضح تأثير عدد الطالبات في الحصول على جهة تدريبية مناسبة للتخصص خلال الفصل الدراسي النظامي، إذ أن أعدادهن تكون كبيرة مقارنة بأعدادهن خلال الفصل الصيفي، كما أن فترة التدريب خلال الفصل الدراسي النظامي هي فقط يومان في الأسبوع، بينما في الفصل الصيفي يكون التدريب طوال الأسبوع وبصفة متواصلة مما يزيد فرص الحصول على جهات تدريبية مناسبة، إذ أن الجهات التدريبية لا تقبل التدريب المنفصل

بحجة أن غياب الطالبات عن العمل ثلاثة أيام وحضورهن يومان فقط يؤثر على أعمالهن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الهلالات (2015) حيث كانت أعلى درجات إجابة الطلاب عن الفقرة: يكلف الطلاب في مؤسسات التدريب بأعمال غير أعمال التدريب الميداني. وتتفق كذلك مع دراسة العرب والرواشدة (2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي محور التدريب (الأسرة والطفل والمدرسة) ومحور التدريب (مؤسسات المجتمع المدني وغير ذلك). ودراسة السلطان (2006) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية الطلاب لبعده الأهمية النسبية للفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني تعزى إلى مجال التدريب والجهة المشاركة فيه.

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على ما واقع التدريب الميداني في قسم المحاسبة جامعة نورة لتحقيق جودة التعليم المحاسبي؟

بينت النتائج موافقة الطالبات بدرجة عالية على أن التدريب مهما لاستكمال شرط إعداد وتأهيل الطالب الجامعي ويمكن تفسير ذلك باقتناع الطالبات بأهمية التدريب للتخصص، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الهلالات (2015) حيث كانت إجابات الطلبة إيجابية نحو أهمية التدريب الميداني في عملية الإعداد المهني والعملي، ودراسة السلطان (2006) التي أوضحت أن التدريب أصبح ضرورة تربوية وتعليمية ملحة، وبينت النتائج موافقة الطالبات بدرجة عالية على فصل التدريب عن بحث التخرج وأن يكون التدريب متصلًا غير منفصل، وتعزى الباحثة ذلك إلى صعوبة التوفيق بين التدريب من جهة وكتابة البحث وحضور المحاضرات من الجهة الأخرى وما يتبعه من واجبات واختبارات وغيرها من المتطلبات الدراسية. وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة أشتيه (2009) التي أوضحت أن من معوقات التدريب الميداني عدم تفرغ الطلبة للدراسة وكثرة المناهج والأعباء المرتبطة بها والمطلوبة من المتدرب أثناء التدريب، ودراسة ساجر وخضر (2011) حيث أثبتت نتائجها أن التدريب المتصل يؤدي إلى اكتساب الطالب المعلومات بصورة أفضل ويسهم في متابعة الطالب وتقييمه. كما بينت النتائج أن الفترة التدريبية خلال الفصل الدراسي النظامي كانت غير كافية لبناء المهارات المهنية المحاسبية وبالتالي لا تحقق جودة التعليم المحاسبي بينما الفترة التدريبية خلال الفصل الصيفي تعد كافية، وذلك لأن التدريب فيها يكون بصورة متواصلة ومستمرة بسبب عدم وجود مقررات أخرى يتم تدريسها بجانب التدريب، كما وافقت الطالبات على أن التدريب خلال الفصل الصيفي مناسب ومفيد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان (2006) حيث اقترح أفراد عينة الدراسة لتحسين تفعيل برامج التدريب التعاوني أن يتم تطبيق التدريب التعاوني خلال العطلة الصيفية ولمدة شهرين، ودراسة ساجر وخضر (2006) التي من نتائجها أن مدة التدريب في مواقع العمل خلال العطلة الصيفية كافية ومناسبة لتطبيق ما تم دراسته في الكلية. وأظهرت النتائج موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على أن متابعة المشرفة الأكاديمية من موقع العمل كافية وتفسر ذلك أن المشرفة الأكاديمية تتواصل مع الطالبات والجهات التدريبية باستمرار عن طريق الإيميل والهاتف، كما تقوم بعمل ثلاث زيارات للطلبة خلال فترة التدريب، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أشتيه (2009) والهلالات (2015) التي اتفقت نتائجها على قلة زيارة المشرفين الأكاديميين للمؤسسات لمتابعة الطلبة وكثرة عدد الطلبة. كما أظهرت النتائج أن خبرة المشرفة الميدانية مناسبة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة السلطان (2006) والتي أظهرت أن من المعوقات صعوبة توفير الفنيين المتخصصين بالمؤسسات والشركات والورش لمتابعة الطلاب المتدربين.

## الاستنتاجات:

في ضوء النتائج السابقة. حتى يتم الاستفادة من التغذية الراجعة في تعديل الخطة الدراسية فيما يتعلق بالتدريب والساعات التدريبية وعقد الاتفاقيات مع الجهات التدريبية في مجال التخصص - تم حصر استنتاجات الدراسة وفقاً لذلك:

1. اختلاف نوع التدريب لبناء المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة باختلاف الجهات التدريبية وأن بعض الجهات التدريبية تدرب الطالبات على العمل الإداري فقط وأعمال السكرتارية وكتابة التقارير وبالتالي تقل نسبة المعارف والمهارات المحاسبية المكتسبة من التدريب.

2. أن هناك صعوبة في التوفيق بين التدريب من جهة وكتابة البحث وحضور المحاضرات من الجهة الأخرى وما يتبعه من واجبات واختبارات وغيرها من المتطلبات الدراسية.
3. أن المدة المخصصة للتدريب غير كافية لاكتساب المعارف والمهارات المحاسبية وأن التدريب خلال العطلة الصيفية كاف.

## التوصيات:

وفي ضوء الاستنتاجات السابقة توصي الدراسة بالآتي:

1. عقد اتفاقيات ولسنوات طويلة مع جهات تدريبية في مجال التخصص (المحاسبة) وأن يتم طرحها للطالبات قبل بداية الفصل الدراسي بفترة كافية مع وضع برنامج تدريبي واضح يشمل المجالات المحاسبية المختلفة.
2. فصل التدريب عن بحث التخرج ووضع برنامج متكامل للتدريب بحيث يكون متصلاً وفصل دراسي كامل دون مقررات أخرى.
3. زيادة الساعات التدريبية والساعات المعتمدة للتدريب حتى تستفيد الطالبات من الخبرات الموجودة كاملة وتكتسب مهارات التخصص.

## المراجع:

- اشتيه، عماد عبد الله (2009). معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، *المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد*، 2(3)، 243-290.
- الربيعي، جبار جاسم (2007). عوامل بناء المهارات المحاسبية التقنية لطلبة هيئة التعليم التقني، *مجلة التقني*، 20(2)، 78-91.
- ساجر، كريم، خضر، عبد الوهاب (2011). التدريب العملي في الكلية التقنية بغداد، *مجلة التقني*، بغداد، (24)، 54-66.
- السلطان، فهد بن سلطان (2006). فعالية برامج التدريب الميداني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض، *المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت*، 20(79).
- شاهين، محمد أحمد (2010). مشكلات التطبيق الميداني لمقررات التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الدارسين، *المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد*، 2(4)، 45-74.
- صالح، عبد الله سليمان (2014). تفاعل الاتجاهات الحديثة للتعليم والتأهيل المحاسبي بين جودة المخرجات المحاسبية ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية في ضوء التوجه نحو تطبيق معايير الإبلاغ المالي الدولية، *المؤتمر العربي السنوي الأول*، بغداد، العراق.
- عبد الفتاح، عز حسن سيد (2008). *مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي*، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- العرب، أسماء ربيحي، والرواشدة، علاء زهير (2016). معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 9(25)، 33-58.
- الفكي، الفاتح الأمين عبد الرحيم (2014). تصور مقترح لتطبيق معايير التعليم المحاسبي ودورها في ضبط جودة مناهج المحاسبة في الجامعات السعودية، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 7(16)، 109-138.
- قسم المحاسبة (2014). *دليل التدريب الميداني*، كلية الإدارة والأعمال، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المملكة العربية السعودية.

مطر، محمد، نور، عبد الناصر، والرمحي، نضال (2015). الارتقاء بالتعليم المحاسبي الجامعي لتحقيق الشروط المنصوص عليها في معايير التعليم المحاسبي الدولية، المؤتمر العلمي المهني الحادي عشر، عمان، الاردن.

النهدي، منصور بن خالد، وآل الشيخ، سليمان بن عبد الرحمن (2009). دور برنامج التدريب الميداني في مساعدة منظمات القطاع الخاص للوفاء بمتطلبات توطين الوظائف (دراسة ميدانية بمحافظة جدة)، المؤتمر والمعرض التقني السعودي الخامس، 14-17 / محرم / 1430.

النوايسة، محمد ابراهيم والسبع، سليمان سند (2009). المناهج المحاسبية وأثرها في بناء المعارف والمهارات المهنية - دراسة تحليلية من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم في قسم المحاسبة جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، جمعية الثقافة والتنمية - اكااديمية البحث العلمي والتكنولوجيا - القاهرة، (31).

الهلال، خليل ابراهيم (2015). معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي بالجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 42 (1)، 1109-1129.

الهيبي، خالد (1999). إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

Ayeboaf, B. (2012). The role of accounting educators in bridging the gap between accounting theory and accounting practice. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(10), 11-114.

Babalola, Y., & Tihamiyu, R. (2012). Accounting Education in Nigeria: A Need for Synergy. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 4(1), 60-76.

Mami, T. (2012). The Reality of Accounting Education in Libya and Prospects of its Development. 13th International Scientific and Professional Conference, Zageb, Croatia.

Patrick, J. (1992). *Training: Research and practice*. Massachusetts, US: Academic Press.