

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

دراسة مقارنة بين الصحف القومية والصحف الخاصة

اعداد / اميرة ناجي*

اشراف/ أ.د. هشام عطية**

اشراف مشارك/ د. شيم قطب***

المقدمة :

هناك علاقة مستمرة ذات تأثير متبادل بين الفرد والعمل الذي يؤديه، تحتاج إلى تنشيط و تجديد، فهي إن تركت تدور في نفس الدائرة بذات المستوى، قد يترتب على ذلك تقادم معلومات و مهارات الفرد ، وعدم صلاحياتها و ربما تقلصها و انكماشها، وعجزها عن مقابلة ما يتجسد من تطورات، كما أن الفرد ذاته يتجمد و يفقد مصداقيته و من ثمة يتقادم الطرفان، و هنا يبرز دور التدريب بصفة عامة، والتدريب الإعلامي بصفة خاصة، حيث يقدم المعارف الجديدة والمهارات الحديثة، والاتجاهات المسيرة والمواكبة للصحفيين، و ذلك اتساقا مع كل جديد يشهده مجال الإعلام، و عليه فإن التدريب الإعلامي يخدم الصحفيين والمؤسسة الإعلامية و يطور العلاقة بينهما و يرفع كفاءتها و يزيد من فعاليتها. و إذا ارتفعت كفاءة الصحفيين نمت و ربت كفاءة المؤسسة الإعلامية ككل، و بالتالي تطور و ثراء و تقدم مجال الإعلام و هذا بوجود عملية التدريب المستمر.

والمهمة الأساسية للتدريب هي أساسا تخصيص عقول المتدربين و توسيع آفاقهم و مداركهم بما يساعد على تعميق الفكر و يكسبهم الإدراك المستنير والكشف عن

*مدرس مساعد بقسم الصحافة باكاديمية اخبار اليوم
** الأستاذ بقسم الصحافة - كلية الإعلام - جامعة القاهرة
***مدرس بقسم الصحافة - كلية الإعلام - جامعة القاهرة

الظروف والآثار المترتبة عن تصرفاتهم، كما أن التدريب الإعلامي عامل مهم في تنمية الحس الإعلامي لدى الصحفيين و توجيه اهتمامهم إلى المسائل الكبرى والعميقة في مجال الإعلام، و بغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الصحفيين العاديين عند ممارسة العمل الإعلامي. هذا و يتجه النشاط التدريبي في المؤسسات الإعلامية في الوقت الحالي إلى استخدام التدريبات والتطبيقات العملية في تصميم و تنفيذ البرامج بغية المساعدة الفعالة في تقديم الجرعة التدريبية، بالشكل الذي يساعد المتدرب على استيعاب و فهم أهداف المادة التدريبية المقدمة و محتوياتها، و بما يجعل المتدرب قريب من الأساليب والمبادئ العامة في مجال الإعلام ، و لتحقيق ذلك فقد استحدثت المؤسسات الإعلامية و مراكز التدريب الإعلامي طرق و أساليب تدريبية حديثة، و لا سيما تلك التي تمكن المتدرب من ممارسة المهارات التي يكتسبها بالتدريب و عليه فقد اتجهت مؤسسات التدريب إلى التخلي تدريجيا عن الطرق التقليدية في التدريب و وسائل التلقين العادية، و تخصيص مساحة زمنية في وقت البرامج لتطبيق الأساليب والطرق العلمية، و كذلك الاستفادة الكبرى من الخدمات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة و طرق التعامل معها و استخدامها.

ومن هنا تتضح أهمية هذه الدراسة نظرا لأهمية التدريب كعملية أساسية و حيوية تحتاج إليها المؤسسات الإعلامية، نظرا للتطورات التي يشهدها مجال الإعلام بالاضافة إلى إهمال الكثير من المؤسسات الإعلامية للتدريب كعامل مهم وأساسي في رفع وتطوير أداء الصحفيين، بالاضافة إلى قلة البحوث المتعلقة بموضوع التدريب ودوره في تطوير أداء الصحفيين، وهذا ما دفعنا إلى إجراء هذه الدراسة .

الدراسات السابقة

المحور الاول : الدراسات السابقة التى تتعلق بواقع واشكاليات التدريب للقائم بالاتصال في الصحف المصرية

• دراسة ناهد أحمد فؤاد أبوالعيون¹. تقويم التجربة المصرية في الإعداد الأكاديمي والتدريب المهني للصحفيين" أجرت الباحثة دراسة وصفية تحليلية شاملة على الوحدات الأكاديمية الستة التي أنشئت ومارست نشاطها في تدريس الصحافة والإعلام في مصر خلال الفترة من 1935-1981. وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها إن الوحدات الأكاديمية الستة إشتكرت في النقص الشديد في مقوماتها البشرية من اعضاء هيئة التدريس، النقص الشديد في الإمكانيات المادية وعدم وجود المكان الملائم الذي يتضمن عددا كافيا من قاعات المحاضرات والتدريب العملي، غلبة الطابع النظري على الدراسة وإنحصر الجانب العملي داخل قاعات البحث بعيدا عن واقع العمل الصحفي، إن النشاط التدريبي للصحفيين في القطاعات التحريرية لا يعتبر تدريبا منظما بالمقاييس العلمية ويفتقر للتخطيط والاستمرارية.

• دراسة زينب ملحانى و كلثوم مازونى² وتهدف إلى إبراز دور نشاط التدريب كعامل فعال في تطوير أداء الصحفيين وتحسين مهاراتهم و قدراتهم، كما تهدف أيضا إلى الوقوف على واقع نشاط التدريب بمركز التدريب الإذاعي والتلفزيوني في تيازة، وخرجت هذه الدراسة بالعديد من التوصيات منها ضرورة الإهتمام بتلقي الدورات التدريبية في مجال الإعلام والتي من شأنها أن تغذي خبرة الإعلامي وتزيد من ثقافته في مجال تخصصه؛ ضرورة أن يكون لدى المدربين كفاءة عالية و خبرة في مجال التدريب و أن يكون لديهم المعلومات الكافية حول موضوع التدريب؛ إختيار الوقت والمكان المناسبين لعقد الدورات التدريبية؛ تشجيع كافة المؤسسات الإعلامية للعاملين فيها على تلقي الدورات و تحفيزهم على ذلك

بالترقية والمكافآت؛ ضرور إستغلال منافع التدريب بشكل أفضل بما يتلائم مع مهام و وظائف و مسؤوليات العمل الإعلامي.

• حسام محمد إلهامي³. " تأثير التطور في تكنولوجيا الصحافة على نظم التأهيل الأكاديمي والتدريب المهني للصحفيين في مصر دراسة تتبعيه في الفترة من 1985 إلي 2000". أجرى الباحث دراسة تتبعيه على 34 منهجا دراسيا من مناهج أقسام الصحافة وذلك بأسلوب المسح الشامل، وكذلك على برامج التدريب المهني للصحفيين التي قدمتها الجهات التالية: معهد الأهرام الإقليمي للصحافة - نقابة الصحفيين - المجلس الأعلى للصحافة - اتحاد الصحفيين العرب - اتحاد الصحفيين الأفريقيين وأجرى الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 178 مبحوث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بأقسام وشعب الصحافة والإعلام وعينة مكونة من 220 صحفيا مقيدا بجداول النقابة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأقسام المتخصصة في الصحافة هي الأكثر عناية بتكنولوجيا الصحافة في محتواها العلمي بشكل يفوق الأقسام التي تقدم تأهيلا إعلاميا عاما.

• دراسة نوال الصفتى⁴، إعداد القائم بالاتصال في الصحف المصرية في ظل تكنولوجيا الاتصال الحديثة " دراسة تقييمية نقدية " تحددت اشكالية البحث في إعداد القائم بالاتصال في الصحف المصرية في ظل تكنولوجيا الاتصال دراسة تقييمية نقدية من خلال رصد الواقع الصحفى لديهم والمعايير التي تحكمه للعمل على تقييمه في الاتجاهات الصحفية والتكنولوجية الحديثة خلال القرن الحادى والعشرين ومن أهم نتائج يغلب على توظيف تكنولوجيا الاتصال الحديثة التوظيف الاستهلاكي والترفيهى ، لم تستعد الصحف المصرية من تكنولوجيا الاتصال إلا استفادة محدودة فعلى مستوى المحررين بالصحف المصرية ، لا تزال الثقافة والاطلاع العام وإجادة اللغات من المعوقات الرئيسية في عمل المحرر الصحفى، يغلب على انتقاء ونشر موضوعات الصحف المصرية العشوائية

والعمومية ،تعد المصادر الرسمية الحكومية أهم مصادر معلومات الصحفي بالصحف المصرية ويتضاءل الاعتماد على الخبراء والمتخصصين ، أكد القائمون على الاتصال على عدم وفاء المضامين التي يقدموها باحتياجات قرائهم وعجزها عن اشباع حاجاتهم .

- دراسة عادل عبد الرازق ضيف⁵، تدريب الصحفيين المصريين: دراسة ميدانية على المحررين الاقتصاديين، توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أن الصحفيين في المجال الاقتصادي أكدوا على أهمية التدريب بالنسبة لهم ، وحول إمكانيات التدريب المتاحة في مصر قالت أغلبية الصحفيين أن الأجهزة والامكانيات الخاصة بالتدريب متوافرة إلى حد ما ، كما أوضح أغلبية المحررين الاقتصاديين عدم تملكهم لأجهزة كمبيوتر نظرا لارتفاع أسعارها ، وأيد الصحفيون تولي نقابة الصحفيين وشعبة المحررين الاقتصاديين مسئولية التدريب الصحفي .
- دراسة سهام نصار⁶ " تأهيل وتدريب القائمون بالاتصال في الصحافة المتخصصة في مصر ،أجريت هذه الدراسة من خلال صحيفة إستقصاء طبقت على القائمين بالاتصال في الصحافة المتخصصة بأسلوب الحصر الشامل ، وتوصلت إلى العديد من النتائج منها ما يتعلق بمجالات التأهيل الأكاديمي للقائم بالاتصال تبين أن جميع أفراد مجتمع الدراسة مؤهلين تأهيلا أكاديميا ، وحول أساليب التدريب التي تتبعها صحف الدراسة في التدريب أتضح أن الاسلوبين الأساسيين الذين تتبعهما صحف الدراسة هما :قيام المحررين بتدريب أنفسهم من خلال الملاحظة والخطأ والاسلوب الثاني توجيه الرؤساء وزملاء العمل ونقدم لأعمالهم ، أما باقي الاساليب فقد تمثلت في عقد مناقشات ، تدريب الصحفيين ، ايفاد الصحفيين في بعثات تدريبية ودراسية في الداخل والخارج ، تنظيم محاضرات، ربط الترقية باجتياز المحرر لدورات تدريبية فقد احتلت مراكز متدنية وبفارق كبير بين الأسلوبين الأولين .

- دراسة أسما حسين حافظ⁷ عن "التدريب الإعلامي الصحفي"، المؤتمر العلمي السنوى الثالث لكلية الإعلام، الإعلام بين المحلية والعالمية، الجزء الثانى، 25-27 مايو 1997. ص ص3-34.
- انتهت هذه الدراسة إلى أن أغلب الآراء بنسبة 73.3% أكدت أن الارتباط بين التحصيل الدراسي النظرى وجوانب الدراسة العملية محدود وجزئى ، في مقابل 15.8% فقط أفادو بأن ذلك الارتباط والتكامل متحقق بأعلى درجة ، كما كشفت الدراسة أيضا عن أن التدريب العملي لطلبة الصحافة بكل أبعاده وجوانبه لا يلقي الاهتمام الكافي من القائمين به أوالمعنيين بأمره ، حيث لا يغطى جميع إحتياجات ومتطلبات المتدربين للتزود بالقدرات وتنمية الاستعدادات والمهارات، كما أنه يفقد إلى الكثير من الامكانيات البشرية والمادية اللازمة ، كما وضعت الدراسة نموذج لبرنامج تدريبي مقترح لاعداد وتدريب الطلاب بأقسام الصحافة بالمرحلة الجامعية.
- دراسة عبد الله زلطة⁸، التدريب المهني للصحفيات المصريات ، توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية ، فيما بمجالات التدريب المهني للصحفيات المصريات أحتلت دورات التكنولوجيا المرتبتين الاولى والثانية حيث جاء في الصدارة دورات الكمبيوتر ،تلتها في المركز الثانى دورات التعامل مع شبكة الانترنت ، وفيما يتعلق بالمشكلات التى تواجه التدريب المهني للصحفيات المصريات جاء أهمها ، عدم اهتمام الصحف بالتدريب ، ضعف امكانيات التدريب ، عدم الجديد في تنظيم الدورات، تنظيم الدورات في مواعيد غير مناسبة ، عدم التخصص الدقيق في الدورات التدريبية .

• محمد عبد الله إسماعيل⁹، تحديث التأهيل والتدريب في مجال الصحافة المدرسية (كما يراه الممارسين والخبراء) ، أكد معظم الدارسين (89% تقريباً) على عدم كفاءة وكفاية التأهيل والتدريب العملي والتطبيقي فيما يتعلق بالمقررات الدراسية في مجال الصحافة المدرسية، وأن من أضعف حلقات التأهيل والتدريب العملي والتطبيقي في هذا المجال ما يتعلق بمقررات استخدام الحاسب الآلي في تحرير وإخراج الصحافة المدرسية، والتدريب الميداني التطبيقي لنشاط الصحافة المدرسية بمدارس التربية والتعليم وهي من الأسس الرئيسية التي تساهم مساهمة فعالة في المكون العلمي والعمل للدارسين، كما أكد غالبية الدارسين (90%) تقريباً على وجود عقبات متنوعة ودائمة تقف دون كفاية وكفاءة التأهيل والتدريب العملي والتطبيقي في مجال الصحافة المدرسية، وفي مقدمة ذلك ضعف الإمكانيات المادية والفنية ومساعدات التدريب وعدم توفير عناصر البيئة الملائمة لإجراء التأهيل والتدريب الفعال داخل الكلية وفي مدارس التربية والتعليم وخاصة في مواد التخصص الدقيق للصحافة المدرسية وغلب الطابع النظري على مجريات العملية التدريبية.

المحور الثاني : الدراسات السابقة التي تتعلق بواقع ومستقبل التدريب الصحفي وعلاقته بتطور استخدام التكنولوجيا في العمل الصحفي وهي¹⁰:

- مجمل هذه الدراسات توصلت إلى أن ضرورة تغيير أنظمة التدريب المستخدمة وضرورة إدخال التكنولوجيا وابتكار أساليب شيقة للتدريب حتى يقبل عليه الصحفيين ، مع ضرورة ربط التدريب بشروط الترقى وتقييم الاداء ، والحرص على تشجيع المتدربين من خلال اعطائهم حوافز مادية ومعنوية ، ضرورة التحاق طالب الاعلام بهذه الدورات لاكتساب الخبرة والمهارة اللازمة له في العمل .

- كما أكدت الدراسات أن التطور التكنولوجي والاعتماد على أساليب أكثر تطوراً في العمليات الانتاجية الى تطوير مهارات الصحفي وزيادة انتاجية العمل ، هناك العديد من المشكلات التي تواجه أنظمة النشر الصحفي في المؤسسات الصحفية المصرية ابرزها عدم وعي الافراد بأضرار الأجهزة وكيفية استخدامها ، وكشف الدراسات عن القصور في مراحل التدريب التي تساعد على مواجهه العديد من المشكلات ، وساهمت أيضا في إنشاء نظام تطبيقي للتحليل الصحفي بواسطة الحاسب الالى ، والتأكيد على ضرورة استخدام تكنولوجيا الحاسبات والتدريب عليها لأهميتها في جميع مراحل الانتاج ، كما يمكن بناء تصور لاعداد وتأهيل القائمين بالاتصال من خلال التعريف بالتقنيات الحديثة واعداد دورات تدريبية للمهنيين ونشر المعرفة الأكاديمية والنظرية .

التعليق على الدراسات السابقة

رصدت الدراسات السابقة العديد من الاشكاليات التي تواجه تدريب الصحفيين في الصحف المصرية ومنها عدم إهتمام بعض الصحف المصرية بقضية التدريب المهني ، ضعف إمكانيات التدريب ، عدم التخصص الدقيق للدورات ، عدم الزامية هذه الدورات ، وأكدت الدراسات على ضرورة تطوير البرامج التدريبية بما يتيح مواكبتها للتكنولوجيا الحديثة ، ضرورة الإعداد التكنولوجي للمدربين ، نشر المعرفة النظرية والأكاديمية لأهمية التدريب ، حرص المؤسسات الصحفية على تبنى ودعم الدورات التدريبية .

الاطار النظرى :

يستند الاطار النظرى لهذا البحث على افتراضات " مدخل التغيير التعليمى " educational change approach وهو مدخل يحاول تفسير مظاهر التغيير التعليمى ومستوياته المختلفة والعوامل التي تبعث على حدوث هذا التغيير ، ويفترض هذا المدخل عده افتراضات منها :

- أن التغييرات التي تحدث في نطاق مؤسسة تعليمية ما أو في إطار نظام تعليمي معين تتجسد في ثلاثة أنواع من المتغيرات أو التطورات وهي تغيرات على المستوى المادى مثل المباني والمعامل والمعدات التدريبية ، تغيرات على المستوى المرن وهي التغيرات التي تلحق بالمنهج الدراسي ومحتواه وطرق تدريسه ، تغيرات على مستوى أدوار القائمين على التعليم واتجاهتهم ومعارفهم .
- إن حدوث التغير التعليمي يعود إلى عدة أسباب أو مبررات تنحصر في الحاجات والمشكلات الجامعية ، الحاجات والمشكلات المجتمعية أى من سياق المجتمع وثقافته ، الحاجات والمشكلات العالمية وما يتواجد به من معطيات حضارية تستدعى قيام المؤسسة بتطوير نفسها ، وأخيرا نتائج وتوصيات البحث العلمى نظرا للاستجابة للمعارف العلمية النظرية والتطبيقية التي تنتجها البحوث العلمية .
- درجات التبنى والتكيف اللازمة لحدوث التغيير التعليمي ، وتمثل درجات التكيف وتبنى التغيير التعليمي من خلال الاحلال ، الابدال ، الاضافة ، إعادة التركيب ، التخلص من سلوك قديم ، تدعيم السلوك القديم ¹¹ .

مشكلة الدراسة

إن التطور الهائل والتحولات الجذرية التي يعيشها العالم أسهمت في تغيير أساليب العمل الفنية والتكنولوجية، إلا أن العنصر البشري سيظل أهم الموضوعات التي إستحوذت على إهتمام الكثيرين، نظرا لكونه أهم عناصر الإنتاج للمؤسسة و أساس عملها، و من هذا المنطلق يعد التدريب في الوقت الحاضر من أهم العوامل التي يعتمد عليها نجاح أي مؤسسة مهما كان مجال عملها و هوالمحرك الذي يجعل المؤسسة تعمل بكفاءة نحو تحقيق الأهداف التي تصبوا إليها. لذلك يتلقى التدريب إهتماما متزايدا في المؤسسات العصرية بإعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد و تنمية الموارد البشرية، هذا و قد تعزز الإهتمام بعملية التدريب و ذلك بعدما تغيرت النظرة

لموضوع التدريب من مجرد وظيفة ثانوية في إدارة الموارد البشرية الى نظام قائم بحد ذاته، هذا ما سمح له بأن يكون مقوما رئيسيا من مقومات التنمية التي تعتمد عليها المؤسسات في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية، التقنية منها والإدارية، كما أن التطور التكنولوجي قد فرض زيادة التخصص في كل فئات الوظائف تقريبا، و من بين المجالات التي شهدت ثورة تكنولوجية نجد الجانب الإعلامي، حيث أصبحت المؤسسات الإعلامية العصرية تحتاج أكثر إلى فرد مؤهل و متخصص و أكثر كفاءة و مهارة و تحكما في التكنولوجيا الحديثة، لذلك أصبح من الضروري تدريب القوى العاملة في المؤسسات الإعلامية في جميع المستويات والتخصصات قصد تطوير المهارات و تجديد المعارف المتعلقة بالممارسة المهنية .

وبالرغم من أهمية التدريب إلا أن اتضح من نتائج الدراسات السابقة عدم اهتمام المؤسسات الصحفية بإلزام الصحفيين على اجتياز دورات تدريبية لمواكبة التطورات التكنولوجية واستخدامها لتطوير العمل الصحفي ، كما رصدت الدراسات السابقة عدم وجود تصور واضح ومتكامل لخطط تدريبية منظمة داخل المؤسسات الصحفية في مصر ومن هنا تتضح مشكلة الدراسة التي بين أيدينا في دراسة واقع التدريب وتأهيل القائم بالاتصال في الصحف المصرية لتتوافق مع مهارات العمل الصحفي دراسة مقارنة بين الصحف الخاصة والصحف القومية ورصد لأهم إشكاليات التي تعوق التدريب داخل هذه المؤسسات في عام 2015.

أهداف الدراسة :

الهدف الرئيسي: التعرف على نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في كل من الصحف القومية والخاصة .

الأهداف الفرعية :

1. التعرف على واقع التدريب كعامل فعال في تطوير أداء الصحفيين في الصحف القومية
2. التعرف على واقع التدريب كعامل فعال في تطوير أداء الصحفيين في الصحف الخاصة
3. المقارنة بين واقع التدريب في الصحف القومية والخاصة
4. الكشف عن الامكانيات المادية والتكنولوجية والبشرية لهذه الدورات التدريبية في كل من الصحف القومية والخاصة .
5. التعرف على مدى إقبال الصحفيين على برامج التدريب التي تعد لهم من قبل الجهات المختصة .
6. التعرف على الأهداف المرجوة من التدريب ومدى الاستفادة المتحققة من التدريب
7. التعرف على أهم الاشكاليات التي تواجه الصحفيين للحصول على التدريب اللازم لتنمية مهاراتهم .
8. الكشف عن أساليب التدريب المستخدمة ومدى فعاليتها .
9. رصد مؤشرات لتطوير تدريب الصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية .

التساؤلات:

1. ما هو مدى اهتمام المؤسسات الصحفية بتدريب الصحفيين ؟
2. ما الآثار الايجابية التي نتجت عند اجتياز بعض الصحفيين هذه الدورات التدريبية ومدى الاستفادة منها؟
3. ما هي نوعية البرامج التدريبية التي يحتاج إليها الصحفيون في الصحف القومية والخاصة؟
4. ما الدوافع وراء اقبال بعض الصحفيين على إجتياز هذه الدورات؟
5. كيفية توظيف التكنولوجيا في الاعداد لمثل هذه الدورات؟
6. ما مدى كفاءة التدريب المهني من حيث الامكانيات المادية والبشرية لهذه الدورات؟
7. ما أسباب عدم لجوء بعض الصحفيين لاجتياز مثل هذه الدورات لتطوير معارفه ومهاراته؟

8. ما هي أساليب التدريب المتبعة لتحقيق الاستفادة الكاملة؟
9. ماهي المقترحات لتطوير البرامج التدريبية الصحفية سواء داخل أو خارج المؤسسة؟
10. ما هي الاشكاليات التي تواجه بعض الصحفيين للحصول على الدورات التدريبية اللازمة؟
11. ما مجالات تكنولوجيا الصحافة التي تدرّب الصحفيون عليها خلال الدورات التدريبية؟

الفروض

1. هناك علاقة دالة إحصائية بين مدى تقييم الصحفيين للدورات التدريبية ومستوى الاستفادة المتحققة منها.
2. هناك علاقة دالة إحصائية بين نمط ملكية المؤسسة الصحفية وبين إقبال الصحفيين على التدريب .
3. هناك علاقة دالة إحصائية بين حصول الصحفيين على مؤهل دراسي في الاعلام وإقباله على الدورات التدريبية.
4. هناك علاقة داله إحصائية بين مستوى إقبال الصحفيين على التدريب وبين أسباب ومبررات الحصول على هذه الدورات.

الاطار المنهجي :

ينتمى هذا البحث إلى نمط البحوث الوصفية التي تستهدف تصوير وتحليل و وصف طبيعة و صفات و خصائص مجتمع معين، أو موقف أو جماعة أو فرد معين، و تكرارات حدوث الظاهرة المختلفة، فهي تستخدم في المرحلة المتوسطة . من مراحل المعرفة العلمية في التخصصات المختلفة يعرف المنهج الوصفي بأنه " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية أو مشكلة إجتماعية أو سكان معينين"¹².

حيث يستهدف هذا البحث رصد واقع التدريب للصحفيين في المؤسسات الصحفية القومية والخاصة ومحاولة استبصار الجوانب الايجابية والاشكاليات لهذه البرامج التدريبية .

والمنهج المستخدم هو منهج المسح وهو جهد علمي منظم للحصول على بيانات ومعلومات وأوصاف عن الظاهرة محل الدراسة وذلك بهدف تكوين القاعدة الاساسية من البيانات والمعلومات المطلوبة في مجال تخصص معين أو تحديد كفاءة الاوضاع القائمة عن طريق مقارنة المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال معايير قياسية معينة ، وتتعدد أنواع مناهج المسح وقد استفاد هذا البحث من **نمط المسح الاعلامي** ومن خلاله تم إجراء مسح للقائم بالاتصال في الصحف المصرية القومية والخاصة من خلال توظيف هذا المنهج لجمع بيانات منظمة عن أشكال التأهيل والتدريب التي حصل عليها والخروج من ذلك بمؤشرات دالة عن واقع التدريب ومدى فعاليته وكيفية تطويره .

كما اعتمد البحث على المنهج المقارن للمقارنه بين واقع التدريب للصحفيين والامكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية في كل من الصحف القومية والخاصة بالاضافة إلى الاشكاليات التي يعاني منها كل منها على حده .

الاطار الاجرائي :

أدوات جمع البيانات:

إن دقة أي بحث علمي تتوقف على اختيار الأدوات المناسبة التي تتماشى و طبيعة الموضوع و إمكانية الباحث للحصول على بيانات تخدم أهداف الدراسة، و لهذا إعتمدت على **أداة الاستبيان المنهجية** حيث تعتبر أحد الأساليب الأساسية التي تستخدم في جمع بيانات أولية من العينة المختارة أو من جميع مفردات مجتمع البحث، عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المحددة المعدة مسبقاً، و ذلك بهدف التعرف على حقائق معينة، أو وجهات نظر المبحوثين و اتجاهاتهم، أوالدوافع

والعوامل والمؤثرات التي تدفعهم إلى تصرفات سلوكية معينة والتي تم تحكيمها من قبل اساتذة الاعلام¹³ .

مجتمع البحث

يتحدد مجتمع الدراسة في عينة عشوائية للقائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية القومية والخاصة قوامها 111 مفردة ، وقد تم تصميم استمارة الاستبيان وفقا لاهداف البحث المرجوة وقد توزعت كالتالى :

خصائص عينة الدراسة :

أولا : وفقا للصحيفة : تم إختيار العينة من الصحفيين العاملين في مؤسسات الصحف القومية (الاهرام - الاخبار - اخبار اليوم - الجمهوريه) ، وأيضا الصحف الخاصة (المصري اليوم / اليوم السابع) بأجمالى 111 مفردة حيث بلغت نسبة تمثيل الصحف القومية 64.9% ، ونسبة تمثيل الصحف الخاصة 26.1% .

ثانيا: وفقا للفئات العمرية : توزعت العينة بين أربع فئات كالتالى :

- أقل من 30 عام بنسبة 55%
- من 30-40 عام بنسبة 40.5%
- من 41-50 عام بنسبة 2.7%
- أكثر من 50 عام بنسبة 1.8%

ثالثا : وفقا للمؤهل التعليمى : توزعت العينة بين فئتين كالتالى :

- مؤهل دراسى في مجال الاعلام بنسبة 75.7%
- مؤهل دراسى في تخصص اخر بنسبة 24.3%

رابعا : وفقا لعدد سنوات الخبرة : توزعت العينة بين ثلاث فئات كالتالى:

- من سنة الى ثلاث سنوات بنسبة 30.6%
- من 4 - 10 سنوات بنسبة 42.3%

- أكثر من 10 سنوات 27 %

خامسا : وفقا للمسمى الوظيفي : توزعت العينة بين خمس فئات كالتالي :

- مدير تحرير بنسبة 1.8% - نائب رئيس تحرير بنسبة 10.8%
- رئيس قسم بنسبة 18% - نائب رئيس قسم بنسبة 10.8%
- محرر بنسبة 58.6%

سادسا : وفقا للنوع : توزعت العينة كالتالي :

- ذكور بنسبة 73.9% - إناث بنسبة 26.1%

- المعالجة الإحصائية للبيانات :

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة، تم إدخالها -بعد ترميزها- إلى الحاسب الآلي، ثم جرت معالجتها وتحليلها واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" والمعروف باسم SPSS اختصاراً لـ: Statistical Package for the Social Sciences ، وذلك باللجوء إلى المعاملات والاختبارات والمعالجات الإحصائية التالية :

1- التكرارات البسيطة والنسب المئوية

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

3- الوزن المئوي الذي يحسب من المعادلة :

$$\text{الوزن المئوي} = (\text{المتوسط الحسابي} \times 100) \div \text{الدرجة العظمى للعبارة}$$

4- اختبار كاي² لجدول الاقتران (Contingency-Tables Chi Square Test) لدراسة الدلالة الإحصائية للعلاقة بين متغيرين من المستوى الاسمي (Nominal) .

5- معامل التوافق (Contingency Coefficient) الذي يقيس شدة العلاقة بين

متغيرين اسميين في جدول أكثر من 2X2، وقد اعتبرت العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة المعامل أقل من 0.30 ، ومتوسطة ما بين 0.30-0.70 ، وقوية إذا زادت عن 0.70 .

6- معامل فاي (Phi Coefficient) الذي يقيس شدة العلاقة بين متغيرين اسميين في جدول 2 X 2 ، وقد اعتبرت العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة المعامل أقل من 0.30 ، ومتوسطة ما بين 0.30-0.70، وقوية إذا زادت عن 0.70 .

7- اختبار ي (Z-Test) لدراسة معنوية الفرق بين نسبتيين مؤبتيين ، وقد اعتبرت قيمة Z غير دالة إذا لم تصل الى 1.96 ، واعتبرت دالة عند مستوى ثقة 95% فأكثر إذا بلغت 1.96 وأقل من 2.58 ، واعتبرت دالة عند مستوى ثقة 99% فأكثر إذا بلغت 2.58 فأكثر .

- وقد تم قبول نتائج الاختبارات الإحصائية عند درجة ثقة 95% فأكثر ، أي عند مستوى معنوية 0.05 فأقل

الإطار الزمني : تم تطبيق هذا البحث خلال الفترة من 2015 الى

الإطار المعرفي:

ماهية التدريب وأنواعه وخصائصه

تعريف التدريب:

لغة بمعنى التمرن على الشيء، إصطلاحاً: يعرف بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم¹⁴.

ومن جهة أخرى هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف والتي تكسبه مهارة في أداء الأعمال أو تنمية مهاراته ومعارفه وخبراته بإتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية¹⁵.

كما يعرف على أنه عملية تعلم، تتضمن إكتساب مهارات و مفاهيم و قواعد أو إتجاهات لزيادة تحسين أداء الفرد، ويمثل التدريب أهمية كبيرة خاصة في ظل المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية والتدريب يشكل أهمية كبرى في هذا العصر الذي تتطور فيه الحياة تطورا سريعا وتتولى فيه الإكتشافات العلمية، مما يفرض على الإنسان مهام جديدة لأبد من الوفاء بها لمجاراة سرعة التطور العلمي والتكنولوجي ولمواجهة حاجات المجتمع¹⁶.

تعريف التدريب الإعلامي

بدأ الاهتمام بالاعداد المهني للعنصر البشري في مجال الصحافة منذ عام 1869 حينما بدأت التطبيقات الأولى للتعليم الصحفي في واشنطن كوليج في الولايات المتحدة ، أما في أوربا فقد كانت جامعة زيورخ بسويسرا أول مؤسسة تعليمية أوربية تعتنى بالصحافة والاعداد المهني للصحفيين حينما أدخلت منهجا لدراسة الصحافة في عام 1903، وفي عام 1919 بدأ الاهتمام بالدراسات الصحفية في ألمانيا وأنشأت الحكومة الروسية أول برنامج تدريب مهني للصحفيين في عام 1921، تحول في عام 1923 إلى دراسة لمدة ثلاث سنوات ، وشهد النصف الأول من القرن العشرين إنشاء عدد من أقسام وكليات الصحافة في العديد من الدول¹⁷.

فقد شهد مجال الإعلام تطورا هائلا بظهور التكنولوجيا، التي استفادت منها وسائل الإعلام فهذا انتشارها في العالم، وقد سارعت المؤسسات الإعلامية لمواكبة هذا التطور، والتعامل معه خصوصا لضمان المناقشة فقامت هذه الأخيرة بإعداد دورات تدريبية من اجل تدريب طاقتها البشرية حيث تسمح لهم هذه الدورات خاصة المبتدئين منهم بالإطلاع على تجارب المحترفين، وتوجيههم لامتلاك تقنيات العمل الإعلامي

في مجال محدد و لكي يوسعوا آفاق معرفتهم من جهة و يلمون بالخطوات الأساسية الشاملة الواجب إتباعها في كل عمل عليهم القيام به فشهادة الإعلام أو الصحافة أصبحت لا تكفي وحدها لينجح الصحفي في عمله فالتدريب الإعلامي يضمن للإعلامي الحق في الممارسة الإعلامية أهدافها المسطرة و يضمن لها بقاءها و استمرارها، وقد تباينت تعريفات التدريب الإعلامي و منها: " التدريب الإعلامي هو أحد الأنشطة الهامة والضرورية في المؤسسة الإعلامية باختلاف أنواعها و توجهاتها، بحيث تقوم هذه المؤسسات الإعلامية بتطوير قدرات موظفيها و توسيع معارفهم و زيادة مهاراتهم"¹⁸.

كما يعرف التدريب المهني للصحفيين بأنه عملية منظمة مخطط لها لنقل بعض الخبرات والمهارات والمعلومات والأفكار إلى الصحفيين بغرض تنشيط خبراتهم وتجديد أفكارهم ومعلوماتهم ، وتقوم على تنظيم هذا التدريب الجهات التي يشكل التدريب الصحفيين أحد أهدافها الرئيسية¹⁹.

ومهما تباينت التعريفات إلا انه مما لا شك فيه إن التدريب الإعلامي نشاط ضروري للارتقاء بالعمل الإعلامي إلى اعلي المستويات حيث يعتبر التدريب بمثابة تأهيل للصحفيين بحيث يتم عن طريقه صقل مهارات الصحفيين، و توسيع قدراتهم و تعويدهم على تحمل مسؤولياتهم تجاه الممارسة المهنية للعمل الإعلامي، كما يمكن القول بان التدريب الإعلامي نشاط متجدد و مستمر، يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في المجال الإعلامي، حيث يهدف إلى تمكين الصحفيين من هذه التكنولوجيا، واستغلالها الأمثل بما يخدم أهداف المؤسسة الإعلامية ويحقق أهداف الإعلاميين.

ويختلف مفهوم التدريب عن مفهوم التنمية ، فالتدريب يؤدي إلى تحسين مهارات الموظف ومعارفة واتجاهاته للقيام بأعباء الوظيفة التي يشغلها بكفاءة وفعالية ، أما التنمية فهي متعلقة فهي متعلقة بإعداد وتطوير قدرات ومهارات واتجاهات الموظف

لشغل وظائف مستقبلية ، فهي عمل مخطط يتكون من برامج مصممة لاكتساب معارف وسلوكيات جديدة لأداء مهام في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أى مستجدات ، ويتضح مما سبق أن كلا المفهومين يتفق حول تطوير قدرة الموظف على الأداء ، وإن كان التدريب لأداء الاعمال الحالية ، وإنما التنمية تأهيلية للقيام بأعمال مستقبلية²⁰.

أهداف التدريب

إن جهود تنمية العاملين، كانت توجه في أغلب الأحيان نحو أفراد يستغلون مناصب إدارية، و اعتمدت ميزانيات المؤسسات مبالغ كبيرة لإرسال المسؤولين في كل أنحاء العالم، للمشاركة في برامج التنمية، و أيضا لإشراك المشرفين و رؤساء العمال في برامج محلية مخصصة لهم، بالرغم من تدريب الإداريين في مستويات الإدارة المختلفة، إلا أن تدريب القوى العاملة لا تقل عنها أهمية، بل يمكن القول أن تدريب القوى العاملة يمكن أن يحقق أعلى العوائد المتاحة للمؤسسة²¹.

وفي المجال الاعلامى يحقق التدريب العديد من الأهداف نظرا للدور الكبير والفعال الذي يلعبه نشاط التدريب في رفع أداء القوى العاملة بالمؤسسات وتحسين مهاراتها ، اكتساب المعارف التي تمكنه من رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة الانتاجية ، الارتقاء بالاداء البشري والمعرفة الوظيفية ،تعديل الرضا الوظيفي، تقوية القدرة على الإبداع والابتكار لدى الموارد البشرية، ومن خلال التدريب يمكن إدخال التحسينات المستمرة على مجالات العمل، بالاضافة إلى تكيف الموارد البشرية مع المتغيرات التي تدخلها المنظمة إلى أعمالها في المستقبل، والتعايش معها بدلا من مقاومتها و عرقلتها و إفشالها كما يساعد التدريب على تأدية مهام و وظائف متنوعة ومختلفة حاضرا و مستقبلا، مما يخلق مرونة عالية في أداء الأعمال في المنظمة و ضمان استقرار العمل الإنتاجي في المنظمة، فالموارد البشرية المدربة والمتعلمة بشكل جيد يكون بإمكانها الاستمرار في التشغيل بكفاءة، و تحقيق الإنتاج المطلوب، توفير

الحماية الجيدة للموارد البشرية من مخاطر و إصابات العمل، التي تحدث بسبب نقص المهارة في أداء الأعمال، فالشخص المدرب جيداً يعرف كيف يحمي نفسه من المخاطر²².

مزايا التدريب

تتضمن عملية التدريب مجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره في مسار عملية إدارة الموارد البشرية، والتي تعود نتائجها الإيجابية للمتدرب و خصائص أخرى، تعود فائدتها إلى المؤسسة.

و من مزايا التدريب للفرد مايلي:

إكساب الفرد خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء، و تحمل مسؤوليات أكبر في العمل؛ اكتساب الصفات التي تأهله لشغل المناصب القيادية؛ زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لاكتساب معلومات و خبرات و قدرات جديدة مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية، و ما يترتب عليها من أحداث تغير في اتجاهاتهم و سلوكهم، و تنمية أدائهم داخل المؤسسة²³.

و من أهم مزايا التدريب للمؤسسة مايلي:

تنمية كفاءات و خبرات العاملين، و زيادة مهاراتهم و اكتسابهم مهارات سلوكية معينة، تزيد من قدراتهم على تطوير العمل بمنشأتهم، إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية، على جمع مستويات العمل داخل المنشأة؛ مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، و مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي السائد في المجتمعات الصناعية والتجارية المتقدمة²⁴

أسس التدريب و مبادئه

هناك عدد من المبادئ أو الأسس التي ينبغي مراعاتها عند ممارسة النشاط التدريبي بالمنشأة، و ذلك حتى تتحقق فعالية التدريب، و تتحقق النتائج المستهدفة منه، و من أهم هذه الأسس ما يلي²⁵:

أولاً: التدريب نشاط ضروري و مستمر، و ليس كماليا ولفترة معينة والمقصود هنا أن التدريب ليس أمرا كماليا تلجأ إليه الإدارة، أو تتصرف عنه باختيارها، و لكنه نشاط ضروري، فبعد اختيار الفرد لشغل وظيفة معينة، تأتي عملية الإعداد والتهيئة، وتهدف عملية الإعداد إلى تعريف الفرد بالعمل المسند إليه، والى توعيته تجاه الدور الذي تلعبه المنشأة، ولا يمكن أن تقوم إدارة الموارد البشرية بمفردها بتخطيط و تنفيذ برامج إعداد الأفراد و تهيئتهم للعمل الجديد، و لكنها مسؤ ولية مشتركة و مجهود تعاوني بين إدارة الموارد البشرية و كذا الإدارات الأخرى بالمنشأة، وفي الكثير من المنشآت تنظم مقابلات للفرد الجديد بين المسؤولين في إدارة الموارد البشرية والمشرف عليه، وتتم هذه المقابلات في الفترة الأولى من التحاقه بالعمل، كما تعد البرامج التدريبية للعاملين المرشحين للترقية بهدف إكسابهم قدرات و مهارات تمكنهم من النهوض بمسؤوليات و أعباء الوظائف ذات المستوى الأعلى ، المرشحين للترقية إليها.

ثانياً: التدريب نظام متكامل ويقصد بذلك أن هناك تكامل و ترابط في العمل التدريبي، فالتدريب ليس نشاطا عشوائيا من جانب، كما أنه لا ينبع من فراغ و لا يتجه إلى فراغ من جانب آخر، ويمكن إيضاح التكامل والتجانس والتفاعل الإيجابي بين المكونات الأساسية التي يقوم عليها التدريب و هي كالاتي: الأفراد المطلوب تدريبهم؛ الخبرات والمعارف المطلوب اكتسابها للمتدربين؛ القائمين بالعمل التدريبي من مديرين و مسؤولين آخرين، المشكلات التي تعاني منها المنشأة؛ التكامل في الأنشطة التدريبية ويعنى:

- توصيف و تحليل الأوضاع والأنماط التنظيمية والإدارية.
- توصيف و تحليل العمليات والإجراءات.
- توصيف و تحليل سلوك الأفراد و تقييم أدائهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية.

- تجهيز المعدات والمساعدات التدريبية، إعداد المتدربين.
 - تنفيذ البرامج التدريبية، متابعة و تقييم النشاط التدريبي.
- ويعنى التكامل في نتائج التدريب، حيث ينبغي توافر قدر كاف من التكامل والتوازن بين هذه النتائج و هي:
- النتائج الاقتصادية المتمثلة في انخفاض النفقات و تحسين النتائج و خفض الوقت اللازم لأداء العمل.
 - النتائج السلوكية المتمثلة في السلوك الجديد للمتدربين و علاقاتهم الإنسانية و إقبالهم و تحمسهم للعمل.
 - النتائج البشرية التي تتمثل في أعداد متزايدة من العاملين الذين تتوفر لديهم معلومات أو خبرات و قدرات معينة، تعتبرها الإدارة لازمة لأداء عمليات و واجبات محددة.

ثالثا: التدريب نشاط متغير ومتجدد ويقصد بذلك أن التدريب يتعامل مع متغيرات عديدة في داخل و خارج المنشأة، و من ثمة لا يجب أن يتجمد في قوالب، و إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد هو الآخر. فالإنسان الذي يتلقى التدريب عرضة للتغيير في عاداته و سلوكه و مهامه، والوظائف التي يشغلها المتدربون تتغير هي الأخرى، لتواجه متطلبات التغيير في الظروف الاقتصادية و في تقنيات العمل، و كذلك تصبح إدارة التدريب مسئولة عن تحديد و تطوير النشاط التدريبي.

رابعا: التدريب نشاط إداري و فني ، فالتدريب باعتباره عملا إداريا ينبغي أن تتوفر فيه مقومات العمل الإداري الكفاء، و منها وضع الأهداف والسياسات، إعداد الخطط والبرامج، و توافر الموارد المادية والبشرية، و أخيرا توافر الرقابة المستمرة. كذلك يعتبر التدريب عمل فني يحتاج إلى خبرات متخصصة و أهمها، خبرة تخصص في

تحديد الاحتياجات التدريبية و إعداد المناهج والمواد العلمية، و أيضا خبرة في تنفيذ البرامج التدريبية و متابعتها و تقييمها.

خامسا: التدريب له مقوماته الإدارية والتنظيمية حيث يستند التدريب إلى مقومات إدارية و تنظيمية منها: وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة؛ توفر الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة للأداء السليم للعمل؛ توفر القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم الموظف على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء العمل، بحيث يقتصر التدريب على تلك الأمور التي تخرج عن طاقة الرئيس أو القائد الإداري؛ توفر الإطار التنظيمي الصحيح لكي يسند إليه التدريب، والأساس هنا أن التدريب لا يكفي لإصلاح عيوب و أخطاء التنظيم؛ توفر نظام سليم للاختيار والتعيين، حيث لا يجب النظر إلى التدريب كوسيلة لإصلاح عيوب و أخطاء عمليات الاختيار والتعيين، والأساس الصلب للتدريب الفعال هو الاختيار السليم للعاملين؛ توفر نظام سليم لقياس أداء العاملين و تقييم كفاءتهم حتى يمكن استنتاج الاحتياجات التدريبية بدقة و موضوعية؛ توفر نظام الحوافز المادية والمعنوية، تربط بين التقدم الوظيفي والمزايا و أشكال التقدير المادي والمعنوي، التي يحصل عليها العامل من ناحية و بين أدائه الوظيفي من ناحية أخرى. و من هنا يبرز التدريب في نظر العاملين باعتباره أداة تساعدهم في تحسين أدائهم الوظيفي، و من ثمة يدركونه على أنه وسيلة للحصول على تلك الحوافز الإيجابية المستهدفة، و بذلك يتحقق للتدريب الجدية و يقبل عليه المتدربون بقناعة و تحفز

أنواع التدريب

إن تنوع و تعدد الوظائف في المؤسسات استوجب ظهور عدة أنواع للتدريب حسب الوظائف والمستويات الإدارية، و كذلك حسب الرتب والكفاءات.

و يمكن تقسيم التدريب وفقا للمراحل التالية:

أولا: التدريب في المراحل الأولى من التوظيف، ويقسم إلى

1 التوجيه العام: و يهدف إلى تعريف الموظف بقواعد العمل، و أهداف و مسؤوليات المنشأة التي يعمل

بها، و عن مكانه في الهيكل التنظيمي العام للمنشأة، كما يتضمن الإجابة على جميع الأسئلة التي يرغب

الموظف الجديد في الحصول على إجابات واضحة عنها.

2 التدريب التخصصي الإبتدائي: و يأتي هذا التدريب بعد التدريب التوجيهي العام، و يتضمن واجبات و

تعليمات و مسؤوليات و خصائص الوظيفة التي سيمارسها الموظف.

3 التدريب أثناء تأدية الخدمة: و هوالتدريب الذي يحصل عليه الموظف من الرؤساء في العمل، و يتم

ذلك بالتوجيه المستمر من الرؤساء إلى المرؤوسين أثناء تأدية العمل²⁶.

ثانيا: التدريب في المراحل المتقدمة من التوظيف

أما بالنسبة للتدريب في المراحل المتقدمة من العمل فإنه يتضمن الأنواع التالية²⁷:

1 التدريب بغرض تجديد المعلومات: و يتضمن هذا النوع من التدريب المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للموظف في التخصص الذي يمارسه، و تدعو الحاجة دائما إلى تعميم هذا النوع من التدريب في كافة أنواع التخصصات، كلما أدت التطورات الحديثة في العلوم والتقنية الحديثة إلى إجراء بعض التغيرات والتجديدات الأساسية بها من وقت لآخر.

2 التدريب بغرض الترقية أوالإنتقال إلى وظيفة أخرى: و هوالتدريب الذي يلزم لإعداد الفرد لتولي

وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات و مسؤوليات جديدة.

كما يمكن تقسيم التدريب تبعاً للوظائف المختلفة إلى الأنواع التالية:

أ التدريب التخصصي: ويشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل

متخصص، و يهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المختصة بغية توفير الإمكانيات

لمواجهة مشاكل، إن الطابع المتماثل مثل الأعمال الكتابية

ب التدريب الإداري: ويقصد به التدريب على الأعمال

أعمال المستودعات والمشتريات والشؤون المالية وإعمال السجلات والمحفوظات و تمثل هذه الأعمال

جانبا هاما من الأعمال الإدارية، وتتوقف كفاءة المنشأة على انتظام العمل في هذه المجالات.

3 التدريب الإداري القيادي: وهو ذلك التدريب الذي يغطي احتياجات التدريب المطلوب إجراؤه للقادة أو

الرؤساء²⁸.

أنماط التدريب داخل المؤسسات :

1. تدريب تأهيلي للمبتدئين للتعرف على طبيعة العمل .

2. تدريب تنشيطي (أثناء العمل) لتحديث المهارات والمعارف.

3. التدريب التأهيلي لتولى المناصب الأعلى .

4. التدريب التخصصي لتخصص معين

5. التدريب التحويلي للذين يتولون أعمالا جديدة غير التي كانوا يمارسونها .

ويجب أن يتضمن التدريب الاعلامى أربع محاور رئيسة هي المعرفة المهنية والعمل بقصد الانتاج والخلق والابداع ، المعرفة الأكاديمية والنظرية بتفهم فلسفة "موضوع الدورة التدريبية" وتحليل أبعاده وإنعكاساته ، والمحور الاقصادى والمتعلق بتسيير المؤسسات من ناحية التمويل والتصرف ودراسة تكاليف الاشياء ومبادئ أخلاقية تتعلق بالممارسة المهنية²⁹.

خطوات إعداد الدورات التدريبية:

اولا : تحديد الأهداف والوظائف الأساسية للتدريب

ثانيا : تحديد المؤهلات التدريبية المطلوب تطويرها

ثالثا : تحليل المحتوى التدريبى والوسائل المعاونة

رابعا : تحديد الأهداف التدريبية التطبيقية

خامسا : تنظيم عملية التعليم أوالتدريب

سادسا : عملية التعليم أوالتدريب (التنفيذ)

سابعا : تقوم العملية التدريبية³⁰.

طرق وأساليب التريب المستخدمة³¹:

أ **المحاضرات:** و تعتمد المحاضرة على قيام المدرب بإلقاء المادة التدريبية بشكل رسمي و مباشر في مواجهة المتدربين، و تستخدم هذه الطريقة إذا كانت هناك معلومات يراد توصيلها للحاضرين بشكل مباشر، يتوجب أسلوبا معيناً في عرض هذه المعلومات، أو إذا كانت من النوع الذي يحتاج إلى شرح و توضيح من شخص أكثر دراية و فهما للمعلومات، ويتوقف نجاح هذه الطريقة على كفاءة المحاضر و تمكنه من الموضوع لكن لهذه الطريقة عيوب، منها أنها تغش في تحقيق عنصر الممارسة

والتطبيق أثناء المحاضرة، وعدم المشاركة الجماعية من قبل المتدربين، كما أنها لا تعطي ضمانا كافيا على جميع الحاضرين ليتابعوا المحاضرة و يفهمون موضوعها.

ب المؤتمرات: المؤتمر هو اجتماع يشترك فيه عدد من الأعضاء، لدراسة موضوع معين له أهمية لكافة الأعضاء، و تعتبر هذه الوسيلة شائعة لتحديد رجال الإدارة العليا بصفة خاصة، حيث تفيد في استعراض التجارب والخبرات المختلفة للأعضاء.

ج الندوات أو حلقات الدراسة: بموجب هذه الطريقة يجتمع مجموعة من الدارسين في بحث موضوع معين، و يكتب تقريرا عنه، و في الندوة تتاح الفرصة للاستفادة من آراء الغير، حيث يعد تقرير كلي مشترك يعرض في الندوة للمناقشة و تبادل الرأي من جانب كافة الأعضاء.

د التطبيق العلمي: بموجب هذه الطريقة يقوم المدرب بأداء عمل معين، بطريقة عملية سليمة أمام المتدربين، موضحا لهم طريقة و إجراءات الأداء والعمليات، و تصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الأعمال الحرفية أوالتي تحتاج إلى مهارات يدوية، أو استخدام آلات و أجهزة ميكانيكية.

هـ تمثيل الأدوار:تقوم هذه الطريقة على أساس تصور المدرب لموقف معين من المواقف التي تحدث عادة، و يطلب من المتدربين تمثيل هذا الموقف بعد أن يحدد لكل منهم دوره، و في النهاية يطلب المدرب من كل فرد أن يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله، و أن يقترح ما يراه من حلول في هذا الصدد، و يتمثل دور المدرب هنا في ترشيد سلوك المتدربين نحوالتصرفات السلمية، والتنبه إلى الأخطاء التي وقعوا فيها و إرشادهم إلى السلوك الرشيد في ضوء الموقف القائم، و لذلك فإن هذه الطريقة تحتاج إلى مدربين متخصصين، و تفضل هذه الطريقة في تدريب الشخص على معالجة المشكلات المتصلة بالمواقف الإنسانية.

والمناقشات: يقوم المتدربون في هذه الطريقة بمناقشة و إبداء الرأي في موضوعات محددة، كأن تعرض حالة أو مشكلة معينة، و توضح الطريقة التي اتبعت في حلها و

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

يقوم المدرب بإدارة توجيه المناقشة بما يكفل الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة، و يتوقف نجاح طريقة المناقشة على عوامل عديدة من بينها الاهتمام بالإعداد لها والمهارة في إدارتها، كما يجب أن لا يكون عدد المشتركين كبيرا .

نتائج الدراسة

تهدف النتائج الى التعرف على نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في اطار عينة ممثلة من الصحف القومية والخاصة ، وقد اظهرت مؤشرات الدراسة الميدانية للقائم بالاتصال فى صحف العينة (الاهرام - الاخبار - اخبار اليوم - الجمهورية - المصري اليوم - اليوم السابع) عددا من النتائج كالاتى:

- جدول رقم (1) مدى المشاركة في دورات تدريبية لتطوير المهارات والمعارف الصحفية :

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
مدى المشاركة فى الدورات التدريبية		%	ك	%	ك	%	ك
نعم		81.9	59	61.5	24	74.8	83
لا		18.1	13	38.5	15	25.2	28
الاجمالي		100	72	100	39	100	111

تشير بيانات الجدول السابق إلى تقدم صحفيين المؤسسات القومية في الحصول على الدورات التدريبية عن صحفيين المؤسسات الخاصة حيث جاءت نسبة مشاركة صحفيين الصحف القومية في دورات تدريبية بالمرتبة الاولى بلغت 81.9 % ، بينما جاءت الصحف الخاصة بالمرتبة الثانية حيث جاءت نسبة حصول الصحفيين على دورات تدريبية 61.5%.

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

وبوجه عام داخل المؤسسات الصحفية القومية والخاصة تشير بيانات الجدول السابق إلى نسبة المشاركة والاقبال في الحصول على دورات تدريبية حيث بلغت 74.8% (83 مفردة من إجمالي 111) ، بينما نسبة الصحفيين الذين لم يشاركوا في دورات تدريبية بلغت نسبتهم 25.2% (28 مفردة من إجمالي 111) .

- جدول رقم (2) حول نوعية المدربين داخل الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها :

ملكية الصحف المدربون		صحف قومية		صحف خاصة		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
19	32.2	11	45.8	30	36.1		
26	44.1	6	25.0	32	38.6		
23	39.0	13	54.2	36	43.4		
25	42.4	9	37.5	34	41.0		
16	27.1	9	37.5	25	30.1		
59		24		83			

تشير اجمالي بيانات الجدول السابق إلى أن المدربين في كل من الصحف القومية والخاصة من فئة أكاديميين جاءت في المرتبة الاولى بنسبة 43.4% ، وهذا ما أكدته دراسة نوال الصفتى في دراستها اعداد القائم بالاتصال في الصحف المصرية في ظل تكنولوجيا الاتصال الحديثة ، بأن اعداد وتأهيل القائمين بالاتصال لا بد من أن يكون من خلال أكاديميون من كليات الاعلام لنشر وربط المعرفة العملية بالنظرية³².

ثم جاء في المرتبة الثانية مدربون صحفيون بنسبة 41% ، وجاء في المرتبة الثالثة خبراء من جهات خاصة بنسبة 38.6% ، وجاء في المرتبة الرابعة خبراء من داخل المؤسسة بنسبة 36% ، بينما اعتماد المؤسسات الصحفية على خبراء أجنب جاء في المرتبة الاخيرة حيث بلغ نسبة 30% من اجمالي العينة .

- جدول رقم (3) حول الجهة المنظمة للدورات التدريبية :

ملكية الصحف الجهة المنظمة للدورات التدريبية		صحف قومية		صحف خاصة		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

50.6	42	54.2	13	49.2	29	1 - الجريدة الى اعمل بها
50.6	42	66.7	16	44.1	26	2 - نقابة الصحفيين
12.0	10	16.7	4	10.2	6	3 - الجامعات والمعاهد الحكومية أو الخاصة
42.2	35	50.0	12	39.0	23	4 - مراكز تدريب معتمدة
14.5	12	25.0	6	10.2	6	5 - تدريب خارج مصر
	83		24		59	جملة من سئلوا

تشير إجمالى بيانات الجدول السابق إلى إعتقاد المؤسسات الصحفية على الصحف ونقابة الصحفيين كجهات منظمة للدورات التدريبية حيث احتلا الترتيب الاول بنسبة 50.6% لكل منهما ، ثم جاء الاعتماد على مراكز تدريب معتمدة في المرتبة الثانية بنسبة 42.2% ، أما الاعتماد على الحصول على دورات تدريبية خارج مصر جاء في المرتبة الثالثة بنسبة 14.5% ، وجاء في المرتبة الاخيرة تنظيم الجامعات والمعاهد الحكومية والخاصة لدورات تدريبية للصحفيين حيث جاء بنسبة 12%.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد الله زلطة التي ذكرت أن نقابة الصحفيين من أهم الجهات التي يحصل فيها الصحفيين على دورات تدريبية تليها الجهات الاكاديمية والتدريب بالخارج .

- جدول رقم (4) حول عدد الدورات التدريبية التي اجتازها الصحفي خلال العام الماضى :

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		اجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
55	93.2	20	83.3	75	90.4	1- من دورات تدريبية	
4	6.8	4	16.7	8	9.6	2- من دورات تدريبية	
59	100	24	100	83	100	الاجمالي	

تشير اجمالى بيانات الجدول السابق إلى أن عدد الدورات التدريبية التي تلتاها الصحفيون خلال العام الماضى من 1-3 دورة تدريبية جاء فى المرتبة الأولى بنسبة عالية تصل إلى 90.4% بواقع 75 مفردة من اجمالى 83، أما حصول الصحفيين

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

على عدد دورات من 4-6 دورة تدريبية جاء في المرتبة الثانية بنسبة 9.6% بواقع 8 مفردات من اجمالي 83 مفردة ، أما أكثر من 6 دورات فلم يحصل على أى نسبة ، ويتضح التفاوت الشديد في النسب فالنسبة الاكبر حصلت على عدد أقل من الدورات التدريبية خلال عام كامل .

وهذا ما يتفق مع دراسة سهام نصار التي أكدت أن عدد الدورات التي حصل عليها القائمون بالاتصال تبين أن غالبية المبحوثين لم يحصلوا الا على دورة واحدة وان اللذين حصلوا على دورتين كانت نسبتهم قليلة جدا³³.

- جدول رقم (5) حول المدة الزمنية للبرنامج التدريبي الذي قام الصحفي بدراسته :

ملكية الصحف مدة البرنامج التدريبي		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1 - أقل من شهر	38	64.4	18	75	56	67.5	
2 - شهرين	14	23.7	3	12.5	17	20.5	
3 - أقل من ثلاثة اشهر	6	10.2	3	12.5	9	10.8	
4 - ثلاثة اشهر فأكثر	1	1.7	0	0	1	1.2	
الاجمالي	59	100	24	100	83	100	

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن مدة البرنامج التدريبي التي جاءت في المرتبة الاولى هي (أقل من شهر) بنسبة 68.5% ، بينما حصل صحفى واحد فقط من الصحف القومية على دورة تدريبية لمدة (ثلاثة أشهر فأكثر) بنسبة 1.2% من اجمالي العينة .

- جدول رقم (6) حول تقييم المدة الزمنية للبرنامج التدريبي الذي حصل عليه الصحفيين :

ملكية الصحف مدى كافية مدة البرنامج التدريبي		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

61.4	51	58.3	14	62.7	37	نعم كافية
38.6	32	41.7	10	37.3	22	غير كافية
100	83	100	24	100	59	الإجمالي

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن مدة البرنامج التدريبي كانت كافية حيث أكد ذلك 61.4% من إجمالي العينة ، بينما ذكر 38.6% من إجمالي العينة أن مدة البرنامج التدريبي لم تكن كافية .

- جدول رقم (7) حول مدى مراعاة مواعيد البرامج التدريبية لظروف العمل الصحفي :

الإجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف مدى ملائمة اوقات التدريب
%	ك	%	ك	%	ك	
36.1	30	37.5	9	35.6	21	نعم
41	34	37.5	9	42.4	25	أحيانا
22.9	19	25	6	22	13	لا
100	83	100	24	100	59	الإجمالي

تشير بيانات الجدول السابق إلى مدى مراعاة وملائمة مواعيد البرامج التدريبية لظروف العمل الصحفي حيث أكد نسبة 41% أن أوقات الدورات التدريبية كانت ظاهريا ملائمة مع ظروف العمل ، وأكد 36% أن أوقات التدريب جاءت مناسبة تماما، بينما ذكر 22.9% من إجمالي العينة أن أوقات التدريب لم تكن ملائمة مع ظروف وضغوط العمل الصحفي .

- جدول رقم (8) حول نوعية التدريب الذي تهتم به كل من المؤسسات الصحفية القومية والخاصة :

الإجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف نوعية التدريب
%	ك	%	ك	%	ك	
30.1	25	33.3	8	28.8	17	1 - تدريب تأهيلي للمبتدئين للتعرف على

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

طبيعة العمل الاستقصائي					
60.2	50	75	18	54.2	32
2 - تدريب تنشيطي (أثناء العمل) لتحديث المعارف والاتجاهات					
41	34	37.5	9	42.4	25
3 - التدريب التخصصي لتخصص معين					
جملة من سئلوا		24		59	
83					

يتضح من بيانات الجدول السابق أن كل من الصحف القومية (الأهرام - الاخبار - اخبار اليوم - الجمهوريه) والصحف الخاصة (اليوم السابع - المصري اليوم) يهتمان في المقام الأول (بالتدريب التنشيطي اثناء العمل لتحديث المعارف والاتجاهات) حيث جاءت في المرتبة الاولى بنسبة 60% ، ومن ثم جاء في المرتبة الثانية (التدريب التخصصي في مجال معين) بنسبة 41% ، وجاء في المرتبة الثالثة (التدريب التأهيلي) بنسبة 30% .

- جدول رقم (9) حول موضوعات التدريب التي تم الالتحاق بها من قبل الصحفيين:

ملكية الصحف اهم موضوعات التدريب		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1	38	64.4	17	70.8	55	66.3	55
2	24	40.7	14	58.3	38	45.8	38
3	23	39	8	33.3	31	37.3	31
4	12	20.3	4	16.7	16	19.3	16
5	5	8.5	8	33.3	13	15.7	13
6	5	8.5	3	12.5	8	9.6	8
7	7	11.9	6	25	13	15.7	13
8	7	11.9	5	20.8	12	14.5	12
	1	1.7	0	0	1	1.2	1
	2	3.4	0	0	2	2.4	2
	1	1.7	0	0	1	1.2	1
	1	1.7	0	0	1	1.2	1
	1	1.7	0	0	1	1.2	1
	1	1.7	0	0	1	1.2	1
	1	1.7	0	0	1	1.2	1
	2	3.4	0	0	2	2.4	2
جملة من سئلوا		59		24		83	

يتضح من بيانات الجدول السابق الموضوعات التي حرص الصحفيون على تلقي دورات تدريبية بها وجاء على رؤس هذه الموضوعات في المراتب الاولى بالنسبة للصحف القومية ما يلي التحرير الصحفي ومهارات الاتصال جاء في المرتبة الأولى

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

بنسبة 64.4% ، وجاء في المرتبة الثانية تعلم اللغات بنسبة 40.7% ، وجاء في المرتبة الثالثة التكنولوجيا وبرامجها المختلفة بنسبة 39% ، وجاء في المرحلة الرابعة جاء دورات تثقيفيه عامة بنسبة 20% .

بالنسبة للصحف الخاصة جاء في المرتبة الأولى التحرير الصحفي وتعلم اللغات بنسبة 70.8% وجاء في المرتبة الثانية تعلم اللغات بنسبة 58.3% ، وجاء في المرتبة الثالثة المهارات التكنولوجية ، وجاء في المرحلة الرابعة مهارات العمل الاستقصائي بنسبة 33.3% ، مما يوضح الاتفاق في اول ثلاث موضوعات واهتمام الصحف الخاصة بمهارات العمل الاستقصائي بشكل أكبر .

- جدول رقم (10) حول مدى الاهتمام بالدورات التدريبية في توظيف استخدام الكمبيوتر لتنمية المهارات الصحفية :

ملكية الصحف	صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	41	69.5	17	70.8	58	69.9
لا	18	30.5	7	29.2	25	30.1
الاجمالي	59	100	24	100	83	100

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من الصحفيين في كل من المؤسسات الصحفية القومية والخاصة حصلوا على دورات لتنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في مجال العمل الصحفي حيث أكد 69.9% من اجمالى العينة الحصول على دورات في هذا المجال.

- جدول رقم (11) حول قياس مدى رضا الصحفيين عن الأنشطة التدريبية التي تقوم بها المؤسسة الصحفية:

نسبة الرضا عن الانشطة	صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

التدريبية						
نسبة عالية	7	11.9	9	37.5	16	19.3
نسبة متوسطة	33	55.9	12	50	45	54.2
نسبة ضعيفة	19	32.2	3	12.5	22	26.5
الاجمالي	59	100	24	100	83	100

يتضح من إجمالي بيانات الجدول السابق أن نسبة رضا الصحفيين في الصحف القومية الخاصة والقومية عن الدورات التدريبية جاءت متوسطة في المرتبة الأولى بنسبة 54.2% ، وجاء في المرتبة الثانية بنسبة 26.5% من إجمالي العينة أن نسبة رضاهم جاءت ضعيفة ، أما النسبة الأقل وهي 19.3% جاءت نسبة رضاهم عالية من إجمالي العينة .

- جدول رقم (12) حول مدى تأثير التدريب على مستوى الكفاءة المهنية :

ملكية الصحف تأثير التدريب	صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
نسبة كبيرة	39	66.1	20	83.3	59	71.1
نسبة متوسطة	19	32.2	4	16.7	23	27.7
نسبة ضعيفة	1	1.7	0	0	1	1.2
الاجمالي	59	100	24	100	83	100

يتضح من إجمالي بيانات الجدول السابق أن التدريب له دور كبير وأهمية وتأثير ايجابي على مستوى الكفاءة المهنية حيث أكد نسبة 71% من إجمالي العينة أن نسبة تأثير التدريب جاءت كبيرة في المرتبة الأولى ، وجاء في المرتبة الثانية أن النسبة متوسطة بنسبة 27.8% .

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

وهذا ما يتفق مع دراسة carrison bruce حيث أكد 62% من الصحفيين أن التدريب وخاصة على التكنولوجيا الحديثة يسهل من مهام العمل الاخبارى ويساهم في انجاز العمل في وقت أقل³⁴.

- جدول رقم (13) حول تقييم الصحفيين للدورات التدريبية التي تم اجتيازها من حيث الامكانيات التكنولوجية، والمادة العلمية ، تحقيق الأهداف المرجوة ، واخيرا مستوى المدربين :

ممتاز		جيد جدا		جيد		مقبول		ضعيفة		درجة الموافقة اهم تقييم الدورات التدريبية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
13.3	11	43.4	36	36.1	30	3.6	3	3.6	3	1 - الامكانيات التكنولوجية
18.1	15	33.7	28	39.8	33	6	5	2.4	2	2 - المادة العلمية المقدمة
9.6	8	41	34	38.6	32	8.4	7	2.4	2	3 - تحقيق الاهداف المرجوة منه
25.3	21	42.2	35	20.5	17	10.8	9	1.2	1	4 - مستوى المدربين
83										جملة من سنلوا

يتضح من اجمالى بيانات الجدول السابق أن النسبة الأكبر من الصحفيين في المؤسسات الصحفية القومية والخاصة أكدوا أن الامكانيات التكنولوجية جاءت جيدة جدا بنسبة 43.3% ، وأن المادة العلمية جاءت جيدة بنسبة 39.8% ، وأن تحقيق الاهداف المرجوة جاءت جيدة جدا بنسبة 41% ، وان مستوى المدربين جاء جيد جدا بنسبة 42.2%.

- جدول رقم (14) حول العامل الابرز والمتحكم في نجاح البرنامج التدريبي :

ملكية الصحف	صحف قومية	صحف خاصة	الاجمالي
-------------	-----------	----------	----------

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

العامل المتحكم في عملية التدريب	ك	%	ك	%	ك	%
1 - قدرات الصحفيين	11	18.6	4	16.6	15	18.1
2 - كفاءة المدربين	20	33.9	13	54.2	33	39.7
3 - فعالية البرنامج التدريبي	28	47.5	7	29.2	35	42.2
الإجمالي	59	100	24	100	83	100

يتضح من بيانات الجدول السابق تأكيد صحفيين المؤسسات القومية أن العامل الأبرز المتحكم في نجاح البرنامج التدريبي هو فعالية البرنامج التدريبي حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة 47.5% ، بينما رأى صحفيين المؤسسات الخاصة بأن العامل الأبرز والمتحكم في نجاح البرنامج التدريبي هو كفاءة المدربين حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة 54.2% .

- جدول رقم (15) حول أساليب التدريب المستخدمة في هذه الدورات :

ملكية الصحف أساليب التدريب	صحف قومية		صحف خاصة		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
1 - المحاضرة	36	61	18	75	54	65.1
2 - المناقشة	29	49.2	14	58.3	43	51.8
3 - ورش العمل	39	66.1	16	66.7	55	66.6
4 - مشروعات تطبيقية	14	23.7	14	58.3	28	33.7
5 - استخدام جهاز data show	21	35.6	10	41.7	31	37.3
6 - استخدام جهاز عرض projector	29	49.2	9	37.5	38	45.8
جملة من سئولا	59		24		83	

يتضح من إجمالي بيانات الجدول السابق أن اعتماد المؤسسات الصحفية على ورش العمل كأحد أساليب التدريب المستخدمة جاء في المقام الأول بنسبة 66.6% ، وجاء في المرتبة الثانية استخدام أسلوب المحاضرات بنسبة 65.1% ، وجاء في المرتبة الثالثة استخدام أسلوب المناقشات بنسبة 51.8% ، وجاء في المراتب الرابعة

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

والخامسة استخدام الأجهزة التكنولوجية، أما استخدام المشروعات التطبيقية جاء في المرتبة الأخيرة بنسبة 33.7%.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسام محمد الذى أكد سيطرة أساليب العرض النظرى على جانب كبير من الدورات التدريبية ، وان هذه الاساليب التقليدية لا تحقق الاستفادة الكاملة³⁵.

- جدول رقم (16) حول أدوات ومقاييس التقييم التى تم استخدامها في التدريب :

ملكية الصحف ادوات و مقاييس التقييم فى التدريب		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
27	40.7	15	62.5	39	47		
39	66.1	16	66.7	55	66.3		
17	28.8	6	25	23	27.7		
28	47.5	11	45.8	39	47		
59		24		83			

يتضح من بيانات الجدول السابق اعتماد كل من المؤسسات القومية والخاصة على الاختبارات العملية كمقياس للتقييم حيث جاء في المرتبة الاولى بنسبة 66.3% ، واعتمدت الصحف الخاصة على الاختبارات التحريرية في المرتبة الثانية بنسبة 62.5% ، بينما جاء في المرتبة الثانية بالنسبة للمؤسسات القومية الاعتماد على نسبة الحضور والانتظام في التدريب بنسبة 47.5%.

- جدول رقم (17) حول أهم المكتسبات والأهداف التى تم تحقيقها من خلال

الدورات التدريبية :

ملكية الصحف اهم مكتسبات الدورات التدريبية		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
39	66.1	18	75	57	68.7		
22	37.3	5	20.8	27	32.5		

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

41	34	29.2	7	45.8	27	3. اكتساب روح العمل الجماعي
38.6	32	54.2	13	32.2	19	4. التعرف على المشاكل الواقعية بالعمل .
49.4	41	41.7	10	52.5	31	5. اضافة معلومات وخبرات ومعارف لرفع مستوى كفاءه العمل
24.1	20	37.5	9	18.6	11	6 . الارتقاء بالاداء البشري وتقليل الزمن الذى احتاجه لانجاز المهام
22.9	19	33.3	8	18.6	11	7 . السعى الى التحفيز وزيادة قدرتهم على تبنى تقنيات وأساليب جديدة
16.9	14	20.8	5	15.3	9	8 . تقليل المشكلات الناجمة عن العمل الصحفى الاستقصائي.
7.2	6	0	0	10.2	6	9 . لم يحقق التدريب الأهداف المرجوة منه
83		24		59		جملة من سئلوا

يتضح من اجمالى بيانات الجدول السابق أن أهم المكتسبات والأهداف التي تم تحقيقها من خلال الدورات التدريبية في كل من الصحف القومية والخاصة جاءت كالتالى : جاء في المرتبة الأولى اكتساب مهارات فنية جديدة تتعلق بالعمل الاعلامى في المرتبة بنسبة 68.7% بواقع 57 مفردة من اجمالى العينة ، وجاء اضافة معلومات وخبرات ومعارف لرفع مستوى كفاءه العمل في المرتبة الثانية بنسبة 49.4% ، وجاء اكتساب روح العمل الجماعى في المرتبة الثالثة بنسبة 41% ، وأيضا التعرف على المشاكل الواقعية بالعمل جاء في المرحلة الرابعة بنسبة 38.6%.

- جدول رقم (18) حول المشاكل والعقبات التى تواجه الصحفيين المتدربين خلال البرنامج التدريبى :

الاجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف
%	ك	%	ك	%	ك	اهم المشاكل والعقبات
60.2	50	66.7	16	57.6	34	1 . قلة الامكانيات المادية
27.7	23	47.7	10	22	13	2 . ضعف الامكانيات البشرية

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

45.8	38	54.2	13	42.4	25	3 - عدم دعم المؤسسة لتكاليف هذه الدورات
83		24		59		جملة من سئلوا

تشير بيانات الجدول السابق أن كل من المؤسسات القومية والخاصة تعاني من قلة الامكانيات المادية المتاحة للبرامج التدريبية حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة 60.2% ، وجاء في المرتبة الثانية عدم دعم المؤسسة لتكاليف هذه الدورات كأحد أهم العقبات التي تواجه التدريب في المؤسسات الصحفية حيث جاءت في المرتبة الثانية بنسبة 45.8% ، أما ضعف الامكانيات البشرية جاءت في المرتبة الثالثة بنسبة 27.7% من اجمالي العينة .

وعن مشكلات التدريب أيضا أكدت دراسة عبدالله زلطة أن أهم المشكلات التي تواجه التدريب المهني هي عدم اهتمام بعض الصحف بقضية التدريب وضعف الامكانيات المتاحة وتنظيم الدورات في مواعيد غير مناسبة للصحفيين³⁶ .

- جدول رقم (19) حول الأسباب الدافعة للحصول على هذه الدورات التدريبية في مجال العمل الصحفي :

الاجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف
ك	%	ك	%	ك	%	اهم اسباب الحصول على دورات تدريبية
69	83.1	23	95.8	46	78	1 - تطوير القدرات المهنية
53	63.9	18	75	35	59.3	2 - اكتساب الخبرة والمهارة
28	33.7	5	20.8	23	39	3 - حب المعرفة
8	9.6	5	20.8	3	5.1	4 - وضع المؤسسة أو النقابة التدريب كشرط للتعيين
6	7.2	5	20.8	1	1.7	5 - وضع المؤسسة التدريب كشرط للحصول على مكثبات مادية
5	6	2	8.2	3	5.1	6 - وضع المؤسسة التدريب كشرط للحصول على ترقيات وظيفيه
19	22.9	7	29.2	12	20.3	7 - لم تكن دراستي الأكاديمية كافية للحصول على المعارف المطلوبة في مجال الصحافة
83		24		59		جملة من سئلوا

تشير بيانات الجدول السابق أتفاق كل من المؤسسات القومية والخاصة أن أهم الأسباب الدافعة للحصول على هذه الدورات هي تطوير القدرات المهنية واكتساب الخبرة والمعرفة حيث جاءت هذه الاسباب في المراتب الثلاث الأولى ، بينما أشار 22.9% من أجمالى العينة أن عدم كفاية الدراسة الأكاديمية للحصول على المعارف المطلوبة في مجال العمل كدافع للحصول على هذه الدورات حيث جاء في المرحلة الرابعة ، أما الاسباب الاجبارية ومنها وضع المؤسسة التدريب كشرط تعيين ، او

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

للحصول على ترقية أو مكتسبات مادية جاء في الثلاث مراتب الأخيرة من أجمالى العينة .

- جدول رقم (20) حول تواجد خطة تدريبية منظمة لهذه الدورات في المؤسسات الصحفية :

الاجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف مدى وجود خطة تدريبية
%	ك	%	ك	%	ك	
43.4	36	62.5	15	35.6	21	نعم
56.6	47	37.5	9	64.4	38	لا
100	83	100	24	100	59	الاجمالي

يتضح من بيانات الجدول السابق أن المؤسسات الخاصة تتمتع بوجود خطة تدريبية منظمة داخل الصحف حيث أكد ذلك النسبة الأكبر والتي تمثل 62.5% .

بينما المؤسسات القومية لا يوجد لديها خطط تدريبية منظمة داخل الصحف الخاصة بها حيث أكد ذلك النسبة الأكبر من صحفيين المؤسسات القومية بنسبة 64.4% ، وهذا يتفق مع النتيجة التي توصلت إليها ناهد فؤاد حيث ذكرت أن واقع النشاط التدريبي محدود في بعض المؤسسات ولا يعتبر تدريباً منظماً بالمقاييس العلمية لمفهوم التدريب ووظيفته وإن التدريب يتم بشكل فردي وعشوائي ويفتقد التخطيط والاستمرارية³⁷.

- جدول رقم (21) حول مدى أهمية وضرورة اكتساب الخبرات والمهارات من خلال التدريب :

الاجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف مدى أهمية اكتساب الصحفى المهارات التدريبية المختلفة
%	ك	%	ك	%	ك	
96.4	80	95.8	23	96.6	57	نعم ضرورى
3.6	3	4.2	1	3.4	2	غير ضرورى

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

الاجمالي	59	100	24	100	83	100
----------	----	-----	----	-----	----	-----

يتضح من بيانات الجدول السابق تأكيد إجمالي العينة على ضرورة الحصول على الدورات التدريبية وتجديد المعارف وتحديث المعلومات والتطلع الى كل ما هو جديد من خلال هذه البرامج التدريبية حيث أكد ذلك 96.4% من اجمالي العينة .

- جدول رقم (22) حول المكتسبات الوظيفية للصحفيين بعد اجتياز الدورات التدريبية :

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
اهم التغيرات فى الوضع الوظيفى بعد اجتياز الدورات							
1 - زداد راتبي	2	3.4	3	12.5	5	6	
2 - حصلت على مكافأة	0	0	2	8.3	2	2.4	
3 - ساعدتني على الترقى على درجة أعلى	6	10.2	3	12.5	9	10.8	
4 - لم يطرأ أى تغيير وظيفي	51	86.4	19	79.2	70	84.3	
جملة من سئلوا	59		24		83		

يتضح من إجمالي بيانات الجدول السابق أن النسبة الأكبر من صحفيين المؤسسات القومية والخاصة لم يحصل على أى مكتسبات وظيفية أو مالية بعد اجتيازهم لعدد من الدورات التدريبية حيث جاء هذا الاختيار في المرتبة الاولى بنسبة 84.3% من إجمالي العينة بواقع 70 مفردة ، بينما جاء في المرتبة الثانية بنسبة 10.8% الحصول على الترقى بواقع 9 مفردات فقط من اجمالي العينة .

- جدول رقم (23) حول مدى الاقبال على تلقي دورات تدريبية مستقبلا:

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مدى الاقبال على تلقي دورات تدريبية مستقبلا							
نعم	55	93.2	23	95.8	78	94	
لا	4	6.8	1	4.2	5	6	

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

الاجمالي	59	100	24	100	83	100
----------	----	-----	----	-----	----	-----

يتضح من إجمالي بيانات الجدول السابق اقبال الصحفيين في المؤسسات القومية والخاصة على الحصول على المزيد من الدورات التدريبية حيث ذلك 94% من إجمالي العينة .

- جدول رقم (24) حول أهم البرامج التي يحتاجها الصحفيين لدراساتها مستقبلا في دورات قادمة :

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
اهم البرامج التي تريد دراستها في الدورات القادمة		ك	%	ك	%	ك	%
برامج الإعلام الجديد	10	16.9	3	12.5	13	15.7	
التدريب على الصحافة الاستقصائية والتصوير	3	5.1	2	8.3	5	6.0	
الصحافة الالكترونية	4	6.8	6	25.0	10	12.0	
دراسات الرأي العام وتحليلها	1	1.7	0	0.0	1	1.2	
فوتوشوب	2	3.4	0	0.0	2	2.4	
جرا فيك	4	6.8	1	4.2	5	6.0	
معرفة التكنولوجيا التي تساعد في العمل الصحفي	11	18.6	7	29.2	18	21.7	
الصحافة الاستقصائية	11	18.6	6	25.0	17	20.5	
الإخراج الصحفي	0	0.0	1	4.2	1	1.2	
برنامج 100 لينوزروم	0	0.0	1	4.2	1	1.2	
دورات في اللغات	12	20.3	2	8.3	14	16.9	
إخراج- مونتاج- تصوير	4	6.8	0	0.0	4	4.8	
التحرير الصحفي والكتابة الصحفية ومهارات الاتصال	3	5.1	0	0.0	3	3.6	
التممية البشرية	1	1.7	0	0.0	1	1.2	
صحافة البيانات	3	5.1	0	0.0	3	3.6	
تقنيات وتوثيق المعلومات	1	1.7	0	0.0	1	1.2	
الكمبيوتر	1	1.7	0	0.0	1	1.2	
الصحافة الاقتصادية	2	3.4	0	0.0	2	2.4	
مهارات إدارة الأعمال	2	3.4	0	0.0	2	2.4	
الصحافة المتخصصة	0	0.0	1	4.2	1	1.2	

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

جملة من سئلوا	59	24	83
---------------	----	----	----

يتضح من بيانات الجدول السابق أهم البرامج التي يحتاجها الصحفيين لدراساتها مستقبلا في دورات قادمة وجاءت على الترتيب كما يلي : برامج تنمية المهارات التكنولوجية في المرتبة الأولى بنسبة 21.7% ، برامج تدريبية حول الصحافة الاستقصائية جاءت في المرتبة الثانية بنسبة 20.5% ، دورات في اللغات الأجنبية جاء في المرتبة الثالثة بنسبة 16.9% ، وجاء في المرتبة الرابعة برامج الاعلام الجديد بنسبة 15.7% ، وجاء في المرتبة الخامسة دورات في الصحافة الالكترونية بنسبة 12% من اجمالي العينة .

- جدول رقم (25) حول أهم الدعائم الاساسية لتطوير القدرات المهنية للصحفي :

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
26	44.1	20	83.3	46	55.4	اهم الدعائم الاساسية لتطوير قدراتك الصحفية	
22	37.3	9	37.5	31	37.3	1 . الانتظام في الدورات التدريبية	
17	28.8	4	16.7	21	25.3	2 . عقد ندوات وحلقات نقاشية حول القضايا الهامة	
28	47.5	13	54.2	41	49.4	3 . حضور المؤتمرات التي من شأنها تطوير مهارات القائم بالاتصال مثل مؤتمرات مؤسسة أريج	
23	39	12	50	35	42.2	4 . اعتمد على الملاحظة ورصد أخطاء البعض والاستفادة منها	
59	70.7	24	28.6	83	100	5 . اعتمد على توجيه الرؤساء وزملاء العمل وتقديم أعمالهم	
جملة من سئلوا	59	24	83				

يتضح من بيانات الجدول السابق أن من أهم الدعائم التي يعتمد الصحفيين لتطوير القدرات المهنية هي الانتظام في الدورات التدريبية حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 55.4% ، وجاء في المرتبة الثانية الاعتماد على الملاحظة ورصد أخطاء البعض والاستفادة منها بنسبة 49.4% من اجمالي العينة ، والاعتماد على توجيهات ونقد الرؤساء والزملاء في المرتبة الثالثة بنسبة 42.2% ، وجاء في المرتبة الرابعة

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

عقد ندوات وحلقات نقشاية حول القضايا الهامة بنسبة 37.3% ، أما حضور المؤتمرات العلمية في مجال الصحافة جاء في المرتبة الاخيرة بنسبة 25.3%.

وهذا ما يتفق مع دراسة سهام نصار بأن أهم أساليب التدريب وتطوير القدرات بالنسبة للصحفي هي قيام المحررين بتدريب أنفسهم من خلال الملاحظة والخطأ والاسلوب الثانى توجيه الرؤساء وزملاء العمل وتقديم أعمالهم³⁸.

- جدول رقم (26) حول فرض المؤسسة الصحفية وإجبارها على الالتحاق بالدورات التدريبية وربطها بالتوظيف وتقييم أداء العمل والترقي ، وربطها بمنح حوافز مادية ومعنوية :

الاجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف مدى اجبار المؤسسات الصحفية على الالتحاق بالدورات التدريبية
%	ك	%	ك	%	ك	
81.9	68	83.3	20	81.4	48	وافق
18.1	15	16.7	4	18.6	11	لاوافق
100	83	100	24	100	59	الاجمالي

يتضح من بيانات الجدول السابق موافقة صحفيين كل من مؤسسات الصحف القومية والخاصة على فرض المؤسسة الصحفية وإجبارها على الالتحاق بالدورات التدريبية وربطها بالتوظيف وتقييم أداء العمل والترقي ، وربطها بمنح حوافز مادية ومعنوية بنسبة 81.9% بواقع 68 مفردة من أجمالى العينة .

- جدول رقم (27) حول وجهات نظر الصحفيين لأساليب تطوير التدريب لتحقيق أقصى استفادة ممكنة :

الاجمالي		صحف خاصة		صحف قومية		ملكية الصحف اساليب تطوير التدريب
%	ك	%	ك	%	ك	
13.3	11	16.7	4	11.9	7	1. التركيز في التدريب على المهارات البشرية قبل الصحفية

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

8.4	7	20.8	5	3.4	2	2. ربط النجاح في الدورات بالمكافآت والترقية
2.4	2	0.0	0	3.4	2	3. التدريب يكون مصحوب بتخصص صحفي
28.9	24	25.0	6	30.5	18	4. ربط الجانب النظري بالعمل في التدريب
3.6	3	0.0	0	5.1	3	5. المقابلات الشخصية الصحافية
2.4	2	0.0	0	3.4	2	6. تنظيم مواعيد العمل مع الدورات التدريبية
1.2	1	0.0	0	1.7	1	7. عمل ورش عمل
3.6	3	8.3	2	1.7	1	8. عمل دورات تدريبية (المعايشة للصحف الأجنبية)
26.5	22	16.7	4	30.5	18	9. اختيار مدربين أكفاء ومتخصصين
1.2	1	4.2	1	0.0	0	10. مواكبة التطور في برامج النشر والتحرير الصحفي
1.2	1	0.0	0	1.7	1	11. استخدام الوسائل الالكترونية في التطبيق
2.4	2	0.0	0	3.4	2	12. استخدام الوسائل الالكترونية الحديثة والطاقة الذاتية
2.4	2	4.2	1	1.7	1	13. يشتمل التدريب على مجموعات نقاشية
1.2	1	0.0	0	1.7	1	14. إجراء اختبارات لاجتياز التدريب والحصول على الشهادة
3.6	3	8.3	2	1.7	1	15. عمل دورات بالمؤسسات الصحفية إجبارية للصحفيين
	83		24		59	جملة من سئولا

يتضح من بيانات الجدول السابق أن أبرز آراء الصحفيين في المؤسسات القومية لتطوير التدريب جاءت على النحو التالي في المرتبة الأولى والثانية ضرورة ربط الجانب النظري بالجانب العملي في التدريب وأيضاً ضرورة الاعتماد على مدربين أكفاء ومتخصصين ، وجاء في المرتبة الثالثة التركيز في التدريب على المهارات البشرية قبل الصحفية .

أما أبرز آراء الصحفيين في المؤسسات الخاصة لتطوير التدريب جاءت على النحو التالي في المرتبة الأولى ربط الجانب النظري بالعمل في التدريب ، وفي المرتبة الثانية جاء ربط النجاح في الدورات بالمكافآت والترقي ، وجاء في المرتبة الثالثة التركيز في التدريب على المهارات البشرية قبل الصحفية واختيار مدربين أكفاء .

- جدول رقم (28) حول اسباب عدم الحصول على دورات تدريبية في مجال العمل الصحفي :

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

ملكية الصحف		صحف قومية		صحف خاصة		الاجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
0	0	5	33.3	5	17.9	اهم اسباب عدم الحصول على دورات تدريبية	
9	69.2	8	53.3	17	60.7	1 . لا احتاج لها في عملي الاستقصائي	
6	46.2	6	10	12	42.9	2 . لضيق الوقت	
1	7.7	2	13.3	3	10.7	3 . لانها دورات نظرية ليس لها فائدة عملية	
5	38.5	7	46.7	12	42.9	4 . لمؤسسة لا تعقد مثل هذه الدورات	
1	7.7	2	13.3	5	10.7	5 . ان المؤسسة لم ترشحنى لمثل هذه الدورات	
8	61.5	2	13.3	10	35.7	6 . لتكلفة الزائدة لها	
5	35.5	2	13.3	7	25	7 . أعتد على الملاحظة ورصد أخطاء البعض والاستفادة منها	
5	38.5	1	6.7	6	21.4	8 . أعتد على توجيه الرؤساء وزملاء العمل ونقدم لأعمالهم	
13	13	15	15	28	28	9 . عدم إلزام المؤسسة أو إجبارها على الالتحاق بالدورات التدريبية	
جملة من سئلا		13		28			

يتضح من بيانات جدول السابق اتفاق كل من صحفيين المؤسسات الصحفية القومية والخاصة على سبب رئيسي لعدم الحصول على دورات تدريبية وهو ضيق الوقت حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة 60.7% من اجمالى العينة ، وبالنسبة للصحف القومية جاء السبب الثانى وهو الاعتماد على الملاحظة ورصد أخطاء البعض والاستفادة كوسيلة للتعلم بنسبة 61.5% ، وجاء في المرتبة الثالثة لاتها دورات نظرية ليس لها فائدة عملية بنسبة 46.2% ، وجاء في المرتبة الرابعة لأن المؤسسة لم ترشحنى لمثل هذه الدورات بنسبة 38.5% ، وأيضا عدم إلزام المؤسسة أو إجبارها على الالتحاق بمثل هذه الدورات بنسبة 38.5% .

بالنسبة للصحف الخاصة جاء سبب أن المؤسسة لم ترشحنى لمثل هذه الدورات في المرتبة الثانية بنسبة 46.7% ، وجاء في المرتبة الثالثة سبب عدم الاحتياج لها في العمل الاستقصائي بنسبة 33.3% .

النتائج العامة

- توجد علاقة دالة إحصائياً بين مدى تقييم الصحفيين للدورات التدريبية ومستوى الاستفادة المتحققه منها.
- توجد علاقة دالة إحصائياً بين نمط ملكية المؤسسة الصحفيه وبين إقبال الصحفيين على التدريب مع نمط ملكية المؤسسة (قومية /خاصة).
- توجد علاقة دالة إحصائياً بين حصول الصحفيين على مؤهل دراسي في الاعلام وإقباله على الدورات التدريبية .
- توجد علاقة داله إحصائياً بين مستوى إقبال الصحفيين على التدريب وبين أسباب ومبررات الحصول على هذه الدورات.
- وبوجه عام داخل المؤسسات الصحفية القومية والخاصة تشير النتائج إلى أن نسبة المشاركة والاقبال في الحصول على دورات تدريبية بلغت 74.8% (83 مفردة من أجمالى 111) ، بينما نسبة الصحفيين الذين لم يشاركوا في دورات تدريبية بلغت نسبتهم 25.2% (28 مفردة من إجمالى 111) .
- اعتماد المؤسسات الصحفية على خبراء أجانب جاء في المرتبة الاخيرة حيث بلغ نسبة 30% من اجمالى العينة .
- إعتقاد المؤسسات الصحفية على الصحف ونقابة الصحفيين كجهات منظمة للدورات التدريبية حيث احتلا الترتيب الاول بنسبة 50.6% لكل منهما ، ثم جاء الاعتماد على مراكز تدريب معتمدة في المرتبة الثانية ، أما الاعتماد على الحصول على دورات تدريبية خارج مصر جاء في المرتبة الثالثة ، وجاء في المرتبة الاخيرة تنظيم الجامعات والمعاهد الحكومية والخاصة لدورات تدريبية للصحفيين حيث جاء بنسبة 12%.

- أوضحت النتائج التفاوت الشديد في نسب الحصول على دورات تدريبية خلال العام الماضى فالنسبة الاكبر حصلت على عدد أقل من الدورات التدريبية.
- **أوضحت النتائج** الموضوعات التى حرص الصحفيون على تلقى دورات تدريبية بها وجاء على رؤوس هذه الموضوعات فى المراتب الاولى بالنسبة للصحف القومية ما يلى التحرير الصحفي ومهارات الاتصال جاء فى المرتبة الأولى بنسبة 64.4% ، وجاء فى المرتبة الثانية تعلم اللغات بنسبة 40.7% ، وجاء فى المرتبة الثالثة التكنولوجيا وبرامجها المختلفة بنسبة 39% ، وجاء فى المرحلة الرابعة جاء دورات تثقيفيه عامة بنسبة 20% .
- بالنسبة للصحف الخاصة جاء فى المرتبة الأولى التحرير الصحفي وتعلم اللغات بنسبة 70.8% وجاء فى المرتبة الثانية تعلم اللغات بنسبة 58.3% ، وجاء فى المرتبة الثالثة المهارات التكنولوجية ، وجاء فى المرحلة الرابعة مهارات العمل الاستقصائي بنسبة 33.3% ويتضح مما سبق الاتفاق فى اول ثلاث موضوعات واهتمام الصحف الخاصة بمهارات العمل الاستقصائي بشكل أكبر .
- **أكدت النتائج** أن نسبة رضا الصحفيين فى الصحف القومية الخاصة والقومية عن الدورات التدريبية جاءت متوسطة فى المرتبة الأولى بنسبة 54.2% ، وجاء فى المرتبة الثانية بنسبة 26.5% من اجمالى العينة أن نسبة رضاهم جاءت ضعيفة ، أما النسبة الاقل وهى 19.3% جاءت نسبة رضاهم عالية من اجمالى العينة.
- أوضحت النتائج أن التدريب له دور كبير وأهمية وتأثير ايجابى على مستوى الكفاءة المهنية حيث أكد نسبة 71% من اجمالى العينة أن نسبة تأثير التدريب جاءت كبيرة فى المرتبة الاولى ، وجاء فى المرتبة الثانية أن النسبة متوسطة بنسبة 27.8% .
- تأكيد صحفيين المؤسسات القومية أن العامل الابرز المتحكم فى نجاح البرنامج التدريبى هو فعالية البرنامج التدريبى حيث جاء فى المرتبة الاولى بنسبة

47.5% ، بينما رأى صحفيين المؤسسات الخاصة بأن العامل الأبرز والمتحكم في نجاح البرنامج التدريبي هو كفاءة المدربين حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة 54.2% .

- اوضحت النتائج الاعتماد على اساليب التعليم التقليدية داخل الدورات التدريبية حيث اعتمدت المؤسسات الصحفية على ورش العمل كأحد أساليب التدريب المستخدمة جاء في المقام الأول بنسبة 66.6% ، وجاء في المرتبة الثانية استخدام أسلوب المحاضرات بنسبة 65.1% ، وجاء في المرتبة الثالثة استخدام أسلوب المناقشات بنسبة 51.8% ، وجاء في المراتب الرابعة والخامسة استخدام الأجهزة التكنولوجية ، أما استخدام المشروعات التطبيقية جاء في المرتبة الأخيرة بنسبة 33.7% .

- أتفق كل من المؤسسات القومية والخاصة أن أهم الأسباب الدافعة للحصول على هذه الدورات هي تطوير القدرات المهنية واكتساب الخبرة والمعرفة حيث جاءت هذه الاسباب في المراتب الثلاث الأولى ، كما أشار 22.9% من أجمالى العينة أن عدم كفاية الدراسة الأكاديمية للحصول على المعارف المطلوبة في مجال العمل كدافع للحصول على هذه الدورات حيث جاء في المرحلة الرابعة ، أما الاسباب الاجبارية ومنها وضع المؤسسة التدريب كشرط تعيين ، او للحصول على ترقية أو مكتسبات مادية جاء في الثلاث مراتب الأخيرة من أجمالى العينة .

- أن المؤسسات الخاصة تتمتع بوجود خطة تدريبية منظمة داخل الصحف حيث أكد ذلك النسبة الأكبر والتي تمثل 62.5% ، بينما المؤسسات القومية لا يوجد لديها خطط تدريبية منظمة داخل الصحف الخاصة بها حيث أكد ذلك النسبة الأكبر من صحفيين المؤسسات القومية بنسبة 64.4% .

- أن النسبة الأكبر من صحفيين المؤسسات القومية والخاصة لم يحصل على أى مكتسبات وظيفية أو مالية بعد اجتيازهم لعدد من الدورات التدريبية حيث جاء هذا

الاختيار في المرتبة الاولى بنسبة 84.3% من إجمالي العينة بواقع 70 مفردة ، بينما جاء في المرتبة الثانية بنسبة 10.8% الحصول على الترتي بواقع 9 مفردات فقط من إجمالي العينة .

- أهم البرامج التي يحتاجها الصحفيين لدراستها مستقبلا في دورات قادمة وجاءت على الترتيب كما يلي : برامج تنمية المهارات التكنولوجية في المرتبة الأولى بنسبة 21.7% ، برامج تدريبية حول الصحافة الاستقصائية جاءت في المرتبة الثانية بنسبة 20.5% ، دورات في اللغات الاجنبية جاء في المرتبة الثالثة بنسبة 16.9% ، وجاء في المرتبة الرابعة برامج الاعلام الجديد بنسبة 15.7% ، وجاء في المرتبة الخامسة دورات في الصحافة الالكترونية بنسبة 12% من إجمالي العينة .

- أسباب العزوف عن الدورات التدريبية لبعض الصحفيين في المؤسسات القومية والخاصة جاءت في مقدمتها ضيق الوقت في المرتبة الاولى ، وجاء في المرتبة الثانية رؤية البعض منهم بأن هذه الدورات نظرية فقط ليس لها فائدة علمية بالاضافة إلى أسباب عدم الترشيح من قبل المؤسسة للصحفي للاشتراك في هذه الدورات ، وجاء في المرتبة الثالثة اعتماد الصحفيين على الملاحظة ورصد أخطاء الغير كوسيلة للتعلم واكتساب الخبرات ، وجاء في المرتبة الرابعة الاعتماد على توجيه الرؤساء وزملاء العمل كوسيلة لتطوير امكانياته العملية ، وجاء في المرتبة الخامسة عدم إلزام المؤسسة أو إجبارها على الالتحاق بهذه الدورات التدريبية ، وجاء في المرتبة السادسة عدم الاحتياج لهذه الدورات في عمله الاستقصائي ، أما المراتب الأخيرة فقد أحتلتها أسباب أن المؤسسة لاتعقد مثل هذه الدورات ، التكلفة الزائدة لها .

توصيات الدراسة :

- ضرورة الاعتماد على خبراء أجنبي لتدريب الصحفيين على كل ما هو جديد وحديث ونقل وتبادل الخبرات والمعارف ، حيث أكدت الدراسة التي بين أيدينا أن اعتماد المؤسسات الصحفية على خبراء أجنبي كمدرسين جاء في المرتبة الأخيرة حيث بلغ نسبة 30% من اجمالي العينة .
- على المؤسسات الصحفية الاهتمام بالتدريب وتخصيص له ميزانية كبيرة حيث أكدت نتائج الدراسة على ضعف الامكانيات المادية لهذه الدورات ، كما لا بد من دعم الصحفيين ماديا لتلقي دورات تدريبية خارج مصر لتلقى المزيد من الخبرات والمعارف .
- لا بد من تشجيع الصحفيين على تلقي الدورات التدريبية حيث أكدت الدراسة أن عدد الدورات التدريبية التي تلتاها الصحفيون خلال العام الماضي من 1-3 دورة تدريبية جاء في المرتبة الأولى بنسبة عالية تصل إلى 90.4%.
- لتطوير التدريب لا بد من ربط الجانب النظري بالجانب العملي في التدريب وأيضا ضرورة الاعتماد على مدرسين أكفاء ومتخصصين ، والتركيز في التدريب على المهارات البشرية قبل الصحفية .
- ضرورة مراعاة الوقت ومواعيد الدورات التدريبية الصحفية حيث أن جاء في مقدمة أسباب عدم حصول البعض على دورات هو ضيق الوقت .
- لا بد من تطوير أساليب التدريب المتبعة وربطها بالجانب العملي بشكل شيق وعدم الاعتماد على أساليب التدريب النظرية فقط .
- لا بد من وجود خطة تدريبية منظمة بشكل علمي داخل المؤسسات الصحفية وعدم الاعتماد على تنظيم هذه الدورات بشكل عشوائي أو فردي حيث أكدت النسبة الأكبر من عينة الدراسة عدم وجود خطة محددة لتنظيم التدريب داخل المؤسسات.

- لا بد من تشجيع المتدربين من خلال حصولهم على مكاسب وظيفية بعد حصولهم على الدورات الصحفية حيث أكدت النسبة الأكبر من صحفيين المؤسسات القومية والخاصة أنهم لم يحصلوا على أى مكاسب وظيفية أو مالية بعد اجتيازهم لعدد من الدورات التدريبية حيث جاء هذا الاختيار في المرتبة الاولى بنسبة 84.3% من إجمالي العينة.
- فرض المؤسسة الصحفية وإجبارها على الالتحاق بالدورات التدريبية وربطها بالتوظيف وتقييم أداء العمل والترقي ، وربطها بمنح حوافز مادية ومعنوية .
- أهم البرامج التي يحتاجها الصحفيين لدراساتها مستقبلا في دورات قادمة وجاءت على الترتيب كما يلي : برامج تنمية المهارات التكنولوجية في المرتبة الأولى ، برامج تدريبية حول الصحافة الاستقصائية جاءت في المرتبة الثانية ، دورات في اللغات الاجنبية جاء في المرتبة الثالثة ، وجاء في المرتبة الرابعة برامج الاعلام الجديد ، وجاء في المرتبة الخامسة دورات في الصحافة الالكترونية .

المراجع:

- ¹ناهد أحمد فؤاد أبو العيون "تقويم التجربة المصرية في الإعداد الأكاديمي والتدريب المهني للصحفيين" رسالة دكتوراه. (القاهرة: قسم الصحافة والنشر كلية الإعلام جامعة القاهرة، 1988).
- ²زينب ملحاني وكثوم مازوني، دور التدريب الاعلامي في تنمية أداء الصحفيين مركز التدريب الاذاعي والتلفزيوني بتميزاً نموذجاً دراسة مسحية لعينه من الصحفيين المتدربين ، مذكرة تخرج لنيل شهاده الماجستير ، جامعة خميس مليانه :كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،شعبه علوم الاعلام والاتصال ،2014،ص33
- ³حسام محمد إلهامي. " تأثير التطور في تكنولوجيا الصحافة على نظم التأهيل الأكاديمي والتدريب المهني للصحفيين في مصر دراسة تتبعيه في الفترة من 1985 إلى 2000". رسالة ماجستير، غير منشورة (القاهر: قسم الصحافة والنشر كلية الإعلام جامعة القاهرة، 2004)
- ⁴نوال الصفتي، إعداد القائم بالاتصال في الصحف المصرية في ظل تكنولوجيا الاتصال الحديثة " دراسة تقييمية نقدية "، المجلة المصرية لبحوث الاعلام - العدد الثاني عشر (يوليو - سبتمبر 2001)
- ⁵عادل عبد الرازق ضيف، تدريب الصحفيين المصريين: دراسة ميدانية على المحررين الاقتصاديين. المجلة المصرية لبحوث الإعلام العدد التاسع، أكتوبر / ديسمبر 2000، ص ص209-256
- ⁶سهام نصار ، تأهيل وتدريب القائمون بالاتصال في الصحافة المتخصصة في مصر ،مجلة الاداب والعلوم الانسانية (كلية الاداب ، جامعة المنيا ، المجلد الثالث والثلاثون ، يوليو، 1995)
- ⁷أسما حسين حافظ عن "التدريب الإعلامي الصحفي"، المؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية الإعلام، الإعلام بين المحلية والعالمية، الجزء الثاني، 25-27 مايو 1997. ص ص3-34.
- ⁸عبد الله زلطة ، التدريب المهني للصحفيات المصريات ، دراسة تطبيقية على عينة من عضوات نقابه الصحفيين ، المؤتمر السنوي الأول "الصحافة العربية وتحديات المستقبل"، أكاديمية أخبار اليوم، 2002
- ⁹محمد عبد الله إسماعيل ، تحديث التأهيل والتدريب في مجال الصحافة المدرسية (كما يراه الممارسين والخبراء) المؤتمر العلمي الثاني عشر " الإعلام وتحديث المجتمعات العربية " 2- 4 مايو 2006
- ¹⁰ - مرعى مذكور، الصحافة الجامعية وآفاق التدريب الإعلامي، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد الثاني والعشرون، يناير/ يونيه 2004، ص ص343-
- أشرف جلال حسن، واقع ومستقبل التعليم والتدريب الإعلامي في الوطن العربي (دراسة حالة على التجربة المصرية)، ص ص355-393. المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، المجلد السادس، العدد الثاني، يولييه/ ديسمبر 2005.

-gount Philip,the training of journalist in france,Britain and the us journalism quarterly ,vol.65,no 3, pp 582-588 1988.

-sanders Karen ,becoming journalists :a comparison of the professional attitudes and values of British & Spanish journalism students,European journal of communication ,vol,23,pp35-151,2008

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

- بطرس حلاق، تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة على الجوانب التنظيمية في المؤسسات الاعلامية، دراسة تطبيقية، ماجستير، رساله غير منشورة (جامعة القاهرة: كلية الاعلام، قسم الصحافة، 1996)
- شريف درويش، نظام النشر المكتبي وتطبيقاته، دراسة ميدانية على المؤسسات الصحفية المصرية (مجلة المكتبات والمعلومات العربية، السنة 15، ع 4، دار المريخ، لندن، أكتوبر 1995)
- محمود خليل، استخدامات الحاسب الالى في التحرير الصحفي، تصور لنظام تطبيقي للتحرير الصحفي بواسطة الحاسب الالى (مجلة البحوث الاعلامية: جامعة الازهر، 1995)

-carrison bruce,computerization of newspaper in 1980 s (paper presented at the annual meeting of association for education in journalism &masscommunication.

- Hernandez debra ,computer and empowerment (EDB)1994

-willson k howard , desk top technology for newspaper ,use of computer tool ,1995

¹¹نقلا عن حسام إلهامى، مرجع سابق، ص 31، 30

¹²سمير محمد حسين، بحوث الاعلام (القاهرة: عالم الكتب، 1999) 55

قام بتحكيم الاستمارة كل من الاساتذة :

- أ.د هشام عطية أستاذ الصحافة كلية الاعلام جامعة القاهرة

- د. شيم قطب مدرس الصحافة كلية الاعلام جامعة القاهرة

- مؤمن عيد العزيز مدرس الصحافة معهد الطفولة والاعلام جامعة عين شمس

- نشوى اللواتى مدرس الصحافة أكاديمية اخبار اليوم

-منى عمران استاذ الصحافة معهد الطفولة والاعلام جامعة عين شمس

- السيد النجار رئيس تحرير جريدة اخبار اليوم

- نبيل عطا مدير تحرير جريدة أخبار اليوم

13

¹⁴صلاح الدين محمد عيد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 205

¹⁵خالد عبد الرحيم اللاهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2003، ص 222

¹⁶نجوى كامل، أميرة العباسي، إعداد الصحفي بين التعليم والتدريب، العربي للنشر والتوزيع، ط 2005، 1، ص 51

¹⁷عيد الله زلطة، التدريب المهني للصحفيات، مرجع سابق، ص 2

¹⁸زينب ملحاني وكلثوم مازوني، دور التدريب الاعلامي في تمية أداء الصحفيين مركز التدريب الإذاعي والتلفزيوني بتميز نموذجاً دراسة مسحية لعينه من الصحفيين المتدربين، مذكرة تخرج لنيل شهاده الماجستير، جامعة خميس مليانه:كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،شعبه علوم الاعلام والاتصال 2014،ص33

¹⁹حسام الهامى، مرجع سابق، ص 45

نمط تأهيل وتدريب الصحفيين ودوره في تطوير الأداء المهني في مصر

- ²⁰محمد عبد الله إسماعيل ، مرجع سابق ، ص 973
- ²¹خضير كاظم محمود، إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة، عمان، 2007، ص3
- ²²عمر وصفي العقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، ط 2005، ص 349
- ²³أشرف جلال حسن ، واقع ومستقبل التعليم والتدريب الاعلامى في الوطن العربي ، مرجع سابق ، ص 360
- ²⁴صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص ص 210:211
- ²⁵صلاح الدين محمد عبد الباني، مرجع سابق، ص ص 225:227
- ياسر عبد الحميد وهيب صوفي ، "العملية التدريبية وإتجاهات المسئولين والعاملين نحوها دراسة تحليلية مقارنة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية تجارة ، 1995، ص 807
- ²⁶صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 217213
- ²⁷زينب ملحاني وكلثوم مازوني، مرجع سابق ، ص 28
- ²⁸صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 220218
- ²⁹هبة الله السمري ، تقييم كفاءة التدريب على استخدام التكنولوجيا الرقمية في مجال انتاج البرامج التلفزيونية ، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الانسانية ، مركز البحوث النفسية ، جامعة المنيا ، ج 2، 2001، ص 357
- ³⁰محمود علم الدين ، مستحدثات الفن الصحفي في الجريدة اليومية: دراسة تطبيقية على الصحافة اليومية المصرية ومتطلبات التحول إلى مرحلة تكنولوجية جديدة تستفيد من النموذج الراهن للجريدة اليومية في الولايات المتحدة الأمريكية" رسالة دكتوراه.(القاهرة:قسم الصحافة والنشر كلية الإعلام جامعة القاهرة، 1984)ص 187
- ³¹زينب ملحاني وكلثوم مازوني، مرجع سابق ، ص 28
- ³²نوال الصفتي ، إعداد القائم بالاتصال في الصحف المصرية في ظل تكنولوجيا الاتصال الحديثة " دراسة تقويمية نقدية " ، المجلة المصرية لبحوث الاعلام – العدد الثاني عشر (يوليو – سبتمبر 2001).
- ³³سهام نصار ، مرجع سابق .
- ³⁴ Carrison bruce ,computerization of newspaper ,paper presented at the annual meeting of association for education in journalism and mass communication .
- ³⁵حسام محمد ، مرجع سابق .
- ³⁶عبد الله زلطة ، مرجع سابق .
- ³⁷ناهد أحمد فؤاد ، مرجع سابق .
- ³⁸سهام نصار ، مرجع سابق .