مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: دور التدريب الميداني لطلبة التصميم الداخلي في تحقيق التنمية الشاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة
اسم الكاتب: د. عبد الصمد الخالدي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8809
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 23:54 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

دور التدريب الميداني لطلبة التصميم الداخلي في تحقيق التنمية الشاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة

د. عبد الصمد الخالدي
كلية الفنون الجميلة - جامعة الشارقة
الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام 05-04-2011 **تاريخ القبول 09-10-2011**

ملخص البحث:
تتمتع بنية الفنون بخاصية التطور والتجدد في هياكلها الداخلية والخارجية، مما يدفع المرء لجعل البحث في كينونة تلك التحولات من أولوياته الاستراتيجية في تحديد وتجديد مسار التطوير.
وكما هو معلوم في حقل الفنون, إن طبيعة الإبداع الفني وقوة التأسيس في القرار النهائي هي نتيجة التراكم التجريبي لطلبة الفنون عامة وأدائهم الفاعل في حقل التدريب بشكل خاص, وهنا يفترض الباحث أن الحركة التطورية لبنية المجتمع تنمويا وخاصة في مجال التصميم الداخلي هي نتيجة حتمية لقوة محتوى التدريب الميداني وكيفية تطبيقه عمليا في سوق العمل, على أن مفردات منهج التدريب يجب أن ترمي إلى تحقيق حزمة من الأهداف العملية لتحقيق التطور التنموي؛ لذا فإن مشكلة البحث تكمن في تلك التساؤلات المنطقية التي تتمحور في ماهية التدريب الميداني في حقل التصميم الداخلي ودوره الفاعل في رفع مستوى التنمية, وما البرنامج المفترض تطبيقه من خلال التدريب الميداني؟
إشارة إلى ما تقدم فإن البحث يهدف إلى تحقيق الأهداف التالية:
1- دور التدريب الميداني في الحياة الجامعية لطلبة التصميم الداخلي.
2- إمكانية وضع معطيات ومؤشرات عملية لبرنامج التدريب الميداني.
3- التوصل إلى معايير علمية للأسس التي تنطلق منها مؤشرات التنمية من خلال كفاءة التدريب الميداني.
ويتضمن البحث أربعة فصول مكثفة, الأول يتضمن مشكلة البحث والحاجة إليه وهدف البحث وحدوده الزمانية والمكانية, على أن هيكلة الفصل الثاني تأتي لإعطاء محاور وإضاءات منطقية لتكون مرتكزات علمية تستنبط منها نتائج البحث.
أما الفصل الثالث يتضمن إجراءات البحث ونتائجه, إذ تم تصميم استمارة التدريب الميداني وتم توزيعه على أماكن التدريب في دولة الإمارات العربية المتحدة ومن ثم الحصول على التغذية الراجعة وتحليل البيانات والمعلومات فنتائج البحث ومناقشاتها, ويود الباحث هنا ذكر بعض من تلك النتائج وهي:
• إن التطور في نسيج التنمية رغم ارتباطه المتوازي بالاستقرار السياسي والازدهار الاقتصادي إلا أنه يتشابك مع الخبرة التجريبية ولا سيما الكفاءات وخاصة المصممين في حقل التدريب الميداني.
• تكمن قوة البرامج الأكاديمية وخاصة برامج التصميم الداخلي في قوة محتوى التدريب الميداني وآلية تنفيذه في المكاتب والمؤسسات التنفيذية.
ويتضمن البحث مجموعة من المصادر والمراجع وكذلك استمارة التحليل.

الفصل الأول

مشكلة البحث وأهميته:

يعد موضوع التنمية من الموضوعات المعاصرة والمهمة التي تعطي مؤشرا دقيقا على مدى تطور البلدان أو تراجعها في الميادين كافة، وتعد من التحديات الكبيرة التي تواجه كل الخطط والبرامج الاستراتيجية (نوردمان وآخرون1963، ص24). وبما أن نجاح التنمية الشاملة على مر العصور يعتمد بالدرجة الأساس على عاملين أساسين هما: الاستقرار السياسي والازدهار الاقتصادي، وبما أن الجانب الاقتصادي يضم في أروقته العناصر الإنسانية والاجتماعية؛ لذا فإن واقع التربية والتعليم يشكل ركنا أساسيا من أركان نجاح اقتصاد الدولة ودفعه إلى الأمام بخطا حثيثة وثابتة.

يشكل الواقع التعليمي عبئا كبيرا على مواكبة الوتيرة المتسارعة للتنمية الشاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة (الحد المكاني للبحث)، على الرغم من توفير جميع الإمكانات والمستلزمات للنهوض به، وانطلاقا من أن التعليم هو مفتاح التطور والتقدم للشعوب ووفقا لرؤية الباحثين والمختصين في إيجاد منظومة تعليمية متكاملة تتواءم مع أفضل المعايير التعليمية العالية؛ لذا يفترض الباحث هنا وجود ضعف وعدم اهتمام بالمناهج التعليمية وخاصة في موضوع التدريب الميداني، وإغفال المخططين والقائمين على المؤسسات التعليمية من جامعات وكليات ومعاهد فنية عن تقوية برامجهم بالتدريب الميداني، وإن توفر في بعضها فيأتي مكملا أو تلبية لاحتياجات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للحصول على الاعتماد الأكاديمي لبرامجهم.

يتبين مما تقدم أن مشكلة البحث تكمن في عدم وجود خطط علمية لتأسيس مفردات برنامج التدريب الميداني Internship في تخصص التصميم الداخلي Interior design، وكذلك عدم وجود آلية دقيقة لتنفيذ برنامج التدريب وفق المعايير العالمية.

بناءً على ما تقدم، فإن البحث يهدف إلى:

1– وضع مؤشرات وإطار عمل لبرنامج التدريب الميداني لطلبة التصميم الداخلي.

2– إمكانية وضع آلية تطبيقية لتنفيذ برنامج التدريب الميداني من خلال سلسلة من الخطوات الهادفة لتحقيق الهدف النهائي.

وإن أهمية البحث تكمن في أهمية بنية البرامج الأكاديمية ومحتواها ومما تقدمه تلك البرامج خطوات إيجابية نحو تحقيق التنمية الشاملة. ويعبر البحث عن أهميته باعتباره كشافا ضوئيا لمخططي البرامج الأكاديمية وخاصة برامج التصميم الداخلي ليكون منطلقا معرفيا في طريق التنمية الشاملة.

حدود البحث:

إن اختيار تخصص التصميم الداخلي إطارا وميدانا معرفيا قد تم تحديده في مشكلة البحث، إلا أن تأطير البحث بالحدود الأخرى فقد تم وفق الفقرات التالية:

1- الحد الجغرافي، فقد اعتمد الباحث في حدوده الجغرافية دولة الإمارات العربية المتحدة ليكون ميدان البحث.

2- الحد المكاني، إذ تم تحديد البحث مكانيا في مكاتب ومؤسسات التدريب الميداني للطلبة في الإمارات: أبو ظبي، دبي، الشارقة، وعجمان.

3- الحد الزماني، زمن عمل البحث 2009 - 2010 م.

الفصل الثاني

أهمية التدريب الميداني:

لأجل الإحاطة بأهمية التدريب الميداني وعناصره لا بد من تعريف التدريب وما هي المصطلحات التي تسير معه جنبا مع جنب في سوق العمل.

التدريب بوصفه قيمة من القيم الراسخة في فعالية وزيادة الأداء حتى بات واضحا هذا الأمر في الدول المتقدمة. إنه موقف جمعي يتسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفعالية الإيجابية في الأداء (عبد الفتاح، ص11). على أن التدريب الميداني هو تهيئة بيئة ملائمة لتطبيق برنامج محدد لرفع وزيادة الكفاءة بنسب عالية. ولا بد من الإشارة إلى تقارب التخطيط كبرنامج وسلوك إلى فعالية التدريب من حيث الأداء والأهمية، بيد أن التخطيط هو جوهر العملية التدريبية وهو الأسلوب الفني الذي يمكن المهتمين والباحثين وأصحاب القرارات من الاهتمام المستقبلي بالمشكلات التي قد تعوقهم حاليا أو مستقبلا في عمليات التنمية (البوهي، ص25).

وهكذا يشار إلى التخطيط للتدريب على أنه أسلوب علمي مقنن قائم على رؤية استراتيجية تنبؤية في شموليتها لتواكب التغييرات والتحديات المتسارعة التي يتميز بها هذا العصر.

أصبح التدريب الميداني وتنمية الموارد البشرية نشاطا معترفا به الآن في جميع المؤسسات الإنتاجية والخدمية (Hall, P22). وإن التدريب كعلم أصبح مبدأ مسلما به وحقيقة متعارف عليها رغم قلة البحوث المرتبطة به في مجتمعنا، ويرجع ذلك إلى مولد العديد من الحقائق العلمية المتراصة والمنتظمة في صورة علاقات تفاعلية أدت إلى تطور العملية التدريجية، حتى بات ينظر إلى الوظائف مثل القيادة على أنها ليست عملية تلقائية لا تحتاج إلى تدرب أو إعداد أو إنهم رجال ولدوا هكذا بوصفهم ذوو هوية فطرية. بل أصبح ينظر إلى القيادة على أنها عملية يمكن تصنع في مصانع التدريب بقصد إعادة تشكيل السلوك وتحسينه، الأمر الذي أدى إلى الاقتناع بجدوى التدريب في تعديل سلوك الفرد أيا كان موقعه من العمل أو النشاط الإنسان (حداد، ص47).

وإذا كان التصميمDesign يعرف بأنه محاولة لإبداع أشكال ممتعة بوصفها أشكالا تشبع إحساسنا بالجمال، فإننا نشبع حينما نكون قادرين على تذوق الوحدة الفنية بين مجموعة من العلاقات الشكلية من بين الأشياء التي تدركها حواسنا. وإن التصميم بهذا المعنى يعني أن المتلقي يستجيب للأشياء القائمة أمام حواسه، الأمر الذي يخلق إحساسا بالمتعة وتحريرا لشخصية الإنسان، مما يشعر بقدر من التنفيس عن مشاعره وآلامه والتعاطف أيضا بنوع من الإعلاء والتسامي. ولعل في وجهة النظر السابقة ما يدعونا إلى تأكيد أن التدريب الميداني يتلاءم مع جوهر التصميم في أنه كيان مهاري يندرج تحت تلك القيم ذات النوع الوجداني القائم بين المدرب والمتدرب في علاقة جدلية بين الأنا والآخر التي تبحث في تشكيل الأداء الإنساني نحو هدف معين.

ويتبين مما تقدم أن التدريب الميداني كقوة دينامية يعني استخدام العلوم والمعارف الإنسانية بصورة مهارية وخلاقة لتوجيه طاقات المتلقي في ضوء إمكانيات المجتمع لتثمر عن زيادة الأداء والفعالية. (السلمي، ص44).

تكمن أهمية التدريب الميداني باعتبار أن رفع المستوى المهاري والأدائي للفرد عن طريق التدريب هدف تنموي وجماعي يساعد في مواجهة العقبات المهنية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على الأداء كما وكيفا. (مرسي، ص72).

إن فلسفة التدريب تستند على مهارات skills خاصة تتمثل في قدرة المدرب على تحويل النسق المعرفي والمهاري إلى واقع عملي وتطبيقي، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق العديد من القيم الإنسانية الاجتماعية التي تنطوي على أهمية دور التدريب في نمو وتعديل سلوك ونشاط الفرد والجماعة وتحقيق التوازن النفسي الجمعي داخل مجموعة العمل مما يسفر عن الاستقرار الانفعالي لأعضاء فريق العمل (عبد الفتاح، ص65). من خلال ما تقدم يتبين لنا مدى أهمية التدريب الميداني في كافة التخصصات الفنية وخاصة التصميمية باعتبارها فنون تطبيقية، وأنه يهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف الفنية التالية:

1– الثقة بالنفس في إيجاد حلول منطقية وواقعية لمشكلات قد تخص ضمن إطار العمل.
2– وضع برنامج زمني لتنفيذ المهام والواجبات وفق خطة معدّة سلفا.
3– العمل على مشاريع حقيقية تنفيذية في موقع العمل.
4– العمل ضمن إطار المجموعة لتحقيق تبادل الآراء وكيفية التعامل مع السلوك الجماعي.
5– التدريب على توجه سوق العمل.
6– فهم أخلاقيات المهنة واستيعاب أبعادها السلوكية ضمن نسيج سوق العمل. *

وهكذا يتضح لنا في هذا الجانب العديد من الإجراءات الرئيسة والمهمة لمقاومة الملل الإداري الذي يضرب بجذوره في الهياكل القيادية والتنفيذية لمواجهة المشكلات الناشئة عن سوء الإدارة وانخفاض الروح المعنوية والمركزية (نوردمان وآخرون1995، ص42).

إن دعوة الأخذ بالتدريب في مجتمع يتحرك تحركا سريعا نحو التغيير في أنساقه الاجتماعية والاقتصادية تشكل مطلبا غاية الخطورة نحو الإمساك بآليات التطور والتقدم الحضاري.

* هذه بعض من النقاط الواردة في ملف المعايير المهنية لاعتماد مهنة التصميم الداخلي بالعالم (CIDA)) لسنة 2009 للاستزادة يرجى زيارة الموقع www.professional standards 2009.com

عناصر التدريب الميداني Elements of Internship:

تقوم المراكز البحثية في المؤسسات الحكومية والخاصة بين فترة وأخرى بإجراء بحوث تجريبية وأخرى مؤسسية الغرض منه تحديد المقومات الأساسية لبرامج التدريب الميداني الناجع (نوردمان وآخرون1963، ص34). وهنا نود أن نشير إلى أن بعض المصادر والمراجع تؤكد وجود مؤشرات منطقية عامة لمجموعة من العناصر الأساسية للتدريب الميداني وهي تصنف كالتالي:

1– البرنامج الاستراتيجي للتدريب الميداني:

يعد هذا البرنامج من الأساليب العلمية الصحيحة لوضع لبنات حقيقية لبرنامج التدريب من خلال وضع الفكرة التصميمية وصولا إلى النتائج المتوقعة من المتدربين في حالة تنفيذ البرنامج بشكل متقن ودقيق. ويمكن تحديد خطوات البرنامج الاستراتيجي للتدريب الميداني بالخطوات التالية:

أ- تحديد الهدف أو الأهداف المخطط لها.
ب- إعداد الكوادر اللازمة لنجاح البرنامج.
ج- توفير الإمكانات المادية اللازمة لتحقيق البرنامج.
د- المتابعة الجدية وتقديم المساعدات خلال مراحل تحقيق الهدف. (الوكيل وآخرون، ص31).

2- أدوات التدريب الميداني:
تعد أدوات التدريب بمثابة محطة مفصلية في مسيرة التدريب الميداني وهي التي تقوم بترجمة المعايير واللوائح والقوانين في أشكالها النمطية والرسمية إلى مشاريع تنفيذية حقيقية تنقل المتدرب (طالب، موظف) من حالة المحدودية إلى التوسعية في الفكر والقرار وكذلك من الجمود والسكون في أروقة المؤسسات الجامعية إلى الحراك الإبداعي الفني. ولا يمكن أن يحصل هذا إلا بوجود أدوات أخرى مهمة كالموجه أو المدرب أو المشرف الميداني والأكاديمي على برنامج التدريب (شاهين، ص 22).
إن اختيار المتدرب أماكن التدريب في سوق العمل يعد من الأدوات الناجعة بجعل التدريب حلقة مهمة من حلقات التنمية البشرية.

3- المتابعة والتنفيذ:
تعد مرحلة المتابعة بشقيها، متابعة المتدربين ومتابعة التنفيذ من العناصر الضرورية في سير العملية التدريبية، وبسبب تعلق المتابعة بطرفي المعادلة الحقيقية للتدريب ينشط الوسط الرابط والمفصل من خلال الزيارات الميدانية للمشرفين وتقييمهم من خلال التقارير الراجعة من المؤسسة المدربة للمنتسبين أو المرشحين التي من شأنها ملاحظة أماكن القوة وتطويرها، وتشخيص أماكن الضعف ومعالجتها بالطرق المنهجية السليمة (نوردمان وآخرون 1998، ص12).

أهمية التدريب الميداني لطلبة التصميم الداخلي بدولة الإمارات العربية المتحدة:
يعمد التدريب الميداني في المستوى التعليمي العالي والمراكز البحثية إلى تحقيق تطوير أداء المتدربين وتحسين أداء المؤسسة لمهامها بطريقة أفضل كنتيجة لتدريب بعض أو كل أفرادها، وعليه فإن التدريب يهدف أساسا إلى إحداث تطوير أو تغيير في أداء المؤسسات (عمار، ص52).
وينال التدريب الميداني في الجامعات عموما في الوقت الراهن أهمية قصوى لدى القائمين على تطوير البرامج التعليمية من المبرمجين والمخططين والقائمين على إدارة تنمية الموارد البشرية، ولذا تغيرت أساليبه من الصورة التقليدية إلى أن أصبح التدريب الميداني حاليا مقياسا لجودة البرامج الأكاديمية والخطط الدراسية (أبو زينة، ص29).
إن الواقع التعليمي في الجامعات والمعاهد التعليمية بدولة الإمارات العربية المتحدة يشكل تحديا كبيرا في ظل التطور المتسارع في الميادين العمرانية والاستثمارية للبلد، على أن توفير جميع الإمكانات للنهوض بالواقع التعليمي يعد من أولويات القائمين على قطاع التعليم (غباش، ص28).
يحظى التعليم بشكل عام بدولة الإمارات بأهمية بالغة ويعد عنوانا استراتيجيا في سلم الأولويات،

ووفقا لرؤية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المتمثلة بتطبيق أفضل المعايير التعليمية والبرامج الأكاديمية العالمية لتحقيق أفضل منظومة تعليمية متميزة تساهم في تحقيق التنمية الشاملة.

برامج التصميم الداخلي Interior design programs in the UAE :

لقد استطاعت الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة أن تخطو خطوات عملية لتطوير برامجها التعليمية من خلال التقارير والتغذية الراجعة من أماكن تدريب الطلبة التي تعد تلك التقارير مؤشرات حقيقية على صحة فرضية البرنامج وكذلك صحة مسار الخريج وتوصيفه العلمي. انظر الجدول أدناه رقم (1) يوضح البيانات المتعلقة بالجامعات الحكومية والخاصة من حيث عدد المواد العلمية للتخصص وساعاتها التدريسية وبنية البرنامج وقاعدتها التركيبية.

ت	اسم الجامعة	عنوان البرنامج	مدة الدراسة	عدد الساعات المعتمدة	عدد ساعات التدريب	عدد ساعات الإنجاز
1	جامعة عجمان	التصميم الداخلي	سنوات 4	134	4	350
2	جامعة الشارقة	العمارة الداخلية	سنوات 4	128	3	150
3	الجامعة الأميركية بدبي	التصميم الداخلي	سنوات 4	124	3	غير محدد
4	الجامعة الأميركية بالشارقة	التصميم الداخلي	سنوات 4	139	-	150
5	الجامعة الكندية بدبي	التصميم الداخلي	سنوات 4	134	3	لا يقل عن 150
6	جامعة الغرير	التصميم الداخلي	سنوات 4	123	3	لا يقل عن 150
7	جامعة أبو ظبي	التصميم الداخلي	سنوات 4	130	3	لا يقل عن 200
8	جامعة الحصن	التصميم الداخلي	سنوات 4	135	0	غير محدد

الجدول (1)

يشكل التدريب الميداني من خلال استقرائنا للجدول أعلاه في الخطة الدراسية لطالب التصميم الداخلي نسبة تتراوح 2.3 %–2.4 % من أصل الساعات المعتمدة، غير أن الساعات التعليمية لبرنامج التدريب تتجاوز كثيرا نسبة أي مادة علمية تخصصية، فمثلا مساق التصميم الداخلي في جامعة عجمان هو بواقع 7 ساعات أسبوعيا (ساعة نظري6+ ساعات عملي) لمدة 15 أسبوعا

متضمنا الامتحانات الفصلية والنهائية ليكون المجموع الكلي للساعات الفعلية في الاستوديو هي بواقع 105 ساعة، غير أن التدريب الميداني تبلغ عدد ساعاته الفعلية 400 ساعة، أي لكل ساعة معتمدة تعادل 100 ساعة فعلية في الموقع التدريبي.
نستخلص مما تقدم، أن ساعات التدريب الميداني تساوي تقريبا أربعة مساقات تخصصية في برنامج التصميم الداخلي وهذا ما يجعلنا ندرك أهمية تدريب الطلبة على المشاريع الحقيقية التي هي تحت الإنشاء والتنفيذ.

محتوى التدريب الميداني Internship objectives:

لو أمعنا النظر بدقة في بنية التدريب الميداني ومحتواه الموضوعي لتبين أنها تؤدي إلى تحقيق المخرجات التعليمية بصورة مباشرة ويجعل من الخريج عنصرا عاملا وفاعلا في نسيج المجتمع وملبيا لحاجات سوق العمل (Donskey, P23)
إن التدريب الميداني في تخصص التصميم الداخلي يوفر فرص كثيرة للاستثمار العلمي منها:
1– التعرف على مفردات سوق العمل وآلية اشتغالها.
2– بناء علاقات متينة بين المتدرب وبين المؤسسة المدربة له، الأمر الذي يؤدي إلى إيجاد فرص العمل بعد التخرج أمر منطقي وواقعي.
3– العمل بصيغة مجموعات (أفراد) لتصميم المشاريع وتنفيذها. وهي فرصة حقيقية للتعرف على التخصصات المتممة لتخصص الطالب.
4– معرفة أماكن القوة والضعف في البرنامج من خلال التدريب.
5– كيفية التعامل مع مشكلات حقيقية أثناء عمل المتدرب وإيجاد الحلول المناسبة.

التخطيط التعليمي للتدريب والتنمية الشاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة:

إن التخطيط التعليمي بطبيعته عملية متصلة ومستمرة ومن الصعوبة الفصل بين جزئياتها لتضع لها ترتيبا تتابعيا بمعنى أن تنتهي الأولى لتبدأ الثانية، وهكذا حتى تنتهي الخطة، ولكن ليس من المنطقي أن يتم التخطيط في وقت واحد دفعة واحدة، لذلك استوجب رصد الخطوات الرئيسة للقيام بمهام التخطيط، وعليه يمكن القول بصفة عامة إن هنالك عدة مراحل رئيسة تمر بها الخطة التعليمية في سبيل إعدادها وهي:
1– مرحلة التحضير والإعداد.
2– مرحلة تحديد أهداف الخطة.
3– مرحلة وضع إطار الخطة.
4– مرحلة إقرار الخطة.
5– مرحلة التنفيذ.
6– مرحلة المتابعة والتنفيذ. (غباش، ص37).
إن من الأمور المشجعة في دولة الإمارات هي تلك الضغوط المباشرة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على كافة الجامعات والكليات بإلزامية التدريب الميداني للطلبة في تخصص

التصميم الداخلي، ليس هذا فحسب بل إنها تدعو الخبراء والمختصين في مجال التصميم الداخلي لتعزيز آرائها وتثبيتها وخاصة في مجال التدريب الميداني في المؤسسات الحكومية أو في الشركات الخاصة لمواكبة التطور العمراني والاقتصادي للبلد.

وبنظرة دقيقة وفاحصة للائحة الاعتماد الأكاديمي-Standards for licensure and accreditation لوزارة التعليم العالي لدولة الإمارات العربية المتحدة، نجد هناك إلزامًا شرطيًا بتطبيق برنامج التدريب في المؤسسات وبصورة فعالة، وقد خصت الوزارة بندا كاملا محتويا على (11) فقرة لمتابعة برنامج التدريب الميداني وآلية تقييمه وكيفية الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير البنية التركيبية والمعرفية لبرنامج التصميم الداخلي لتلك المؤسسة التعليمية.

الفصل الثالث

المنطق الافتراضي للبحث:

لقد خلص البحث في الفصل السابق إلى جملة مؤشرات معرفية مستخلصة من فقرات البحث النظرية، وتم تأطير المؤشرات نحو محاور منطقية لاستمارة البحث.

بناء هيكلية الاستمارة:

انطلق الباحث في هذا الفصل لتصميم استمارة الاستبيان التي تم تحديد فقراتها من مؤشرات الفصل السابق، علما أن تلك المؤشرات هي خلاصة النظريات والفلسفات التي تطبق في الجامعات العالمية المعاصرة.

الجدول (2) يمثل استمارة التحليل*

ت	الموضوع	امتياز	جيد جدا	متوسط	مقبول	ضعيف	غير مطابق
1	تحديد مشكلات التصميم الداخلي وإيجاد الحلول الممكنة لها						
2	إيجاد حلول مقترحة للفكرة التصميمية						
3	تهيئة المشروع من حيث الرسومات التنفيذية						
4	عمل الرسومات التفصيلية لمشروع ما						
5	عمل توصيف الخامات المستخدمة في المشاريع وكمياتها						
6	تقدير تكاليف المشاريع وحساباتها						

7	تهيئة الملفات القانونية للإنهاءات والتشطيبات						
8	الإشراف في موقع المشروع. تنفيذ التصميم						
9	إدارة المشاريع التنفيذية						
10	مهارات الحاسوب في التصميم وتقديم الرسومات						
11	التعرف على هيئة الإدارة (مهارات التنظيم الإداري)						
12	التواصل مع مالك المشروع شفويا						
13	كتابة التقارير والملاحظات بكفاءة عالية						
14	العمل من خلال فريق عمل متعدد الوظائف						
15	فهم أخلاقيات المهنة والمسؤوليات في سوق العمل						
16	التعرف على التقنيات الحديثة المعاصرة في العمل						
17	متابعة التطورات الجديدة لحقل التصميم الداخلي باستمرار						
18	إدراك خصوصية المشاكل التي تواجه سوق العمل بالإمارات						

آلية التواصل والعمل الإجرائي:

لقد تم توزيع استمارة الاستبيان على ثلاث مجموعات وجاءت بالشكل التالي:

- مجموعة من الخبراء والمصممين في المؤسسات والشركات العاملة في سوق العمل الذين أشرفوا ميدانيا على الطلبة المتدربين وعددهم (37) مصمم ومصممة، إذ تم الحصول على (28) إجابة على استمارة الاستبيان من داخل دولة الإمارات العربية المتحدة و(9) من خارجها كالأردن، سوريا، قطر، سلطنة عمان، إيران، إيطاليا، إسبانيا وكندا.
- مجموعة من أساتذة التصميم الداخلي بدولة الإمارات العربية المتحدة الذين ساهموا بالإشراف الأكاديمي على برنامج التدريب الميداني للطلبة.
- وأخيرا مجموعة من الخريجين الذين تدربوا في الشركات الخاصة والحكومية، والذين يعملون الآن بصفة مصممين في سوق العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن الخيارات الست في استمارة التحليل تتيح للمتلقي الإجابة بحرية ومرونة

عالية، ولأجل الحصول على تحليل منطقي لتلك الإجابات، فقد تم تصنيف مقياس الإجابات إلى مجموعتين: الأولى (أ) تضم امتياز، جيد جدا، ومتوسط. أما المجموعة الثانية (ب) فتضم مقبول، ضعيف، وغير مطابق.

المجموعة الأولى (أ)	امتياز - جيد جدا - متوسط
المجموعة الأولى (ب)	مقبول - ضعيف – غير مطابق

وكقاعدة مشروطة لمنهج البحث، اعتبر الباحث أن نسبة 70% من إجابات الطلبة في المجموعة (أ) (تقييم جيد)، وإذا قلت النسبة إلى مستويات متدنية سيكون مؤشرا واضحا بضرورة الاهتمام بالموضوعات التي وقعت دون النسبة المقبولة المؤشرة آنفا.

أدناه الجدول رقم (3) يوضح مقياس النسب لكل معيار بدءًا من الامتياز وانتهاءً بمؤشر غير مطابق.

امتياز	جيد جدا	متوسط	مقبول	ضعيف	غير مطابق
%100	%80	%60	%50	%40	

التحليل والمناقشة:

1- تحديد مشكلات التصميم الداخلي وإيجاد الحلول الممكنة لها:

من خلال البيانات أدناه يتضح أن المتدرب لديه الإمكانية في السيطرة على مجريات الأمور وذلك بتحديد المشكلة وتحجيمها ومن ثم إيجاد الحلول الناجعة لها.الجدول (4)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%29.50
جيد جدا	%25.35
متوسط	%43.65
مقبول	%1.50
ضعيف	
غير مطابق	

2- إيجاد حلول مقترحة للفكرة التصميمية:

النتائج تشير هنا إلى عنصر الأفكار البديلة والحلول المتنوعة بنسب عالية وصلت إلى 100%.

الجدول (5)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%31.45
جيد جدا	%27.10

متوسط	%41.45
مقبول	
ضعيف	
غير مطابق	

3– تهيئة المشروع من حيث الرسومات التنفيذية:

بالرغم من النتائج الجيدة هنا، لكن يبقى موضوع الرسومات التنفيذية هاجسا حقيقيا لأصحاب الشركات والمؤسسات الاستثمارية بدليل ما يقارب 24% من الإجابات في تصنيف ب.

الجدول (6)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%25.35
جيد جدا	%31
متوسط	%19.75
مقبول	%14.5
ضعيف	%9.85
غير مطابق	

4– عمل الرسومات التفصيلية لمشروع ما:

في هذا السؤال، تقترب الإجابات بعضها لبعض بشكل كبير والنسب المئوية تشير إلى أن تصنيف (ب) يقترب كثيرا إلى نسبة 50%. الجدول (7)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%9.85
جيد جدا	%29.50
متوسط	%11.25
مقبول	%15.50
ضعيف	%16.95
غير مطابق	%16.95

5– عمل توصيف الخامات المستخدمة في المشاريع وكمياتها:

لا زال التصنيف (أ) هنا بعيد قليلا عن المستوى الإيجابي للقبول.

الجدول (8)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%14.5
جيد جدا	%25.35
متوسط	%25.35
مقبول	%12.65
ضعيف	%16.95
غير مطابق	%5.25

6– تقدير تكاليف المشاريع وحساباتها:

أكثر من 56% من الإجابات جاءت في تصنيف (ب) ضرورة الاهتمام بموضوع حسابات الكلفة.

الجدول (9)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%11.25
جيد جدا	%16.95
متوسط	%15.50
مقبول	%14.5
ضعيف	%31
غير مطابق	%11.25

7– تهيئة الملفات القانونية للإنهاءات والتشطيبات:

يأتي هنا تأكيد الإنهاءات والتشطيبات في دراسة الطالب الجامعية، والنسبة المئوية لتصنيف (أ) تشير بوضوح إلى ذلك. الجدول (10)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%28.25
جيد جدا	%31
متوسط	%18.35
مقبول	%7.3
ضعيف	%9.85
غير مطابق	%5.25

8– الإشراف في موقع المشروع. تنفيذ التصميم:

تعد من النقاط الإيجابية في التدريب الميداني ويمكن ملاحظة ذلك من خلال 88% من الإجابات في تصنيف(أ). الجدول (11)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%43.65
جيد جدا	%28.25
متوسط	%13
مقبول	%9.85
ضعيف	%5.25
غير مطابق	

9– إدارة المشاريع التنفيذية:

وهنا يأتي حقل إدارة المشاريع من الموضوعات المهمة في حياة المتدرب الجامعي.

الجدول (12)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%40.85
جيد جدا	%25.35
متوسط	%19.75
مقبول	%8.80
ضعيف	%5.25
غير مطابق	

10– مهارات الحاسوب في التصميم وتقديم الرسومات:

100%، الإجابات التي تعطي تفوقا لبرامج الحاسوب في تنفيذ مشاريع التصميم الداخلي.

الجدول (13)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%57.70
جيد جدا	%25.35

متوسط	%16.95
مقبول	
ضعيف	
غير مطابق	

11– التعرف على هيئة الإدارة **(مهارات التنظيم الإداري):**

الجدول (14)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%42.25
جيد جدا	%23.95
متوسط	%14.5
مقبول	%11.25
ضعيف	%5.25
غير مطابق	%2.80

12– التواصل مع مالك المشروع شفويا:

إن تصنيف (أ) وبنسبة 100% من الإجابات، تعطي ثقة عالية ببرنامج التدريب الميداني.

الجدول (15)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%54, 80
جيد جدا	%28.25
متوسط	%16.95
مقبول	
ضعيف	
غير مطابق	

13– كتابة التقارير والملاحظات بكفاءة عالية:

76% من الإجابات تؤكد أن المتدرب بإمكانه أن يكتب الملاحظات النهائية وإعداد التقارير الخاصة بالمشاريع. الجدول (16)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	31%

جيد جدا	23.95%
متوسط	21.10%
مقبول	15.50%
ضعيف	4.23%
غير مطابق	4.23%

14– العمل من خلال فريق عمل متعدد الوظائف:

النتائج تشير إلى إيجابية العمل من خلال فريق عمل.

الجدول (17)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%59
جيد جدا	%12.85
متوسط	%25.35
مقبول	%2.80
ضعيف	
غير مطابق	

15– فهم أخلاقيات المهنة والمسؤوليات في سوق العمل:

أكثر من 70% من الإجابات جاءت إيجابية بفعالية معيار (امتياز) في تصنيف (ب).

الجدول (18)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%44.70
جيد جدا	%15.50
متوسط	%11.25
مقبول	%14.5
ضعيف	%8.80
غير مطابق	%5.25

16– التعرف على التقنيات الحديثة المعاصرة في العمل:

إن التصنيف (أ) هنا يشكل نقطة انطلاق من خلال المستوى الإيجابي للإجابات.

الجدول (19)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%49.15
جيد جدا	%28.25
متوسط	%21.10
مقبول	
ضعيف	%1.50
غير مطابق	

17– متابعة التطورات الجديدة لحقل التصميم الداخلي باستمرار:

أكثر من 78% من الإجابات تؤكد هناك متابعة حثيثة من قبل المتدربين ومعرفة آخر التطورات في حقل التصميم الداخلي. الجدول (20)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%31
جيد جدا	%26.75
متوسط	%21.10
مقبول	%14.5
ضعيف	%5.25
غير مطابق	%1.50

18– إدراك خصوصية المشاكل التي تواجه سوق العمل بالإمارات:

توكد تلك الإجابات استيعاب المتدرب حجم المشاكل التصميمية والتنظيمية التي تواجهه أثناء العمل. الجدول (21)

المعيار	النسبة المئوية للإجابات
امتياز	%30
جيد جدا	%24.30
متوسط	%20
مقبول	%5.70
ضعيف	%18.60
غير مطابق	%1.40

النتائج ومناقشاتها

لقد أظهرت نتائج التحليل جملة من الحقائق، بعضها تتعلق بهيكل الخطة الدراسية لطالب التصميم الداخلي والبعض الآخر تفيد في برنامج التدريب الميداني وآلية اشتغاله وعلاقته بكيفية بناء قواعد متينة لتطوير التعليم العالي وعلاقة تلك بالتنمية الشاملة من خلال الافتراض المنطقي الذي تم عرضه في الفصل الأول.

لقد أفرزت نتائج التغذية الراجعة من خلال استمارة التحليل نتائج مهمة وضرورية وهي:

1. إن استمارة التحليل تضمنت (18) فقرة بصيغة تساؤل، جاءت (14) في تصنيف (أ) أي بنسبة 70% وأكثر، وتعد هنا إجابات إيجابية تصب في تحقيق فرضية البحث، وإن (4) من مجموع (18) تم فرزهم تحت تصنيف (ب) وهذا يعني وجوب الاهتمام بشكل مباشر بموضوعاتها وإعادة النظر في فقراتها المعرفية.
2. إن وجود (3) إجابات بنسبة 100% يعني قوة تلك الموضوعات وأهميتها في سوق العمل وتطابقها مع الخطة الدراسية للمتدرب في جامعته، الأمر الذي يؤدي إلى السير بموازاة خط التنمية الشاملة باعتبارها المحفز والباعث للتطور والنمو في ميادين التعليم والتخطيط.
3. إن الإجابات التي وردت في تصنيف (أ) وجاءت أقل من 70% تدعو النظر باهتمام في وظيفة تلك الفقرات وأثرها على سير العملية التعليمية وخاصة في المراحل المنتهية في دراسة الطالب.
4. وجود قصور واضح في برامج التصميم الداخلي من حيث عمل الرسومات التنفيذية لمشروع ما، وهذا الأمر متعلق بشكل مباشر بعنصرين أساسيين:
   a) الرسومات المعمارية التي يقوم بها المصمم وإعطاؤها للمقاول المنفذ ليقوم بتنفيذ تلك المشاريع وفق البيانات والمعلومات الواردة في تلك الرسومات.
   b) الرسومات الإنشائية للمبنى والمفردات الداخلية للمشروع.
5. بالرغم من وقوع فقرة "توظيف الخامات المستخدمة في المشاريع وكمياتها" ضمن الإجابات الإيجابية، لكن النسبة المئوية لتصنيف (ب) لنفس السؤال ينذر بالخطر القادم للطلبة باعتبار هذه الفقرة على تماس مباشر بين حلقات تنفيذ المشروع (المصمم – الاستشاري - المقاول)، أي عدم إدراك الطالب بمفردات سوق العمل قد يعطله لفترة معينة من الانخراط إلى سوق العمل الفعلي.
6. لقد أظهرت نتائج التحليل خطورة ضعف الوعي وعدم الاهتمام في برامج التصميم الداخلي بموضوع تقدير تكاليف المشاريع وحساباتها، كذلك نرى أن أغلب الشركات والمؤسسات التي ترغب بتعيين الخريجين يضعون في حساباتهم ضرورة معرفة الخريج بمسائل تقدير تكاليف المشاريع الحقيقية، وبالرجوع إلى بعض تلك البرامج لم يجد الباحث أية معلومات أو جرعات علمية حقيقية عن هذا الموضوع.
7. وجود مؤشرات مشجعة بخصوص زيارة المتدرب لأماكن المشاريع التنفيذية وهي تحت الإنشاء، الأمر الذي يعطي للمتدرب قوة القرار في الأوقات المناسبة والثقة بالنفس أمام التخصصات الأخرى في العمل.

8. إن برامج الحاسوب في التصميم الداخلي من الموضوعات المعاصرة في سوق العمل، وهذا ما أظهرتها النتائج، إذ إن التطور التقني الحاصل في سوق الإمارات ما هو إلا انعكاس التقنيات الحديثة لمختلف البلدان واستثمارها في دولة الإمارات.

التوصيات:

بعد عرض النتائج ومناقشاتها يرى الباحث من الضرورة أن يقدم بعض التوصيات للباحثين والدارسين في مجال التصميم الداخلي للاستفادة منها وهي:

1- إعادة النظر بموضوع ملف التدريب من حيث آلية الإشراف وكيفية متابعة المتدربين أثناء فترة التدريب.
2- بناء جسور معرفية بين أماكن التدريب والقسم العلمي عن طريق الزيارات الميدانية لمتابعة سير عملية التدريب عن كثب.
3- زيادة عدد الساعات المعتمدة للتدريب وتفعيل آلية الإشراف الميداني للمشرف الأكاديمي وكذلك المشرف الميداني.

المصادر والمراجع

أبو زينة، فريد كامل. تطوير أساليب وطرائق التدريس وتكنولوجيا التعليم في مجال إعداد وتدريب المعلمين، رسالة الخليج العربي، العدد35، السنة 11، الرياض، 1994.

البوهي، فاروق شوقي. التخطيط التعليمي، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، 2001.

السلمي، علي. إشكالية التدريب في العالم العربي، الجمعية العربية للإدارة، 1995.

الوكيل وآخرون. الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتطوير مناهج المرحلة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999.

حداد، عوض بدير. دور التدريب في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية، الجمعية العربية للإدارة، 1995.

شاهين، أميرة. واقع الإشراف التربوي وتوقعات المعلمين منه في مجال التنمية العلمية والمهنية. المجلد السادس، ج (31) ، القاهرة، 1991.

عبد الفتاح، رأفت. سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.

عمار، حامد. التنمية البشرية في الوطن العربي، المطبعة العالمية، القاهرة، 1991.

غباش، موزة. التنمية البشرية في دولة الإمارات. ط1، منشورات المجمع الثقافي، أبوظبي، 1996.

مرسي، محمد. الإدارة التعليمية - أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، 1984.

نوردمان وآخرون. الإشراف الفني في التعليم. ترجمة وهيب سمعان وآخرون، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1963.

____، ____، تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في إدارة التدريب، 1995.

___، ___. التنمية البشرية في الوطن العربي - المفاهيم، المؤشرات، الأوضاع، دار سبأ للنشر، القاهرة، 1998.

14- Donskey, A:An integrated planning; Effectiveness model-Educational planning Vol. O N.
15- Hall, Valerie: Shard leadership through teamwork –A Cultural and political perspective, UK. England 1992.

The Role of Internship for Interior Design Students in Achieving Comprehensive Development in the UAE

Dr. Abdul Samad Al Khalidi
College of Fine Arts & Design - University of Sharjah
Sharjah - UAE

Abstract

The structure of arts is characterized by the ability to develop and renew in its internal and external frames. This motivates researchers to examine the nature of such developments and changes in order to identify and renew the path of development. It well-known that the nature of arts is cumulative and is based on the works of the students of arts and their efficient participation in training. The researcher assumes that the development of the community, especially in the field of internal design results from the quality of field training and its application in the labor market. The contents of the training program should aim at accomplishing a number of practical objectives for the purpose of development. The research focuses on the nature of training in interior design and its role in improving development. The study also attempted to identify the nature of the training program to be implemented. In brief, the study aims at accomplishing the following objectives:

1. Identifying the role of internship in the academic life for interior design students.
2. Establishing indicators for the internship program.
3. Establishing scientific criteria from which development indicators stem.