

[EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF INTERNSHIP
PROGRAMME IN DEVELOPING ARABIC LANGUAGE SKILLS
AMONG NON-NATIVE STUDENTS AT INTERNATIONAL ISLAMIC
UNIVERSITY MALAYSIA (IIUM): THE STUDY OF
TAYSIR AL-ARABIA COMPANY]

تقييم فاعلية برنامج التدريب العملي في تنمية المهارات العربية لدى الطلاب الناطقين بغيرها
في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا: شركة تيسير العربية أمودجا

Nursafira Lubis Safian

nursafira@iium.edu.my (Corresponding Author)

Department of Arabic Language and Literature

Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences

International Islamic University Malaysia

Gombak, 53100 Kuala Lumpur, Malaysia

Siti Amirah Nurul 'Ain Mohd Bulkhaini

amirah.nurulain@live.iium.edu.my

Department of Arabic Language and Literature

Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences

International Islamic University Malaysia

Gombak, 53100 Kuala Lumpur, Malaysia

Abstract

The research aims to evaluate the effectiveness of the internship programme at Taysir al-Arabia company in empowering Arabic language skills among students and to determine the effectiveness of internship through planning, implementation and evaluation. To achieve the objectives of the research, the researchers used the qualitative method which involved six students from Department of Arabic Language and Literature at International Islamic University Malaysia (IIUM). The data were collected using semi-structured interview and analyzed after the process of transferring audio data to written text and later it has been encoded using manual work. Among the most important findings of the research is that the internship in Taysir al-Arabia company is useful and acceptable to some extent. As for the process of implementing internship, the research showed positive and efficient responses from students. It was found that the process of evaluating internship is carried out in a professional manner. The study found that internship has a high degree of effectiveness in terms of improving students' performance in Arabic Language and Literature as well as developing Arabic language skills. Finally, the research recommends that the academic division of the faculty at IIUM and other universities pay attention to the aspects of continuous improvement of Arabic language in order to have effective planning, implementation, and evaluation of the programme so that students can improve their Arabic language skills.

Keywords: effectiveness, internship programme, Arabic language skills, Taysir al-Arabia company

ملخص البحث

يهدف البحث إلى تقييم فاعلية برنامج التدريب العملي في تنمية المهارات العربية لدى طلاب اللغة العربية وأدائها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، والوقوف على مدى فعالية هذا البرنامج من خلال التخطيط والتنفيذ والتقييم، بما

يعمل على زيادة الإنتاج عند طلاب اللغة العربية. ولتحقيق أهداف البحث، قد استخدمت الباحثتان المنهج الكيفي وطبق البحث على عينة غرضية طبقية مقدارها ستة طلاب درسوا في قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا. وتم جمع البيانات باستخدام المقابلة شبه المقتنة، وتم تحليلها بنقل البيانات الصوتية إلى النص المكتوب وتميزها باستخدام طريقة يدوية. ومن أهم النتائج التي خلص إليه البحث أنه يتم تخطيط التدريب العملي في شركة تيسير العربية بمنهجية مفيدة ومقبولة إلى حد ما، أما فيما يتعلق بعملية تنفيذ التدريب العملي فقد أظهر البحث ردود فعل إيجابية وكفاءة من الطلبة، وتبين أن عملية تقييم التدريب العملي يتم بشكل مهني. وقد توصل البحث إلى اكتشاف التدريب العملي على درجة من الفاعلية حيث يؤدي على المدى البعيد إلى تحسين أداء طلاب اللغة العربية وآدابها، ويساهم في زيادة إنتاجية التدريب العملي كماً ونوعاً، إضافة لكونه وسيلة لتنمية المهارات العربية. وفي الختام أوصى البحث الشعبة الأكاديمية للكلية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا خاصة والجامعات الأخرى عامة بضرورة أن تكون على دراية بجوانب التحسين المستمر من أجل التخطيط الفعال، ثم تنفيذ البرنامج وتقييمه حتى يتمكن الطلاب من ممارسة اللغة العربية بشكل أفضل.

كلمات مفتاحية: فاعلية، برنامج التدريب العملي، المهارات العربية، شركة تيسير العربية

Article Received:
3 October 2021

Article Reviewed:
2 December 2021

Article Published:
27 December 2021

المقدمة

أخذت اللغة العربية مكانةً واسعةً حتى وصلت إلى العصر الحديث، ليس فقط من خلال تعليمها في الدول العربية، بل في جميع أنحاء العالم حتى صارت أحد البرامج والدراسات العليا في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، فإن البرامج التي يقدمها قسم اللغة العربية وآدابها حافلةً بالقيم الإسلامية ومرتبطةً ارتباطاً وثيقاً بالتقاليد الفكرية للانضباط المعرفي، إذ إن التخصصات التي تقدمها الجامعة هي من المستوى الأساسي إلى المستوى المتقدم، ولذلك يتعرض الطلاب إلى الأحرف العربية حتى التلاوة والمحادثة، فتتوزع المواد التعليمية بين النصوص العربية السهلة والمتقدمة كما يتم عرض بعض جوانب الثقافة العربية للطلاب في سبيل تعزيز فهمهم للغة.

ويعتبر برنامج التدريب العملي أو التدريب الصناعي أو التدريب أثناء العمل الذي يقوم به في خارج الفصل من البرامج المهمة لجميع الطلاب من مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة (KPTM, 2013: 7)، ما يكون شرطاً لتأهيل الطلاب للحصول على درجة بكالوريوس وفقاً للتخصص المأخوذ. وقد يتمثل السبب الرئيسي للقيام بعملية التدريب بالنسبة للشركة من أجل ضمان تحقيق عائد أفضل يمكن استثمارها في أكثر الموارد أهميةً وأعلىها تكلفةً، والذي يتمثل في العنصر البشري أو الموظفين العاملين في المؤسسات، من أجل هذا يعدُّ الهدف الرئيسي من أي عملية تدريبٍ يتمثل في تحقيق نوعٍ من التغيير في المعرفة أو المهارات أو الخبرة أو السلوك أو الاتجاه، والذي من شأنه تعزيز كفاءة العاملين، وبصفةٍ خاصةٍ تحدف عملية التدريب إلى تنمية المهارات والقدرات لدى الأفراد، وإيجاد نوعٍ من الألفة بين الطلاب والشركة والإجراءات وطرق العمل الجديدة، بالإضافة إلى مساعدة الطلاب والمشرفين على تكامل المتطلبات المتعلقة بوظيفة معينة بالمؤسسة (Cushway, 2006: 120).

تعتبر الأبحاث المتعلقة ببرنامج التدريب العملي في تخصص اللغة العربية بماليزيا نادرة التنفيذ من قبل الطلاب، ولكن حصلت الباحثتان على المعلومات ذات العلاقة بهذه الدراسة من مصادر غير عربية، ومعظمها باللغة الإنجليزية، مع تنوع الدراسات في اللغة العربية، كما في دراسة للباحث محمد صبري سهرير وآخرون بعنوان: "تقييم برنامج التدريب العملي في تحسين مهارات الخريجين والتسويق لدى طلاب اللغة العربية في IIUM من منظور سوق العمل الماليزي". وتهدف هذه الدراسة إلى التحقق من أداء برنامج التدريب العملي في قسم اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا (IIUM) من الناحية المنهجية. وقد أجريت الدراسة لجمع آراء وخبرات طلاب اللغة العربية وآدابها حول برنامج التدريب العملي، واستخدم الباحثون الطريقة المختلطة لجمع بيانات هذه الدراسة. وتبرز أهمية الدراسة في عدة نتائج، أهمها وجود أثر للتدريب العملي بشكل عام في تحسين مهارات الطلاب الأساسية، والحث على زيادة الأعمال والاستعداد للعمل. وبالرغم من سوء الإدراك للغة العربية في قابلية توظيف الخريجين المتبادلة، وكذلك جوانبها العملية وسوق العمل حسب الصناعة، فإنه لا يزال متطلبات القبول لطلاب اللغة العربية وآدابها في كل من القطاعين الخاص والعام ليقوموا بالتدريب العملي كما ورد في هذه الدراسة، كما زاد من مستوى ثقتهم لاستكشاف فرصهم المستقبلية في سوق العمل الماليزي بما في ذلك إنشاء أعمالهم الخاصة من خلال المعرفة ومهاراتهم (Muhammad Sabri et al., 2016: 207). وعلى الرغم من كثرة ردود الفعل الإيجابية حول التدريب العملي في تحسين مهارات الخريجين من منظور سوق العمل الماليزي إلا أنه يجب على الكلية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا أن تكون على درايةٍ بجوانب التحسين المستمر كما ذكره الطلاب في الاستبانة وذلك لأجل ضمان التخطيط الفعال وتنفيذ برنامج التدريب لدى طلبة البكالوريوس في قسم اللغة العربية وآدابها.

فوق ذلك، قدمت الباحثة باسمة علي حسن أبو سلمية دراسةً بعنوان: "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي بغزة". وتهدف الدراسة إلى الكشف عن مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا بغزة، وذلك من خلال البحث في العملية التدريبية والمتمثلة في تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديداتها، وتخطيط التدريب وتنفيذه، ومن ثم تقييمه، بالإضافة إلى دعم الإدارة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على مبادئ تنمية الموارد البشرية بشكلٍ مقبول، كما يتم تخطيط التدريب في مكتب الأونروا بمنهجية مقبولة إلى حدٍ ما. أما فيما يتعلق بعملية تنفيذ التدريب فقد أظهرت الدراسة مدى إيجابية وكفاءة هذه المرحلة، كما أكدت الدراسة مدى دعم الإدارة العليا الإيجابي للعملية التدريبية. وفي نهاية الدراسة ظهر أن التدريب في مكتب الأونروا كان على درجةٍ من الفاعلية حيث يؤدي على المدى البعيد إلى تحسين أداء المتدربين، ويساهم في زيادة الإنتاجية في مكتب الأونروا كماً ونوعاً، إضافةً لكونه وسيلةً لتطوير الذات وتنمية المهارات، وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث مجتمع العينة، فدراستنا تركز على فاعلية التدريب العملي في شركة تيسير العربية في تنمية المهارات العربية لدى طلاب اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

وبعد عرض عدة الدراسات السابقة المتعلقة بمحور الدراسة الحالية، يمكن القول إن هناك إسهامات جيدة في مجال اللغة العربية وآدابها لبرنامج التدريب العملي، وهناك حثٌ على استخدام أدواتٍ جديدةٍ أو مراجعة الأدوات السابقة، إلا أن هناك حاجةً ماسةً للوصول إلى أفضل الأدوات الفعالة في تنمية المهارات العربية لدى طلاب اللغة العربية وآدابها عبر برنامج التدريب العملي، وهو أهم ما تركز عليه الباحثتان في هذه الدراسة، وحيث أنه لم توجد دراسةً خاصةً في هذا الجانب بالذات، فتقوم الباحثتان بإجراء بحثها ليكون محاولةً جادةً لسد الثغر الذي ما زال موجوداً في برنامج التدريب العملي. ومع أهمية العملية التدريبية باعتبارها أساساً لتنمية المهارات العربية لطلاب اللغة العربية وآدابها، تجد الباحثتان أنه من الضروري أن يلعب التدريب

العملي دوراً أكثر أهميةً في تعزيز كفاءة الطلاب لتنمية المهارات العربية، لذا كان التدريب العملي موضع اهتمام الشعبة الأكاديمية للكلية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا وذلك بهدف التحسين المستمر في اللغة العربية، وبناءً عليه تم إعداد هذا البحث في محاولةٍ لاكتشاف مدى فعالية التدريب العملي لدى طلاب اللغة العربية وآدابها.

مشكلة البحث

يعاني معظم طلاب اللغة العربية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا من عدم ثقةٍ في التواصل باللغة العربية مع الآخرين، وضعف الكتابة باللغة العربية، وهذا بسبب ضلوع مهارة اللغة العربية بالدراسة في الفصل، وربما يكون أسلوب القراءة أقل فعالية، بالإضافة إلى عدم وجود برامج أو مواد كثيرة توفرها الجامعة، والذي يمكن من خلالها لطلاب اللغة العربية توظيف مهارة الكلام ومهارة الكتابة باللغة العربية في برنامج التدريب العملي، بالإضافة إلى أن أعداد الشركات العربية في ماليزيا ليس بكثيرٍ مقارنةً بالدول الإسلامية الأخرى، وبسبب ذلك فإن طلاب قسم اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا اضطروا إلى الالتحاق ببرنامج التدريب العملي في الشركة غير العربية مثل المكتب الديني، وإدارة قسم التنمية الإسلامية، وشركة نشر الكتاب باللغة غير العربية. ولذلك فإن الطالب ربما لا يستطيع الممارسة الكاملة للكلام والكتابة باللغة العربية، فالتدريب العملي يظهر فيه صعوبةً لتحقيق هدف إنتاج الطلاب الذين لديهم مهارات لغويةً جيدةً، وبناءً عليه تحاول الباحثتان في هذا الدراسة معرفة مدى فعالية التدريب العملي في شركة تيسير العربية في تنمية المهارات العربية لدى طلاب اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

أهمية البحث

أهمية هذا البحث تنبع من الأهداف التي جاءت من أجل تحقيقها، وهي:

- أ. محاولة إضافة الكثير من المعارف الجديدة في اللغة العربية، والإسهام في تطوير مجال التدريب العملي بالتخطيط والتنفيذ والتقييم لدى طلاب اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.
- ب. المساهمة في إيجاد حلول مناسبة لمشكلة ضعف الإتقان في اللغة العربية والتي ما زالت قائمةً بين طلاب اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.
- ج. الإسهام في اكتساب القدرات والمهارات العربية من خلال تقييم أنشطة برنامج التدريب العملي لدى طلاب اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

حدود البحث

اقتصرت الدراسة الحالية في حدها الموضوعي على معرفة فعالية برنامج التدريب العملي في تنمية المهارات العربية لدى طلاب السنة الثالثة أو الرابعة لمرحلة البكالوريوس وهم متخصصون في قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، الذين قاموا بالتدريب العملي في الفصل الدراسي الثالث للعام 2020م/2021م في شركة تيسير العربية.

منهجية البحث

قامت الباحثتان باستخدام المنهج الكيفي من أجل تحقيق أهداف البحث، وهذا المنهج يهدف إلى دراسة عميقة عن مدى فاعلية التدريب العملي في تنمية المهارات العربية، والذي يمكن من خلاله الحصول على المعلومات عبر الأسئلة حول خبرات طلاب اللغة العربية وآدابها في التدريب العملي في الشركة. وبيان هذا المنهج في الآتي:

أ. مشاركو البحث

a. المعاينة: تم اختبار المعاينة من نوع العينة الغرضية أو القصدية (Purposive Sample) بناءً على أساس توفر صفات محددة في مفردات العينة وتكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع الذي هو في محل البحث (Abu al-Shamat, 2016: 20).

b. عدد المشاركين: تقوم الباحثتان بمقابلة الطلاب الذين قاموا بالتدريب العملي في شركة تيسير العربية، وتعتمدان على تشبع البيانات أي لم تقصداً تحديد عدد المشاركين في بداية الإجراءات، ولا ينبغي ذلك في البحث الكيفي، ويحدث التشبع عند زيادة المشاركين في الدراسة التي لا تؤدي إلى إضافة وجهات نظر، أو معلومات إضافية (Glaser & Strauss, 1967: 62).

ب. أداة البحث

الأداة الأساسية التي تستخدمها الباحثتان لجمع البيانات هي المقابلة شبه المبنية (Semi Structured Interview)، فقد أعدت الباحثتان مجموعة من الأسئلة، ولكن قد تتغير في ترتيبها، أو تحذف أو يضاف بعض منها وفقاً لمجريات المقابلة والمعلومات التي جمعتها الباحثتان (Majdub, 2017: 82). وتطرح من خلالها أسئلة تتطلب إجابات دقيقة، مع حرية استخدام العبارات التي يريدها المبحوث للإجابة في كل مقابلة، فيكون لدى الباحثتين قائمة بالأسئلة التي سيتم طرحها أو مناقشتها، ويترك للمبحوث حرية استخدام الألفاظ والطريقة التي يريدها في الإجابة، ويمتاز هذا النوع من المقابلات بسرعة الإجراء، وسهولة تصنيف إجاباتها لغايات التحليل (Obaidat, 1999: 57).

ج. جمع البيانات وتحليلها. يقوم هذا البحث على عدة إجراءات تطبيقية، وهي كالآتي:

- a. التخطيط: تتم هذه المرحلة بإعداد أسئلة المقابلة المناسبة لأهداف البحث، قبل أن تعرض هذه الأسئلة على الخبراء، كما تبدأ الباحثان بوصف أفراد العينة، وتحديدهم، والاتفاق معهم على موعد وموقع إجراء المقابلة بعد أن تقوما بالدراسة الاستطلاعية (Pilot Test).
- b. مرحلة إجراءات البحث: تقوم الباحثان بتوجيه الأسئلة في المقابلة حول فاعلية برنامج التدريب العملي، والمقترحات عن مدى فاعلية برنامج التدريب العملي في تنمية المهارات العربية لدى العينة الأولى، فتقومان بتحليل إجاباتهم، ثم العينة الثانية، فتحللانها، وهلم جرا، حتى تصل البيانات إلى مرحلة التشبع، وتقومان بتسجيل جميع البيانات تسجيلاً صوتياً عبر تطبيق جوجل ميت.
- c. مرحلة ترتيب البيانات وتحليلها: بعد أن تأكدت الباحثان من صدق الأسئلة وثباتها في صورتها النهائية، وكونها صالحةً للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، قامتا بتفريغ البيانات وتحليلها بشكلٍ تفصيليٍّ، ثم نقل البيانات الصوتية إلى النص المكتوب مباشرةً بعد انتهاء إجراء مقابلةٍ واحدةٍ. وبعد انتهاء عملية الكتابة، استمعت الباحثان من جديد إلى المقابلة المسجلة مع مراجعة النصوص المكتوبة في الوقت نفسه ومع المشاركين، وذلك للتأكد من صحة البيانات المكتوبة حتى لا تترك أي معلومات مهمة، وكي تتأكدا أن النصوص مطابقة للتسجيل الصوتي، قبل تقوما بمناقشة النتائج وترميزها من خلال طريقة يدوية.

برنامج التدريب العملي

يعد برنامج التدريب العملي مختلفاً من تخصص إلى تخصص آخر في كل جامعة لأن منهج دراسته ليس رسمياً أي يقوم به الطالب خارج الفصل، وليس باستخدام المكونات الدراسية مثل الكتاب. وكلمة تدريب مشتقة من كلمة درب، والدرب هو الطريق، وذلك يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم في العمل، كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه (al- al-). وفي الاصلح فالتدريب العملي هو العملية المنفذة في تنمية قدرات المتدربين الذين تختلف تخصصاتهم، وإكسابهم الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكلٍ أفضل، أو لتجهيزهم لوظائف أعلى، أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلاتٍ تواجه المنظمة التي يعملون بها (Abu al-Nasr, 2009: 16; Anjum, 2020: 3; Andrew et al. 2016: 334).

وبالإضافة إلى ذلك، يهدف برنامج التدريب العملي إلى إحداث تغييراتٍ إيجابيةٍ في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم ومعلوماتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، بما يعظم من فاعلية أداءاتهم، وتحقيق ذواتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية، وإسهامهم

في تحقيق أهداف المنظمة. وهذا البرنامج أيضاً يُعرف بالتدريب الصناعي، والتدريب المهني الذي يكون في محيط العمل، وهو تطوير قدرات الفرد وتحقيق احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة. هناك خصائص معينة في معرفة التدريب العملي منها أن التدريب نشاطٌ رئيسيٌ وليس أمراً كمالياً تلجأ إليه المنظمة، أو تنصرف عنه باختيارها، ثم هو نظامٌ متكاملٌ يتكون من مجموعةٍ من الأجزاء والعناصر المترابطة معاً تقوم بينها علاقاتٌ تبادليةٌ نفعيةٌ، وأيضاً أن التدريب عمليةٌ شاملةٌ وشموها يشمل كل المستويات الإدارية التي تتضمنها المنظمة. وفوق ذلك، أن أساليب التدريب العملي كثيرة، منها دراسة الحالة أي يطلع المتدرب على موقفٍ معيّنٍ ويُطلب منه دراسته وتحليله. وثانياً، الألعاب التدريبية التي تتعلق بسلوكيات المتدربين أثناء ذلك، فيدير حواراً حول أدائهم بطريقةٍ تحقق أهداف البرنامج التدريبي. وثالثاً، العصف الذهني أي أن المتدربين يحاولون تقديم أفكارهم بشكلٍ حرٍ، ودون نقدٍ للأفكار. وأخيراً، الممارسة العملية التي يمارسها المتدرب للعمل بصورةٍ حقيقيةٍ، فيتابعها ويوجهها أثناء أدائه للعمل.

أنماط برنامج التدريب العملي

هناك عدة أسسٍ من أنماط برنامج التدريب العملي باختلاف معيار التصنيف وهي كما يلي:

- أ. التدريب وفقاً لعدد المتدربين. عدد المتدربين ينقسم إلى نوعين: فردي وجماعي، حسب عدد الموافقة على طلبات الطلاب للقيام بالتدريب العملي في الشركة (al-Khamis, 2009: 40).
- ب. التدريب وفقاً لمكان التدريب. هذا النمط ينقسم إلى قسمين، التدريب في موقع العمل، أو أثناء العمل أي تدريب الشخص داخل المؤسسة التي يعمل بها، في حين أن التدريب خارج موقع العمل والذي يتم بواسطة مؤسسةٍ أو شخصٍ من خارج المؤسسة التي يعمل بها الموظف (Abu Salmiah, 2007: 19).
- ج. التدريب وفقاً للهدف. التدريب وفقاً لثلاثة أهدافٍ رئيسيةٍ والتي هي أهدافٌ عاديةٌ أي يساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المطلوبة. ثم أهداف حل المشكلة، فتكشف عن مشكلاتٍ محددةٍ تعاني منها المنظمة وتحللها وتصمم برامج تدريبيةٍ بغرض حلها ومعالجتها. وأيضاً، أهدافٌ ابتكاريةٌ وتهدف إلى تحقيق نتائج غير عاديةٍ ومبتكرةٍ ترفع مستوى الأداء في التنظيم نحو مجالاتٍ وآفاقٍ لم يسبق التوصل إليها من قبل (al-Hudhud, 1999: 227; (al-Qahtani, 2005: 40-41).
- د. التدريب وفقاً لوقت التنفيذ. التدريب وفقاً لوقت التنفيذ أي التدريب قبل الخدمة وهو التدريب الإعدادي في آخر سنوات الدراسة، وقبل مزاولة العمل الذي يخضع له الملتحقون حديثاً بمؤسسةٍ ما، أو لتأهيل أشخاصٍ تمت ترفيتهم لوظيفةٍ أعلى داخل المؤسسة، أو إسناد مهامٍ جديدةٍ إليهم. في حين أن التدريب أثناء الخدمة هو التدريب بعد مزاولة العمل الذي يقدم للأشخاص أثناء الخدمة والذين يؤدون مهاماً محددةً (Abu Salmiah, 2007: 19).

المبادئ الأساسية في برنامج التدريب العملي

هناك مبادئ مهمة للتدريب العملي وهي عبارة عن قواعد عامة تم وضعها وتطبيقها على جميع مراحل العملية التدريبية، وإعداد البرامج التدريبية على المدرسين، بالإضافة إلى توفير احتياجات المتدربين في إدارة التدريب العملي، كما تمت صياغتها لزيادة خبرة المتدربين أثناء التدريب العملي (Shawish, 2000: 233). ومن هذه المبادئ:

- أ. مبدأ الفروق الفردية. أي بين المتدربين من حيث مستوى الذكاء، والاستعداد، والاختلاف في سرعة تقبلهم لأنواع التعليم، أو تدريب معين على أساس أن هناك فروقا نتيجة لخلفتهم السابقة، وتعليمهم وخبرتهم وشخصيتهم. لذلك فإن هذا المبدأ يجب مراعاته عند التخطيط لبرنامج التدريب العملي من أجل جعلها أكثر منطقية وعملية أيضاً (Hanafi, 2002: 349).
- ب. مبدأ المشاركة الفعالة. وهي المشاركة الفعالة لدى المتدربين في برنامج التدريب العملي، والتي لا تؤدي إلى سرعة التدريب فقط، بل تؤدي أيضاً إلى رسوخ ما تعلمه الفرد لفترة أطول، وهي كفيلاً برفع الاهتمام ودفع المتدربين نحو الإنجاز. فمعظم المتدربين يشاركون في الأنشطة مثل المناقشة والاستفسار والحوار في مجموعة العمل (al-Hiti, 2003: 229).
- ج. مبدأ الدافعية. الاحتياجات الدافعية في جميع برامج التدريب العملي لها دور مهم في دفع المتدربين الناضجين للتعلم واكتساب خبرة جديدة، وهذا التدريب العملي لا يعتبر سهلاً كمثل دفع تلاميذ المدارس (al-Ghamidi, 2005: 19).
- د. مبدأ أساليب التدريب. أن تكون أساليب التدريب مناسبة لنوع التدريب وواقعية أيضاً أي يلي الاحتياجات الفعلية للمتدربين، ويتناسب مع مستوياتهم ومعارفهم وقدراتهم، ولكل أسلوب إيجابياته وسلبياته، لكن من المهم الاختيار على أساس نوع التدريب والمتدربين، بالإضافة إلى الهدف من التدريب العملي (Al-Hiti, 2003: 230).
- هـ. مبدأ التكامل. يعني تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب العملية والميدانية في جميع برامج التدريب العملي، وكذلك تحقيق الترابط المتبادل بين العناصر المتنوعة للرسالة التدريبية مثل المعلومات، والمهارات، والاتجاهات والسلوكيات، وأيضاً التوافق بين الفكر والشعور والعمل بالنسبة للمتدربين (Abu al-Nasr, 2009: 52).
- و. مبادئ التعلم. إن مبادئ التعلم من المبادئ المهمة في التدريب العملي التي تم تطويرها في التعليم العام والخاص، وتعتبر ملائمة وقابلة للتطبيق في التدريب العملي، ومنها أهمية الانتباه أثناء التدريب، ومنع الانشغال بأي شيء، مع وجوب التخطيط للتدريب العملي حيث يبدأ من السهل إلى الصعب، ومن المعلوم إلى المجهول، ويتم على أجزاء، وعلى مراحل متعددة، ثم يتم دمجها في النهاية. وبالإضافة إلى ذلك، أنه يجب في التدريب العملي التركيز على الإتقان، وليس على السرعة، وأيضاً التكرار يكون فعالاً من أجل تثبيت الفكرة في ذهن المتدرب (Abu Salmiah, 2007: 33).
- ز. مبدأ الهدف. يجب أن يكون الهدف من التدريب العملي محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة عناصر أخرى منها؛ أن يكون الهدف أيضاً موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق والقياس (al-Jahni, 2008: 35).

ح. مبدأ المعلومات المرتدة. يحتاج المتدربون إلى تيارٍ من المعلومات المرتدة عن نتيجة سلوكه، وذلك للوقوف على مدى فعالية برنامج التدريب العملي. فعلى سبيل المثال، سؤال يتبادر إلى الذهن: هل أحدث التدريب العملي تعديلاً في سلوكه أم لم يحدث؟ وما هي نواحي القصور التي يجب تصحيحها؟ وبدون ذلك لا نستطيع الحكم على فعالية برنامج التدريب العملي (Abu al-Nasr, 2009: 54).

فوائد برنامج التدريب العملي

التدريب العملي له فوائد عديدة وكثيرة للمتدربين وللمنظمة أيضاً، منها وسيلة فعالة في تحويل الموارد البشرية في المنظمة من مجرد التعامل مع ردود الأفعال إلى المشاركة الفعالة والمساهمة في اتخاذ القرارات، وأيضاً بوصفها أداة لإحداث التغيير الإيجابي في المعرفة والمهارات والسلوك والاتجاهات، كما يكسب الموارد البشرية في المنظمة الثقة بالنفس، مع رفع الروح المعنوية. وفي الحقيقة هناك فوائد واضحة على مستوى الفرد أو المنظمة (Abu Salmiah, 2007: 18):

- أ. فوائد التدريب للمتدربين. يعمل التدريب على تنمية القدرات الفكرية والتحليلية لدى المتدربين، حيث يسهم في زيادة قدرة المتدربين على حل المشكلات باعتباره عملية تعليمية، ويكسبهم مهارات التعامل مع الآخرين بالتكيف مع التغييرات التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية، وكذلك إعداد المتدربين القادرين على شغل المناصب القيادية.
- ب. فوائد التدريب للمنظمة. يمكن من خلال التدريب العملي تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل على جميع مستويات المنظمة، وتحسين ربحية المنظمة كذلك، وأيضاً زيادة كميته وتحسين نوعية الإنتاج، وتحليل التكاليف في المجالات الفنية والإدارية، وتخفيض الحوادث وإصابات العمل. وهذا يساعد العاملين في التعرف على الأهداف التنظيمية وتحسين معنوية العاملين (Abu Salmiah, 2007: 18).

المناقشة ونتائج البحث

إن المشاركين في هذه الدراسة ستة طلاب؛ طالب واحد وخمس طالبات فهم من المتخصصين في اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا. وكلهم طلبة متقدمون، وهم في السنة الأخيرة من مرحلتهم الدراسية للبكالوريوس. وقد التحقوا بالتدريب العملي في شركة تيسير العربية للفترة الزمنية من نصف شهر أغسطس إلى أول شهر أكتوبر. والعمل الذي قام به الطلاب أثناء التدريب العملي بحث المحتوى العربي وقراءته وتحليله، كما أن ممارستهم للغة العربية في تلك الشركة تبرز بشكل واضح حيث إن اللغة العربية المستخدمة فيها سبعون في المائة. يتحدث المشرف في التدريب العملي باللغة العربية، ويرد عليه الطلاب باللغة العربية أيضاً إلا إذا كانت هناك ظروف طارئة، فهم يتحدثون بغير العربية، وذلك من أجل ضمان سلامة وصول الفكرة بين الطرفين. لذا، يمكن الإثبات أن اللغة العربية يتم توظيفها في تلك الشركة على نطاقٍ واسعٍ أثناء عملهم. ويلخص الجدول التالي خصائص كل مشارك:

جدول 1 الرموز المستخدمة للمشاركين،

المشاركون	الرموز المستخدمة
الطالبة الأولى	ط1
الطالب الثاني	ط2
الطالبة الثالثة	ط3
الطالبة الرابعة	ط4
الطالبة الخامسة	ط5
الطالبة السادسة	ط6

بيئة التدريب العملي المشجعة

تكليف الطلاب بالمهام المفيدة أثناء التدريب العملي

يستهدف البحث الكشف عن مدى توظيف طلاب اللغة العربية وآدابها للغة العربية في برنامج التدريب العملي. فاستعرض البحث مكونات المهام المكلفة التي تستطيع تطوير مهاراتهم اللغوية مثل البحث عن المعلومات المفيدة لإنشاء الوحدة الدراسية لكتاب اللغة العربية، والقيام بتقديمها باللغة العربية في كل أسبوع. وتلك المهام تساعد الطلاب على توظيف اللغة العربية في مكان التدريب العملي، كما نصت ط6 على ذلك قائلة:

Antara kerja-kerja kami kena dikeluarkan perkataan daripada al-Quran. Juzuk itu kami bahagilah sesama sendiri. Jadi kami sendiri kena sediakan bahan dan kami kena cari cara untuk tarik orang minat Bahasa Arab. Jadi kami kena carilah dari segi bahan belajar, teks Arab yang mudah untuk budak ini. Lepas tu kami kena cari contoh buku cerita kanak-kanak dalam Bahasa Arab yang senang, yang ada baris (ط6: 118)

الترجمة:

علينا إخراج الكلمات من الآيات القرآنية، حيث إننا وزعنا المهام بيننا حسب الأجزاء الموجودة في القرآن الكريم. وعلينا إعداد النصوص العربية المقررة المسيرة التي تجذب اهتمام الآخرين، كما أن علينا أيضا البحث عن القصص العربية التي يتم ضبطها بالتشكيل ضبطا كاملا، وهي تسهل للأطفال وتناسبهم.

وأضافت ط6 قائلة إن برنامج التدريب العملي يساعد على تحسين المهارات الأربع للطلاب وهي الكتابة والاستماع والكلام والقراءة عبر مكونات العمل في التدريب العملي:

Memang program ini dapat tingkatan empat-empat kemahiran, menulis, mendengar, membaca dan juga bercakap melalui tugas-tugas yang kami dapat (ط6: 128)

الترجمة:

إن برنامج التدريب العملي فعلا يساعدنا على تعزيز مهارتنا اللغوية العربية؛ القراءة والكتابة والاستماع والكلام، وذلك عبر المهام المفيدة المكلفة علينا.

والأمر نفسه ذكره ط2 كما في الآتي:

Tapi dalam masa yang sama ada persediaan untuk presentation pada setiap hari Jumaat nanti. Jadi kami setiap seorang ada juga buat dalam bentuk penulisan. ..penulisan itu ikut kreativiti masing-masing macam mana nak mempelajari Bahasa Arab itu sendiri. Jadi yang mendengar itu akan catat apa yang menarik, yang patut kita isi, yang perlu ditambah baik dan yang perlu diubah (ط2: 30)

الترجمة:

ثمة وقت لإعداد التقديم الذي يعقد في كل جمعة. وهناك من يعد إنشاء قبل التقديم، ويختلف محتوى هذا الإنشاء من شخص إلى آخر إلا أنه يتضمن المحور نفسه وهو كيفية تنمية المهارات اللغوية العربية الأربع. من ثم، يسجله من يستمع إليه وينصت له.

استخدام اللغة العربية أثناء التواصل

وقد أكدت ط4 على أن كل الطلاب استخدموا اللغة العربية أثناء التواصل بينهم وبين المشرف الذي لديه أساس قوي في اللغة العربية. ولذلك يمكنه مساعدة الطلاب على ممارسة اللغة العربية في العمل. وقد أكدت على ذلك قائلة:

Saya dapat komunikasi dalam bahasa Arab terutamanya dengan rakan sekerja dan majikan saya malah majikan saya seorang pensyarah Bahasa Arab dan dia sangat galakkan kami untuk cakap bahasa Arab sewaktu tempat kerja (ط4: 76)

الترجمة:

أتمكن من التواصل باللغة العربية في التدريب العملي مع الزملاء والمشرف، فضلا عن أن هذا المشرف في الوقت نفسه محاضر الجامعة، لذا يشجعنا جدا للتحدث باللغة العربية أثناء التدريب العملي.

وقد ذكرت ط 1 الأمر نفسه كما في قولها:

Persekitaran di tempat intern sangat membantu saya dalam berkomunikasi bahasa Arab kerana ada *supervisor* yang sangat menggalakkan untuk kami bercakap lebih-lebih lagi apabila saya cakap mukanya memang betul-betul fokus apa yang saya sampaikan. Maksudnya kita jadi macam seronok dan semangat nak cakap Arab tak adalah rasa macam *awkward* atau rasa macam takut *nak* cakap. Kedua, sebab kawan-kawan semua masih belajar, tak ada rasa malu sangat dan mereka pun akan tolong kalau ada perkataan yang tak tahu dan mereka juga banyak kongsi *vocabulary* baru. So, saya tak adalah rasa takut sangat (ط 1: 12)

الترجمة:

البيئة في التدريب العملي تساعدني كثيرا على التحدث باللغة العربية فضلا عن أن المشرف يحثنا على التحوار بهذه اللغة حثا شديدا. وهو كان يظهر اهتمامه الشديد عندما كنت أتحدث معه ومع الزملاء، فإزداد سروري وحماسي لمواصلة المحادثة، ولم أشعر بغربة ولا خوف. وشيء آخر، أعلم أننا ما زلنا نتعلم، ولا داعي لي أن أشعر بالخجل، فالزملاء أيضا يعينونني كثيرا ولا سيما عندما لم أعرف المراد لكلمات معينة، بل هم شاركوني بمفردات عربية جديدة، لذا، ارتفعت ثقتي بالنفس لممارسة اللغة العربية.

ول ط 2 الرأي نفسه في هذا الصدد إذ قال إن التدريب العملي يدفع الطلاب إلى التحدث باللغة العربية مهما كان صعبا، وهذا الوضع يختلف تماما عما حدث في قاعة الفصل:

Kita dapat mempraktikkan dari segi komunikasi sebab kebanyakan dalam kelas selalu senyap, *lecturer* dalam kelas kalau tanya soalan pun senyap saja. Jadi, dalam *intern* kita ada peluang lah untuk bercakap Arab dengan semua orang (ط 2: 40)

الترجمة:

نستطيع أن نتحاور باللغة العربية في التدريب العملي بشكل مريح، وهذا يختلف عن وضعنا في قاعة الفصل لأننا غالبا صامتون حتى ولو سألنا الأساتذة، نفضل ألا نستجيب لسؤالهم. لذا، أرى أن في التدريب العملي مجالاً كبيراً للتحدث باللغة العربية مع الآخرين.

تزويد الطلاب بالمفردات الجديدة

وأثناء التدريب العملي، لديهم فرصة أيضاً لتعلم المفردات المتنوعة والأساليب الجديدة، وذلك عبر كتابة كلمة واحدة كل يوم على السبورة البيضاء؛ حيث قال ط2:

Intern hari itu saya selalu tulis satu hari satu perkataan Arab. Jadi macam nak hidupkanlah suasana Bahasa Arab (ط2: 36)

الترجمة:

كنت أكتب كلمة عربية جديدة في السبورة البيضاء أثناء التدريب العملي، وذلك من أجل إحياء البيئة اللغوية العربية.

والأمر نفسه قالته ط5 كما في نصها:

Memang tiap-tiap hari akan ada sembang pasal Bahasa Arab. Lepas itu ada sorang *brother* ini tiap-tiap hari dia akan tulis dekat *whiteboard* dalam lima atau enam uslub arab baru. Lepas itu, dia share dengan kami. So, masa tu dapat banyak juga lah uslub-uslub baru (ط5: 98)

الترجمة:

كنا نتناقش عن اللغة العربية كل يوم، بل ثمة من من الإخوة الذي كان يكتب خمسة أو ستة أساليب عربية رائعة في السبورة البيضاء، ومن ثم يشرحها لنا، فوجدنا الأساليب العربية الجديدة بشكل غير مباشر.

تعزيز الثقة بالنفس للمحادثة والقراءة باللغة العربية

وقد ذكرت ط3 أن من خلال التدريب العملي ثقتها بالنفس لممارسة اللغة العربية مرتفعة، وذلك لأن الزملاء والمشرف في الشركة يشجعونها، كما أن التدريب العملي يجعلها أكثر حماسة للقيام بالأنشطة العربية مثل قراءة القصص العربية، ومشاهدة الأفلام العربية والأفلام غير العربية التي فيها نصوص الحوار المكتوبة بالعربية، كما نصت على ذلك قائلة:

Rasa macam mula-mula itu takut-takut nak bercakap, setiap kali tazkirah macam nervous tapi bila dah lama-lama, macam boleh bercakap Arab. Bila ada persekitaran yang bercakap Arab ni memang seronoklah ceritanya (ط3: 64)

الترجمة:

في بداية الأمر، كنت أشعر بالخوف والحجل والقلق للتكلم باللغة العربية، فازداد هذا الشعور عندما حان دوري لإلقاء تذكرة أمام الآخرين، إلا أن هذا الشعور تلاشى بعد مرور الزمن، وأدرك أنني أستطيع أن أقدم تذكرة بدون أي صعوبة، خاصة عندما وجدت مثل هذه البيئة التي تشجعني كثيرا على ممارسة اللغة العربية.

وأكدت ط1 هذا الأمر قائلة:

Sekarang saya berasa lagi semangat nak baca buku bahasa Arab dan saya sekarang sudah mula tengok movie yang ada subtitle dalam Bahasa Arab (ط1: 20)

الترجمة:

ازدادت حماسي الآن لقراءة الكتب العربية وبدأت أشاهد الأفلام التي فيها نصوص الحوار المكتوبة بالعربية.

الخاتمة

وبناءً على الدراسة التي قامت بها الباحثتان حول تقييم فاعلية برنامج التدريب العملي في تنمية المهارات العربية لدى طلاب اللغة العربية وآدابها في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، فقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومن أهمها: ثمة ردود فعل إيجابية لبرنامج التدريب العملي في تنمية المهارات العربية لدى الطلاب. ومن المؤكد أن برنامج التدريب العملي في شركة تيسير العربية يساعد الطلاب على تحسين المهارات العربية الأربع وهي الكتابة والاستماع والكلام والقراءة عبر المهام المفيدة المكلفة عليهم، وعلى سبيل المثال لا الحصر بحث المحتوى العربي وقراءته وتحليله من أجل إنشاء كتاب اللغة العربية، ومن ثم القيام بتقديمه أمام المشرف والزملاء. وبالإضافة إلى ذلك، لدى الطلاب مجال واسع للتحدث باللغة العربية أثناء التواصل ولاكتساب المفردات والأساليب العربية الجديدة في التدريب العملي، ما يجعلهم متحمسين أكثر فضلا عن أن ثقتهم بالنفس ليمارسوا اللغة العربية معزة، وهذا يختلف اختلافا تاما عما وقع في قاعة الفصل. وفي الختام أوصى البحث الشعبة الأكاديمية للكلية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا خاصة والجامعات الأخرى عامة بضرورة أن تكون على دراية بجوانب التحسين المستمر من أجل التخطيط الفعال، ثم تنفيذ البرنامج وتقييمه حتى يتمكن الطلاب من ممارسة اللغة العربية بشكل أفضل.

الإقرار

تم تمويل هذا البحث من قبل الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا - مشروع: IRF19-025-0025.

المصادر والمراجع

- Abu al-Nasr, Madhat Muhammad. (2009). *Marahil al-'Amaliyyah al-Tadribiyyah: Takhtit wa Tanfiz wa Taqwim al-Baramij al-Tadribiyyah*. al-Qahirah: al-Majmu'ah al-'Arabiyyah li al-Tadrib wa al-Nashr.
- Abu al-Shamat, Ghaliyah. (2016). *al-'Ayyinah wa 'Anwa'uha*. Dimashq: Jami'ah al-Jazirah al-Khassah.
- Abu Salmiah, Basimah Ali Hasan. (2007). *Mada Fa'iliyyah al-Tadrib fi Tatwir al-Mawarid al-Bashariyyah fi Maktab al-Unrwa al-Iqlimi bi Ghazzah*. Ghazzah li al-Jami'ah al-Islamiyyah.
- Andrew, L.H.C., Naziha Yahya, Quek, L.S. & Ang Y.Y. (2014). Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*. 123, 333-343.
- Ali, Aasir & Muhammad, Arshad Khushi. (2018). Understanding The Role of Internship as an Activity Based Learning: A Case Study. *Journal of Education and Educational Development*. 5(2), 92-106.
- Anjum, Sadia. (2020). Impact of internship Programs on Professional and Personal Development of Business Students: A Case Study from Pakistan. *Future Business Journal*. 6(1), 1-13.
- Cushway, Barry. (2006). *Idarah al-Mawarid al-Bashariyyah*. London: al-Jami'ah Lincoln.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Piscataway, New Jersey: Transaction.
- al-Ghamidi, Rahmah bint Muhammad al-Aifan. (2005). *Al-Ihtiyajat al-Tadribiyyah li Mudirat wa Wakilat Madaris al-Ta'alim al-'Am al-Hukumi bi Idarah al-Tarbiyyah wa al-Ta'alim bi Mantiqah al-Bahah min Wijhah Nazarihinna*. Makkah: Jami'ah Umm al-Qura.
- Hanafi, Ali Abd al-Nabi. (2002). *Mushkilat al-Mu'aqin Sam'iyyan kama Yudrikuha Mu'allimu al-Marhalah al-Ibtidaiyyah fi Daw-i ba'd al-Mutaghayyirat*. Banha: Jami'ah Banha.
- al-Hiti, Khalid Abd al-Rahim. (2003). *Idarah al-Mawarid al-Bashariyyah*. Amman: Dar Wa-il.
- al-Hudhud, Dallal Abd al-Wahid. (1999). Mada Istifadah Mudiri al-Madaris Mutabbaqah li Nizam al-Idarah al-Madrasiiyyah al-Mutawwarah fi al-Ta'lim al-'Am bi Daulah al-Kuwayt min Al-Baramij al-Tadribiyyah. *Majallah Jami'ah al-Malik Abd al-Aziz: al-'Ulum al-Tarbawiiyyah*. 12(1), 219-268.
- al-Juhani, Ahmad ibn Atallah Hamdan. (2008). *al-Tadrib al-Idari li Mudiri al-Madaris fi Daw-ie Ihtiyajatihim al-Tadribiyyah: Dirasah Tahliliyyah min Wijhah Nazr Mudiri wa Wukala' Madaris Ta'lim al-Banin Yanbu al-Sina'iyyah*. Makkah: Jami'ah Umm al-Qura.
- Jung, Jisun & Lee, Soo Jeung. (2016). Impact of Internship on Job Performance among University Graduates in South Korea. *International Journal of Chinese Education*. 5, 250-284.

- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM). (2013). *Garis Panduan Latihan Industri (Pelajar) Edisi 2013*. Jabatan Pengajian Politeknik.
- al-Khamis, Ibrahim ibn 'Abd al-'Aziz. (2009). *al-Ihtiyajat al-Tadribiyyah li Mudiri al-Madaris al-Ibtidaiyyah fi Mantiqah al-Qasim bi al-Mamlakah al-Arabiyyah al-Su'udiyah*. al-Riyadh: Jami'ah al-Malik Su'ud.
- Lexico. (n.d.). Internship. In Lexico.com. Retrieved April 7, 2021, from <https://www.lexico.com/definition/Internship?locale=en>
- Majdub, Nawal. (2017). Mazaya Turuq Jam' al-Bayanat al-Mukhtalifah wa 'Uyubuha wa Mata Yatimmu Istikhdam Kullin minha. *Majallah al-Siraj fi al-Tarbiyah wa Qadaya al-Mujtama'*. 1.
- Muhammad Sabri Sahrir, Taufik Ismail, Nik Hanan Mustapha, Radhwa Abu Bakar, Saupi Man, Muhammad Anwar Ahmad, Maahad Mokhtar (2016). An Evaluation of Internship Programme in Improving Graduate Skills and Marketability Among Arabic Language students in IIUM from the Perspective of Malaysian Job Market. *Journal of Education and Human Development*. 5(1), 206-212. <http://dx.doi.org/10.15640/iehd.v5n1a21>.
- Obaidat, Muhammad. (1999). *Manhajiyah al-Bahth al-'Ilmi*. Amman: Dar Wa-il li al-Nashr wa al-Tawzi'.
- al-Qahtani, Abdullah Said Nasir Ali Saudah. (2005). *Al-Tadrib athna' al-'Amal fi al-Ajizah al-Amniyyah: Dirasah Maidaniyyah 'ala Marakiz Syurtah Madinah al-Riyadh*. Al-Riyadh: Jami'ah Naif al-Arabiyyah li al-'Ulum al-Amniyyah.
- Shawish, Mustafa Najib. (2000). *Idarah al-Mawarid al-Bashariyyah*. Al-Qahirah: Dar al-Shuruq li al-Nashr wa al-Tawzi'.
- al-Sherbini, al-Hilali. (2001). *Istikhdam Nazariyyatai al-Qiyadah al-Tahwiliyyah wa al-Ijraiyyah fi ba'd al-Kulliyyat al-Jami'iyyah: Dirasat Maydaniyyah*. al-Qahirah: al-Markaz al-'Arabi li al-Ta'lim wa al-Tanmiyyah.