

## واقع التدريب العملي الصيفي لطلبة جامعة السليمانية التقنية من وجهة نظرهم - المعهد التقني كلار انموذجاً -

كوردستان حميد محمد

قسم الكهرباء، جامعة السليمانية التقنية

### ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التدريب العملي الصيفي في المعهد التقني كلار التابع لجامعة السليمانية التقنية من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستبانته كأداة الدراسة والتي تكونت من (14) سؤالاً، وطبقت على عينة قوامها (414) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الثانية بجميع الاقسام العلمية في المعهد التقني كلار، ولما جتها إحصائياً استخدم الباحث رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى ان التخصصات الطبية حصلت على اعلى متوسط حسابي والتخصصات التكنولوجية على ادنى متوسط حسابي على الاداة ككل، ووجد فرق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)  $\alpha$  = بين التخصصات العلمية على الاداة ككل ولصالح التخصصات الطبية والادارية مقابل التخصصات الزراعية والتكنولوجية. وكذلك حصلت الفقرة (ما مدى رضاك عن المشرف العملي) على اعلى متوسط حسابي، والفقرة (ما مدى رضاك عن وقت التدريب) على ادنى متوسط حسابي، ويرى الطلبة بان (التعامل مع موظفين الجدد وتقديرهم لنا) من اهم الاشياء الممتعة، بينما (وقت التدريب غير مناسب) من اهم الاشياء غير الممتعة من وجهة نظر طلبة المتدربين، واقترح اغلب الطلبة على تغيير فترة التدريب الى وقت اخر (كثناء الدوام الرسمي). وفي ضوء النتائج توصلت الدراسة الى عدد من التوصيات والمقترحات ذات الصلة. الكلمات المفتاحية: التدريب العملي الصيفي، جامعة السليمانية التقنية.

### مشكلة الدراسة:

بما ان المعاهد التقنية هي السبيل إلى أعداد كوادر فنية متخصصة تقع على عاتقها النهضة الصناعية، ولعل من أبرز القضايا تلك المتعلقة بمدى إسهام التدريب العملي في تنمية معارف المتدربين وتطوير معلوماتهم، ومهاراتهم في مجال تخصصاتهم، وكذلك الدور الذي يؤديه التدريب العملي في منح الطلبة الثقة بالنفس وتنمية روح التعاون والالفة، ويسهم في زيادة الخبرات والمهارات العملية والعلمية لمواكبة التغيرات والتحوللات الاجتماعية والاقتصادية المستمرة في المجتمع وتنمية القدرة على حل المشكلات لديهم. ومن اجل التخطيط لبرنامج التدريب الصيفي وتحديد شروطه واهدافه والمهام التي يقوم بها كل من الطلبة والمشرف، لذا يجب دراسته لمعرفة مواطن القوة والضعف، واستقصاء مدى فاعليته وفق مكوناته المختلفة (المحتوى، الطالب، المشرف، والموقع)، ومن هنا فإن هذه الدراسة تتحدد في محاولتها التعرف على واقع برنامج التدريب العملي الصيفي في المعهد التقني كلار/ جامعة السليمانية التقنية من وجهة نظر الطلبة المتدربين وان تضيف شيئاً جديداً في المؤسسات التقنية لانه يعتبر من اولى الدراسات- على حد علم الباحث- التي تناولت هذا الموضوع على مستوى الجامعات التقنية في إقليم كوردستان العراق . أسئلة الدراسة: تحاول الدراسة الحالية الاجابه عن الاسئلة الاتية:

1. ما آراء طلبة المرحلة الثانية في المعهد التقني كلار بعملية التدريب العملي الصيفي ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)  $\alpha$  = بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لتغير (التخصص العلمي)؟

3. ما هو الشيء الممتع والغير الممتع في عملية التدريب العملي الصيفي من وجهة نظر الطلبة المتدربين؟
4. ما هي أهم مقترحات الطلبة المتدربين لتطوير عملية التدريب العملي الصيفي؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تقييم فاعلية التدريب العملي الصيفي، من وجهة نظر الطلبة المتدربين لوضع تصور مقترح لتفعيله، وبالتالي تسعى الدراسة إلى تحقيق الاهداف التالية:

1. التعرف على واقع عملية التدريب العملي الصيفي لطلبة المعهد التقني كلار.
2. التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دراسة تقييم عملية تدريب الطلبة في المعهد التقني كلار وفقاً لاختلاف التخصص العلمي.
3. الكشف عن الصعوبات أو المعوقات التي تواجه عملية تدريب الطلبة في المعهد التقني كلار وتطويرها والرفع من شأنها.
4. تقديم التوصيات التي يمكن أن تساهم في الإلتقاء بمستوى عملية تدريب الطلبة في المعهد التقني كلار.

#### أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

1. من المتوقع أن تساهم في تقييم عملية التدريب العملي الصيفي لطلبة المعهد التقني كلار، وما تعنيه من صعوبات ومشاكل، والوقوف على مدى ملائمة هذه العملية لاحتياجات الطلبة ورفع مستوى أدائهم العملي والمهني.
2. رسم صورة واقعية لحاجات الطلبة من خلال وجهة نظرهم لكونهم الفئة المستهدفة للتدريب وفق الظروف والمؤسسات الحكومية في إقليم كوردستان العراق.
3. إمكانية استخدام نتائج تقييم تدريب الطلبة في تحسين وتطوير هذه العملية، بما يتناسب مع متطلبات ومستجدات العصر التكنولوجي المتسارع.
4. اطلاع المسؤولين في المعهد التقني كلار وجامعة السليمانية التقنية عن واقع العملية وتزويدهم باحتياجات الطلبة المطبقين اللازمة لمجالات التدريب المقبلة، لإتخاذ الاجراءات من أجل تحسينها وتطويرها وفق ما تقتضيه متطلبات العصر وسوق العمل وتحقيق أهداف الجامعة.

#### مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية:

التدريب العملي الصيفي: مجموعة من المواقف والمعارف التي يقصد بها اكساب الفرد أو الافراد مجموعة من المهارات خلال عملية منظمة التي تساعدهم على عمل معين لبلوغ أهداف محددة(وهيب، 1987).

ويعرفه الباحث إجرائياً: العملية التي يقوم بها طلبة المرحلة الثانية في معهد التقني كلار بعملية التدريب في الدوائر والمؤسسات الحكومية والشركات في القطاع الخاص ذات العلاقة بتخصصاتهم ولمدة شهرين، وتبدأ من (2015/6/1) وتنتهي في (2015/7/30) ويهدف الى إكتساب الطلبة لمجموعة من المهارات والخبرات واتجاهات جديدة تمكهم من أداء عملهم وتحقيق الاهداف المرجوة وتحت اشراف اساتذتهم.

الجامعة السليمانية التقنية: إحدى مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كوردستان/العراق والتي تتكون من (12) مؤسسة علمية أكاديمية، وتضم تلك المؤسسات التخصصات (الطبية، التكنولوجية، الزراعية، الادارية، وتكنولوجيا المعلومات)

المعهد التقني كلار: إحدى المعاهد التقنية التابعة لجامعة السليمانية التقنية افتتحت عام 1995 في قضاء كلار ومدة الدراسة فيها سنتان بعد الاعدادية وتتكون من عشرة اقسام علمية موزعة على اربعة تخصصات وهي(الطبية والادارية والزراعية والتكنولوجية).

## حدود الدراسة:

أقتصرت الدراسة على واقع التدريب العملي لطلبة المرحلة الثانية في المعهد التقني كلابر في الدوائر والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية بعد الامتحانات النهائية (الدور الاول) في العام الدراسي (2015-2016)

## الاطار النظري والدراسات السابقة:

## الاطار النظري:

يشهد العالم في القرن الحادي والعشرين تطورات وتحولات هائلة في شتى الميادين، إذ أصبح عصرًا للثورة المعلوماتية. كما يشهد هذا القرن سباقًا متسارعًا في التقنيات الحديثة، وكذلك تطوراً في التكنولوجيا ونظم التعلم على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. وان مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي التطبيقي، هو أمر طبيعي لأنه يعد المدخل الحقيقي للتنمية، وصناعة مستقبل الأمة، عن طريق معاشية أفرادها للعصر تأثيراً وتأثراً والبحث عن الحلول للمشاكل التي تعوق خطط التنمية، واستثمار طاقاتها وقدراتها البشرية (الفرا، 2003).

ويعد التعليم التقني هو الجهة المسؤولة عن تخريج القوى البشرية المدربة التي تسهم في تحقيق التنمية ودفع عجلتها الى الامام، وهو مسؤوله عن سد احتياجات المجتمع من الأفراد القادرين على القيام بمواكبة التقدم العلمي في شتى جوانب الحياة، وهو كأي نوع من التعليم له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وللوصول الى مخرجات مرضية تلي طموحات المجتمع نظراً لأهميته فلا بد أن يحظى بعناية واهتمام فائقين (حمد، 2000: 3)، وبما انه إحدى مسارات التعليم العالي، فإنه يعد من أكثر أنظمة التعليم حاجة الى التدريب من أجل تخريج كوادر مؤهلة ومدربة تسهم في تلبية متطلبات التنمية (حمدان، 2001)، ولأجل اعداد الفرد قادراً على مواجهة تلك التحديات فلا بد من تزويده بالخبرات العملية ليكون قادراً على تنفيذ أهداف وفلسفة التعليم في المعاهد والكليات التقنية، لذا يحتل التدريب في المؤسسات التعليمية التقنية مكانة بارزة، ويعتبر أحد النشاطات التربوية التعليمية التعليمية، فهو السبيل الذي تستطيع به تلك المؤسسات لتكوين المهارات وتنميتها وكليهما يستهدفان توفير القوى العاملة المزودة بالمهارات اللازمة لتلبية احتياجات التنمية الشاملة في المجتمع العراقي (الهيبي، 1999: 354).

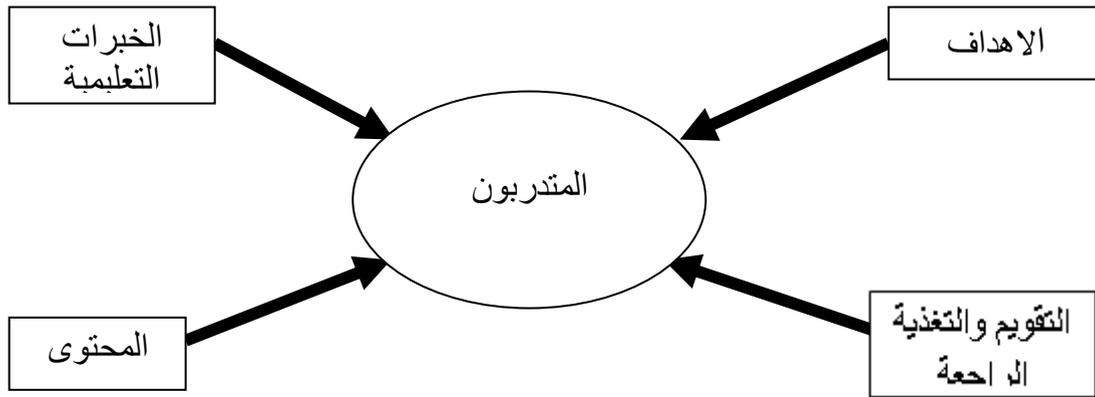
وان التدريب المنظم القائم على اساس علمية شرط ضروري لكل طالب وطالبة في المؤسسات التقنية، لرفع مستوى اتقانهم للمهارة أو المهنة" لان ما لدى الناس من استعدادات فطرية كاملة لا يمكن ان تظهر او ان تنمو وتزدهر الا بالتدريب" (الزبيدي، 1991)، وقد اسهمت الجامعة السليمانية التقنية في تجهيز المعاهد والكليات التقنية بالوسائل والاجهزة والمعدات التعليمية من اجل استخدامها في المختبرات والورش في عملية التدريب العملي للطلبة، ولتكون وسائل مساعدة في تعلم الطالب واكتسابهم المهارات العملية اليدوية المطلوبة.

ويستخلص من ذلك بان عملية التدريب تهدف الى:

1. إكساب الافراد المعلومات والمهارات الوظيفية اللازمة لتساهم في زيادة قدراتهم الادائية أو الوظائف التي سوف يؤهلون لها.
  2. إحداث تغيرات إيجابية لإفراد نحو الأفضل في سلوكهم واتجاهاتهم وعلاقاتهم بالعمل والعاملين.
  3. زيادة فاعلية الافراد لرفع كفاءتهم النوعية.
  4. إكساب الافراد معارف جديدة، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم، والتأثير في اتجاهاتهم وتعديل افكارهم وسلوكياتهم.
- ويذكر (عبدالملك، 1993) مجموعة من الشروط الأساسية لإنجاح عملية التدريب وهي كالآتي:
1. وضوح أهداف البرنامج التدريبي وتحديدها.
  2. اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب، وتلبية حاجات المتدربين.
  3. المرونة وتعدد الاختيارات في البرنامج التدريبي.
  4. يحقق البرنامج التدريبي التطابق والتوافق ما بين الافكار النظرية والمهارات العملية.

اساليب التدريب: هناك أنماط عديدة من التدريب تتباين في أهدافها وبرامجها، فمنها يتناول العمل المختبري لتحقيق أهدافها وأخرى تلجأ إلى المحاضرات لإيضاح المعلومات والمهارات ذات الصلة بالأهداف، أما الأنماط الأخرى للتدريب اعتمد على التعليم المبرمج أو أسلوب حل المشكلات أو المحاكاة ويمكن توظيف أي منها في البرنامج التدريبي أو التعامل مع أكثر من نمط لتحقيق أهداف برنامج التدريب العملي(حسان، 1988).

عناصر البرنامج التدريبي: البرامج التدريبية يركز على تقديم فعاليات وأنشطة تدريبية بأشراف المدرب والمشرف العملي في موقع العمل والمؤسسة المتعاونة، وبشكل عام يتكون البرنامج التدريبي من العناصر: الأهداف، المحتوى(المعلومات والمهارات والاتجاهات)، وللاختبرات التعليمية والتدريبية(شروط تحقيق الأهداف)، والتقويم والتغذية الراجعة لمخرجات(الخطيب، 1999: السعدي، 2004). والشكل(1) يوضح تلك البرنامج:



الشكل(1) عناصر البرنامج التدريبي

- الانشطة والفعاليات التي يقوم بها الطالب المتدرب خلال عملية التدريب (المشهداني، 2005: 197):
1. يتعرف الطالب المتدرب على طبيعة العمل وممارسة مهارات التدريب كما في الواقع.
  2. يتعرف الطالب المتدرب قبل استخدام وسائل التدريب والقيام باستخدامها عند التدريب.
  3. يطبق المفاهيم والحقائق التي تعلمها في الكلية أو المعهد كما في الواقع.
  4. يثق بنفسه ويتحمل مسؤولية العمل المكلف به.
  5. يلتزم بالدوام ويحترم العمل الذي يقوم به.
  6. يميل الى البحث والاستقصاء والاستفسار عن الاسباب خلال فترة التدريب.
  7. يكتب الطالب تقريراً مفصلاً عن واقع التدريب والانشطة والفعاليات ومدى الاستفادة من العملية الميدانية وكذلك المقترحات والمعوقات التي واجهتهم اثناء فترة التدريب.

- الانشطة والفعاليات التي يقوم بها المدرب(المشرف) لبرنامج التدريب (الصيفي) العملي(المشهداني، 2005: 199):
1. توزيع الانشطة على الطلبة المتدربين وتقسيمهم الى مجاميع في بداية البرنامج .
  2. توجيه وارشاد المتدربين خلال فترة التدريب والاجابة على تساؤلاتهم واستفساراتهم فيما يخص الانشطة المكلفين بها.
  3. القيام بزيارات ميدانية للطلبة اثناء فترة التدريب العملي الصيفي الى مواقع العمل من أجل توجيههم ومتابعتهم.
  4. تهيئة أذهان الطلبة وحثهم على العمل لاستخدام الوسائل المتاحة في مواقع العمل وربطها مع الجانب النظري .

- المشاكل والمعوقات التي تواجه برنامج التدريب العملي الصيفي في المؤسسات التقنية:
- هناك مجموعة من المعوقات التي ربما تواجه البرامج التدريبية في المواقع العمل ويؤثر عليه وهي كالآتي:
- قلة مواقع المراكز والمؤسسات المؤهلة لعملية تدريب الطلبة، وكثرة عدد الطلبة المتدربين.
  - عدم الرغبة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس بأشراف الطلبة في مواقع العمل.
  - انعدام الحوافز المادية والمعنوية للمدربين والمشرفين(العملي والنظري) خلال عملية التدريب العملي الصيفي يحدث خلل كبير في البرنامج.
  - عدم وجود تنسيق فعال وجيد بين الاقسام العلمية والشعبة المشرفة على التدريب من جهة وبين المشرف العلمي(من المعهد او الكلية) والمشرف العملي(من المؤسسة أو مكان العمل) من جهة أخرى .
  - عدم التزام بعض الطلبة والمشرفين(العملي والعملي) ببعض التعليمات وبنود عملية التدريب العملي الصيفي .

#### الدراسات السابقة:

1. دراسة حسنين(2014): هدفت الدراسة إلى تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة دائرة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس، ومعرفة مكونات التدريب(الأهداف، المحتوى، الطالب، المؤسسة، المشرف)، شارك في الدراسة(182) طالب وطالبة. استخدم الباحث استبانة مكونة من (46) فقرة. أشارت نتائج الدراسة إلى حصول محور الأهداف على درجة فاعلية مرتفعة جداً. ومحور المؤسسة المدربة حصل على درجة فاعلية متوسطة. وحصلت بقية المحاور على درجة فاعلية مرتفعة. كما وظهرت النتائج عدم وجود فروق بين فئات المتغيرات الشخصية والتعليمية على محاور الدراسة( حسنين، 2014 ).
2. دراسة ساجر وخضر(2011): هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التدريب العملي بنوعيه(الداخلي و الميداني) في الكلية التقنية بغداد، من اجل الارتقاء بمستوى التدريب في الكلية. وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها(20) تدريسي ومدرب فني ذوي العلاقة المباشرة بالتدريب العملي و(46) طالب وطالبة المرحلة الرابعة تم اختيارهم بصورة عشوائية من كافة الاقسام العلمية في الكلية، استخدم الباحثان الاستبانة لقياس مجالات التدريب العملي. كشفت نتائج البحث عن اراء عينة البحث والتي حصلت على مستويات عالية مثل( التطرق في التدريب العملي الى اتباع قواعد السلامة المهنية، مشاريع تخرج الطلبة تمنح فرصاً أفضل للتدريب ، يكون التدريب في مواقع العمل متصلاً غير منفصل، ومدة التدريب في مواقع العمل كافية ومناسبة خلال العطلة الصيفية)، كما كشفت النتائج عن اراء الطلبة وجدت انها ذات مستويات متوسطة (ساجر وخضر، 2011 ).
3. دراسة الجبوري وعبدالمطلب(2010): هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة الجدلية للمتغيرات الثلاث( الطالب، المعهد، الموقع التدريبي)على فاعلية التدريب الصيفي في المعهد الإدارة التقني/بغداد وطبقت على عينة تكونت من(100) طالب وطالبة لتقويم فاعلية التدريب الصيفي ومدى تطابق رغبة الطالب في التعلم من خلال مختلف التخصصات، واستخدام الباحث الاستبانة كأداة الدراسة ، وقد اظهر نتائج البحث بان هناك إدراك قليل ومحدود للطلاب في المعهد لمعرفة أهمية اختيار الموقع التدريبي لعدم معرفتهم بجدوى وأهمية الدراسة في التعليم التقني، هذا ما يخص متغير رغبة الطالب مع الاختصاص العملي. إما متغير تطابق المنهج مع الدراسة النظرية فقد أظهرت الدراسة بان هنالك تطابق(جيد) بينهما لتفاعل الإدارة مع. اما المتغير الثالث(الأشراف العملي والعملي) فقد أظهرت الدراسة ان هناك متابعة جيدة للطلاب من المشرفين العلميين (تدريسي المعهد) او المشرفين العلميين (في المواقع التدريبية) وتنسيق جيد في العمل بينهما من خلال العمل والمتابعة الاسبوعية وتوثيق المتابعة في استمارات خاصة (الجبوري وعبدالمطلب، 2010 ).
4. دراسة المدهون وسعدية(2008): هدفت هذه الدراسة إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين، والتعرف إلى الفروق وفقاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والكلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية، للعام

الدراسي(2005/ 2004) وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طبقت على عينة عشوائية طبقية تكونت من (186) موظفًا. وأظهرت النتائج: وجود قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقيته أو نقله لوظيفة جديدة، تبدي إدارة الكليات التقنية اهتمامًا ضعيفًا في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة، لا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية (المدهون وسعدية، 2008):

5. دراسة المشهداني(2005): هدفت الدراسة الى التعرف على واقع برنامج التدريب الصيفي للمدارس المهنية في محافظة ديالى من خلال التعريف بمعوقاته ومشاكله وكيفية تطويره والمقترحات والحلول المناسبة لإنجاحه. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانته مكونة من (13) فقرة ، طبقت على عينة بلغ عددها(250) متدرب و(980) مدرب ومدرسة(الطلبة). وتوصلت الدراسة الى: أن البحث يبين أهمية برنامج التدريب الصيفي لبناء شخصية الطالب المهني نفسياً وعملياً لمواجهة التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في المجتمع، وأن الأعداد المسبق لبرنامج التدريب الصيفي وتوفير جميع الإمكانيات يعزز ويساهم بشكل فعال في إنجاح البرنامج، وأن للمؤسسات الإنتاجية والخدمية ومعامل القطاع الخاص بمختلف اختصاصاتها لها دور فعال في المساهمة بتدريب وشارك الطلبة في مواقع العمل (المشهداني، 2005):

6. دراسة سعدية(2005): هدفت الى تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، وحاولت الكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وأوصت بضرورة العمل على إنشاء إدارة خاصة تعني بالتدريب والتنمية البشرية، لتطوير العاملين بالكليات التقنية وتحسين مستوى أدائهم باستمرار (سعدية، 2005):

7. دراسة العبد والشويخ(2004): هدفت الى التعرف على عملية التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من(53مدرّباً) و(104 طالباً) من أربع كليات تقنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن أساليب التدريب العملي تسهم في إعداد كوادر تقنية قادرة على الإبداع والابتكار، وأن نسبة حجم المعلومات النظرية في الخطة الدراسية تغلب على حجم الجانب العملي التطبيقي، وكذلك أوضحت الدراسة عدم كفاية التدريب العملي في مواقع العمل بحيث يتخرج الطالب بمهارات أساسية متواضعة(العبد والشويخ، 2004):

#### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض عدد من الدراسات السابقة يتضح أن موضوع واقع التدريب الصيفي في الجامعات التقنية في اقليم كردستان العراق لم يحظى باهتمام كثير من الباحثين في مختلف الأوساط الأكاديمية، كما أظهرت الدراسات السابقة أن الباحثين على اختلافهم قد درسوا هذه الاتجاهات من خلال مناهج علمية وطرق مختلفة، وتتفق بعض هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في أن موضوع الدراسة وهو التعرف على واقع التدريب الصيفي، ولم يعثر الباحث على دراسة سابقة يتطرق الى واقع التدريب الصيفي في الجامعات التقنية في اقليم كردستان العراق ، وقد استفاد الباحث من استعراض هذه الدراسات السابقة والتي تتباين في أهدافها ومنهجيتها ومناطق تطبيقها، وتعكس رؤى متنوعة حول موضوعها، وذلك في تحديد مشكلة الدراسة واختيار المنهجية المناسبة لها. كما كان لهذه الدراسات أثر طيب في تحديد كثير من الجوانب المهمة ذات العلاقة بالإطار النظري للدراسة، هذا إلى جانب الاستفادة من أدواتها المستخدمة في تصميم أداة جمع المعلومات وأساليب تحليلها، وبالتالي دعم نتائج الدراسة الحالية وتفسيرها.

## منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي "الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقات بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها" (أبو حطب وصادق، 2010: 105).

## مجتمع وعينة الدراسة:

تكونت مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانية في المعهد التقني كلار التابعة لجامعة السليمانية التقنية والبالغه (828) طالب وطالبة، وقام الباحث بتوزيع الاستبانة على جميع الطلبة المشاركين في عملية التدريب العملي الصيفي وبمساعدة الشعبة العلمية والاقسام العلمية في المعهد التقني كلار، وبعد جمع الاستبانات، واستبعاد غير الصالح منها (غير المكتمل) ومالم يُسترجع، فقام الباحث بتحليل نصف العدد لطلبة المشاركين (المجتمع) في العملية وذلك لان كثير من الطلبة لم يجابوا على الاستئله (12، 13، 14) من الاستبانة، والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها من خلال الاستبانات المكتملة:

الجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة من الطلبة تبعاً للتخصص العلمي

المتغيرات	الفئات	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة الخاضعة لتحليل	النسبة المئوية للعينة للمجتمع الى العدد الكلي
التخصصات العلمية	الزراعي	131	66	15.9%
	التكنولوجي	147	73	17.7%
	الطبي	162	81	19.6%
	الاداري	388	194	46.8%
المجموع	اربع تخصصات	828	414	100%

## أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وتعد من أفضل الوسائل لجمع المعلومات وملاءمتها لطبيعة هذه الدراسة من حيث الجهد والإمكانات وانتشار أفراد مجتمع الدراسة في أماكن مختلفة، ويذكر عبيدان (2003) "أن الاستبانة من الأدوات الملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين وللحصول على حقائق عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، فضلاً عن أنها وسيلة ميسرة لجمع البيانات اللازمة (عبيدات، 2003، 145)".

وللإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم تطبيق المقياس الذي تم تعميمه من قبل مديرية تطوير المناهج في جامعة السليمانية التقنية بكتائهم المرقم (3579) في (2016/5/12) وتكونت الاداة من جزئين الاول تكونت من معلومات شخصية والثاني تكونت من (11) فقرة على شكل اسئلة حسب سلم ليكرت الرباعي تقيس الجوانب المختلفة المرتبطة باسئلة الدراسة كما تضمنت الاستبانة ثلاث أسئلة مفتوحة؛ السؤالين الأول والثاني لبيان رأى الطلبة عن اهم الشيء الممتع وغير الممتع في عملية التدريب العملي الصيفي، اما السؤال الثالث لمعرفة مقترحات وتوصيات الطلبة لتطوير عملية التدريب لسنوات القادمة.

## صدق وثبات الاداة:

ويُقصد بالصدق أن تقيس الاستبانة ما أعدت لقياسه فعلاً ولا تقيس شيئاً آخر مختلفاً عنه، وتكون أداة البحث صادقة إذا كان بمقدورها أن تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، ويشير (عبيدات، 2003) "أنه إذا وافق الخبراء على أن الأداة ملائمة لما وضعت من أجله فإنه يمكن الاعتماد على حكمهم، وهنا ما يعرف بصدق المحكمين" (عبيدات، 2003، 150). وقام الباحث باستخدام الاستبانة والمعدة من قبل الجامعة السليمانية التقنية لهذا الغرض ومن المفروض ان يتصف بالصدق والثبات ولمعرفة صدق المقياس عرض على المختصين في العلوم التربوية والنفسية (ملحق 1-1) لبيان ملاحظاتهم حول فقراته وقام الباحث بتعديل بعض الفقرات في ضوء تلك الملاحظات. ولمعرفة ثبات المقياس، تم استخدام طريقة اعادة التطبيق على نفس العينة الاستطلاعية المكونة من (50) طالبا بعد مرور اسبوعين على التطبيق الأول للمقياس (Adames, 1964: 85). وحسب معامل الثبات بين نتائج التطبيقين

بأستخدام معامل ارتباط بيرسون فكانت قيمته (0.8). كما تم حساب ثبات المقياس بأستخدام معادلة كرونباخ-الفا فكانت قيمته (0.84).

وعليه يعتبر المقياس مستوفيا لشروط الثبات وجاهزا للتطبيق على عينة البحث، وتكونت بصيغتها النهائية كما في (ملحق 2-2) على جزئين: الأول بيانات شخصية، والثاني تكونت من (14) فقرة، أعطي لكل فقرة من فقرات المقياس درجة معينة أو محددة حسب سلم ليكرت الرباعي.

#### الوسائل الإحصائية:

لاغراض المعالجة الإحصائية قام الباحث بتحويل درجة الاتفاق مع الفقرة في السلم ليكرت الرباعي الى ارقام كالتالي: كثيراً(4 درجات)، محايد(3 درجات)، قليلاً(2 درجات)، ابدأ(درجة واحدة). كما قام بتحديد درجة القوة أو الضعف لإجابات المبحوثين على فقرات أداة الدراسة وفق المعادلة الآتية:

طول الفئة = (اعلى وزن-أقل وزن)/ عدد الخيارات، وعليه يكون طول الفئة الواحدة يساوي  $4/(1-4) = 0.75$  وتمت إضافة طول الفئة الى قيم الحد الأدنى واعتمدت للدرجة (لاستجابة) الضعيفة ثم أضيف طول الفئة لكل درجة لتحديد الدرجة التي تليها بالقوة وكالتالي: من 1-1.75 ابدأ، من 1.76-2.5 قليلاً، من 2.51-3.25 متوسطة(محايد)، من 3.26-4 كثيراً، بعد ذلك تم تحليل النتائج باعتماد الأساليب الإحصائية والتي تساعد في وصف البيانات المجمعة، ومن هذه الأساليب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار تحليل تباين الأحادي، واختبار شافية لتحديد اتجاه الفروق.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع عملية التدريب العملي الصيفي في المعهد التقني كلار لجامعة السليمانية التقنية، وتم التوصل إلى نتائج الدراسة وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة :

السؤال الأول: " ما آراء الطلبة المرحلة الثانية في المعهد التقني كلار بالعملية التدريب العملي الصيفي ؟

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة حسب التخصصات العلمية وذلك لتحديد آراء الطلبة في المعهد التقني كلار لتعرف على واقع عملية التدريب العملي الصيفي، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) يوضح آراء الطلبة المرحلة الثانية على فقرات الاداة بالعملية التدريب العملي الصيفي

الاستئلة	التخصص العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاولى	الاداري	194	3.72	0.47
	التكنولوجي	73	3.61	0.59
	الطبي	81	3.60	0.58
	الزراعي	66	3.53	0.61
الفقرة	الكلبي	414	3.65	0.54
	الاداري	194	3.11	0.81
	الطبي	81	3.05	0.82
	الزراعي	66	2.75	1.09
الثانية	التكنولوجي	73	2.66	0.96
	الكلبي	414	2.96	0.91
الفقرة	الاداري	194	3.30	0.73
	الطبي	81	3.12	0.73

0.64	3.08	73	التكنولوجي	الثالثة
0.81	2.98	66	الزراعي	
0.74	3.17	414	الكلبي	
0.63	3.40	194	الاداري	الفقرة
0.51	3.36	81	الطبي	
0.78	3.23	66	الزراعي	
0.68	3.08	73	التكنولوجي	الرابعة
0.65	3.31	414	الكلبي	
0.46	3.81	73	التكنولوجي	
0.50	3.81	194	الاداري	الفقرة
0.56	3.74	66	الزراعي	
0.71	3.57	81	الطبي	
0.56	3.75	414	الكلبي	الخامسة
0.56	3.62	81	الطبي	
0.74	3.59	73	التكنولوجي	
0.76	3.58	194	الاداري	الفقرة
1.06	3.10	66	الزراعي	
0.80	3.51	414	الكلبي	
0.74	3.33	81	الطبي	السادسة
0.93	3.00	66	الزراعي	
0.77	2.97	194	الاداري	
1.01	2.75	73	التكنولوجي	الفقرة
0.86	3.01	414	الكلبي	
0.57	3.58	81	الطبي	
0.61	3.39	194	الاداري	الفقرة
0.71	3.35	66	الزراعي	
0.72	3.25	73	التكنولوجي	
0.65	3.40	414	الكلبي	الثامنة
0.65	3.40	81	الطبي	
0.67	3.35	66	الزراعي	
0.72	3.31	194	الاداري	الفقرة
0.63	3.22	73	التكنولوجي	
0.68	3.32	414	الكلبي	
0.57	3.51	81	الطبي	الفقرة
0.65	3.28	194	الاداري	
0.71	3.17	66	الزراعي	
				العاشرة

0.49	3.11	73	التكنولوجي	الفقرة الحادي عشر
0.63	3.28	414	الكلبي	
0.50	3.73	81	الطبي	
0.78	3.40	194	الاداري	
0.92	3.33	66	الزراعي	
0.81	3.29	73	التكنولوجي	
0.78	3.43	414	الكلبي	

في ضوء النتائج التي أوضحها جدول (2) يمكن الإجابة على السؤال الأول، حيث حدد أفراد العينة اجاباتهم على كل فقرة من فقرات استبانة الدراسة، وتم ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية وحسب التخصصات العلمية، وقام الباحث بمناقشة التخصص الذي حاز على الرتبة الاولى والاخيرة لكل فقرة من فقرات استبانة الدراسة:

الفقرة الاولى: والتي تنص على (ما مدى رضاك عن موقع التدريب) حصل التخصص الاداري على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.72) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (93%) وبدرجة كثيراً والتخصص الزراعي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.53) أفادت الموافقة عليها بنسبة (88%) وبدرجة كثيراً، وهذا يعني بان المواقع التدريبية للطلبة الاداريين أفضل من مواقع الطلبة الزراعيين من وجهة نظرهم .

الفقرة الثانية: والتي تنص على (ما مدى رضاك عن وقت التدريب ضمن التقويم الدراسي) حصل التخصص الاداري على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.11) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (78%) وبدرجة متوسطة والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (2.56) أفادت الموافقة عليها بنسبة (64%) وبدرجة متوسط متدني، وهذا يعني بان وقت التدريب يناسب التخصصات الادارية اكثر من التخصصات التكنولوجية وقد يعزى الباحث السبب الى ان طلبة التخصصات الادارية يقومون بعمليات الادارية أثناء فترة التدريب داخل المباني والمؤسسات مكيفية، اما التخصصات التكنولوجية فلديهم زيارات الميدانية كثيرة (خاصة قسم المساحة)، وتقل الاعمال الانشائية في ذلك الوقت وذلك لوقوعها في شهر رمضان وارتفاع درجة الحرارة في تلك الفترة.

الفقرة الثالثة: والتي تنص على (ما مدى رضاك عن فترة التدريب) حصل التخصص الاداري على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.30) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (82%) وبدرجة كثيراً والتخصص الزراعي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (2.98) أفادت الموافقة عليها بنسبة (74%) وبدرجة متوسطة، وهذا يعني بان فترة التدريب يناسب التخصصات الادارية اكثر من التخصصات الزراعية.

الفقرة الرابعة: والتي تنص على (ما مدى رضاك عن عملية التدريب بشكل عام) حصل التخصص الاداري على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.40) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (85%) وبدرجة كثيراً والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.08) أفادت الموافقة عليها بنسبة (77%) وبدرجة متوسطة، وهذا يعني بان طلبة التخصصات الادارية راضين بشكل عام اكثر من طلبة التخصصات التكنولوجية.

الفقرة الخامسة: والتي تنص على (ما مدى رضاك عن المشرف العملي) حصل التخصص التكنولوجي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.81) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (95%) وبدرجة كثيراً والتخصص الطبي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.57) أفادت الموافقة عليها بنسبة (89%) وبدرجة كثيراً، وهذا يعني بان طلبة التخصصات التكنولوجية راضين اكثر من طلبة التخصصات الطبية وقد يعزى الباحث السبب الى ان المشرفين العمليين لتخصصات التكنولوجية في مواقع التدريب ربما يبذلون جهد افضل لمتابعة وتعليم الطلبة.

الفقرة السادسة: والتي تنص على (ما مدى رضاك عن المشرف العلمي) حصل التخصص الطبي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.62) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (90%) وبدرجة كثيراً والتخصص الزراعي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي

قدره (3.01) أفادت الموافقة عليها بنسبة (75%) وبدرجة متوسطة، وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية راضين أكثر من طلبة التخصصات الزراعية وقد يعزى الباحث السبب الى ان مشرفين العلمين لتخصصات الطبية في مواقع التدريب ربما يبذلون جهد افضل لمتابعة وتعليم طلبتهم.

الفقرة السابعة: والتي تنص على (ما مدى وجود العلاقة بين الدروس النظرية وعملية التدريب) حصل التخصص الطبي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.33) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (83%) وبدرجة كثيراً والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (2.75) أفادت الموافقة عليها بنسبة (69%) وبدرجة متوسطة.

الفقرة الثامنة: والتي تنص على (ما مدى استفادتك من عملية التدريب) حصل التخصص الطبي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.58) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (89%) وبدرجة كثيراً والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.25) أفادت الموافقة عليها بنسبة (81%) وبدرجة متوسطة.

وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية استفادوا أكثر من طلبة التخصصات الاخرى بينما التخصصات التكنولوجية أقل من جميع التخصصات. وقد يعزى الباحث السبب الى ان التقارب والانسجام بين المناهج العملية والنظرية للتخصصات الطبية أكثر من جميع التخصصات الاخرى.

الفقرة التاسعة: والتي تنص على (ما مدى اكتسابك (حصولك) على معلومات جديدة أثناء فترة التدريب) حصل التخصص الطبي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.40) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (85%) وبدرجة كثيراً والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.22) أفادت الموافقة عليها بنسبة (80%) وبدرجة متوسطة، وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية حصلوا على معلومات جديدة أكثر من التخصصات الاخرى بينما التخصصات التكنولوجية أقل من جميع التخصصات، وذلك لوجود التقارب والانسجام بين المناهج العملية والنظرية لتخصصات الطبية أكثر من جميع التخصصات الاخرى.

الفقرة العاشرة: والتي تنص على (ما مدى اكتسابك (حصولك) على خبرات ومعلومات عملية أثناء فترة التدريب) حصل التخصص الطبي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.51) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (88%) وبدرجة كثيراً والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.11) أفادت الموافقة عليها بنسبة (78%) وبدرجة متوسطة، وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية حصلوا على معلومات عملية أكثر من التخصصات الاخرى بينما التخصصات التكنولوجية أقل من جميع التخصصات، وقد يرجع السبب الى ما ذكر سابقاً.

الفقرة الحادية العشر: والتي تنص على (ما مدى شعورك بالضرورة عملية التدريب لمستقبلك) حصل التخصص الطبي على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.73) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (93%) وبدرجة كثيراً والتخصص التكنولوجي على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.29) أفادت الموافقة عليها بنسبة (82%) وبدرجة كثيراً. وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية يرون بأن عملية التدريب ضرورية ومفيدة لمستقبلهم أكثر من طلبة التخصصات الاخرى بينما التخصصات التكنولوجية يشعرون بدرجة أقل من جميع التخصصات الاخرى.

ولمعرفة آراء الطلبة للاداة ككل وحسب التخصصات العلمية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها، والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاداة ككل حسب التخصصات العلمية

التخصص العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطبي	81	3.45	0.26
الاداري	194	3.39	0.35
الزراعي	66	3.23	0.47
التكنولوجي	73	3.22	0.34
	414	3.34	0.36

من خلال الجدول (3) يرى بان التخصصات الطبية حازت على اعلى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.44) من (4) درجات أفادت الموافقة عليها بنسبة (86%) وبدرجة كثيراً والتخصصات التكنولوجية على ادنى رتبة بمتوسط الحسابي قدره (3.22) أفادت الموافقة عليها بنسبة (80%) وبدرجة متوسطة، وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية بشكل عام راضين اكثر من جميع طلبة التخصصات الأخرى بينما طلبة التخصصات التكنولوجية درجة رضاهم اقل من جميع التخصصات الأخرى، وقد يعزى السبب الى وجود تقارب بين المناهج العملية والنظرية في التخصصات الطبية اكثر من التخصصات الأخرى، وكذلك مواقعهم التدريبية (المستشفيات) افضل من جميع التخصصات الأخرى لمزولة مهنتهم واكتساب مهارات عملية لذلك تفاعلوا واستجابوا اكثر من جميع التخصصات الأخرى.

اما بالنسبة للمتوسطات الحسابية لفقرات الاداة على مستوى الاستبانة ولجميع التخصصات قام الباحث بترتيبها تنازلياً، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة

الفقرات	فقرة 1	فقرة 2	فقرة 3	فقرة 4	فقرة 5	فقرة 6	فقرة 7	فقرة 8	فقرة 9	فقرة 10	فقرة 11	الكلية
المتوسطات	3.65	3.75	3.51	3.43	3.40	3.32	3.31	3.28	3.17	3.05	2.96	3.34
الانحرافات	0.54	0.65	0.80	0.78	0.65	0.68	0.65	0.63	0.74	0.86	0.91	0.36

من الجدول (4) يرى بان الفقرة (5) والتي تنص على (ما مدى رضاك عن المشرف العملي) حازت على اعلى متوسط حسابي قدره (3.75) وبنسبة (94%)، وهذا يعني بان جميع التخصصات بشكل عام راضين من المشرف العملي وبدرجة كثيراً ويعزى الباحث السبب الى ان المشرفين العاملين ربما اشخاص من ذوي الخبرة والكفاءة والاخلاص، بينما الفقرة (2) والتي تنص على (ما مدى رضاك عن وقت التدريب) حازت على ادنى متوسط حسابي قدره (2.96) وبنسبة (74%) من بين جميع الفقرات، وهذا يعني بان جميع الطلبة درجة رضاهم اقل ما يمكن وبدرجة متوسطة، وقد يعزى الباحث السبب الى وقوع فترة التدريب في شهر رمضان وارتفاع درجة الحرارة في ذلك الوقت وقد ادى الى متاعب كثيرة بالنسبة لطلبة وخصوصاً عند زيارتهم الميدانية، وكذلك توقف بعض المشاريع الزراعية والانشائية في ذلك الوقت مما أثر على قلة مشاهدات العلمية وممارسة مهنتهم عملياً.

السؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير (التخصص العلمي)؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث باختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (5) يوضح تلك النتائج.

الجدول (5) التحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغير التخصص علمي على مستوى الاداة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الاحصائية
بين المجموعات	3.094	3	1.03	8.242	0.00
داخل مجموعات	51.299	410	0.13		
الكلية	54.393	413			

من الجدول (5) يرى بوجود فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين التخصصات العلمية ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باختبار (LSD) والجدول (6) يوضح تلك النتائج.

الجدول(6)نتائج المقارنات البعدية (LCD) لتحديد اتجاه الفروق بين التخصصات العلمية لاداة الدراسة

التخصص (I)	التخصص (II)	(I-II) اختلاف المتوسط الحسابي	الدلالة الاحصائية
الطبي	الاداري	.0555	.236
	الزراعي	.21404(*)	.000
	التكنولوجي	.21948(*)	.000
الاداري	الطبي	-.05552	.236
	الزراعي	.15852(*)	.002
	التكنولوجي	.16396(*)	.001
الزراعي	الطبي	-.21404(*)	.000
	الاداري	-.15852(*)	.002
	التكنولوجي	.00544	.928
التكنولوجي	الطبي	-.21948(*)	.000
	الاداري	-.16396(*)	.001
	الزراعي	-.00544	.928

(\* وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$ ).

يلاحظ من الجدول(6) بوجود فرق بين التخصصات العلمية ولصالح التخصصات الطبية والادارية مقابل التخصصات الزراعية والتكنولوجية. وهذا يعني بان طلبة التخصصات الطبية والادارية ربما راضين اكثر من التخصصات الاخرى او ان طلبة التخصصات الزراعية والتكنولوجية يتطلعون الى اكثر من ذلك.

السؤال الثالث: ما أهم الشئ الممتع والغير ممتع في عملية التدريب العملي الصيفي؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بتحليل إجابات الاسئلة المفتوحة في الاستبانة والتي تكرر وردها لدى أكثر من أفراد عينة الدراسة، والجدولين(7 و8) يوضحان ذلك.

الجدول (7) يوضح اهم الاشياء الممتعة أثناء عملية التدريب العملي الصيفي من وجهة نظر الطلبة

الكلي	نسبة ورودها حسب التخصص العلمي				الاشياء الممتعة في عملية التدريب العملي الصيفي
	الزراعي	الاداري	التكنولوجي	الطبي	
% 33.5	%41	%46	%27	%20	التعامل مع الموظفين الجدد وتقديرهم لنا
%26	%6	%35	%36	%27	مزاولة المهنة بشكل فعلي
%11.5	%8	%8	%7	%23	حصول على المعلومات عملية علمية جديدة
%8	%3	%11	%8	%10	كلها ممتع
%13.75	%40	0	%15	0	الزيارات الميدانية لمواقع العمل
%3.25	0	0	0	%13	التعامل مع المراجعين
%2.75	0	0	%4	%7	شعور بالخدمة المجتمع
%0.75	0	0	%3	0	معرفة اسس الانضباط والدوام كالموظف
%0.5	%2	0	0	0	تبادل المواقع اثناء التدريب
100%	100%	100%	100%	%100	مجموع

من الجدول (7) يرى بان (مزاولة المهنة بشكل فعلي ثم التعامل مع موظفين الجدد وتقديرهم لنا) تعدان من اهم الاشياء الممتعة من وجهة نظر الطلبة في التخصصات الطبية والتكنولوجية، اما (الزيارات الميدانية لمواقع العمل ثم التعامل مع موظفين الجدد وتقديرهم لنا) تعتبران من اهم الاشياء الممتعة في التخصصات الزراعية، في حين (التعامل مع موظفين الجدد وتقديرهم لنا) ثم مزاولة المهنة بشكل فعلي) تعتبران من الاشياء الممتعة في التخصصات الادارية.

هذه النتائج بين لنا بان طلبة التخصصات الطبية والتكنولوجية ربما مارسوا مهنتهم بشكل عملي لذا استمتعوا بها بدرجة كبيرة، وكذلك الطلبة التخصصات الزراعية استمتعوا بالرحلات والزيارات الميدانية للحصول على معلومات علمية وعملية، اما التخصصات الادارية فان التعامل مع موظفين الجدد تعتبر من اهم الاشياء الممتعة من وجهة نظرهم، وقد يعزى الباحث السبب الى انهم لم يمارسوا كثيراً مهنتهم بشكل فعلي وانهم اشخاص اجتماعيين.

الجدول (8) يوضح اهم الاشياء الغير ممتعة في عملية التدريب العملي الصيفي من وجهة نظر الطلبة

الكلي	نسبة ورودها حسب التخصص العلمي				الاشياء الغير ممتعة في عملية التدريب العملي الصيفي
	الزراعي	الاداري	التكنولوجي	الطبي	
%23.5	%25	%21	%34	%14	وقت التدريب غير مناسب
%23.3	%20	%23	%28	%22	وقوع فترة التدريب في شهر رمضان
%13	%6	%11	%10	%25	لاشئ في التدريب
%7.3	%9	%5	%10	%5	ارتفاع درجة الحرارة اثناء فترة التدريب
%6	%7	%15	%2	0	طول مدة (فترة) التدريب
%5.3	%6	%7		%8	نهاية التدريب
%6	12%	0	12%	0	قلة الزيارات الميدانية وتوقف العمل بشكل جزئي (المشاريع) اثناء فترة التدريب
%4				16%	سوء معاملة من قبل المراجعين ونظرتهم السلبية الينا
%3.8	%13	0	0	2%	قلة فترة (مدة) التدريب
%2.5		%2		8%	كثرة عدد الطلبة في مواقع التدريب
%1.5	%2	%4	0	0	انتظار المشرفين العلميين وقلة زياراتهم لنا
%1.3	0	%5	%3	0	كثرة ساعات الدوام
%1	0	%3	%1	0	الجلوس بدون عمل
%1	0	%4	0	0	الذهاب الى الدوام باكراً
100%	%100	100%	100%	%100	مجموع

من خلال الجدول (8) يرى بان الوقت التدريب غير مناسب ثم وقوع فترة التدريب في شهر رمضان تعدان من اهم الاشياء الغير ممتعة من وجهة نظر الطلبة في التخصصات التكنولوجية والزراعية، اما وقوع فترة التدريب في شهر رمضان ثم وقت التدريب غير مناسب من الاشياء غير الممتعة من وجهة نظر الطلبة في التخصصات الادارية، في حين لاشئ في التدريب في وقوع فترة التدريب في شهر رمضان من الاشياء غير ممتعة من وجهة نظر الطلبة في التخصصات الطبية.

هذه النتائج تبين لنا بان طلبة جميع التخصصات لا ينامونهم فترة التدريب وبالاخص التخصصات الزراعية والتكنولوجية وقد يعزى الباحث السبب الى انه في الشهرين (السادس والسابع-فترة التدريب-) ترتفع درجة الحرارة بشكل فظيع وهذا يجعل مزاولة المهنة وممارستها شئ مرهق ومتعب، وكذلك قلة وجود المراجعين في المستشفيات والمؤسسات الحكومية وبذلك يجعل العمل قليلة في ذلك الوقت، وقلة وجود الحقول الزراعية في ذلك الوقت مما يؤدي الى قلة ممارسة الطلبة لمهنتهم أو عملهم.

السؤال الرابع " ما أهم اقتراحات الطلبة لتطوير عملية التدريب العملي الصيفي من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن السؤال الرابع قام الباحث بتحليل إجابات الأسئلة المفتوحة في الاستبانة والتي تكرر ورودها لدى أكثر من أفراد عينة الدراسة، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) يوضح المقترحات الطلبة لتطوير عملية التدريب العملي الصيفي

الكلي	نسبة ورود المقترحات لكل التخصص العلمي				الاقتراحات
	الزراعي	الاداري	التكنولوجي	الطبي	
%47.5	%42	%54	%54	%40	تغيير فترة التدريب الى وقت الدوام الاعتيادي
%14	%20	%20	%11	%4	تقليل مدة التدريب
%6	%6	%8	%10	0	تطابق اختصاص المشرفين العلمين مع تخصص طلبتهم
%6	%2	%7	%6	%10	كثرة زيارة المشرفين العلمين
%10.5	0	0	%4	%38	زيادة مدة التدريب
%4	0	%5	%9	0	اختيار موقع التدريب ذات العلاقة مع تخصص الطلبة
%3	%8	%4	0	0	توفير وسائل انتقال الطلبة الى مواقع العمل
%6	%22	0	0	0	كثرة الزيارات الى مواقع العمل
%3	0	2%	%2	%8	تقليل اعداد الطلبة في الموقع الواحد
%1			%4		عمل الزيارات القبلية لاطلاع الطلبة على اهمية الموقع
100%	100%	%100	100%	%100	مجموع

يتضح من الجدول (9) أن المقترحات الطلبة لتطوير عملية التدريب العملي الصيفي يمكن تلخيصه في النقاط المذكورة اعلاه وأن أهم مقترحاتهم هي تغيير فترة التدريب الى وقت الدوام الاعتيادي ثم تقليل مدة التدريب، في حين أن أقل هذه المقترحات أهمية هي تقليل اعداد الطلبة ثم عمل زيارت القبلية قبل فترة التدريب لمعرفة اهمية الموقع.

#### التوصيات:

اعتماداً على نتائج البحث يوصي الباحث بمايلي:-

1. العمل على تغيير فترة التدريب من الشهرين (6 و 7) الى الأشهر الأخيرة من الفصل الدراسي.
2. تقليل مدة التدريب العملي الصيفي لبعض التخصصات كالادارية مثلاً.
3. كثرة زيارات المشرفين العلمين الى مواقع التدريب بصورة دورية لمتابعة طلبتهم
4. العمل على اختيار مواقع التدريب ذات العلاقة مع تخصص الطلبة بحيث يمارسون ماديروا في المعهد ويزاولون مهنتهم بشكل فعلي.
5. الإعداد المسبق لبرنامج التدريب الصيفي وعمل زيارت القبلية لطلبة من قبل الاقسام العلمية قبل فترة التدريب لمعرفة اهمية موقع التدريب.
6. وضع خطة قابلة للتطوير مفردات برنامج التدريب الصيفي المراد تنفيذه وفقاً للتطورات العلمية والتكنولوجية.
7. توفير وسائل نقل الطلبة الى مواقع العمل بشكل يمكنهم من عمل زيارات الميدانية الى مواقع العمل.
8. منح حوافز مادية للمشرفين (العلمي والعملي) والطلبة.

## المقترحات:

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

1. إجراء دراسات حول التدريب العملي الصيفي في المؤسسات التقنية التابعة لجامعة السليمانية التقنية وجامعات التقنية الأخرى والمقارنة فيما بينهم.
2. إجراء دراسة مماثلة في ضوء المتغيرات الأخرى كالجنس وموقع التدريب.
3. إجراء دراسة مماثلة في المعاهد الأخرى حول التدريب العملي الصيفي والمقارنة فيما بينهما.

## المراجع:

- أبو حطب، فؤاد وصادق، أمال. (2010). *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية (ط3)*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الجبوري، رعد و ندى، عبدالمطلب. (2010). *التدريب الصيفي في معهد الادارة التقني بين الواقع والطموح*. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 24: 177-194.
- حسان، شفيق. (1998). *أدارة وظائف الافراد وتنمية الموارد البشرية*. مؤسسة الشباب الجامعة.
- حسنين، سهيل. (2014). *تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة الاجتماعية في جامعة القدس*. مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية)، 28 (3): 517-546.
- حمد، مروان. (2000). *الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمدان، عبدالرحيم. (2001). *التعليم التقني في فلسطين ودورة في تحقيق التنمية*. مجلة رؤية، الهيئة العامة للاستعلامات، فلسطين، 21: 83.
- الخطيب، أحمد. (1999). *اتجاهات حديثة في التدريب*. مطابع الفرزدق التجارية: الرياض.
- الزبيدي، إبراهيم. (1991). *علم النفس الصناعي*. دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- ساجر، كريم وخضر، عبدالوهاب. (2011). *التدريب العملي في الكلية التقنية بغداد*. مجلة التقني، هيئة التعليم التقني بغداد، (24) 9: 54-66.
- السعدي، قنبر (2004). *مهارات التدريس والتدريب عليها، نماذج تدريبية على المهارات (مراجعة د.سعدون الساموك)*. عمان: مؤسسة الوارق.
- سعدية، منصور. (2005). *تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العبد، عبدالرحمن والشويخ، عاطف. (2004). *التدريب العملي في كليات التقنية في فلسطين*. مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة دراسات الانسانية)، 12 (1): 77-103.
- عبدالملك، عادل. (1993). *أسلوب تصميم عناصر ونتائج التدريب المهني*. المجلة العربية للتعليم التقني، الامانة العامة للاتحاد العربي للتعليم التقني، 10 (2).
- عبيدات، ذوقان. (2003). *البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه (ط1)*. دار الفكر، عمان.
- الفرا، فاروق. (2003). *التوجيه والإرشاد المهني والتقني في فلسطين: واقعة واتجاهات تطويره*. ورقة عمل مقدمة لورشة العمل حول التعليم التقني في فلسطين (الواقع والطموح) كلية فلسطين التقنية دير البلح.
- المدهون، محمد وسعدية، منصور. (2008). *تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات من وجهة نظر المتدربين*. مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة دراسات الانسانية)، 16 (1): 795-840.
- المشهداني، محمد. (2005). *دراسة برنامج التدريب الصيفي للمدارس المهنية الواقع والطموح*. مجلة الفتح، جامعة ديالى، 23: 193-212.
- الهيبي، خالد. (1999). *ادارة الموارد البشرية*. دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- وهيب، رضا. (1987). *ادارة الافراد*. وزارة التعليم العالي. مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد.
- York, Holt. New. U.S.A. *Guidance Adames, Q.S.* (1964). *Measurement and Evaluation in Psychology and*

## الملاحق

ملحق رقم (1)

أسماء المحكمين

ت	اسماء المحكمين	الرتبة العلمية
1	د. مناضل عباس	أستاذ مساعد
2	د. شوان فرج سعيد	مدرس
3	د. اriad فائق شهاب	مدرس
4	حيدر محمد صالح	أستاذ مساعد
5	اسماعيل محمد رشيد	مدرس

## الملحق رقم (2)

الجزء الاول: معلومات عامة (ضع علامة  $\sqrt{\quad}$  امام المربع الذي ينطبق عليك).

(خصائص الشخصية):

الجنس: ذكر  انثى

التخصص العلمي: التكنولوجيا  الطبي  الزراعي  الاداري

المرحلة: الاولى  الثانية

## فقرات الاستبانة

ت	الفقرات	كثيراً	متوسط	قليلاً	لاشي
1	ما مدى رضاك عن موقع التدريب				
2	ما مدى رضاك عن وقت التدريب ضمن التقويم الدراسي				
3	ما مدى رضاك عن فترة التدريب (شهرين)				
4	ما مدى رضاك عن عملية التدريب بشكل عام				
5	ما مدى رضاك عن المشرف العملي				
6	ما مدى رضاك عن المشرف العلمي				
7	الى اي مدى توجد العلاقة بين الدروس النظرية وعملية التدريب				
8	ما مدى استفادتك من عملية التدريب				
9	ما مدى اكتسابك (حصولك) على معلومات جديدة أثناء فترة التدريب				
10	ما مدى اكتسابك (حصولك) على خبرات ومعلومات عملية أثناء فترة التدريب				
11	ما مدى شعورك بالضرورة بعملية التدريب لمستقبلك				
12	ما هو الشئ الاكثر ممتع في عملية التدريب				
13	ما هو الشئ الغير ممتع في عملية التدريب				