# دراسة واقع مادة التدريب العملي في المدارس المهنية ومستلزما ت تطويره

**بان عبد اللطيف جاسم** — **باحث**

**صباح داود حسين علي العبيدي** — **مدير قسم**

**المديرية العامة للتعليم المهني**

## الفصل الأول

### مقدمة:

من المستلزمات الأساسية لاكتساب وتطوير المهارات المهنية والفنية للتدريب العملي على الوسائل الخاصة لكل مهنة واختصاص. وتعد مادة التدريب العملي ضمن مناهج المدارس المهنية من الوسائل الضرورية بل الأساسية لهذا الغرض وتكامل طبيعي مع المواد المنهجية النظرية التي يتلقاها الطالب خلال السنة الدراسية وحصوله على فرصة أكبر من الوقت لممارسة التدريب العملي من خلال الممارسات العملية في الورش الاختصاصية في مدرسته.

لذا يجب أن ينصب اهتمام المسؤولين عن التعليم المهني في بلدنا في إعداد وبناء الإنسان الجديد الذي تتمثل فيه الصفات الخاصة بالتطور والتقدم وعكس الوجه الحضاري لعراقنا وذلك من خلال تدريب الطلبة وتطوير قابلياتهم وتزويدهم بالمهارات وذلك لتوفير الكادر الفني والمهني القادر على تحمل أعباء مسؤولية تطوير الاقتصاد الوطني لبلدنا العزيز.

### مشكلة البحث وأهميته

إن من شروط نجاح وتخرج الطالب المهني من مدرسته اجتياز امتحانات التدريب العملي، لذا فقد رعت المديرية العامة للتعليم المهني هذا الجانب رعاية متميزة واعدت له برامجاً وخططاً محددة بحدود الاختصاصات

المتوفرة وهيأت له من الخبرات الفنية من مدرسين ومعلمين مهنيين للنهوض به، إلا إن الظروف التي مرت على بلدنا ما بعد عقد الثمانينات من القرن السابق أثرت على مستوى هذا التوجه وبدأ التدني واضحا في مجمل مفاصل عملية التدريب العملي.

وبعد منتصف عقد الثمانينات من القرن السابق بدأ واضحا هبوط مستوى التدريب العملي وانحسرت فعالياته على مستوى العطاء الواجب دون النظر إلى مستويات الطموح المشروع وبدأ يتجه باتجاه العشوائية وعدم الوضوح مبتعدا عن الدقة وحسن التنظيم، كما وأن التعليمات لم تكن دقيقة وحاسمة لتحديد طبيعة وفعالية هذا النشاط،ورغم التوجيه بأهمية التدريب العملي ألا أن قلة المستلزمات والمعدات والأدوات ونفاذها أثرت بشكل ملموس على كفاءة وضعف المستوى التدريسي للطلبة، كذلك الامتحانات التي يؤديها الطالب لمادة التدريب العملي وصلت إلى المستوى التي لا تدل نهائيا على أنها مادة عملية فقد انحسرت وتحولت الامتحانات العامة العملية إلى حال الدروس النظرية الأكاديمية .أن كل ما تقدم من هموم ومشكلات لمادة التدريب العملي الأساسية في المدارس المهنية دفعت الباحثان إلى البحث عن ماهية الأسباب والمعوقات والمشكلات والمقترحات والتوصيات الكفيلة بالخروج من هذه الحالة غير الطبيعية والطريقة التي تدرس بها مادة التدريب العملي فضلاً عن التقييم الجاري للطلبة، إن كل ذلك دعا إلى القيام ببحث ميداني يدرس هذه المشكلة وطريقة حلها.

أهداف البحث:

**أولا/** تحديد المعوقات والمشكلات التي تعيق عملية التدريب العملي للطلبة في المدارس المهنية .

**ثانيا/**تحديد ما هي أسهل وانجح الطرق في الحصول على مستويات متقدمة لمادة التدريب العملي للطلبة.

**ثالثا/**تحديد أفضل مقياس لتوزيع الدرجات في نهاية التدريب العملي في جوانبه المختلفة.

طريق أجراء البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث فقد تم أعداد استبيان وجه إلى السادة الاختصاصيين التربويين المشرفين على مادة التدريب العملي في المدارس المهنية، تم الحصول على إجابة (٢٥) اختصاصيا من أصل (٢٥) .

وقد تضمن الاستبيان ثلاث محاور رئيسة وكما موضح في الملحق(١).

أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج فقد استخدمت النسبة المئوية.

الفصل الثاني

أولا: مفهوم التدريب المهني:

عملية تهدف إعداد الفرد إلى مهنة مفيدة في المستقبل ، أو لزيادة مهارة العامل الحالية وتنمية قدراته المهنية واطلاعه على ما يستجد في مجال مهنته، ويتم تحقيق الغرض الأول من خلال التدريب في المؤسسات التعليمية أو في مراكز تدريبية متخصصة خارج موقع العمل وعلى الأغلب قبل الالتحاق بالعمل.

وتتعدد تسمية التدريب في المؤسسات التعليمية حسب النظام التعليمي الذي تتبعه كل دولة. ولم يحاول التربويون تحديده بشكل واضح

ودقيق ألا أن اللجنة الخاصة بتحديد مصطلحات التعليم المهني والتقني التابعة لمنظمة اليونسكو حاولت تحديد مفهوم التدريب المهني فعرفته(بأنه الأنشطة الهادفة إلى تزويد الفرد بالمهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة للحصول على عمل في مهنة معينة أو مجموعة من المهن ترتبط ببعضها).(١)

ويشمل هذا التعريف التدريب الذي يتم في المراكز التدريبية المتخصصة والتي تلتقي مع المدارس المهنية في طبيعة المواد التي يتلقاها الطالب وفي عدد السنوات وفي طبيعة مخرجاتها(من العمال المهرة).

كما أورد مركز البحوث التربوية والنفسية في الجامعة التكنولوجية تعريفا آخراً في دراسة لغرض تقويم عملية التدريب لطلبة الجامعة التكنولوجية حيث عرفته تلك الدراسة(**بأنه ذلك النشاط العملي الذي يمارسه الطلبة سواء في المؤسسة الإنتاجية خارج المدرسة أو في الورشة داخل المدرسة ويعد جزءا مكملا للمناهج التي يدرسونها في المدرسة**)(٢)

ومن خلال هذا التعريف يتضح أن التدريب جزءا من البرنامج الدراسي للتعليم المهني والذي يتم تنفيذه أما في الورشة المدرسية أو في موقع العمل وعلى الأغلب يتم الجمع بين النوعين من التدريب في معظم دول العالم وحسب نظام المدارس المهنية فيها.

مما سبق يمكن أن نصل إلى تعريف إجرائي لمادة التدريب في المدارس المهنية إلى أنه (هو ذلك النشاط الذي يهدف إلى تزويد الفرد بالمهارات الأساسية اللازمة لمزاولة مهنة معنية فضلاً عن تزوده بأصول وقواعد تلك المهنة ،من خلال برنامج تدريبي يتم جزء منه في الورشة المدرسية والجزء الأخر في موقع العمل ، وذلك لتقليل الهوة بين القطاعات الإنتاجية وقطاع

التعليم وإمداد هذه القطاعات الإنتاجية بالعمال المهرة القادرين على تحمل مسؤولية العمل).

لقد أكد (Eurt)على ضرورة التعاون بين القطاعات الإنتاجية وقطاع التعليم خاصة في عملية أعداد البرامج التدريبية وتوفير الكادر التدريبي لتلك المدارس وقد أوضح انه في حالة عدم وجود علاقة قوية تكون مخرجات التعليم عبارة عن أيدي عاملة غير كفوءة وتبقى المعاناة في نقص القوى العاملة الماهرة ،وتكون القطاعات الإنتاجية في هذه الحالة، أمام بديلين، أما أن تقوم بأعداد برامج تدريبية لهؤلاء، فتتحمل كلفها، وأما أن ترضى بالحد الأدنى لما تحققه هذه الأيدي العاملة غير الكفوءة[٣].

ثانياً: مستلزمات التدريب العملي:

من المقومات الأساسية التي تساعد التدريب في أداء برامجه، هي المستلزمات المادية والبشرية ويعتمد نجاح التدريب وفشله على توفرها، لذلك نرى أن مسألة احتياجات المدارس المهنية احتلت مكانة بارزة في كثير من الدراسات والتقارير.

ويمكن تقسيم هذه المستلزمات التي تم التأكيد عليها في تقارير المتخصصين على قسمين رئيسين هما:

**١- المستلزمات البشرية:**

تتألف المستلزمات البشرية من عنصرين أساسيين يعدان من الدعائم الأساسية التي تعتمد عليها برامج التدريب في المدارس المهنية، وهي كما يأتي:

أ- الطالب أو (المتدرب).

ب-معلم الورشة (المدرب).

**أ- الطالب (المتدرب):**

يعد الطالب هو العنصر الضروري لانجاز عملية التدريب العملي كونه أحد المدخلات الرئيسة في عملية التدريب التي يتم تشكيلها من خلال العملية التدريبية وفقا لمتطلبات برنامج التدريب العملي.

وعلى الرغم من إن برنامج التدريب المهني يحتاج إلى نوعية خاصة من الطلبة لديهم الاستعداد والرغبة والميل للإعمال المهنية، نجد إن المدارس المهنية كانت وما تزال تعاني من أعراض هذه النوعية من الطلاب ،مما كان له التأثير السيئ على مخرجات التعليم المهني ،حيث كانت المنشآت الإنتاجية تعاني من انخفاض مستوى الأعداد المهني للطلبة.

وقد أبدت الكثير من التقارير هذه الحقيقة ، فنجد في سبيل المثال التقرير الذي أعده د/ هرمان سود هوف الذي استطلع فيه آراء طلبة المدارس الصناعية حول مستقبلهم هل يرغبون بالعمل في مجال اختصاصهم في المستقبل ،فوجد الطلبة يرغبون في تقلد الوظائف الحكومية والالتحاق في الجامعات ،وليست لديهم الرغبة في الاشتغال في الصناعة [٤].

**ب-معلم الورشة (المدرب):**

يعد الكادر الذي يتولى عملية التدريب في المدارس المهنية، أحد العناصر المهمة التي تتمتع بمكانة بارزة بين مستلزمات التدريب الأخرى.

لقد أوضحت الدراسة التي وضعتها لجنة التعليم المهني في عام ١٩٧٥ إن الكادر الذي كان يتولى عملية التدريب في المدارس الصناعية في العراق في سبيل المثال لم يكن سوى من (الأسطوات) والعمال الذين يزاولون أعمالهم في السوق المحلية حيث يؤتى بهم ليقوموا بتدريب الطلاب وفقا لما يملكون من خبرة عملية(٥).

وبعد قيام مؤسسة التعليم المهني حاولت مقابل ذلك اتخاذ العديد من الإجراءات التي من شأنها معالجة النقص الحاصل في مجال الخبرة العملية لدى كوادرها التدريبية الموجودة لديها والمعينة حديثا من أجل رفع كفاءة قدراتها التدريبية.

وأن أهم هذه الإجراءات هي:

١- إيفاد عدد كبير من المعلمين خارج البلد لأجل اطلاعهم على ما استجد في مجال عملهم.
٢- فسح المجال أمام ذوي القابلية منهم لإكمال دراسته في الكليات والمعاهد ذات الاختصاص.
٣- تنظيم دورات تدريبية قصيرة الأجل للمعلمين الحاليين والجدد في معاهد متخصصة بذلك.
٤- تنظيم دورات تدريبية قصيرة الأجل بالتعاون مع مؤسسات القطاع العام والمختلط المختلفة للافادة من خبراتهم.

أما في مجال سد احتياجات المدارس المهنية من المدربين، فقد عُد المنتسب إلى التعليم المهني بالمساواة مع المنتسب إلى المؤسسات الأخرى من ناحية الامتيازات المادية وحصر تعيين خريجي الكليات والمعاهد في

البلاد بوزارة التخطيط في حل مشكلة توفير احتياجات المدارس المهنية من الكوادر التدريبية والتدريسية.

وبهذه الإجراءات وبغيرها استطاعت المؤسسة إزالة الكثير من العقبات التي كانت تقف في طريق مدارسنا المهنية من أجل تحقيق أهدافها في إعداد الكوادر المهنية وفقا لمتطلبات عملية التنمية.

**٢- المستلزمات المادية:**

إن المستلزمات المادية تتألف من أربعة عناصر لا تقل أهميتها عن المستلزمات البشرية السابقة الذكر في إنجاح عملية التدريب، وهذه العناصر هي:

أ- المعدات والأدوات التدريبية.

ب-الورشة المدرسية (مكان التدريب).

ت-المساعدات التدريبية أو الوسائل التعليمية.

ث-البرنامج التدريبي.

إن تنفيذ أي برنامج تدريبي يحتاج إلى تجهيزات ذات طبيعة خاصة، وذلك من أجل ضمان نجاح عملية التدريب وهذه التجهيزات الضرورية يجب أن تضعها أية مدرسة في حساباتها من أجل أن تضمن نجاحا في عملية إعداد العمال المهرة.

كما إن للورشة المدرسية أهمية خاصة كونها المكان الذي ينفذ فيه الطالب تدريباته العملية، ويكتسب من خلال التمارين التي يجريها الخبرة العملية . ولا يفوتنا هنا أن نذكر الأهمية التي تتمتع بها الوسائل التعليمية وذلك كونها إحدى العوامل المساعدة في إنجاح عملية التدريب، وذلك من ناحية تسهيل عملية إيصال المعلومات إلى المتدربين وتقليل الجهد والوقت المبذول من قبل المتدرب في إيضاح بعض المعلومات، فبدلا من أن يعتمد

على الشرح النظري فقط أو الرسم على السبورة يستعين بالرسوم التوضيحية أو النماذج المجسمة أو السلايدات أو استخدام الأجهزة العارضة overhed projector أو الأفلام السينمائية وغيرها من الوسائل التعليمية الأخرى.

أما المنهاج أو البرنامج التدريبي وهو المصطلح الذي يطلق على البرنامج المعد لطلبة المدارس المهنية لغرض تزويدهم بالمهارات اللازمة والذي هو جزء من خطتهم الدراسية ويكون عبارة عن مجموعة من التمارين العملية موزعة وفق جدول زمني على طول المدة التي يقضيها الطالب في المؤسسة.

إن التصميم الجيد للبرنامج التدريبي له قيمته، إذ إن بذل الدقة في تصميمه يؤدي حتما إلى ظهور المشكلات والمعوقات التي تتمثل بجمود تلك البرامج وعدم تفاعلها مع الأفراد ومع الاحتياجات القائمة مما يترتب عليه ضعف مستوى إعداد الفرد للمهنة.(٦)

وأخيرا إن البرنامج السليم هو الذي يكون متماشيا مع مستوى المدارس ونضجه وقادرا على تلبية حاجات البيئة من ناحية كونه متصلا بالنشاط والعمل الذي سيلتحق به الفرد ولكي يكون البرنامج التدريبي ذا فائدة،يجب إن يكون قابلا للتغير وان يعاد النظر فيه بشكل منتظم من اجل إن يكون قادرا على تلبية حاجات العصر ويأخذ بنظر الاعتبار التطورات السريعة في النواحي التكنولوجية في المجتمع .

## ثالثاً- أهداف التدريب العملي في المدارس المهنية:

### ١- تضييق الفجوة بين المناهج النظرية والتطبيق الميداني لبعض الاختصاصات المهنية:

هنالك حاجة ضرورية لدعم المناهج الدراسية النظرية بتطبيق عملي على استخدام بعض الأجهزة والآلات والمعدات التي يقوم طالب التعليم المهني في المدارس المهنية بدراسة نظرية لمفرداتها وذلك من اجل اكتساب المهارة والكفاءة والخبرة التي تساعده على تقليص المسافة الفكرية لاستيعاب مضمون استخدام المعدات والآلات الإنتاجية منها بصورة خاصة مما يساعد على تطور كفاءته العملية.

### ٢- تهيئة الكوادر المهنية لخوض غمار العمل وغرس حب العمل وروح التعاون والعمل الجماعي في نفوس الطلبة:

يعد التدريب العملي من العوامل الأساسية التي تساعد على تأقلم الطلبة للأعمال الإنتاجية والمهنية مما يسهل على المؤسسات التي سيعملون ضمن نشاطاتها المختلفة في عملية أعدادهم وتدريبهم وتطوير مهاراتهم المختلفة ، ولكون التدريب العملي يخلق الاندماج الكامل بين عناصر الإنتاج المختلفة مما يخلق رغبات جديدة لدى المتدربين تؤدي بالتالي إلى غرس حب العمل والإنتاج الجماعي.

### ٣- تنمية أنماط سلوكية جديدة خاصة بالمهنة:

أن قيام الطلبة بالتدريب على الأجهزة والمعدات الإنتاجية الضخمة يقلل من الخوف والتهيب من التعامل مع الأجهزة والمعدات الموجودة في المؤسسات الإنتاجية فضلاً عن خلق قدرة لدى المتدربين في التعامل السليم مع العاملين معهم في حقل العمل والإنتاج وضبط النفس والثقة بها عند المساهمة في العملية الإنتاجية.

٤- **تطوير المؤسسات التدريبية:**

يساعد التدريب العملي على تقويم المناهج الدراسية (النظرية والعملية) وطرائق التدريس والبرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية التدريبية مما يجعلها أكثر مواكبة لأخر التطورات التكنولوجية والعلمية والاتجاهات الجديدة الحاصلة في حقل إدارة العمل والإنتاج والمساهمة فيه.

٥- **اطلاع المتدربين على التطور التكنولوجي:**

كون المتدربين من الطلبة الذين مازالوا على أبواب الدخول في حقل العمل والإنتاج ولقلة خبراتهم واطلاعاتهم على التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم في القطاعات الإنتاجية فأن اطلاعهم عليه يؤدي إلى تحفيزهم وبالتالي تطوير قابليتهم المهنية.

## رابعا: واقع التدريب العملي في المدارس المهنية:

أن معظم الورش العملية للعديد من الاختصاصات المهنية هي دون المستوى المطلوب من حيث عدد الأجهزة وجاهزيتها وحداثتها ومتانتها وبدأت قدراتها وطاقاتها الاستيعابية بالانحسار سنة بعد أخرى دون أن يطرأ عليها أي تغيير أو تحديث وخاصة بعد أحداث الكويت عام ١٩٩١ وماتلاه من حروب وحصار والهجوم الظالم على المعالم الحضارية في بلدنا وعلى البنى التحتية كان له الدور الكبير في التأثير على مستويات التدريب العملي حيث بدأت مستلزمات التدريب بالقلة إلى درجة أصبح التدريب العملي غير مجد كليا للطلبة فضلاً عن ضعف القدرات العلمية للمعلمين بسبب عدم وجود دورات تدريبية تطويرية وتأهيلية مستمرة لهم لغرض رفع مستوياتهم العلمية والعملية.

إن قلة الورش التدريبية أدى إلى عدم توفر مستلزماتها الحديثة المتطورة مقارنة لمستويات المدارس المهنية والطلبة في العالم ، كما وان اغلبها غير صالحة للعملية التدريبية الإنتاجية.

وإذا كان التدريب العملي جزء من مستلزمات نجاح الطالب إلا إن هذا النوع من النشاط لم يعد حاليا ذا جدوى لأسباب أشير إليها في العديد من المنشورات منها عدم قدرة المدارس المهنية في استيعاب الطلبة لتدريبهم العملي بالشكل الأمثل والصحيح، كما وأن عدم وجود المشرف الكفوء لتوجيه الطلبة أثر على كامل العملية، فضلاً عن ما تعرضت له العديد من ورش المدارس المهنية التدريبية إلى تدمير وأعمال سلب في أحداث ٢٠٠٣ وما بعدها وبذلك أصبح التدريب العملي في المدارس المهنية مجرد أداء واجب غير مجد وغير مثمر.

وجراء هذا التدني في مستويات التدريب العملي بدأ الطلبة بالتغيب عن الحضور لمادة التدريب العملي لعدم الافادة حيث بدأ الكثير منهم بالقيام بأعمال خدمة بدلا من الفعاليات التدريبية.

## الفصل الثالث
## تحليل النتائج

**أولا: المعوقات والمشكلات التي تعيق عملية التدريب العملي للطلبة في المدارس المهنية من وجهة نظر الاختصاصيين التربويين:**

أتضح من نتائج الدراسة وكما يوضح الجدول (١) أن هناك العديد من المعوقات والمشكلات التي تعيق عملية التدريب العملي وكما ذكرها الاختصاصيين المشرفين على مادة التدريب العملي .

وكانت المشكلات الرئيسة التي حصلت على أعلى تصويت بنعم تراوحت ما بين (٥٢-٨٨)% من أصوات الاختصاصيين التربويين تنحسر

بثماني مشكلات تبدأ من المشكلة الأولى وهي (قلة عدد الورش النظامية ذات الاختصاص التي توفر لهم أماكن التدريب العملي،حيث حصلت على نسبة تصويت (٨٨%)وتنتهي بالمشكلة الثامنة والتي هي (حداثة وصلاحية المكائن والأجهزة ومستلزمات التدريب العملي حيث صوت لها(٥٢%)من الاختصاصيين التربويين المشرفين على مادة التدريب العملي).

فضلاً لذلك فقد أشار الاختصاصيين التربويين إلى ستة مشكلات أو معوقات حصلت على نسبة تصويت بنعم مابين(٤٨- ٢٤%) كان أولها (تكرار غياب الطالب عن مادة التدريب العملي حيث حصلت على نسبة (٤٨%) فيما كانت آخر المشكلات هي (صعوبة تعدد زيارة المشرف الاختصاصي لورش التدريب العملي في المدارس المهنية لتعددها وبعدها ومسؤوليته على عدد كبير من الطلبة المتدربين حيث صوت لها بالإيجاب (٢٤%) من الاختصاصيين التربويين).

**جدول (١)**

**يوضح المعوقات والمشكلات التي تعيق عملية التدريب العملي من وجهة نظر الاختصاصيين التربويين والمشرفين على مادة التدريب العملي والنسب المكونة لهم فيها**

| ت | المشاكل والمعوقات | درجات الإجابة والنسب لمئوية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | لا | | نوعا ما | |
| | | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| ١ | قلة عدد الورش النظامية ذات الاختصاص التي توفر لهم أماكن التدريب العملي. | ٢٢ | %٨٨ | – | – | ٣ | %١٢ |
| ٢ | غالبية الورش لا تتوفر فيها إمكانيات التدريب (كالمدرب، الخبرة، الأماكن،.. الخ) | ٢٠ | %٨٠ | – | – | ٥ | %٢٠ |
| ٣ | غالبية الورش لاتعطي المجال للطالب المتدرب لممارسة العملية الإنتاجية | ١٨ | %٧٢ | | – | ٧ | %٢٨ |
| ٤ | عدم توجيه وإرشاد الطلبة بأهمية مادة التدريب العملي والالتزام به. | ١٨ | %٧٢ | ٣ | %١٢ | ٤ | %١٦ |
| ٥ | مسؤولية المعلم (المدرب) على عدد كبير من الطلبة المتدربين | ١٧ | %٦٨ | ٤ | %١٦ | ٤ | %١٦ |

| ت | المشاكل والمعوقات | درجات الإجابة والنسب لمئوية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | لا | | نوعا ما | |
| | | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| ٦ | عدم وجود برنامج لكل اختصاص يكون بمثابة دليل عمل للتدريب يلتزم المعلم بفقراته وطلع على احتياجات الطلبة المتدربين من لممارسات العملية | ١٧ | %٦٨ | ٤ | %١٦ | ٤ | %١٦ |
| ٧ | كفاءة وقدرة المعلمين العلمية والعملية | ١٤ | %٥٦ | ٤ | %١٦ | ٧ | %٢٨ |
| ٨ | حداثة وصلاحية والمكائن والأجهزة ومستلزمات التدريب العملي | ١٣ | %٥٢ | ٤ | %٢٠ | ٧ | %٢٨ |
| ٩ | تكرار غياب الطالب عن مادة التدريب العملي | ١٢ | %٤٨ | ٤ | %١٦ | ٩ | %٣٦ |
| ١٠ | عدم وجود وثبوت التعليمات التي تنظم عملية التدريب العملي بشكل عام | ١٢ | %٤٨ | ٦ | %٢٤ | ٧ | %٢٨ |
| ١١ | عدم اهتمام بعض المدربين بمادة التدريب العملي للطلبة بسبب عدم صرف مخصصات الخطورة والمهنية | ١١ | %٤٤ | ٤ | %١٦ | ١٠ | %٤٠ |
| ١٢ | كفاية وكفاءة مناهج التدريب العملي المتوفرة حاليا | ٨ | %٣٢ | ٧ | %٢٨ | ١٠ | %٤٠ |
| ١٣ | عدم أمكانية الحصول على معلومات واقعية عن التدريب العملي من مواقع تدريبهم | ٧ | %٢٨ | ٤ | %١٦ | ١٤ | %٥٦ |
| ١٤ | صعوبة تعدد زيارة المشرف الاختصاصي لورش التدريب العملي في المدارس لتعددها وبعدها ومسؤوليته على عدد كبير من الطلبة المتدربين. | | | | | | |

**ثانيا- مقترحات الاختصاصيين التربويين لأسهل وانجح الطرق في الحصول على مستويات متقدمة لمادة التدريب العملي للطلبة:**

اتضح من نتائج الدراسة وكما موضحة في الجدول (٢)أن أكثر من ٥٠% من الاختصاصيين المشرفين على مادة التدريب العمالي للطلبة يقترحون ثلاث مقترحات رئيسة للحصول على مستويات متقدمة لهذه المادة وهي كالأتي:

١. توفير الأجهزة والمعدات والمكائن ووسائل الإيضاح والمواد الضرورية للتمارين ولكافة الاختصاصات في ورش المدارس المهنية حيث حصل هذا المقترح على نسبة (٨٤%) من أصوات الاختصاصيين المشرفين على مادة التدريب العملي للطلبة.

٢. أنشاء ورش إنتاجية في كل مدرسة تستثمر المشاريع الانتاجية التدريبية وتوزع أرباحها حوافز مادية ومعنوية للمشرفين والمعلمين (المدرسين) والطلبة المشاركين وقد حصل هذا المقترح على نسبة (٧٢%)من الأصوات.

٣. الانفتاح على العالم الخارجي من خلال إدخال المعلمين (المدربين) في دورات تدريبية تخصصية داخل وخارج العراق للافادة من الخبرات المتقدمة ، حيث حصل هذا المقترح على نسبة (٥٢%) من الأصوات.

هذا فضلاً عن المقترحات الثلاث الرئيسة المذكورة آنفا فقد اقترح الاختصاصيين المشرفين على مادة التدريب العملي للطلبة اثني عشر مقترحا لتطوير هذه العملية تراوحت نسب التصويت عليها ما بين (٣٦%) إلى (٤%) وكما يوضحها الجدول(٢).

جدول (٢)

يوضح مقترحات الاختصاصيين التربويين لأسهل وانجح الطرق في الحصول على مستويات متقدمة لمادة التدريب العملي للطلبة والنسب المنسوبة لهم فيها:-

| ت | المقترحات | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| ١ | توفير الأجهزة والمعدات والمكائن ووسائل الإيضاح والمواد الضرورية للتمارين ولكافة الاختصاصات في ورش المدارس المهنية | ٢١ | ٨٤ |
| ٢ | أنشاء ورش إنتاجية في كل مدرسة تستثمر للمشاريع الإنتاجية التدريبية وتوزع إرباحها كحوافز مادية ومعنوية للمشرفين والمدربين والطلبة المشاركين | ١٨ | ٧٢ |
| ٣ | الانفتاح على العالم الخارجي وذلك من خلال إدخال المعلمين (المدربين) في دورات تدريبية تخصصية داخل وخارج العراق للأسفادة من الخبرات المتقدمة | ١٣ | ٥٢ |
| ٤ | التوسع في نسب قبول الطلبة خريجي التعليم المهني في الكليات وزيادة الاحتكاك بالكليات ذات العلاقة من خلال الزيارات الميدانية للطلبة لها | ٩ | ٣٦ |
| ٥ | أن يكون التدريب العملي ضمن خطة منهجية مدروسة ومتسلسلة بشكل علمي وعملي | ٧ | ٢٨ |

| ت | المقترحات | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| ٦ | الأشراف المتميز من قبل الاختصاصي التربوي على التدريب العملي وتحفيز أدارة المدرسة ومتابعتها وقياس مدى اهتمامها به وتقدير الحالات السلبية وتجاوزها | ٤ | ١٦ |
| ٧ | تحديد وتوزيع الطلبة على المعلمين (المدربين)، بواقع (٨-١٠) طالب لكل مدرب | ٤ | ١٦ |
| ٨ | الاهتمام بحصص التدريب العملي من قبل المعلم (المدرب) وأبعاد من لا يصلح للتدريب مع التركيز على المعلمين (المدربين) المختارين | ٤ | ١٦ |
| ٩ | أن تكون درجة التدريب العملي موزعة بمعدل (٥٠%) للعملي و (٥٠%) للنظري | ٢ | ٨ |
| ١٠ | فسح المجال للطالب بتحديد التخصص وحسب رغبته | ١ | ٤ |
| ١١ | التنسيق مع شركات القطاع الخاص بخصوص تدريب الطلبة وتعيين المتميزين منهم | ١ | ٤ |
| ١٢ | القيام بحملة إعلامية حول أهمية التعليم المهني | ١ | ٤ |
| ١٣ | أن يكون يوم التدريب العملي خالي من أية دروس نظرية | ١ | ٤ |
| ١٤ | أن يكون تقويم الطالب على أساس المادة المنجزة | ١ | ٤ |
| ١٥ | تطبيق مواد الدروس الفنية في التدريب العملي | ١ | ٤ |

**ثالثا: آراء الاختصاصيين التربويين المشرفين على مدة التدريب العملي للطلبة حول أحسن مقياس لتوزيع الدرجات في نهاية التدريب العملي:**

من خلال إجابات الاختصاصيين التربويين حول أفضل مقياس لتوزيع الدرجات في نهاية مادة التدريب العملي للطلبة وحسب الجوانب الأربعة للتقييم تم تحديد مقياس للدرجات تراوح ما بين (٥٠%) ألى (٥%) وبشكل متفاوت حسب الجوانب الأربعة المختلفة.

وعند التدقيق بهذه النسب وكما موضح بالجدول (٣) أتضح أن أفضل مقياس لهذه العملية وحسب آراء الاختصاصيين التربويين هو كالآتي:

| ت | الجوانب | الدرجة المقترحة | النسبة المئوية للاختصاصيين التربويين |
|---|---|---|---|
| أ | **التعليم الميداني ويشمل:**<br>**١- الدقة الإنتاجية.** | ١٠ | %٣٧.٥ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ٢- المبادرات والإبداعات | ١٠ | %٥٨ |
| | ٣- دوام الطلبة | ١٠ | %٦٦.٦ |
| | ٤- السلوك والانسجام مع الآخرين | | %٧٥ |
| ب | الامتحانات التحريرية | ١٠ | %٣٧ |
| جـ | التقرير عن طبيعة الطالب | ٥٠ | %٤٥.٨ |
| | | ١٠ | |

# الفصل الرابع
# التوصيات

يوصي الباحثان بالتوصيات الآتية :

١- تجهيز ورش المدارس المهنية بالأجهزة والمكائن والمعدات ووسائل الإيضاح ومواد التمارين الضرورية ولكافة الاختصاصات وذلك من أجل الحصول على الكفاءة العالية لمادة التدريب العملي للطلبة.

٢- أنشاء ورش إنتاجية في كل مدرسة مهنية تستثمر للمشاريع الإنتاجية التدريبية وتوزع أرباحها حوافز مادية ومعنوية للمشرفين والمعلمين (المدربين) والطلبة. على أن يشارك فيها الطلبة المعنيين بمادة التدريب العملي دون استثناء.

٣- الانفتاح على العالم الخارجي وذلك من خلال إدخال المعلمين (المدربين) في دورات تدريبية تخصصية داخل وخارج العراق للافادة من خبرات دول العالم المتقدمة بعد انقطاع ليس بالقصير.

٤- زيادة نسبة قبول الطلبة خريجي التعليم المهني في الكليات المماثلة لاختصاصاتهم ، وفتح أقسام في هذه الكليات بالتخصصات الموجودة في المدارس المهنية والتوسع بها.

٥- أن يتم تطبيق مادة التدريب العملي للطلبة ضمن خطة منهجية مدروسة ومتسلسلة بشكل علمي وعملي.

٦- ضرورة التركيز على الأشراف المتميز من قبل الاختصاصيين التربويين على مادة التدريب العملي للطلبة وتحفيز أدارة المدرسة ومتابعتها وقياس مدى أهتمامها به وتحديد الحالات السلبية وتجاوزها.

٧- تحديد وتوزيع الطلبة على المعلمين (المدربين) وبواقع (٨-١٠) طلاب لكل مدرب.

٨- الاهتمام بحصص مادة التدريب العملي للطلبة من قبل المعلم (المدرب) وأبعاد من لا يصلح للتدريب مع التركيز على المعلمين (المدربين) المختارين.

٩- التنسيق مستقبلا مع شركات القطاع الخاص بخصوص تدريب الطلبة وتعيين المتميزين منهم.

١٠- بناء على آراء الاختصاصيين التربويين المشرفين على مادة التدريب العملي للطلبة وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة نوصي بالمقياس التالي لتوزيع الدرجات في نهاية مادة التدريب العملي ووفق الجوانب الأربعة.

| الجوانب | الدرجة المقترحة من مئة |
|---|---|
| أ- التعليم المهني ويشمل: | |
| ١- الدقة الإنتاجية | %١٠ |
| ٢- المبادرات والإبداعات | %١٠ |
| ٣- دوام الطلبة | %١٠ |
| ٤- السلوك والانسجام مع الآخرين | %١٠ |
| ب- الامتحان التحريري | %٥٠ |
| ت- التقرير عن وضعية الطالب | %١٠ |
| المجموع | %١٠٠ |

## الهوامش

١- مصطلحات في التعليم التقني والمهني/ ترجمة فائزة عبد الدائم ومحفوظة مرعي خشمان وزارة التربية المديرية العامة للتخطيط التربوي/ منشورات مكتب التربية الدولي/ اليونسكو ١٩٨٠ ص٢.

٢- تقويم عملية تدريب طلبة الجامعة التكنولوجية/ابو طالب محمد سعيد ويوسف توما حمامي ،مركز البحوث التربوية والنفسية /جامعة بغداد/١٩٧٩/ص٨

3- Samuel M. Industry and Vocational Technical Education. & U.S.A Mc Graw H, 11 Book Co, Inc , 1967 , p42.

٤- د/ رمان سود هوف/ مذكرة عن تنظيم التعليم الصناعي في معارف العراق/ بغداد مطبعة الحكومة/ ١٩٣٥/ ص٥.

٥- نزار عبد الغفار الناصري وآخرون/ أثر الحرب العالمية الثانية على أوضاع التعليم المهني في الوطن العربي للفترة (١٩٣٩/١٩٧٠) وزرة التربية/ مديرية التعليم المهني /١٩٧٥ ص١١.

٦- محمد جمال مرعي/ التدريب والتنمية / لطبعة الأولى/ القاهرة/ عالم الكتب ، ١٩٧٣، ص٨٥

## المصادر

١- مصطلحات في التعليم التقني والمهني/ ترجمة فائزة عبد الدائم ومحفوظة مرعي خشمان- وزارة التربية- المديرية العامة للتخطيط التربوي/ منشورات مكتب التربية الدولي/ اليونسكو ١٩٨٠.

٢- تقويم عملية تدريب طلبة الجامعة التكنولوجيا/ أبو طالب محمد سعيد ويوسف توما حمامي/ مركز البحوث التربوية والنفسية/ جامعة بغداد ١٩٧٩.

3- Samuel m, Burt, Industry and vocational technical education, U.S.A . Mc Graw . H . Book Co. Inc . 1967.

٤- د. هرمان سود هوف/ مذكرة عن تنظيم التعليم الصناعي في معارف العراق/ بغداد مطبعة الحكومة ١٩٣٥.

٥- نزار عبد الغفار الناصري وآخرون/ أثر الحرب العالمية الثانية على أوضاع التعليم المهني في الوطن العربي للفترة (١٩٣٩-١٩٧٠) / وزارة التربية/ مديرية التعليم المهني ١٩٧٥.

٦- محمد جمال مرعي/ التدريب والتنمية/ الطبعة الأولى/ القاهرة/ عالم الكتب ١٩٧٣.

٧- د. بشير عبد العباس وصباح داود ألعبيدي/ البرامج التدريبية في مدارس التعليم المهني/ وزارة التربية- المديرية العامة للتعليم المهني ١٩٨٧.

**وزارة التربية**

**المديرية العامة للتعليم المهني**

**شعبة البحوث والمعلومات**

**((استفتاء موجه إلى لاختصاصيين التربويين المشرفين على مادة التدريب العملي للطلبة))**

**الأستاذ الفاضل:**

يهدف هذا الاستفتاء إلى التعرف على واقع مادة التدريب العملي لطلبة المدارس المهنية بهدف التوصل إلى ما حققه هذا التدريب في أعداد الماهرين القادرين على الإيفاء بمتطلبات التنمية الاقتصادية.

ولما كان لخبرتكم وآرائكم ومقترحاتكم قيمة كبيرة في أغناء هذه الدراسة لغرض التوصل إلى معرفة واقع هذا التدريب ومعوقاته ومشاكله ووضع الحلول المناسبة لتقويمه لذا نرجو التفضل بالإجابة على فقرات هذا الاستفتاء بكل صراحة وتجرد ودقة، آملين الوصول إلى نتائج علمية قيمة والله الموفق ... وشكرا

**الباحث والمعلومات**

١- هل الأسباب المذكورة في أدناه تعتبر معوقات ومشاكل تعيق عملية التدريب العملي.

ضع علامة ( ) في المربع أمام الإجابة المناسبة

أ- عدم وضوح وثبوت التعليمات التي تنظم عملية التدريب العملي بشكل عام.

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ب- عدم توجيه وإرشاد الطلبة بأهمية مادة التدريب العملي والالتزام به

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ت- عدم وجود برنامج لكل اختصاص يكون بمثابة دليل عمل يلتزم المعلم بفقراته ويطلع على احتياجات الطلبة المتدربين من الممارسات العملية.

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ث- قلة عدد الورش النظامية ذات الاختصاص التي توفر لهم أماكن التدريب العملي

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ج- غالبية الورش لا تتوفر فيها إمكانية التدريب (كالمدرب، الخبرة، الأماكن، الخ)

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ح- غالبية الورش لا تعطي المجال للطالب المتدرب لممارسة العملية الإنتاجية.

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

خ- صعوبة تعدد زيارة المشرف الاختصاص لورش التدريب العملي في المدارس لتعددها وبعدها ومسؤوليته على عدد كبير من الطلبة المتدربين.

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

د- عدم اهتمام بعض المدربين بمادة التدريب العملي للطلبة بسبب عدم صرف مخصصات الخطورة والمهنية.

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ذ- تكرار غياب الطالب عن مادة التدريب العملي

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ر- عدم إمكانية الحصول على معلومات وافية عن التدريب العملي للطلبة من مواقع تدريبهم.

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ز- مسؤولية المعلم (المدرب) على عدد كبير من الطلبة المتدربين

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

س- كفاءة وقدرة المعلين العلمية والعملية

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ش- كفاية وكفاءة مناهج التدريب المتوفرة حاليا

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ص- حداثة وصلاحية والمكائن والأجهزة ومستلزمات التدريب العملي

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

٢- ماهي في رأيك أسهل وأنجح الطرق في الحصول على مستويات متقدمة لمادة التدريب العملي للطلبة.

أ-

ب-

ج-

د-

هـ-

و-

ز-

٣- ماهو في رأيك أحسن مقياس لتوزيع الدرجات في نهاية التدريب العملي للطلبة في جوانبه المختلفة (يرجى اقتراح الدرجة التي تلاؤمك)

| الجوانب | الدرجة التي نقترحها |
|---|---|
| أ- التعليم الميداني وتشمل: | |
| - الدقة الإنتاجية | % |
| - المبادرات والإبداعات | % |
| - دوام الطلبة | % |
| - السلوك والانسجام مع الآخرين | % |
| ب- الامتحان التحريري | % |
| ت- التقرير عن طبيعة الطالب | % |