

معوقات عملية التدريب الصيفي بين الواقع والطموح⁺

مائدة وهيب ارزوقي *

المستخلص:

إن الهدف من هذه الدراسة هي معرفة المعوقات التي تعترض عملية التدريب الصيفي والتي تواجه الطلبة في فترة التدريب الصيفي في معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد التكنولوجيا / بغداد كعينة لبعض معاهد هيئة التعليم التقني ، ومعرفة ترتيب أهمية هذه المعوقات ثم إيجاد المقترحات والتوصيات لغرض تطوير واقع التدريب الصيفي في المؤسسات الإنتاجية والتعليمية استخدمت الدراسة إستمارة إستبيان تحتوي على خمسة محاور تمثل الإسس العلمية للبحث. بينت نتائج التحليل الإحصائي تفوق الفقرة (3) (يكون التدريب الصيفي نهاية المرحلة الأولى بدلاً من نهاية المرحلة الثانية) بأعلى إنحراف معياري (3,86) أي إنها أكثر تشتتاً من بقية فقرات الإستبيان. وكذلك أشارت النتائج أيضاً وجود تأثير ملحوظ في الفقرة (15) و (16) وهما (الأجهزة والمعدات متوفرة في مواقع التدريب الصيفي) ، (يفضل صرف أجور رمزية للطلبة المتدربين كدعم مادي) لحصولهما على أقل إنحراف معياري أي انهما أقل تشتتاً .

CONSTRAINTS TO THE PROCESS OF SUMMER TRAINING BETWEEN REALITY AND AMBITION

Maeda Waheeb Irzooqi

Abstract:

This study aimed at finding the most Importance difficulties which face the training process for each trainer and lecture in institute of technical trainer lecture in institute of technical trainers preparing and institute of technology / Baghdad as a symbol of some institutes for a foundation of technical education , and find the serial and the importance of this difficulties and find the conclusions and recommendations in order to improve the summer training performance .

The data shows that item (3) in table (2) (The training period begins at the end of First class instead of the end of the second class) significantly higher standard deviation equal to (3.86) and higher oscillation . The result shows that (15 , 16) items had significantly latest standard deviation and latest oscillation.

⁺ تاريخ استلام البحث 2011/3/27 ، تاريخ قبول النشر 2012/2/14 .

^{*} مدرس مساعد /معهد اعداد المدربين التقنيين .

المقدمة :

ان التدريب الصيفي هو تدريب عملي في ميادين العمل الفعلية وفي دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والخاص والمختلط الخاصة ضمن اختصاص الطالب لغرض استكمال جوانب الإعداد الفني والعملي والتطبيقي مع تهيئة الطالب إداريا وفنيا لغرض إعداده بالشكل الصحيح وإعطائه الخبرة الأولية المطلوبة قبل زجه في قطاعات الدولة المختلفة بعد تخرجه . [1] وان التدريب الصيفي يُعلم الطالب الالتزام بالدوام الرسمي والانضباط . [2] هناك نمطين رئيسيين للتدريب :-

- التدريب في ورش ومختبرات المؤسسات التعليمية.
- التدريب في مواقع العمل والمصانع والمؤسسات الانتاجية وقد يكون التدريب مزيج بين النمطين ولكن بموجب تخطيط . [3

ان التدريب سبيل للوصول الى فرص عمل ، فقد يفتح آفاقا جديدة للعمل من خلال اكتساب مهارات معينة ، و من خلال زيادة وتنوع المهارات ، وتكوين الشخصية المستقرة التي تتسم بالثقة بالنفس ، وتقدير الذات ، وخلق القدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية وما تتطلبه من الاستجابة لمتغيرات الطلب ، كما ان البطالة تكون في ادنى مستوياتها . [4]

فالتدريب هو النصف المكمل لتعلم الحرفة والمهارة العملية. ومن خلال التدريب نستطيع أن نخرج طالبا مؤهلين تأهيلا سليما يملكون الخبرة والمهارة وقادرين على ممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية ، كما تكمن أهميته في ما توفره هذه العملية من فرص جيدة للاتصال بالعالم الخارجي (الواقع) والتعرف على طبيعة المشكلات الموجودة في المجتمع، والمعوقات التي تواجه عملية الممارسة . [5]

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في إلقاء الضوء على الصعوبات و المعوقات التي تواجه طلبتنا في فترة التدريب الصيفي من أجل تسهيل عملية التدريب و العوائق التي تستهدف قيامهم بواجباتهم بصورة صحيحة . وتأتي أهمية التدريب الصيفي كونها عملية تنظيمية وانضباطية وعلمية بشكل او بآخر لصقل ما تعلمه الطلبة في مقاعد الدراسة أثناء فترة الدراسة وإكساب الطالب خبرة نوعية من خلال العمل في الحقل الميداني. وتطبيق أساسيات التعامل مع مشاكل العمل داخل المعامل والمصانع والورش الخاصة بالدوائر الخدمية المختلفة .

مشكلة البحث :

من خلال الخبرة لاحظ الباحث إن عملية التدريب الصيفي للطلبة لا تتم بصورة متكاملة وهناك بعض الصعوبات والمعوقات التي تواجه الطلبة والمشرفين أثناء عملية التدريب الصيفي فإرتى الباحث كشف هذه المعوقات التي تقف حجر عثرة في مسيرة التدريب الصيفي لأجل تلافيها بطرق سليمة ولتجاوز السلبيات التي قد تقاها الطلبة أثناء عملية التدريب الصيفي والتي هي بحاجة إلى ضوابط ومناهج لتوضيح الواجبات الأساسية للقائمين عليها إن كانوا طلبة أو مشرفين .

أهداف البحث :

- تحديد المعوقات التي تعترض عملية التدريب الصيفي التي تواجه المشرفين العلميين في معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد التكنولوجيا / بغداد .
- تحديد المعوقات التي تعترض عملية التدريب الصيفي العملي التي تواجه طلبة وطالبات معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد التكنولوجيا / بغداد .
- تحديد ترتيب أهمية هذه المعوقات .

حدود ومجالات البحث :

- المجال البشري:- طلاب وطالبات معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد التكنولوجيا / بغداد - المرحلة الثانية ، كعينة لبعض معاهد هيئة التعليم التقني .
- المجال الزمني:- 1 / 7 / 2010 ولغاية 30 / 8 / 2010
- المجال المكاني: معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد التكنولوجيا / بغداد .

الدراسات النظرية :

يعد التدريب العملي من أهم عناصر إعداد المدرب المهني حيث يساعد على تهيئة الطالب لحياة العمل الميداني والتدريب هو جوهر عملية إعداد المدربين والسبيل الرئيسي لتدعيم كفاية الطالب المهنية وإعداده لحمل مسؤولياته كاملة عند التخرج . [6]

(فالتدريب في مراحل التربية العملية التي تشمل النشاطات المختلفة التي يتعرف الطالب من خلالها على جميع الجوانب العملية بالتدرج بحيث يبدأ بالمشاهدة ثم يشرع في تحمل الواجبات بالتدريب الفعلي) . [7]

وترى بدور المطوع (ان التدريب الصيفي هو حقل التدريب والسبيل لتدعيم الكفاية المهنية وهو المصب الذي ينتهي عند كل ما تم تدريسه ويعمل على صقل الخبرات والإعداد لتحمل المسؤولية) . [8]

وتذكر فاطمة عوض (ان التربية العملية ميداناً تتكون فيها الاتجاهات المرغوب فيها لمهنة التدريس ويتم فيها اكتساب المهارات التي تساعد على التدريس والتعرف على أهم المشكلات وأسلوب معالجتها ويتم خلالها التفاعل مع المجتمع المدرسي وما يتضمنه من علاقات) . [9]

ويرى السامرائي و قاسم حسن (بان التدريب هو ممارسة المبادئ او المهارات او القيمة التي تعلمها المطبقين فكراً وعملياً وتربوياً إثناء وجودهم في الكلية خلال الدراسة . ويضيف انه مادة أساسية في عملية تغيير مستلزمات التعليم والمنطلق الطبيعي لبناء شخصية الطالب بكل جوانبها المختلفة) . [10]

فالتدريب يعد المرحلة الأولى التي يتعلم فيها الطالب تطبيق ما تعلمه في المعهد او الكلية بصورة عملية لانه يعتبر القسم الرئيسي الذي نستطيع منه تقييم وضع الطلبة ومساعدته في تنظيم الأعمال المناطة به في إعداد السياقات والتدريب والتنظيم . [11]

إن للتدريب مجاله وأهميته في عملية الإعداد في نجاح الطالب المدرب على أساس انه المجال الأول الذي يحاول فيه أن يترجم ما درسه أو تعلمه من حقائق ومفاهيم ومبادئ وقوانين ونظريات وما قام به من مشاهدات ونشاطات تربوية مختلفة إلى واقع فعلي في ميدان التدريب . [12]

ولكي يحقق التدريب أهدافه ينبغي ان تحقق النقاط الآتية : [13]

1- أن يكون هناك لقاء مع مدير الدائرة، يوضح فيه للطلبة المطبقين سياسة الدائرة ونوع النظام المتبع فيها والمهام التي يتطلب إنجازها من قبل الطالب المتدرب.

2- أن يصطحب المشرف العملي الطلبة المتدربين إلى مواقع التدريب او الورش ليقدّمهم إلى الموظفين الموجودين في الموقع ويعرفهم بهم لغرض الاستفادة من خبراتهم .

3- إن يشارك الطالب المتدرب بجزء من أعمال المؤسسات الإنتاجية وإن لا يقتصر تدريبه على المشاهدة فقط ويحضر محاضرات المشرف العملي ويستمتع الى توجيهاته وإرشاداته لكي يستفيد منها عند تعرضه لموقف معين.

ويهدف التدريب الصيفي إلى إعداد طالب ميدانياً، وإكسابه الخبرات والمهارات من واقع الممارسة الميدانية لمجال الممارسة . [14]

يحقق التدريب الصيفي الاستفادة الفعلية من المعلومات النظرية ، التي درسها الطالب في تخصصه، وذلك بتطبيقها في المجال الميداني كجزء من إعداد الطالب للعمل في هذا المجال بعد التخرج . يبدأ فيه الطالب باكتساب معلومات وحقائق ميدانية، وبناء علاقات مهنية ، وتحمل المسؤولية. [15]

يتم التدريب الصيفي تحت الإشراف العلمي من داخل المؤسسة العلمية والإشراف العملي من داخل مؤسسات التدريب. [16]

وتأتي أهمية البحث في إلقاء الضوء على الصعوبات والمعوقات التي تواجه طلبتنا في التدريب الصيفي لأجل تسهيل عملية التدريب عليهم والعوائق التي تستهدف قيامهم بواجباتهم بصورة ناجحة .

منهج البحث:

تم إتباع المنهج الوصفي باستخدام الدراسات المسحية لمناسبتها لطبيعة البحث.

1- مجتمع وعينة البحث :

- شمل مجتمع البحث طلبة الصف الثاني من معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد تكنولوجيا / بغداد والبالغ عددهم (120) طالب و طالبة كعينة لبعض معاهد هيئة التعليم التقني ، ثم تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبنسبة (25%) .

2- أداة البحث :

استخدم استبيان خاص بطلبة المرحلة الثانية من معهد إعداد المدربين التقنيين ومعهد التكنولوجيا / بغداد بعد أخذ رأي الطلبة وإجراء بعض التعديلات وحذف بعض الفقرات ليتناسب مع عينة البحث بحيث يشمل المقياس على (16) عبارة يقابلها اختيارات . تم تقسيم فقرات استمارة الاستبيان إلى خمسة معايير تمثل الأسس العلمية للبحث . الجدول (1)

الجدول (1) معيار اجابات المبحوثين مع درجات الأوزان لكل معيار

المعيار	الدرجة
بدرجة كبيرة جداً	5 درجات
بدرجة كبيرة	4 درجات
بدرجة متوسطة	3 درجات
بدرجة مقبولة	2 درجة
بدرجة معدومة	1 درجة

3- صدق الإستبيان:

تم عرض الاستبيان على مجموعة الخبراء * في مجال طرائق التدريس ومن المهتمين بهذه الدراسات ومن التدريسيين والفنيين المشرفين ** والقائمين على عملية الإشراف العام من رؤساء أقسام وقد أشارت النتائج إلى صدق العبارات وصلاحيّة الاستمارة للتطبيق .

4- ثبات الاستبيان :

تم استخدام طريقة اعادة الاختبار Test Retest للحصول على ثبات الاستمارة وباعادة تطبيقها وبفاصل زمني قدره (10) ايام بين التطبيق الاول والثاني على عينه البحث مكونه من (10) طالب وطالبة من خارج عينة البحث وقد اوضحت النتائج ثبات الاستمارة . الجدول (2)

الجدول (2) معامل الارتباط بين محاور الاستمارة الاساسية بين التطبيق الاول والثاني

معامل الارتباط	محاور الاستمارة
0,86	فترة التدريب الصيفي كافية أم تفضل زيادتها لغرض الاستفادة الكاملة للطلبة .
0,75	يكون التدريب الصيفي في نهاية المرحلة الأولى بدلا من نهاية المرحلة الثانية .
0,82	آلية توزيع الطلبة على مواقع التدريب الصيفي كانت موفقه .
0,80	تمت الاستفادة من فترة التدريب الصيفي لجميع الطلبة من حيث الجوانب العلمية والتربوية من خلال الإشراف العلمي .
0,78	عدم انتظام المشرف العلمي والعملية لمتابعة التدريب .

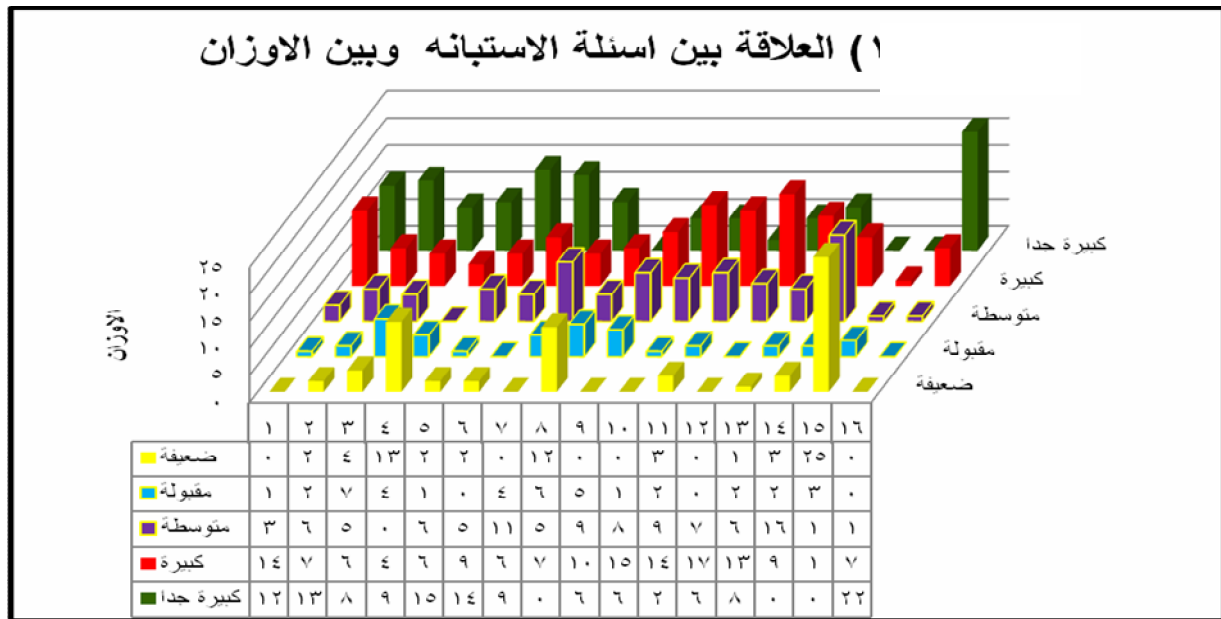
عرض النتائج الإحصائية للبحث :

على ضوء النتائج الإحصائية لفقرات استمارة الإستبيان المبينة في الجدول (1) أعلاه تم حساب فقرات الجدول (3) ورسم المخططات (4,3,2,1).

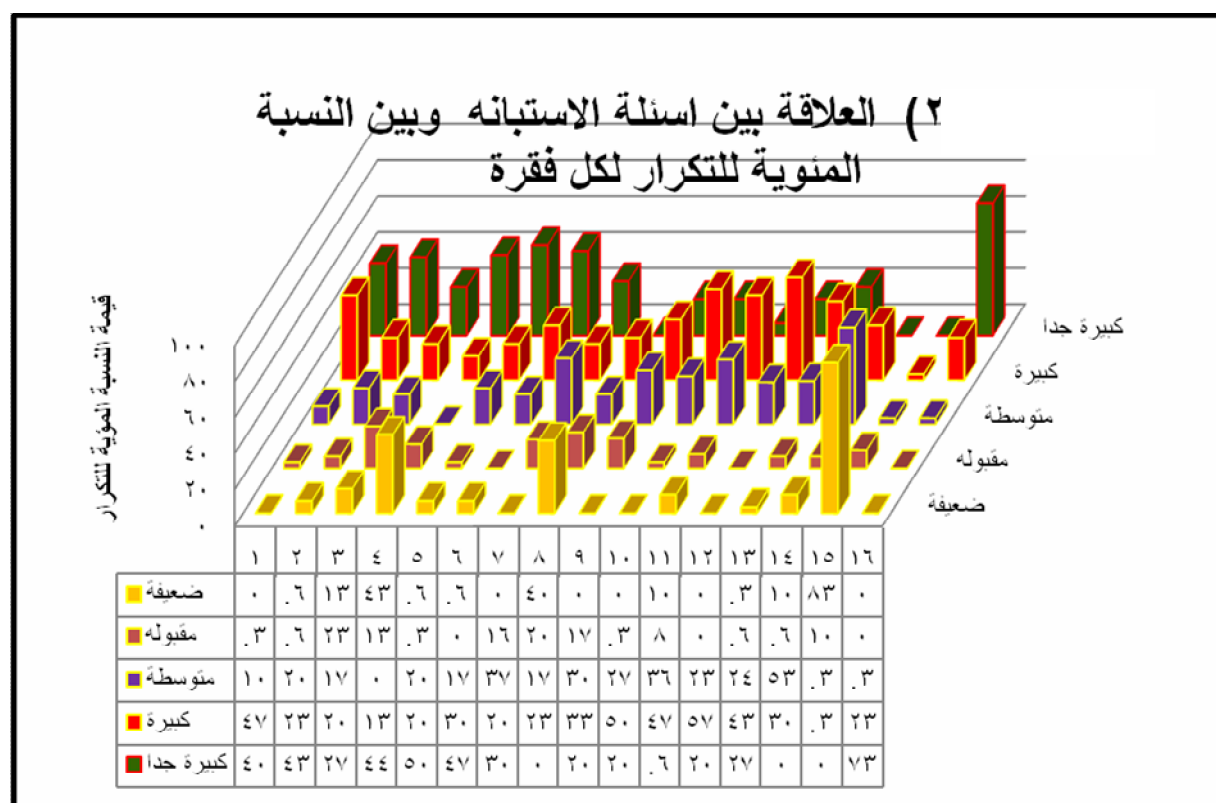
جدول (3) النتائج الإحصائية للاستبيان

الفقرة	الاوزان					النسبة المئوية للتكرار					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	5	4	3	2	1	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	مقبولة	معدومة		
1	12	14	3	1	0	40	46,67	10	3,33	0	4,23	0,26
2	13	7	6	2	2	43,33	23,33	20	6,67	6,67	3,9	0,83
3	8	6	5	7	4	26,67	20	16,67	23,33	13,33	3,23	3,86
4	9	4	0	4	13	44,44	13,33	0	13,33	43,33	2,73	0,37
5	15	6	6	1	2	50	20	20	3,33	6,67	4,03	0,45
6	14	9	5	0	2	46,67	30	16,67	0	6,67	4,1	0,43
7	9	6	11	4	0	30	20	36,67	16	0	3,67	0,88
8	0	7	5	6	12	0	23,33	16,67	20	40	2,23	0,43
9	6	10	9	5	0	20	33,33	30	16,67	0	2,23	0,51
10	6	15	8	1	0	20	50	26,67	3,33	0	3,87	0,32
11	2	14	9	2	3	6,67	46,67	36	8	10	3,33	0,40
12	6	17	7	0	0	20	56,67	23,33	0	0	3,97	0,2
13	8	13	6	2	1	26,67	43,33	24	6,67	3,33	3,83	0,65
14	0	9	16	2	3	0	30	53,33	6,67	10	3,03	0,2
15	0	1	1	3	25	0	3,33	3,33	10	83,33	1,27	0,03
16	22	7	1	0	0	73,33	23,33	3,33	0	0	4,7	0,07

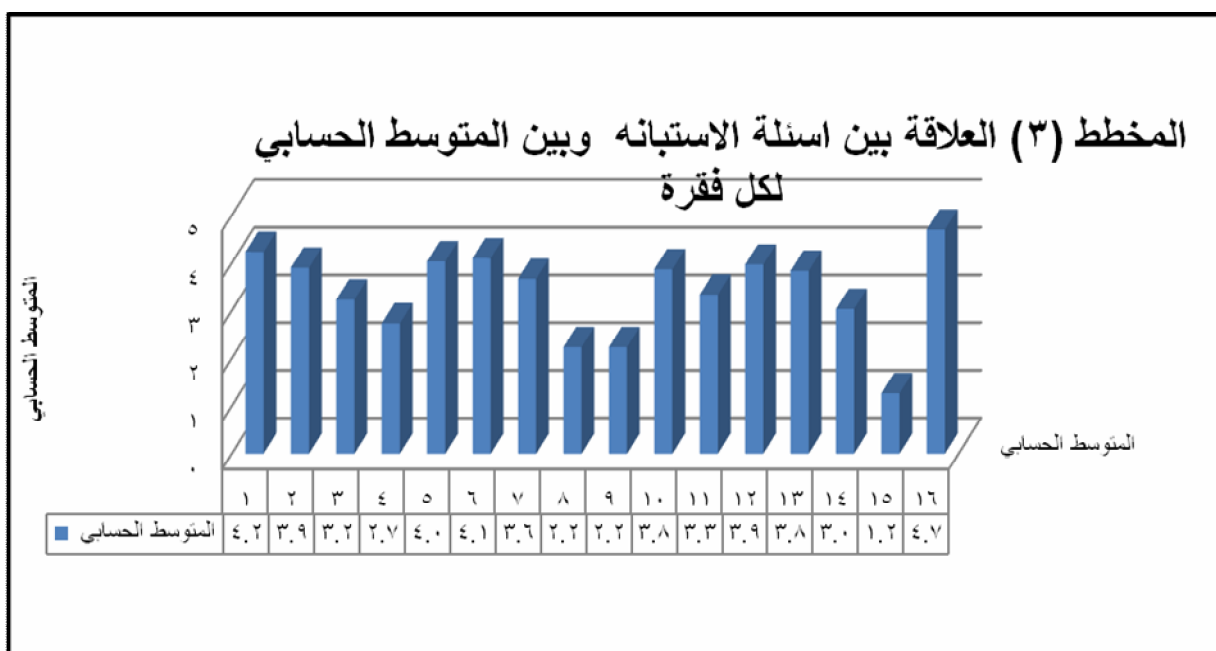
النتائج الإحصائية للاستبيان الذي جرى للمشرفين العلميين حول التدريب الصيفي - عدد المشرفين = 30



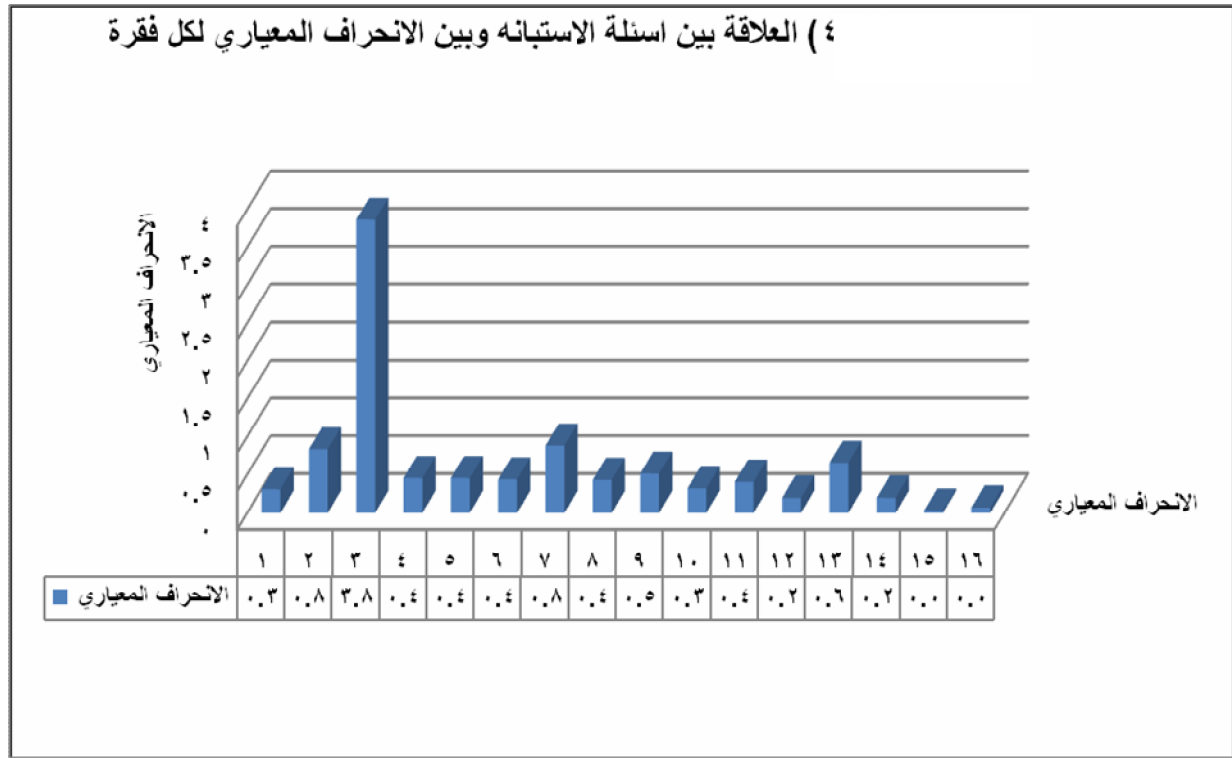
المخطط (1) العلاقة بين اسئلة الاستبانه و بين الاوزان



المخطط (2) العلاقة بين اسئلة الاستبانة و بين النسبة المنوية للتكرار لكل فقرة



المخطط (3) العلاقة بين اسئلة الاستبانة و بين المتوسط الحسابي لكل فقرة



المخطط (4) العلاقة بين اسئلة الاستبانة و بين الانحراف المعياري لكل فقرة

مناقشة نتائج البحث :

بعد العرض السابق للنتائج الاحصائية و المخططات تبين ما يلي :-

- 1- وجود علاقة ارتباط قوية بين التطبيق الأول و التطبيق الثاني على عينة البحث في تحقيق ثبات الاستبيان (جدول 1) .
- 2- حققت الفقرة (3) وهي (يكون التدريب الصيفي في نهاية المرحلة الأولى بدلا من نهاية المرحلة الثانية) وبدرجة أعلى انحراف معياري (3,8) وهذا يعني بأنها أكثر تشتتاً من بقية فقرات الإستبيان لغرض إكمال عملية تخرج الطالب ومنح فرصه ثانية للطالب للتعويض في المرحلة الثانية في حالة فشله بالتدريب. جدول (3) مخطط (4).
- 3- حققت الفقرة (15) وهي (الأجهزة والمعدات متوفرة في مواقع التدريب الصيفي) وبدرجة اقل نسبة مئوية للقبول واقل إتحراف معياري (0,03) أي تكون أقل تشتتاً ، للظروف الحالية وعدم الانفتاح على القطاع الخاص والمشارك عن طريق تشخيص مؤسسات القطاع الخاص التي يمكن الاستفادة منها من خلال الزيارات الميدانية المسبقة إلى المواقع المطلوبة في التدريب . الجدول (3) المخطط (2 ، 4)
- 4- حققت الفقرة (16) وهي (يفضل صرف أجور رمزيه للطلبة المتدربين كدعم مادي) أعلى الاوزان وأعلى نسبة مئوية وأعلى وسط حسابي وبإتحراف معياري مساوياً (0,07) ، لتغطية جزء من إيجور النقل كدعم مادي للطلبة. الجدول (3) المخطط (4,3,2,1).
- 5- حققت الفقرات (1) ، (7) ، (9) ، (10) ، (12) أعلى الاوزان (أعلى قبول للمبحوثين) وبانحراف معياري يتراوح بين (0,07 - 0,88) . الملحق (2) الجدول (3) المخطط (1 ، 4) .

الوسائل الاحصائية:

تم حساب الاوزان لكل فقرة والنسبة المئوية لتكرار الاوزان والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وحسب المعادلات ادناه . [17]

$$X_i \% = \frac{X_i}{\sum X_i} \times 100\%$$

النسبة المئوية %

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

الوسط الحسابي

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

الانحراف المعياري

$$r = \frac{\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}}}$$

معامل الارتباط

X_i = الارقام n = عدد الارقام X = ترجيح الاوزان للتطبيق الأول Y = ترجيح الأوزان للتطبيق الثاني

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة توصلنا إلى ما يلي:-

- 1- التدريب الصيفي للطلبة داخل المؤسسات الانتاجية والصناعية أفضل من التدريب داخل المؤسسات التعليمية .
- 2- أن فترة التدريب الصيفي كافية لكسب المهارة للطلاب .
- 3- يكون التدريب الصيفي نهاية المرحلة الأولى أفضل لغرض إستكمال عملية تخرج الطالب وتمنح فرصه ثانية للطالب للتعويض في المرحلة الثانية في حالة فشله بالتدريب .
- 4- توزيع الطلبة على مواقع التدريب يحتاج الى آلية مركزية واضحة توضع من قبل الهيئة وتعمم على جميع الكليات والمعاهد في الهيئة .
- 5- هناك تعاون واحترام متبادل بين المشرفين العلميين وطلبة معهدنا وإدارة المؤسسات الإنتاجية .
- 6- الإعداد الأكاديمي والتربوي يمثل أساس مهم لإعداد الطلبة في مرحلة التطبيق الميداني .
- 7- يكون التدريب الصيفي كدرس منهجي وتكون نتيجته أما مستوفيا أو غير مستوفي .

التوصيات :-

- 1- وضع آلية جديدة لعملية حجز مواقع التدريب الصيفي والعمل على إصدار تشريع خاص يلزم الشركات ومؤسسات القطاع المشترك والخاص في توفير فرص تدريبه فيها لرفع المستوى المهني للخريجين الذين يمكن مستقبلًا أن يعملوا فيها من قبل هيئة التعليم التقني لغرض حجز مواقع التدريب الصيفي وذلك بالتنسيق مع المؤسسات الإنتاجية وحسب اختصاصات الطلبة الموجودة في معاهد وكليات هيئة التعليم التقني .
- 2- تحويل التدريب الصيفي من طلبة المرحلة الثانية إلى طلبة المرحلة الأولى لتسريع أوامر التخرج لطلبة المرحلة الثانية وكذلك منح فرصه ثانية للطلال الذي يفشل في التدريب الصيفي للمرحلة الأولى للتعويض في المرحلة الثانية.
- 3- الانفتاح على القطاع الخاص والمشارك لما يتوفر لديه من إمكانيات قد تكون أفضل من المؤسسات الحكومية لتقليل العبء على المؤسسات الحكومية ويتم ذلك عن طريق تشخيص مؤسسات القطاع الخاص التي يمكن الاستفادة منها عن طريق قاعدة بيانات أو بنك المعلومات لهذه المؤسسات ويتم الحصول عليها من خلال الزيارات الميدانية المسبقة إلى المواقع المطلوبة في التدريب.
- 4- تتنوع أساليب التدريب الميداني في التعليم الفني وذلك بتنوع مجالات الممارسة، وطبيعة الأعمال، ومحتوى البرنامج التدريبي، وطبيعة المشكلات التي تتعامل معها المؤسسات التدريبية، ونوعية الأعمال والمهام المطلوب إنجازها من خلال إعداد ورقة معلومات تتضمن نبذة عن ما درسه الطالب في المعهد وما يقترحه القسم كمفردات لبرنامج تدريبي لذلك التخصص لتحاول جهة التدريب تنفيذه بقدر الامكانيات المتاحة .
- 5- تخصيص إيجور رمزية للطلبة المتدربين من قبل هيئة التعليم التقني أو المواقع التدريبية كنوع من الدعم المادي للطلبة ولتغطية جزء من إيجور النقل .
- 6- الاهتمام بالإعداد الأكاديمي للطلبة والمشرفين العمليين وضرورة زجهم بدورات تدريبية داخل أو خارج المؤسسات لأجل حصوله على الخبرة النظرية والمهارات التدريبية التي تساعده في الإشراف على الطلبة المتدربين داخل المؤسسات التدريبية.
- 7- مطالبة الطلبة المتدربين برفع تقرير عن ما تعلمه خلال فترة التدريب ووفق هيكلية معتمدة من قبل المعهد ويخصص له درجة كجزء من درجة التقييم النهائية للطلال المتدرب لغرض الاستفادة منه في تقويم مدى استفادة الطالب و مدى صلاحية الموقع التدريبي ولإجل الوقوف على أبرز المشكلات التي تواجههم في فترة التدريب.
- 8- ضرورة التركيز على نوعية المشرف العلمي والعملي لكونهم قدوة للطلال خلال فترة التدريب الصيفي ولغرض رفع واقع تدريب الطلبة إلى وحدة التدريب الصيفي في المعهد.
- 9- تخصيص إيجور للإشراف إلى المشرفين العلميين من أساتذة وفنيين أو تعويضهم بإجازات خلال العام الدراسي .

المصادر:

- 1- المضيف ، حمود فهد و العطار ، غلوم حسن . التدريب ومجالاته العامة . الهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب ، الكويت ، 1997 .
- 2- أبو المعاطي ، ماهر . دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية . القاهرة ، مركز نور الإيمان ، 2000م .

- 3- المضيف ، حمود فهد و العطار ، غلوم حسن . التدريب التطبيقي سياساته وآلياته وإنجازاته في الكويت . الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت ، 1997.
- 4- زغلول ، محمد سعد و السائح ، مصطفى . تكنولوجيا إعداد معلم . مكتبة الاشعاع ، القاهرة ، 2001.
- 5- أديري ، علي ويطانية . أساليب تدريس التربية الرياضية . دار الامل للنشر والتوزيع ، الاردن ، 1987.
- 6- حمدان ، د. محمد زياد . وسائل وتكنولوجيا التعلم- مبادئها وتطبيقاتها في التعليم والتدريس . سلسلة التربية الحديثة رقم 2 ، الاردن - عمان ، دار التربية الحديثة ، الطبعة الثالثة ، 1408 هـ / 1988 م .
- 7- صبيح ، نهاد . ترجمة الأفكار والنظريات بعملية التدريس . القاهرة ، 1990 .
- 8- المطوع ، بدور عبد الله " معوقات التربية العملية لدى طلبة قسم التربية البدنية " المؤتمر العلمي السابع للتعليم . الكويت ، حلوان . 1996 .
- 9- صابو ، فاطمة عوض . طرق التدريس بين النظرية والتطبيق . الجزء الأول ، مكتبة فلمنج ، 1988 .
- 10- السامرائي ، عباس حسن . التطبيق العملي في التربية الرياضية . مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 1996 .
- 11- رجب ، إبراهيم عبدالرحمن . أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية . القاهرة ، مكتبة وهبة ، 1988م .
- 12- عبد العظيم ، د. نادية محمد . الاحتياجات الفردية للتلاميذ واتقان التعلم . دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1990 .
- 13- الزيايدي ، د. عادل رمضان . تدريب الموارد البشرية . القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1999 .
- 14- قسم الخدمة الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية بالرياض . سجل التدريب الميداني . الرياض ، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، 1415هـ .
- 15- القباني ، اسماعيل " إعداد المعلم العربي في اطار الفلسفة المتجددة " ، مجلة التربية . ب ت ، 1992.
- 16- التكريتي ، وديع و العبيدي ، محمد . التطبيقات الاحصائية واستخدامات الحاسوب في التربية الرياضية . دار الكتب ، الموصل ، 1999.

ملحق (1)جدول باسماء الخبراء الذين عرضت عليهم إستمارة الإستبيان

ت	اسم الخبير	التخصص	الشهادة	مكان العمل
1	د. صباح محمد علي محسن	تقنيات التربوية	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
2	د. خليل ابراهيم العزاوي	التربية الرياضية	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
3	د. عماد حازم ابراهيم	تقنيات الكهرباء	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
4	د. مها عبد الامير كاظم	تقنيات الكهرباء	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
5	د. حسن محمد علي	تقنيات هندسة الميكانيك	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
6	د. سهام احمد هاشم	تقنيات الكهرباء	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
7	د. انتظار مهوس	تقنيات الكهرباء	دكتوراه	معهد اعداد المدربين
8	حسن علي اكبر	تقنيات الكهرباء	ماجستير	معهد اعداد المدربين
9	زهير عبد الكريم	تقنيات التربوية	ماجستير	معهد اعداد المدربين
10	صلاح مهدي	تقنيات هندسة الميكانيك	ماجستير	معهد اعداد المدربين
11	رفاه عبد الهادي	تقنيات الكهرباء	ماجستير	معهد اعداد المدربين
12	حياة فهد ذهب	تقنيات الكهرباء	ماجستير	معهد اعداد المدربين
13	خيرية سلمان	تقنيات هندسة الميكانيك	ماجستير	معهد تكنولوجيا / بغداد
14	عبد الكريم عبد اللطيف	هندسة كيمياوية	ماجستير	معهد تكنولوجيا / بغداد
15	حبايب عبد الحسين	هندسة كيمياوية	ماجستير	معهد تكنولوجيا / بغداد

ملحق (2) استمارة استبيان لمعوقات التدريب الصيفي

ت	مضمون الفقرة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	مقبولة	غير مقبولة	ملاحظاتك / إذا كانت الإجابة بدرجة كبيرة جدا أو غير مقبولة
1	التدريب الصيفي في المؤسسات الصناعية والدوائر الحكومية المناسبة لتخصص الطالب أفضل من التدريب في داخل المعهد وبدرجة						
2	فترة التدريب الصيفي كافية أم تفضل زيادتها لغرض الاستفادة الكاملة للطلبة وبدرجة						
3	يكون التدريب الصيفي في نهاية المرحلة الأولى بدلا من نهاية المرحلة الثانية وبدرجة						
4	يكون التدريب الصيفي كدرس منهجي ويحدد بدرجات بدلا إن يكون مستوفيا أو غير مستوفي وبدرجة						
5	آلية توزيع الطلبة على مواقع التدريب الصيفي كانت موفقه وبدرجة						
6	مواقع التدريب الصيفي مناسبة لمناطق سكن الطلبة وبدرجة						
7	مواقع التدريب الصيفي مناسبة لتخصص الطلبة وبدرجة						
8	يكون التدريب الصيفي لطلبة المحافظات في داخل المعهد بدلا ان يكون حسب الموقع الجغرافي لمحافظةه وبدرجة						
9	إدارة مواقع التدريب الصيفي متعاونة مع الطلبة لطرح أفكارهم العلمية والتربوية وبدرجة						
10	كان هناك احترام متبادل بين إدارة مواقع التدريب الصيفي وطلبة المعهد وبدرجة						
11	تمت الاستفادة من فترة التدريب الصيفي لجميع الطلبة من حيث الجوانب العلمية والتربوية من خلال الإشراف العلمي وبدرجة						
12	كان هناك تعاون متبادل بين إدارة مواقع التدريب الصيفي والمشرفين العلميين والعمليين وبدرجة						
13	أن عدد الساعات الأسبوعية لتكليف الطالب المتدرب كانت كافية ولا تقل عن 16 ساعة أسبوعيا وبدرجة						
14	عدم انتظام المشرف العلمي والعملي لمتابعة التدريب وبدرجة						
15	الأجهزة والمعدات متوفرة في مواقع التدريب الصيفي وبدرجة						
16	يفضل صرف أجور رمزيه للطلبة المتدربين كدعم مادي للطلبة المتدربين وبدرجة						