

دراسة واقع ادارة الورش في جامعة الفرات الاوسط وسبل تطويرها

أ.م.د. عباس عبد الحسين عبد الكريم أ.م. احمد هادي عبود م. سحر اكرم حسن
الكلية التقنية/ المسيب

**Study the reality of workshops administration and ways of developing in
the AL – FURATAL –AWSAT TECHNICAL University**

Ass.Prof.Dr. Abbas A.ALkhaiat

Ass.Prof Ahmed Hadi Abood

Lect. Sahar Akram hasan

Abstract:

The study aims to identify the reality of workshops University Euphrates management according to the " University variable as Colleges and institutes " for five field (planning, organization, implementation, supervision, continue and evaluation).Then to find ways to develop skill workshops management in universities of technical education in Iraq.

The researchers has been used as approach descriptive, to achieve objectives of the study researchers used a questionnaire composed of 45 items distributed on five criteria.

The study showed in the planning field the coach's ability to determine the necessary materials were significantly while it observed weakness of the coach in dealing with modern planning methods of analysis. In organization field turned out to be the coach following the attendance of the trainees highly while not intervene in the regulation of relations between the trainees enough. The implementation field has showed the coach works to raise the motivation significantly while not interested in tendencies and the needs of the trainees appropriate degree. The supervision and continue fields have showed the coach points the trainees about activities required at high degree, while the coach does not follow the social problems of the trainees enough. But the evaluation field shows that the coach motivates distinguished trainees significantly while does not evaluate their performance from time to time.

The study also showed that there are statistically significant differences in the supervision and continue fields in favor of technical institutes.

The study recommended that need for attention to the rehabilitation of coaches, especially new coaches and incarcerate them in the sessions inside and outside Iraq to follow up the latest scientific developments according to its competence in the field of workshop management and intensify supervision and continue fields on the trainers.

المخلص

تهدف الدراسة إلى تعرف واقع إدارة ورش جامعة الفرات الاوسط وفقا لمتغير المؤسسة (كليات ومعاهد)، لخمسة مجالات (التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والإشراف والمتابعة، والتقييم) ليهدف التوصل إلى سبل تطوير مهارة إدارة الورش في جامعات التعليم التقني في العراق وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون استبانة مكونة من (45) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة في مجال التخطيط إلى أن قدرة المدرب على تحديد المواد اللازمة كانت بدرجة كبيرة في حين لوحظ ضعف المدرب في التعامل مع أساليب التخطيط الحديثة، وفي مجال التنظيم تبين أن المدرب يتابع الحضور والغياب للمتدربين بدرجة عالية في حين لا يتدخل في تنظيم العلاقات بين المتدربين بدرجة كافية، أما مجال التنفيذ يعمل المدرب على إثارة الدافعية بدرجة كبيرة في حين لا يهتم بميول وحاجات المتدربين بدرجة مناسبة، وفي مجال الإشراف والمتابعة يوجه المدرب المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة بدرجة عالية في حين لا يتابع المدرب المشكلات الاجتماعية للمتدربين بدرجة كافية، أما في مجال التقييم تبين أن المدرب يحفز المتدربين المتميزين بدرجة كبيرة في حين لا يقوم بتقييم أدائه من حين لآخر.

وبينت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الاشراف والمتابعة على الورش لصالح المعاهدالتقنية وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتأهيل المدربين وخاصة المدربين الجدد وزجهم في دورات داخل وخارج العراق لمتابعة اخر المستجدات العلمية وحسب اختصاصه في مجال إدارة الورش وتكثيف الإشراف والمتابعة على المدربين.

المقدمة:

لقد شهد العالم خلال العقد الأخير من القرن العشرين تحولات وتطورات مهمة في نظم المعلومات والتطورات التكنولوجية الذي انعكس بدوره على جميع نواحي الحياة المختلفة ومنها التعليم، وقد تغير مفهوم التعليم تغيراً جذرياً وشاملاً في هذا العصر الذي تسيطر عليه ثقافة مجتمع المعرفة وأثار الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، إذ أصبح التعليم لا يرتبط بالمعهد والكلية ومدة الدراسة فحسب، ولكنه تعليم مستمر مدى الحياة يسمح بحق الاختيار وحرية الاختلاف، وإبداء الرأي، وأصبح التعليم هو المحرك الأساس لمنظومة التنمية الاجتماعية الشاملة والوسيلة الفعالة لتمكين الإنسان من الخبرات والقدرات وإيجاد فرص العمل المتاحة في الإنتاج كثيف المعرفة. (نايف، 2009 م: 65)

كما ركزت منظمة اليونسكو في إطار تحديد أهداف التعليم التقني على توضيح التطورات المرتقبة نظراً لضخامة التطورات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية الجارية أو المرتقبة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ ينبغي للتعليم التقني والمهني أن يكون عنصراً أساسياً في العملية التعليمية في جميع البلدان، مع ضرورة إلغاء الحواجز القائمة بين مختلف أنواع ومراحل التعليم ومجالاته، وبين التعليم التقني وعالم الأعمال، وبين المدرسة والمجتمع، فهو يركز على التدريب التطبيقي أكثر من التعليم النظري، لذلك نجد أن برامج التدريب التقني تتضمن عموماً على قدر مرتفع نسبياً من التدريب في الورش والمختبرات وعلى التدريب لفترات أطول في مواقع العمل من المصانع والشركات والمؤسسات لاكتساب الخبرات العملية من خلال التطبيق الميداني وإجراء المشاريع التطبيقية. (اليونسكو، 2002م: 12-14)

وقد حصل هذا التباين لسد الحاجة في سوق العمل على القوى العاملة التي يتطلب منها ان تمتلك كفاءات ومهارات تطبيقية وتقنية مع القدر الملائم من المعارف النظرية للتمكن من التعامل مع التكنولوجيا بمختلف أشكالها، ولذلك فان وجود برامج تعليم عالي جامعية وأخرى تقنية لها مسميات متشابهة لا يعني أنها متطابقة وخاصة من جهة غاياتها وأهدافها ومخرجاتها من الكفاءات والمهارات وفرص عمل الخريجين في سوق العمل، ويوجد حالياً أربع كليات تقنية في مختلف المناطق تمنح شهادة البكالوريوس التقني في مختلف التخصصات.

فالتعليم التقني مسؤول عن سد احتياجات المجتمع من الأفراد القادرين على القيام بمواكبة التقدم العلمي في شتى جوانب الحياة الصناعية، والزراعية، والتجارية، وهو كأي نوع من أنواع التعليم له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وللوصول إلى مخرجات مرضية تلبي طموحات المجتمع لابد من الاهتمام بالمدخلات. (حمد، 2000 م: 3)

يعد المدرس داخل الورشة من أهم المدخلات التي لها الاثر الكبير في شخصية المتدربين، وخاصة المهام الإدارية التي يقوم بها أثناء عمله داخل الورشة، فإدارة الورش فن يحتاج إلى حنكة وذكاء، وعلم يحتاج إلى أسس ومبادئ، من هنا كان لابد من العمل بكل الطاقات من أجل الوصول إلى مدرب قادر على التكيف مع الظروف، ومواكبة التغيرات المتسارعة في العالم، ولا شك أن مجالات تأهيل وإعداد مثل هذا المدرب تأخذ بعين الاعتبار إمتلاكه مهارات إدارية وأخرى فنية، ليتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة، والمهارات الإدارية لا تقل أهمية عن الفنية خاصة في ظل وجود المدرب في الورشة التي تحتاج إلى تخطيط، وتنظيم وتنسيق، ومتابعة وإشراف، وتقويم، فاكتساب هذه المهارات تعد مدخلاً رئيسياً لإدارة الورشة التي يتلقى فيها الطلبة التدريبات العملية الضرورية، إذ يعد نجاح المدرب في هذا الجانب مؤشراً على نجاحه في عمله كما هو مخطط له، ولهذه الأهمية وجد الباحثون رغبة في المساهمة في تحسين وتطوير إدارة الورش في جامعة الفرات الاوسط.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من خلال:

1. أهمية التعليم التقني المتزايدة في المجتمعات المعاصرة وضرورة تطويره.
2. ضرورة ترشيد الموارد والإمكانات المتوافرة في ورش مؤسسات التعليم التقني.
3. يستفيد من هذه الدراسة القائمون على التعليم التقني وإدارات مؤسسات التعليم التقني ويضع مجموعة من الآليات التي من شأنها تحسين أداء الكليات والمعاهد التقنية بحيث يساير التطورات التقنية السريعة ويرتقي لمستوى تطلعات المجتمع افرادا ومؤسسات وبالامكانيات المتاحة.

❖ **مشكلة الدراسة:** تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

ما واقع إدارة الورش في جامعة الفرات الاوسط وما سبل تطويرها؟
وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة إمتلاك مدربي التعليم التقني لمهارة إدارة الورش في جامعة الفرات الاوسط؟
2. هل تختلف درجة إمتلاك مدربي التعليم التقني لمهارة إدارة الورش بين المعاهد والكليات التقنية ؟
3. ما سبل تطوير مهارة إدارة الورش لدى المدربين في مؤسسات التعليم التقني؟

❖ **أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة إمتلاك مدربي التعليم التقني لمهارة إدارة الورش في جامعة الفرات الاوسط.
2. الكشف عن دلالة الفروق في درجة إمتلاك مدربي التعليم التقني لمهارة إدارة الورش بين المعاهد والكليات التقنية في مجال التخطيط والتنظيم والتنفيذ والاشراف والمتابعة والتقييم ولجميع فقراته.
3. تقديم مقترحات لتطوير إدارة الورش لدى مدربي مؤسسات التعليم التقني في جامعة الفرات الاوسط.

حدود الدراسة: تقتصر الدراسة على:

- 1- الحدود البشرية: تدريسي ومدربي ورش التعليم التقني في الكليات والمعاهد التقنية في جامعة الفرات الاوسط.
- 2- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2015/2016.
- 3- الحدود المكانية: الكليات والمعاهد التقنية التابعة لجامعة الفرات الاوسط.

الجوانب النظرية للدراسة:

نشأت التعليم التقني في العراق

إن هيئة التعليم التقني كانت وما زالت هي المؤسسة المسؤولة عن مسار التعليم التقني في العراق وقد شهدت توسعا كبيرا إذ بلغ عدد كلياتها 16 كلية وعدد معاهدها 29 معهدا باختصاصات مختلفة وفي محافظات العراق، فأنها إنما تهدف إلى النهوض بواقع المجتمع وبيئته عبر بناء أسس وركائز تقنية معتمدة أولا" على طاقات بشرية مؤهلة لتحمل المسؤولية وتساهم مساهمة فعالة في بناء بلدنا.

تكونت هيئة التعليم التقني منذ تاسيسها وتحت اسم (مؤسسة المعاهد الفنية) في عام 1969 من المعاهد فقط، وفي عقد التسعينات من القرن الماضي تاسست الكليات التقنية واخذت الهيئة اسمها المعروف الان، ومنذ ذلك الحين لم ينقطع التفكير بتحويل الاسم الى جامعة وقد طُرحت فكرة تحويل الهيئة الى اربعة جامعات كما حصل في اقليم كردستان العراق في عام 2004 وفي عام 2011 ناقشت هيئة الراي في وزارة التعليم العالي الافكار الآتية:-

- 1- تحويل الهيئة الى جامعات تقنية.
- 2- ضم كليات الهيئة الى الجامعات في مناطقها وابقاء المعاهد في هيئة المعاهد التقنية.

3- ضم الكليات والمعاهد الى الجامعات في مناطقها والغاء الهيئة. وفي عام 2013 طرحت فكرة ان تتحول الهيئة الى اربعة جامعات تقنية هي (الجامعة التقنية الشمالية، الجامعة التقنية الوسطى، جامعة الفرات الاوسط التقنية، الجامعة التقنية الجنوبية).

فلسفة الجامعة واهدافها:

تطمح جامعة الفرات الاوسط التقنية لتكون منارة علم نافع لجيل الغد الواعد المنتسبين لها عند تخرجهم لسوق العمل لبناء الوطن بكفاءة وتميز وقدرة وابتكار وتحديث، ومركزاً ريادياً عالمياً في البحث العلمي، وقاعدة فاعلة لخدمة المجتمع وقيادته، بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة، والبناء العلمي للطلاب، وتطوير عناصر البنية التحتية بحيث تصبح الجامعة بيئة جاذبة للطلبة، وتتنظر الجامعة للإسهام محلياً وعالمياً في إثراء المعارف والعلوم، والمشاركة الفاعلة في كل ما يخدم المجتمع والانسان.

تهدف جامعة الفرات الأوسط التقنية إلى الآتي:

- تقديم تعليم تقني متميز مبني على مواكبة مستجدات التخصص العلمي، وملتزم بالموروث العلمي والتعليمي العراقي الأصيل .
- إعداد ملاكات تقنية وسطى وعليا بمستويات تأهيل عالية ومتعددة قادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة التي تلبى احتياجات بيئة العمل .
- استيعاب الموارد البشرية القادرة والراغبة في التعليم التقني من مخرجات التعليم الثانوي أو من هم بحاجة إلى اكتساب المهن والمهارات.
- رصد احتياجات قطاعات المجتمع المختلفة الى مخرجات التعليم التقني وإعداد البرامج اللازمة لتلبيتها والتكيف مع المتغيرات البيئية .
- التشارك مع المؤسسات العلمية لتبادل الرأي والخبرات لتحقيق الأهداف المشتركة
- ارتقاء بملاكات الجامعة بما يحقق مهنية مميزة تعكس على معيارية مخرجاتها
- دعم الاستثمار في البحث العلمي ورعاية المبدعين بالشكل الذي يحقق تميزاً في توليد المعرفة لتقديم خدمات بمستوى يحقق معايير الجودة .
- الإسهام بنشر ثقافة التعليم التقني مدى الحياة لجميع الفئات الراغبة بما يدعم التنمية.
- الانفتاح على المجتمع للإسهام بحل مشكلاته وتلبية احتياجاته من خلال تقديم الاستشارات العلمية والتقنية .
- الاستفادة من تقانة المعلومات من أجل تقديم خدمات متميزة .
- تعزيز وحدة التعليم التقني في العراق والالتزام بروياً وأهداف وفلسفة هيئة التعليم التقني والعمل مجتمعاً مع الجامعات التقنية الأخرى بما يحقق ذلك.

وتضم جامعة الفرات الأوسط أربعة كليات (الكلية التقنية/ المسيب، الكلية التقنية الهندسية/ النجف، الكلية التقنية الإدارية/ كوفة، كلية التقنيات الصحية والطبية/ كوفة)، وسبعة معاهد(المعهد التقني/بابل، المعهد التقني/ النجف،المعهد التقني/ المسيب، المعهد التقني/ الكوفة، المعهد التقني/ السماوة، المعهد التقني/ كربلاء، المعهد التقني/ الديوانية).

يقبل في كليات الجامعة خريجو الدراسة الإعدادية - الفرع العلمي فقط بالنسبة للاختصاصات العلمية وخريجو الدراسة الإعدادية بفرعها العلمي والأدبي بالنسبة للاختصاصات الإنسانية، وخريجو التعليم المهني بما يناظره في الاختصاصات القائمة في المعاهد التقنية، مدة الدراسة الأولية في كليات الجامعة (4) سنوات في الأقل، يمنح الطالب بعد اجتيازها بنجاح شهادة البكالوريوس التقني في حقل الاختصاص وتمنح خريجي الدراسات العليا فيها شهادات الدبلوم العالي التقني والماجستير التقني والدكتوراه التقني في حقل الاختصاص، بعد إكمالهم المدة التي تتطلبها الدراسة، مدة الدراسة في معاهد الجامعات سنتان

تقويمتان في الأقل، يمنح الطالب بعد اجتيازها بنجاح شهادة الدبلوم التقني في حقل الاختصاص. يخضع طلبة الجامعة خلال العطلة الصيفية إلى التدريب في مختلف المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص وكلاً حسب اختصاصه وفقاً لتعليمات التدريب الصيفي. (موقع الجامعة من الانترنت)

إدارة الورش في جامعة الفرات الاوسط:

يتناول الباحثون هذا الموضوع من حيث:

- مفهوم الإدارة، وعناصرها
- الإدارة.

ويمكن تعريف الإدارة بأنها مجموعة من الأنشطة تؤدي إلى الاستخدام الفعال والكفاء للموارد المتاحة، وذلك لإنجاز هدف أو مجموعة أهداف. (العبد، 2003م: 15)

المتأمل للتعريف السابق للإدارة يجد أن الكفاءة هي الشرط الأساسي في استخدام الموارد المتاحة لذا فإن ذلك يقودنا إلى معرفة عناصر الإدارة.

- عناصر الإدارة:

الإدارة هي فن تصريف الأمور، وأمور العاملين، والمواد والخدمات. وهي فن توجيه جهود العاملين للحصول على أحسن عمل يطلب القيام به، ولكي يتوصل الإداري الناجح إلى ذلك عليه أن يتقن القيام بمهام عناصره.

(الشكرجي، 1965 م: 49)

وعناصر الإدارة هي: (التخطيط، التنظيم، التنفيذ، الإشراف، التقويم).

أ. التخطيط: هو تحضير وإعداد ذهني للنشاط من أجل العمل أي بناء خارطة ذهنية.

يعني التخطيط بالنسبة لأي تنظيم أسلوب يساعد في تحقيق استخدام فعال وأمثلة للموارد البشرية (القوي العاملة) والإمكانات أو الموارد المتاحة من أجل تحقيق أهداف منشودة ومرغوبة تم تحديدها مسبقاً. (غنيم، 2006 م: 26-28)

وبالنسبة لورش المؤسسات التقنية فالإداري يضع الخطة السنوية لعمله في الورشة وكذلك الخطة اليومية محدداً الأهداف المطلوب تحقيقها والمواد اللازمة مع توزيع الوقت على زمن الورشة ويضع تصوراً للمستقبل عن تطور الورشة.

ب. التنظيم: هو تنظيم وتنسيق الموارد المتاحة وكيفية الإستفادة منها، وذلك بهدف تنظيم بيئة التعلم والاستفادة من الموارد البشرية للمؤسسة. فالإداري الجيد هو الذي يوفر جو من الهدوء الفعال وتنظيم الطلاب داخل الورشة وتحديد المسؤوليات والواجبات للمتدرب ويراعي قواعد السلامة وينظم البيئة المادية للورشة.

ج. التنفيذ: هو تنفيذ الإجراءات التي قام المدرب بتخطيطها داخل الورشة. (العاجز، 2009 م: 72-73)

حيث يراعي المدرب الناجح إثارة الدافعية لدى المتدربين أثناء التنفيذ مستخدماً التعزيز المناسب لتحقيق الجو النفسي والاجتماعي الجيد داخل الورشة، ويراعي الفروق الفردية بين المتدربين.

د. الإشراف: هو قيام المدرب بالإشراف على طلابه ومتابعة تفاعلهم وتوجههم نحو الأنشطة المرغوبة عن طريق الاهتمام والإشراف على نظافة الورشة ومراقبة إلتزام المتدربين بوقت الورشة ومراعاة المشكلات الصحية والاجتماعية لهم مع العمل على تنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين.

هـ. التقويم: هو التأكد من تحقيق المدرب للأهداف التي خطط لها باستخدام اختبارات متنوعة مع تقدير الكلية المتميزين بحيث يتحسن الأداء من حين لآخر. والتقويم لا يتوقف فقط على تقويم الأفراد بل يتعدى لتقويم الموارد المادية المتاحة، وتقويم

البيئة المادية داخل الورشة لتحقيق تعلم فعال لتحقيق الأهداف المرجوة.

لا شك أن الإدارة تجمع بين الموهبة والمنطق أي الموهبة والعلم فههدف الإدارة يتمحور في العمل على تكامل الأنشطة أو المهام أو الأفراد والآلات والأحوال والمباني والموارد الأولية. (حنفي، 2006 م: 14)

مما سبق يتبين أن المدرب الناجح هو الذي يمتلك تلك المهارات ويقوم بتنفيذها أثناء وجوده داخل الورشة لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

الدراسات السابقة:

1- دراسة أبو جراد (1994): بعنوان "التعليم المهني والتقني في فلسطين، واقع وطموحات" هدفت الدراسة إلى وصف واقع التعليم التقني في فلسطين ووضع تصور لما يجب أن يكون عليه هذا النوع من التعليم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل إلى ضعف الكادر الوظيفي، ونقص في المكتبات والمشاعل، والمرافق وقد أوصت الدراسة بتطوير الكادر الوظيفي من خلال رفع مستوى الكادر التعليمي وتوفير البعثات الدراسية، وعقد دورات تدريبية في المجالات الفنية والتربوية وتطوير المكتبات والمشاعل والمرافق. (ابو جراد، 1994 م)

2- دراسة النيرب (1998): بعنوان "واقع منهاج التعليم التقني بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، أظهرت نتائجها أن منهاج التعليم التقني يغلب عليها الطابع النظري، وأن هناك قصورا في المناهج التعليمية التقنية لإعداد خريجين بالمستوى المطلوب يتمثل في عدم ارتباط تلك المناهج بالتغيرات التكنولوجية؛ الأمر الذي أدى إلى عدم التناسب ما بين النواحي النظرية والعملية التطبيقية. (النيرب، 1998 م)

3- دراسة الملة (2000 م): استهدفت التعرف على واقع منهاج التعليم التقني في الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية من خلال استعراض المناهج والخطط الدراسية الحالية ومدى ملائمتها من حيث عدد الوحدات الدراسية الاجمالية المقررة وتوزيعها ومدى حاجتها للتطوير من خلال المقارنة بين التجارب العالمية والمعايير الدولية المعتمدة ثم الخروج برؤية واضحة لتطوير منهاج الكليات التقنية، تناولت الدراسة الاطراف المعنية بتطوير منهاج التعليم التقني ونبذة عن بعض الخبرات الدولية واوصت الدراسة باهمية تضمين منهاج التعليم التقني قيم العمل واخلاقياته ومهارات التفكير والابداع والتطبيق العملي وتكوين لجان استشارية لربط المناهج بمتطلبات سوق العمل. (الملة، 2000 م)

4- دراسة مستورة (2001م): هدفت الدراسة الى التعرف على بعض العوامل التي تمثل معوقات تخطيط التعليم العالي التقني في السودان، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وتمثلت أداة البحث في الاستبانة والمقابلة الشخصية وأسفرت الدراسة عن عدد من النتائج:

1- العوامل التي تمثل اهم معوقات تخطيط التعليم العالي التقني في السودان تتمثل في نقص الاحصاءات وقلة الموارد المالية وقلة الخبرة والافراد المدربين على التخطيط.

2- ضعف اعداد وتدريب المعلم التقني. (ابراهيم، 2001 م)

5- دراسة الحاج (2003 م): رؤية مستقبلية لاعداد معلم التعليم الاساسي في الجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. هدفت الدراسة الى تطوير التعليم الاساسي في اليمن واعتمدت المنهج الوصفي والمنهجية العلمية في التخطيط الاستراتيجي وخرجت الدراسة بان المنهجية برنامجا استراتيجيا عاما لتحقيق الرؤية المستقبلية وخططا تنفيذية وعلمية وبرنامجا استثماريا. (الحاج، 2003 م)

6- دراسة سعية (2005): بعنوان "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين"، حيث حاولت الكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن هناك قصور واضح 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 م)

7- دراسة المدهون وسعدية (2008 م): هدفت الدراسة الى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظة غزة من وجهة نظر المتدربين ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي حيث طبقت استبانة على عينة عشوائية. (المدهون وآخرون، 2008 م)

8- دراسة حمد (2010 م): اجريت هذه الدراسة في فلسطين، وهدفت الى وصف واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها، استخدم الباحث استبانة مكونة من 43 فقرة موزعة على خمسة ابعاد، واطهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0.05$ يرجع لمتغير المؤسسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0,05$ يرجع إلى متغير الخدمة. (حمد، 2010 م)

9- دراسة الزريعي (2011م): تصميم نموذج وتطبيقه لتقويم أداء مؤسسات التعليم التقني في السودان، هدفت الدراسة إلى تقويم أداء مؤسسات التعليم التقني في السودان وتصميم نموذج للتقويم على ضوء الاتجاهات العالمية والتربوية وتجريب هذا النموذج لقياس درجة دلالته وكفاءته وفاعليته والتحقق من جودته واستخدم الباحث المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج 1. أن نموذج تقديم أداء المؤسسات التعليمية له أبعاد كبيرة ويساهم مساهمة فاعلة في تحديد العملية التعليمية وتطويرها ويساعد المؤسسات التعليمية الإطمئنان على مستوى تنفيذ برامجها 2. يساهم النموذج المصمم بإيجاد معايير مقارنة لمعرفة التطور الحاصل إيجاباً أو سلباً في كل عنصر من عناصر التقديم 3. يعاني التعليم الفني والتقني من عدة إشكالات حالت دون تطور. (الزريعي، 2001 م)

إجراءات الدراسة:

تناول الباحثون عرضاً لعينة الدراسة متضمناً كيفية اختيارها والإجراءات التي تمت، ثم عرضاً تفصيلياً للأدوات التي تم استخدامها، والأدوات التي تم إعدادها، يلي ذلك عرضاً لخطوات الدراسة، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة. وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات.

1. أولاً- منهج الدراسة:
2. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال التعرف إلى "واقع إدارة الورش في جامعة الفرات الاوسط وسبل تطويرها".
3. ثانياً - مجتمع الدراسة: يشمل جميع المدربين العاملين في جامعة الفرات الاوسط والتي تضم (4 كليات تقنية و7 معاهد تقنية).
4. ثالثاً- عينة الدراسة: اختار الباحثون عشوائياً (2 كلية تقنية و2 معهد تقني) من المجتمع الاصلي الذي يضم (4 كليات تقنية و7 معاهد تقنية)، وتكونت عينة الدراسة من (80مدربا) من الكليات والمعاهد التي سبق تحديدها وجدول (1) يوضح العينة وحسب متغير الخدمة للمدرّب.

جدول (1)

يوضح عينة الدراسة حسب الخدمة

الكلية التقنية	المعاهد التقنية	الخدمة
5	4	أقل من خمس سنوات
20	16	5 - 15 سنة
15	20	أكثر من 15 سنة
40	40	المجموع

رابعاً. اداة الدراسة: استخدم الباحثون استبانة " واقع ادارة الورش في جامعة الفرات الاوسط وسبل تطويرها "التي تم استخدامها من قبل الباحث أ. مروان اسماعيل حمد في بحثه الموسوم (واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها) والمكونة من 43 فقرة وقد عرضت الاستبانة على بعض الاساتذة من ذوي الاختصاص في جامعة الفرات الاوسط وجامعة بابل وقد اضيفت لها بعض الفقرات وعدلت عليها بحيث اصبحت بصيغتها النهائية والمكونة من (45) فقرة موزعة على خمسة ابعاد واعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم متدرج خماسي (عالية جداً، عالية، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) ويتم تصحيحها (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي والملحق (1) يوضح الاستبانة في صورتها النهائية

الوسائل الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحثون عدداً من الوسائل الاحصائية بما يتناسب ونوع التصميم التجريبي وتنوع المعالجات الاحصائية ومتطلبات التحليل وقد دقت النتائج بالاستعانة بالحاسوب من خلال برنامج SPSS الاحصائي ومنها الاوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، الاختبار التائي، الترتيب التنازلي.

نتائج الدراسة وتفسيرها:-

للإجابة عن السؤال الاول والذي ينص على " ما واقع ادارة الورش في جامعة الفرات الاوسط وسبل تطويرها " قام الباحثون باستخدام التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري وجدول (2) يوضح ذلك.

1- المجال الاول التخطيط

جدول (2) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول "التخطيط" (ن = 80)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يضع المدرب خطة سنوية لعمله في الورشة.	6	5	28	25	16	280	3,50	1,114	2
2	يضع المدرب خطة يومية لعمله في الورشة.	1	4	13	40	22	318	3,98	0,871	8
3	يحدد المدرب الأهداف المطلوب تحقيقها في الورشة.	7	7	14	27	25	296	3,70	1,247	5
4	يقوم المدرب بتحديد المواد اللازمة للمتدربين.	صفر	3	25	28	24	313	3,91	0,874	7
5	يهتم المدرب بتوزيع الوقت على زمن الورشة.	1	6	19	34	20	306	3,83	0,938	6
6	يضمن المدرب خطته ببدائل متنوعة لمواجهة التغييرات الطارئة.	صفر	5	37	24	14	287	3,59	0,852	3
7	يتعامل المدرب مع أساليب التخطيط الحديثة.	2	14	28	24	12	270	3,38	1,023	1
8	يضع المدرب تصوراً للمستقبل عن تطور الورشة.	2	7	26	29	16	290	3,63	0,986	4

يتضح من الجدول: أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (2) والتي نصت على " ان يضع المدرب خطة يومية لعمله في الورشة " نالت المرتبة الأولى بمجموع استجابات عدد 318 ومتوسط حسابي 3,98. ويفسر الباحثون ذلك بأن الجانب العملي في الورش لا يتم بصورة منظمة الا بوضع خطة يومية والمثبتة في الحقيبة التدريسية لكل مدرس يبين فيها تفاصيل الدرس الذي يقدمه للطلاب. وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت الفقرة (7) والتي نصت على " يتعامل المدرب مع أساليب التخطيط الحديثة " بمجموع استجابات 270 ومتوسط حسابي 3,38، ويمكن تفسير ذلك بأن أساليب التخطيط الحديثة بحاجة إلى معرفة استخدام التقنيات الحديثة مما يجب توفر دورات مستمرة داخل وخارج العراق وزجهم فيها لكي يواكبوا المستجدات العلمية كل ضمن اختصاصه.

(ب) المجال الثاني: التنظيم :

جدول (3) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات التنظيم" (ن = 80)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يعمل المدرب على توفير جوٍ من الهدوء الفعال داخل الورشة.	2	8	27	22	21	292	3,71	1,046	3
2	ينظم المدرب جلوس المتدربين حسب مقتضيات الورشة.	4	4	15	36	21	306	3,83	1,041	4
3	يتدخل المدرب عند الضرورة في تنظيم العلاقات بين المتدربين.	3	7	30	27	13	280	3,50	0,994	1
4	يحدد المدرب المسؤوليات والواجبات للمتدرب.	صفر	3	19	24	34	329	4,11	0,900	7
5	يراعي المدرب أسس وقواعد السلامة والأمان في الورشة.	3	10	14	31	22	299	4,16	0,920	8
6	يهتم المدرب بتنظيم البيئة المادية للورشة.	5	6	29	22	18	282	3,53	1,113	2
7	يحافظ المدرب على سير النظام داخل الورشة.	صفر	3	17	32	28	325	4,04	0,847	6
8	يتابع المدرب الحضور والغياب للمتدربين.	3	4	16	20	37	324	4,20	1,084	9
9	يجيد المدرب تقسيم العمل على المتدربين.	1	3	17	40	19	313	3,91	0,845	5

يتضح من الجدول: أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (8) والتي نصت على " ان يتابع المدرب الحضور والغياب للمتدربين " نالت المرتبة الأولى بمجموع استجابات 324 ومتوسط حسابي 4,20. ويفسر الباحثون ذلك بأن التقييم داخل الورش يكون يومي من خلال اكمال التمارين الموزعة على الطلبة. وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت الفقرة (3) والتي نصت على " يتدخل المدرب عند الضرورة في تنظيم العلاقات بين المتدربين " بمجموع استجابات 280 ومتوسط حسابي 3,50، وذلك لوضوح خطة التدريب واهدافها والواجبات المناطة بالمتدربين.

ج) المجال الثالث: التنفيذ :

جدول (4) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات التنفيذ " (ن = 80)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يعمل المدرب على إثارة الدافعية لدى المتدربين.	1	2	22	31	24	315	3,94	0,891	9
2	يستخدم المدرب أساليب متنوعة في عملية التدريب.	1	7	31	22	19	291	3,59	0,977	3
3	يستخدم المدرب المناقشات أثناء التدريب.	1	3	24	31	21	308	3,85	0,901	7
4	يقدم المدرب التعزيز المناسب للمتدربين في الورشة.	1	7	25	34	13	291	3,64	0,903	4
5	يحافظ المدرب على الجو النفسي الاجتماعي المناسب داخل الورشة	2	9	24	28	17	289	3,56	0,979	2
6	يعالج المدرب أخطاء المتدربين بصبر وحكمة.	1	5	16	38	20	311	3,89	0,900	8
7	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين.	1	7	25	31	16	294	3,68	0,938	5
8	يهتم المدرب بميول وحاجات المتدربين.	1	10	30	22	17	284	3,55	1,005	1
9	يقوم المدرب بتحديد الزمن المناسب لتنفيذ كل نشاط.	2	3	24	30	21	305	3,80	0,947	6

يتضح من الجدول: أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (1) والتي نصت على " ان يعمل المدرب على إثارة الدافعية لدى المتدربين" نالت المرتبة الأولى بمجموع استجابات 315 ومتوسط حسابي 3,94 ويفسر الباحثون ذلك الى وجود الحوافز التشجيعية لغرض التنافس بين المتدربين وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت الفقرة (8) والتي نصت على " يهتم المدرب بميول وحاجات المتدربين " بمجموع استجابات 284 ومتوسط حسابي 3,55 وذلك لطبيعة التدريب في المعاهد والكليات التقنية والالتزام بتنفيذ المناهج يكون بعيداً عن رغبات وميول الطلبة الشخصية.

د) المجال الرابع: الاشراف والمتابعة :

جدول (5) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الاشراف والمتابعة " (ن = 80)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يقوم المدرب بتوجيه المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة.	صفر	5	18	32	25	317	3,96	0,892	8
2	يشرف المدرب على نظافة الورشة.	2	3	18	32	25	315	3,74	0,938	5
3	يراقب المدرب التزام المتدربين بوقت الورشة.	صفر	6	21	29	24	311	3,89	0,928	7
4	يتابع المدرب المشكلات الاجتماعية	7	10	26	21	16	269	3,23	1,222	1

									للمتدربين.	
2	1,156	3,33	266	11	30	20	12	7	يتابع المدرب المشكلات الصحية للمتدربين.	5
3	1,064	3,59	287	19	23	26	10	2	يعمل المدرب على تخفيف القلق والتوتر عند المتدربين.	6
6	0,910	3,86	309	19	40	12	9	صفر	يسعى المدرب لتنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين.	7
4	1,026	3,60	292	16	34	18	10	2	يوجه المدرب المتدربين إلى حل مشاكلهم بطريقة علمية.	8

يتضح من الجدول: أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (1) والتي نصت على " ان يقوم المدرب بتوجيه المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة" نالت المرتبة الأولى بمجموع استجابات 317 ومتوسط حسابي 3,96 ويفسر الباحثون ذلك الى وجود الخطة التدريبية ووضوح اهدافها. وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت الفقرة (4) والتي نصت على " ان يتابع المدرب المشكلات الاجتماعية للمتدربين " بمجموع استجابات 269 ومتوسط حسابي 3,23. وذلك لوجود المشرف التربوي في اقسام المعاهد والكليات.

هـ) المجال الخامس: التقويم:

جدول (6) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الخامس " التقويم " (ن = 80)

م	الفرقة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتابع المدرب تحديث الادوات والاجهزة الموجودة داخل الورشة	صفر	5	26	28	21	305	3,81	0,901	7
2	يعمل المدرب على صيانة دورية للاجهزة والمعدات المستخدمة في الورشة.	صفر	5	17	33	25	318	3,98	0,886	10
3	يقوم بتقويم أدائه من حين لآخر.	5	7	23	35	10	278	3,48	1,031	1
4	يحدد المدرب وسائل التقويم المناسبة في خطته اليومية.	2	4	24	38	12	294	3,68	0,883	3
5	يستخدم المدرب الاختبارات المتنوعة في تقويم المتدربين.	2	5	30	26	17	291	3,64	0,971	2
6	يحرص المدرب على العدل بين المتدربين في التقويم.	صفر	6	17	33	24	315	3,96	0,892	9
7	يحفز المدرب المتدربين المتميزين.	2	3	14	32	29	311	4,04	0,961	11
8	يتحقق المدرب من وجود الموارد والإمكانات المادية من حين لآخر	1	6	20	39	14	299	3,74	0,882	4
9	يطلع المدرب المتدربين على نتائج أدائهم باستمرار.	2	5	18	36	19	305	3,79	1,002	6
10	يتسم تقويم المدرب بالشمولية.	2	10	10	40	18	302	3,78	1,018	5
11	يولي المدرب القيم أهمية في عملية تقويم المتدربين.	صفر	5	19	34	22	313	3,91	0,874	8

يتضح من الجدول: أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت: الفقرة (7) والتي نصت على " ان يحفز المدرب المتدربين المتميزين" نالت المرتبة الأولى بمجموع استجابات 311 ومتوسط حسابي 4,04، ويفسر الباحثون ذلك الى وجود الحوافز التشجيعية لغرض التنافس بين المتدربين. وان أدنى فقرة في هذا المجال كانت الفقرة (3) والتي نصت على " يقوم بتقويم ادائه من حين لآخر " نالت المرتبة الخامسة بمجموع استجابات 278 ومتوسط حسابي 3,48. وذلك الى وجود الاشراف والمتابعة المستمرة من قبل رؤساء الاقسام العلمية والعمادات والمتمثلة برئيس القسم والمعاون العلمي.

وللاجابة عن السؤال الثاني " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسط استجابات المدرسين في الكليات التقنية عنها في المعاهد التقنية في مجال التخطيط ولكل فقرة من فقراته وهذا ما يوضحه جدول (7) حيث رمز للمعاهد بالرمز A وللكليات بالرمز B.

جدول (7) الاختبار التائي لكل فقرة من فقرات التخطيط بين مجموعتي البحث

الفرقة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T الجدولية	T المحسوبة
1	A	40	3,23	1,271	78	1,99	2,156-
	B	40	3,75	0,870			
2	A	40	3,98	0,920	=	=	0,0
	B	40	3,98	0,832			
3	A	40	3,73	1,176	=	=	0,178
	B	40	3,68	1,328			
4	A	40	3,83	0,874	=	=	0,894-
	B	40	4,00	0,877			
5	A	40	3,58	1,059	=	=	2,458-
	B	40	4,08	0,730			
6	A	40	3,43	1,035	=	=	1,440-
	B	40	3,73	0,816			
7	A	40	3,05	1,085	=	=	1,478-
	B	40	3,40	1,033			
8	A	40	3,50	1,109	=	=	1,136-
	B	40	3,75	0,840			

نلاحظ من الجدول بان T الجدولية اكبر من المحسوبة فهذا يعني تقبل الفرضية القائلة بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدرسين في المعاهد عنها في الكليات في مجال التخطيط وهذا يدل على ان هناك خطة مركزية تتبع في جميع الكليات والمعاهد التقنية التابعة لجامعة الفرات الاوسط.

اما في مجال التنظيم فالجدول (8) يوضح ذلك

جدول (8) الاختبار التائي لكل فقرة من فقرات التنظيم بين مجموعتي البحث

المحسوبة T	T الجدولية	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	الفقرة
0,528-	1,99	78	1,081	3,60	40	A	1
			1,037	3,73	40	B	
0,428	=	=	1,090	3,88	40	A	2
			1,000	3,78	40	B	
0,691	=	=	1,037	3,55	40	A	3
			0,900	3,40	40	B	
1,116-	=	=	0,947	3,98	40	A	4
			0,853	4,20	40	B	
0,243	=	=	0,958	4,18	40	A	5
			0,883	4,13	40	B	
1,429-	=	=	1,185	3,33	40	A	6
			0,997	3,68	40	B	
0,264	=	=	0,971	4,08	40	A	7
			0,698	4,03	40	B	
1,454	=	=	0,979	4,38	40	A	8
			1,165	4,03	40	B	
1,621-	=	=	0,981	3,75	40	A	9
			0,639	4,05	40	B	

نلاحظ من الجدول بان T الجدولية اكبر من المحسوبة فهذا يعني تقبل الفرضية القائلة بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدرسين في المعاهد عنها في الكليات في مجال التنظيم، وذلك لوجودانظمة وقوانين وتشريعات محكمة لهيئة التعليم التقني مفروضة من قبلها وتطبق على جميع مؤسساتها ومن ضمنها جامعة الفرات (كليات ومعاهد).

اما في مجال التنفيذ فالجدول (9) يوضح ذلك

جدول (9) الاختبار التائي لكل فقرة من فقرات التنفيذ بين مجموعتي البحث

المحسوبة T	T الجدولية	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	الفقرة
0,125	1,99	78	0,959	3,95	40	A	1
			0,829	3,93	40	B	
1,739-	=	=	0,955	3,400	40	A	2
			0,973	3,775	40	B	
0,247-	=	=	1,009	3,825	40	A	3
			0,790	3,875	40	B	
1,115	=	=	0,898	3,75	40	A	4
			0,905	3,52	40	B	
0,108-	=	=	1,127	3,600	40	A	5
			0,925	3,625	40	B	

0,371-	=	=	1,001	3,850	40	A	6
			0,797	3,925	40	B	
1,195-	=	=	1,060	3,550	40	A	7
			0,790	3,800	40	B	
1,342-			0,928	3,400	40	A	8
			1,066	3,700	40	B	
0,119-	=	=	0,957	3,825	40	A	9
			0,921	3,850	40	B	

نلاحظ من الجدول بان T الجدولية اكبر من المحسوبة فهذا يعني تقبل الفرضية القائلة بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدرسين في المعاهد عنها في الكليات في مجال التنفيذ وذلك لحرص هيئة التعليم التقني ومن ضمنها جامعة الفرات الاوسط (كليات ومعاهد) على تدريب كافة منتسبيها واخضاعهم لدورات طرق واساليب التدريب وتطوير الملاكات التابعة لها.

اما في مجال الاشراف والمتابعة فالجدول (10) يوضح ذلك

جدول (10) الاختبار التائي لكل فقرة من فقرات الاشراف والمتابعة بين مجموعتي البحث

الفقرة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T الجدولية	T المحسوبة
1	A	40	4,22	0,800	78	1,99	2,496
	B	40	3,75	0,899			
2	A	40	3,875	1,017	=	=	1,317
	B	40	3,600	0,841			
3	A	40	3,950	0,959	=	=	0,600
	B	40	3,825	0,902			
4	A	40	3,150	1,271	=	=	0,547-
	B	40	3,300	1,181			
5	A	40	3,275	1,2807	=	=	0,385-
	B	40	3,375	1,030			
6	A	40	3,400	1,032	=	=	1,592-
	B	40	3,775	1,073			
7	A	40	3,775	1,025	=	=	0,858-
	B	40	3,950	0,782			
8	A	40	3,825	1,059	=	=	1,998
	B	40	3,375	0,952			

نلاحظ من الجدول بان T الجدولية اقل من المحسوبة فهذا يعني رفض الفرضية القائلة بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدرسين في المعاهد عنها في الكليات في مجال الاشراف والمتابعة في الفقرتين الاولى والثامنة لصالح المعاهد التقنية، وهذا يعود الى ان مدخلات المعاهد التقنية تختلف عن مدخلات الكليات التقنية من حيث معدلات الطلبة اما بقية الفقرات فلا يوجد فرق معنوي بين الكليات والمعاهد التقنية

اما في مجال التقويم فالجدول (11) يوضح ذلك

جدول (11) الاختبار التائي لكل فقرة من فقرات التقويم بين مجموعتي البحث

الفقرة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T الجدولية	T المحسوبة
1	A	40	3,93	0,917	78	1,99	1,118
	B	40	3,70	0,883			
2	A	40	4,175	0,780	=	=	1,068
	B	40	3,975	0,891			
3	A	40	3,250	1,214	=	=	1,988-
	B	40	3,700	0,757			
4	A	40	3,675	0,916	=	=	0,00
	B	40	3,675	0,858			
5	A	40	3,600	1,081	=	=	0,343-
	B	40	3,675	0,858			
6	A	40	3,925	0,944	=	=	0,374-
	B	40	4,000	0,847			
7	A	40	3,825	1,129	=	=	2,017-
	B	40	4,250	0,707			
8	A	40	3,600	1,007	=	=	1,403-
	B	40	3,875	0,722			
9	A	40	3,500	1,176	=	=	2,662-
	B	40	4,075	0,693			
10	A	40	3,550	1,153	=	=	2,068-
	B	40	4,000	0,751			
11	A	40	3,975	0,861	=	=	0,637
	B	40	3,850	0,892			

نلاحظ من الجدول بان T الجدولية اكبر من المحسوبة فهذا يعني تقبل الفرضية القائلة بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدرسين في المعاهد عنها في الكليات في مجال التقويم وذلك لان المرين في التعليم التقني في العراق خاضعين مركزيا " لنفس البر نامج التدريبي الخاص بتقويم طلبته كمعاهد وكليات.

وللاجابة عن السؤال حول سبل تطوير مهارة إدارة الورش لدى المدرسين في مؤسسات التعليم التقني يلزم:

1. وضع معايير وضوابط عند اختيار المدرسين في الكليات والمعاهد التقنية كان يكون الطالب الاول على قسمه لكي يكون لديه القدرة على إدارة الورش.
2. زج المدرسين في دورات داخل وخارج العراق حول أسس التخطيط الحديثة وكيفية استخدام التقنيات في عملية التخطيط وذلك لكي يواكبوا المستجدات العلمية كل حسب اختصاصه.
3. إعادة النظر في المساقات الدراسية المقررة على الطلبة للوصول إلى التوازن بين المواد النظرية والعملية التي تساعد على قبول الطلبة لمثل هذا التعليم.
4. تحفيز المدرسين على تقويم ادائهم من حين لآخر وذلك لكي يرتقوا بطموح الكليات والمعاهد التقنية.

المقترحات والتوصيات:

- 1- مسايرة الثورة العلمية المعلوماتية والتكنولوجية من حيث تفاعل العملية التعليمية مع التقدم الصناعي لما له من تأثير مباشر على الحياة الاجتماعية والمتغيرات الثقافية والتغيرات في سلوكيات الافراد في المجتمع واكساب مهارات وخبرات ومهارات تدريبية وخلق الطرق للتعامل مع التكنولوجيا بالشكل الذي يؤمن توظيفها في خدمة المجتمع.
- 2- رعاية المتفوقين والتميزين تقنيا من الطلبة.
- 3- التعاون الوثيق مع المؤسسات التقنية الدولية والاستعانة بالخبراء فيها.
- 4- التجسير بين التعليم التقني وبين المراحل التعليمية المختلفة ويتضح ذلك في تعدد المسارات التقنية المؤدية للجامعة والربط بين المقررات التقنية في كل من المرحلة الثانوية والكليات التقنية.
- 5- زج المدربين وخاصة الجدد في دورات داخل وخارج العراق وذلك لمواكبة اخر المستجدات العلمية كل وحسب اختصاصه.
- 6- تنفيذ ورش عمل من قبل مؤسسات التعليم التقني واعداديات التعليم المهني وذلك لاطلاعهم على البرامج المتاحة في هذه المؤسسات وامكانيات وقدرات الطلبة الخريجين من الاعداديات المهنية

المصادر:

- 1- ابراهيم، مستورة محمد (2001م): معوقات التعليم العالي التقني في السودان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية.
- 2- ابو جراد، محمد يوسف (1994م): تطوير التعليم المهني والتقني في فلسطين واقع وطموحات، الخليل، رابطة الجامعيين.
- 3- الحاج، محمد سعيد محمد (2003 م): رؤية مستقبلية لاعداد معلم التعليم الاساسي في الجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة القاهرة.
- 4- الزريعي، ضياء عبيد محمود(2011م): تصميم نموذج وتطبيقه لتقويم اداء مؤسسات التعليم التقني في السودان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية.
- 5- الشكرجي، محمود (1965م): الهندسة الإدارية، منشورات عويدات، لبنان.
- 6- العاجز، فؤاد والبنا، محمد (2009 م). الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق ط4، الجامعة الإسلامية غزة.
- 7- العبد، جلال (2003م)، إدارة الأعمال، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 8- النيرب، زيد (1998م): واقع مناهج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس.
- 9- الملة، سعيد بن تركي الملة (2000 م): مناهج الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية (الواقع والمأمول)، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الثاني، السنة الخامسة عشر، جامعة المنوفية، كلية التربية، ص 331-365.
- 10 - المدهون واخرون (2008م)، محمد ابراهيم المدهون، منصور محمد علي: تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظة غزة من وجهة نظر المتدربين، مجلة الجامعة، المجلد السادس عشر، الدراسات الانسانية، العدد الاول، الجامعة الاسلامية، غزة.
- 11- اليونسكو، قرارات وتوصيات منظمة "اليونسكو" سجلات المؤتمر العام الدورة (31) عام 2002 م.
- 12 - حمد، مروان (2000م): الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- 13- حمد، مروان اسماعيل (2010): واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها، الجامعة الاسلامية، كلية التربية/ قسم اصول التربية، غزة.

- 14- حنفي، عبد الغفار (2006م): أساسيات إدارة منظمات الأعمال، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية.
- 15- سعدية، منصور (2005م): تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 16- غنيم، عثمان (2006م): التخطيط أسس ومبادئ عامة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 17- نايف، عبد الله نايف (2009 م): التعليم التقني وتحديات العصر، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 22.
- 18 - www.fte.edu/index.php

ملحق رقم (1)

فقرات الاستبانة

الرجاء وضع إشارة (X) في المربع المناسب للإجابة التي تعبر عن رأيك:

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً
1	يضع المدرب خطة سنوية لعمله في الورشة.					
2	يضع المدرب خطة يومية لعمله في الورشة.					
3	يحدد المدرب الأهداف المطلوب تحقيقها في الورشة.					
4	يقوم المدرب بتحديد المواد اللازمة للمتدربين.					
5	يهتم المدرب بتوزيع الوقت على زمن الورشة.					
6	يضمن المدرب خطته بدائل متنوعة لمواجهة التغييرات الطارئة.					
7	يتعامل المدرب مع أساليب التخطيط الحديثة.					
8	يضع المدرب تصوراً للمستقبل عن تطور الورشة.					
9	يعمل المدرب على توفير جو من الهدوء الفعال داخل الورشة.					
10	ينظم المدرب جلوس المتدربين حسب مقتضيات الورشة.					
11	يتدخل المدرب عند الضرورة في تنظيم العلاقات بين المتدربين.					
12	يحدد المدرب المسؤوليات والواجبات للمتدرب.					
13	يراعي المدرب أسس وقواعد السلامة والأمان في الورشة.					
14	يهتم المدرب بتنظيم البيئة المادية للورشة.					
15	يحافظ المدرب على سير النظام داخل الورشة.					
16	يتابع المدرب الحضور والغياب للمتدربين.					
17	يجيد المدرب تقسيم العمل على المتدربين.					
18	يعمل المدرب على إثارة الدافعية لدى المتدربين.					
19	يستخدم المدرب أساليب حديثة ومتطورة في عملية التدريب.					
20	يستخدم المدرب المناقشات أثناء التدريب.					
21	يقدم المدرب التعزيز المناسب للمتدربين في الورشة.					
22	يحافظ المدرب على الجو النفسي الاجتماعي المناسب داخل الورشة					
23	يعالج المدرب أخطاء المتدربين بصبر وحكمة.					
24	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين.					
25	يهتم المدرب بميول وحاجات المتدربين.					

					يقوم المدرب بتحديد الزمن المناسب لتنفيذ كل نشاط.	26
					يقوم المدرب بتوجيه المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة.	27
					يشرف المدرب على نظافة الورشة.	28
					يراقب المدرب التزام المتدربين بوقت الورشة.	29
					يتابع المدرب المشكلات الاجتماعية للمتدربين.	30
					يتابع المدرب المشكلات الصحية للمتدربين.	31
					يعمل المدرب على تخفيف القلق والتوتر عند المتدربين.	32
					يسعى المدرب لتنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين.	33
					يوجه المدرب المتدربين إلى حل مشاكلهم بطريقة علمية.	34
					يتابع المدرب تحديث الادوات والاجهزة الموجودة داخل الورشة.	35
					يعمل المدرب على صيانة دورية للاجهزة والمعدات المستخدمة في الورشة.	36

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً
37	يقوم بتقويم أدائه من حين لآخر.					
38	يحدد المدرب وسائل التقويم المناسبة في خطته اليومية.					
39	يستخدم المدرب الاختبارات المتنوعة في تقويم المتدربين.					
40	يحرص المدرب على العدل بين المتدربين في التقويم.					
41	يحفز المدرب المتدربين المتميزين.					
42	يتحقق المدرب من وجود الموارد والإمكانات المادية من حين لآخر					
43	يطلع المدرب المتدربين على نتائج أدائهم باستمرار.					
44	يتسم تقويم المدرب بالشمولية.					
45	يولي المدرب القيم أهمية في عملية تقويم المتدربين.					