مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الصحية المجلد (39) العدد (1) 2017
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Health Sciences Series Vol. (39) No. (1) 2017

تقييم الإشراف العملي من وجهة نظر طلاب كلية التمريض – جامعة تشرين (دراسة وصفية)

د.ولاء هاشم اصبيرة *

(تاريخ الإيداع 12 / 7 / 2016. قُبِل للنشر في 3 / 1 /2017)

□ ملخّص □

هدفت الدراسة إلى تقييم الإشراف العملي من وجهة نظر طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين. حيث تكونت العينة من 350 طالب/ة ، أخذت عشوائياً من طلاب كلية التمريض في السنوات الأكاديمية الأربعة، ممن تواجدوا أثناء فترة تجميع البيانات. طور الباحث أداة تقييم الإشراف العملي اعتماداً على المراجع الحديثة، و تكونت الأداة من ثلاثة محاور: محور إدارة العملية التعليمية، والمحور التعليمي، ومحور الدعم (التحفيز) ورضا الطلاب عن الإشراف العملي.

كانت أهم النتائج وجود فارق بسيط بين آراء الطلاب السلبية والايجابية تجاه الإشراف عليهم في التدريب العملي، حيث كان تقييم الطلاب أكثر ايجابية في محور إدارة العملية التدريبية ، بينما كان تقييمهم أكثر سلبية في بقية المحاور(المحور التعليمي، ومحور الدعم أو التحفيز، ورضا الطلاب عن الإشراف العملي).

الكلمات المفتاحية: الإشراف العملي، طلاب كلية التمريض.

* مدرّسة– قسم الإدارة في التمريض– كلية التمريض– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الصحية المجلد (38) العدد (6) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Health Sciences Series Vol. (38) No. (6) 2016

Assessment of Clinical Supervision From Viewpoint of Students of Nursing Faculty- Tishreen University(Descriptive Study).

Dr. Walaa Hashem Sbeira *

(Received 12 / 7 / 2016. Accepted 3 / 1 / 2017)

□ ABSTRACT □

The study aimed to assess the clinical supervision from viewpoint of students of Nursing Faculty in Tishreen University. The study sample consisted of 350 students, randomly selected from the students of Nursing Faculty in The four academic years, who were existed during the period of data collection. The researcher developed the tool of assessing clinical supervision depending on up-to date references, and the tool consisted of three axis: axis of training process management, educational axis, and supportive or motivation axis & students' satisfaction with clinical supervision.

The main results of the study were there was a few difference between negative and positive viewpoints of students toward supervision on them in clinical training. Whereas, students' assessment was more positive in axis of training process management, while it was more negative in the remaining axis (educational axis, supportive or motivation axis, and students' satisfaction with clinical supervision.

Key words: Clinical supervision , students of Nursing Faculty.

***Assistant Professor- Department of Nursing Administration- Faculty of nursing- Tishreen University- Lattakia- Syria.**

مقدمة:

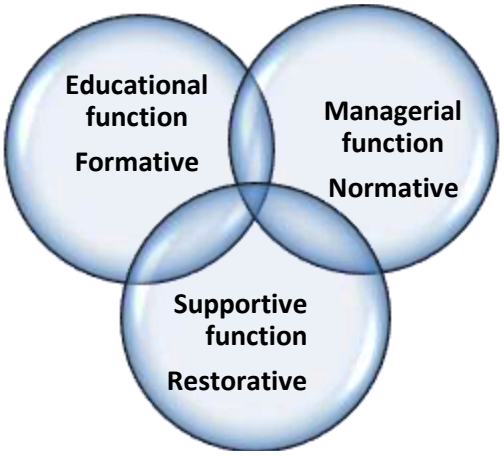
في ظل التطور المعرفي المتسارع والتطور التكنولوجي والمهني والصحي في العالم، يعتبر التمريض كمهنة وكمجال للتعليم إعداد الكادر التمريضي الذي يتمتع بكفاءة عالية حاجة ملحة، ويتحلى بروح العطاء في تقديم الرعاية التمريضية للمرضى. لذلك يجب إيلاء العملية التعليمية الأهمية الكبرى للتأكد من توفر البيئة المناسبة لخلق وتطوير مهارات طلاب التمريض بما يتناسب مع التطور العلمي والمهني، حيث تعتبر العملية التعليمية عملية ديناميكية تحدث ضمن جو من العلاقات تهدف لتطوير المتعلم ككل.[1] وقد أحدثت كلية التمريض في جامعة تشرين بمرسوم رئاسي رقم /78/ في عام 1994 وذلك من أجل مواكبة التطور المهني في الجامعات و تأمين الرعاية التمريضية المتقدمة لجميع أفراد المجتمع . حيث تعتبر الجامعات مركز العلم والتطور وتنمية المعارف والعلوم والمهارات ، كما أنها منابع للإبداع والابتكار، ومن أهداف النظام الجامعي تحقيق التطور المستمر عبر مراحل التاريخ باتجاه خدمة المجتمع، ولذلك يعتبر التدريب الجامعي ركناً أساسياً من أركان العمل الجماعي، ومظهراً من مظاهر رقي الجامعة، وهو في المرحلة الراهنة يمثل مطلباً من مطالب مسايرة التفجر المعرفي والتكيف مع متغيراته المتسارعة، فضخامة المعارف المتكونة وتجددها السريع يحتمان العمل الجاد والمتواصل لإعداد الطالب الجامعي إعداداً يكسبه نظرة شمولية تتشابك فيها الميادين العلمية والإنسانية المختلفة، خاصة بعد أن أظهرت التطورات مدى تشابك العلوم وتداخلها وتكاملها. [2]

إن التدريب العملي يمكن الطالب الجامعي بشكل عام وطالب التمريض بشكل خاص من ربط الدراسة النظرية بالواقع العملي، والتعرف على مناخ العمل وأجوائه، ويضعه في محك الاختبار الحقيقي لقدراته والكشف عن مواطن القوة والضعف لديه، وهو ضرورة لكل الطلاب لما له من تأثير بالغ على تأهيلهم للنجاح في حياتهم العملية بعد التخرج، ولما له من فائدة كبيرة في صقل مهاراتهم المختلفة ومنها القدرة على التعامل مع الآخرين والعمل بروح الفريق. [2، 3، 4] وتتفاوت الفترة التي يقضيها الطالب في التدريب العملي وفقاً للتخصص، فمثلاً التخصصات الطبية ومنها التمريض يحتاج إلى فترات طويلة من التدريب، وذلك لشدة حساسية هذه التخصصات وارتباطها بأرواح الناس ارتباطاً وثيقاً. [4]

لقد تم التأكيد على أن معظم مكونات البرامج التعليمية للتمريض تحدث في الأماكن العملية، والتي تعتبر الجزء الأساسي والمهم من تعليم التمريض، حيث لابد من ردم الهوة بين المعلومات النظرية والمهارات العملية، وذلك من خلال العملية التعليمية التي تجري في الأماكن العملية، والتي تهدف إلى تدريب وتطوير التفكير الناقد والأخلاقي لدى الطلاب. إذ إنه من الضروري إعداد الكادر التمريضي بشكل جيد ليتمكن من تطبيق معرفته خلال ممارسته لمهنة التمريض. [1] حيث تعتبر الممارسة العملية القلب بالنسبة لبرامج مهنة التمريض ومن المفاهيم التي نوقشت بشكل واسع في المراجع العلمية. وذلك لأنها تعد الطلاب ليقوموا بأدوارهم المهنية، وتوفر لهم الفرص لتطبيق معلوماتهم، وتتضمن المهارات والمفاهيم وكيفية تطبيقها في القاعة الدرسيّة والمخبر، وفي كل مكان حيث تحدث الخبرات التعليمية. والمدرس العملي أو المدرّب هو الشخص الذي يدرّس الممارسة التمريضية للطلاب قبل التخرج و يشرف على عملية تدريبهم. [1] إذ تعتبر عملية الإشراف على تدريس وتدريب الطلاب على المهارات عملية مهمة وضرورية للتحقق من إنجاز الأهداف، وقد عُرّف الإشراف العملي على أنه "عملية رسمية من الدعم المهني والتعليم، والتي تمكّن المشاركين فيها من تطوير معلوماتهم وكفاءتهم، والتحلي بالمسؤولية وتحملها تجاه ممارستهم، وبالتالي تحقيق حماية المرضى وأمان الرعاية المقدمة لهم في المواقف العملية المعقدة. مما يساهم في زيادة الخبرة لدى طلاب التمريض حول كيفية

التعامل مع المواقف المختلفة".[5] إذ أن خبرة طلاب التمريض خلال التدريب العملي توفر رؤية واضحة لكيفية تطوير استراتيجية فعالة للتعليم والتدريب العملي في تعليم التمريض. [6]

يمكن توفير الإشراف العملي من خلال ثلاث وظائف هي الوظيفة التعليمية والإدارية والدعم أو ما يطلق عليهم محاور العملية الإشرافية. حيث تتمحور الوظيفة الأولى: الوظيفة التعليمية (Educational function) أو الوظيفة التكوينية (Formative) حول تطوير المهارات وفهم القدرات العامة للذين يتم الإشراف عليهم، وتطوير الوعي حول لماذا وكيف يتم استخدام التدخلات، وتوضيح الاستراتيجيات البديلة، والتأكد من أن الممارسة المرتكزة على الدليل يتم تطبيقها عملياً. أما الوظيفة الثانية فهي الوظيفة الإدارية (Managerial function) أو الوظيفة المعيارية (Normative) و التي تعود إلى المفاهيم المتعلقة بالمؤسسة التعليمية أو المكان الذي يُجرى فيه التدريب وسياستها وأهدافها. وتمثل الوظيفة الثالثة وظيفة الدعم (Supportive function) أو وظيفة التجديد (Restorative) وهي طريقة الاستجابة للذين يتم الإشراف عليهم والاهتمام بهم كأشخاص وتشجيعهم والعمل مع الأشخاص ذوي الاحتياجات المعقدة.[7] وقد تم توضيح هذه الوظائف في نموذج بروكتور الذي دمج هذه الوظائف وفق الشكل التالي:



الشكل (1): نموذج بروكتور للإشراف العملي. [7]

أهمية البحث وأهدافه:

إن التدريب العملي لطلاب كلية التمريض في السنوات الأكاديمية الأربعة يمثل حجر الزاوية في تأهيلهم للعمل بعد التخرج، وتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم للتأكد من توفير الرعاية التمريضية الآمنة والفعالة لكافة أفراد المجتمع ، ونظراً لأهمية الإشراف العملي على الطلاب في مواقع التدريب العملي (المشفى، أو المخبر، أو المركز الصحي...إلخ). فقد أجريت العديد من الدراسات حول كفاءة المدرب العملي [1]، والأمور التي تجعل منه مدرباً ذو كفاءة [8]، وتقويم برنامج عن الإشراف العملي وتطبيقه على طلاب التمريض في أمريكا[9]، فقد أكدت هذه الدراسات على أهمية الإشراف العملي، ودور المشرف على العملي في توفير الفرص التعليمية للطلاب خلال التدريب العملي، والصفات التي تجعل منه مدرباً ذو كفاءة عالية يؤثر على نوعية المخرجات التعليمية (الخريجين). لذلك ونظراً لأهمية الإشراف العملي وقلة الدراسات العربية وعدم وجود دراسة في سوريا على حد علم الباحث عنيت بهذا المفهوم أتت فكرة هذه الدراسة التي هدفت إلى: **تقييم الإشراف العملي من وجهة نظر طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين** ، وذلك لتحديد مواطن القوة والضعف في العملية التدريبية لطلاب كلية التمريض – جامعة تشرين، ووضع التوصيات والمقترحات لتطوير هذه العملية (الأهمية العملية)، أما الأهمية النظرية للدراسة تتمثل في كون البحث حديث من

نوعه، وقد يساهم في رفد المكتبة بدراسة تكون بداية لأبحاث مستقبلية تساهم في تطوير المهنة ومخرجاتها وتطوير التعليم الجامعي وخدمة المجتمع.

مشكلة البحث:

لدى تدريب طلاب كلية التمريض في مواقع التدريب العملي، ووفق الخبرة العملية للباحث مع الطلبة في الإشراف العملي عليهم، ونظراً لكثرة شكاوي الطلبة فيما يتعلق بمدربيهم من طرق التواصل والإشراف والتوجيه والتدريب، وكثرة الاعتراضات التي يتقدم بها الطلبة في كل فصل دراسي بعد نشر نتائج اختباراتهم العملية، شكل كل ذلك مؤشرات لوجود جوانب نقص وقصور في الإشراف العملي على تدريب الطلبة لذلك كان لابد من دراسة هذه الظاهرة للوقوف على مواطن القصور ووضع المقترحات لتحسين العملية التعليمية في الكلية.

فرضيات البحث:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب عن الإشراف العملي عليهم تعزى للجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب عن الإشراف العملي عليهم تعزى للسنة الدراسية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب عن الإشراف العملي عليهم تعزى لمواقع التدريب العملي.

طرائق البحث ومواده:

منهج الدراسة وصفي مسحي. حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب كلية التمريض– جامعة تشرين في السنوات الأكاديمية الأربعة. و طبقت العينة المتاحة لاختيار العينة من مجتمع الدراسة، فشملت العينة على 350 طالباً وطالبة ممن تواجدوا أثناء فترة تجميع البيانات ووافقوا على المشاركة في الدراسة أي 50% من مجتمع الدراسة . تم تطوير أداة البحث اعتماداً على المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة [1، 8] و تم حساب قيم معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول معامل الثبات لمحاور الاستبانة وللأداة ككل، والذي يُظهر قيماً عالية ومقبولة إحصائياً كمؤشر على ثبات أداة الدراسة.

جدول (1): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لأداة البحث.

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
إدارة العملية التدريبية	14	0. 877
التعليمي	20	0.920
الدعم (التحفيز) والرضا	14	0.882
الأداة ككل	48	0.959

بحيث استخدم الباحث الأداة لغرض تقييم الإشراف العملي من وجهة نظر طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين. وقد تم تفريغ البيانات و تحليلها باستخدام أساليب و برامج إحصائية متخصصة SPSS ، كما تم

استخدام مستوى الدلالة (0.05) ، واستخدمت النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعرض نتائج البحث :

$$\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n-1}}$$

-اختبار t: $$t = \frac{xd}{\frac{SD}{n}}$$

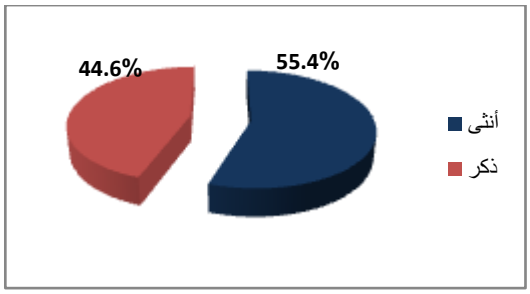
$\overline{X}$:المتوسط الحسابي.

SD : الانحراف المعياري. n : العدد الكلي.

النتائج و المناقشة:

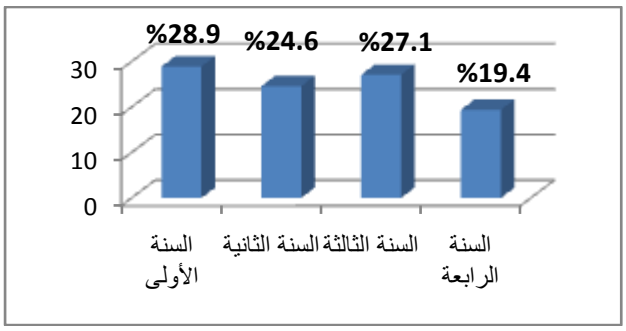
نتائج البحث:

لتحقيق هدف البحث تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، و تمت عرض النتائج وفقا للأشكال والجداول التالية:



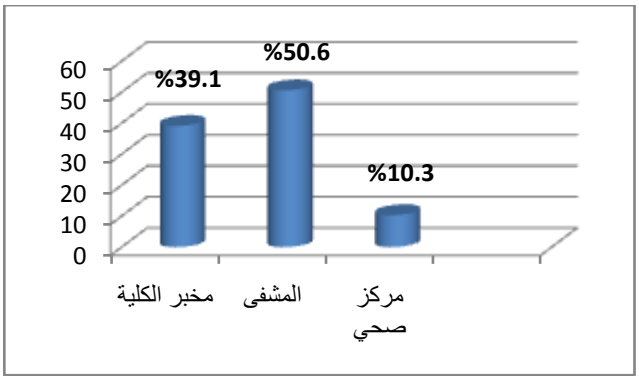
الشكل (2) توزيع طلاب كلية التمريض (عينة البحث) وفقاً للجنس.

يُظهر الشكل (2) أن أكثر من نصف العينة من طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين(55.4%) كانوا إناثاً، بينما شكل الذكور نسبة 44.6% من عينة البحث.



الشكل (3) توزيع طلاب كلية التمريض (عينة البحث) وفقاً للسنة الدراسية.

يوضح الشكل (3) أن 28.9% من العينة كانوا من طلاب كلية التمريض في السنة الأولى ، وبنسبة قريبة من ذلك (27.1%) كانوا من طلاب السنة الثالثة و 24.6% من طلاب السنة الثانية بينما شكل طلاب السنة الرابعة النسبة الأقل بين السنوات (19.4%).



الشكل (4) توزيع مواقع التدريب العملي التي قيّم فيها طلاب كلية التمريض (عينة البحث) الإشراف على العملي.

يبين الشكل (4) أن طلاب كلية التمريض قد قيموا الإشراف العملي على تدريبهم في المشفى بأعلى نسبة بين مواقع التدريب العملي (50.6%) بينما 39.1% من طلاب كلية التمريض عينة البحث قد قيموا الإشراف العملي في مخبر الكلية كموقع للإشراف على تدريبهم، وشكل المركز الصحي أدنى النسب (10.3%).

الجدول (2): تقييم طلاب كلية التمريض (عينة البحث) للإشراف على العملي وفقاً لمحور إدارة العملية التدريبية.

العبارات	تقييم الطلاب/ العدد الكلي = 350 طالب/ة					
	غير موافق بشدة	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق بشدة	$\overline{X}$ ±SD
1- يُخبرك المشرف العملي بتوصيف المقرر.	%5.1	%19.4	%9.4	%52.3	%13.7	3.50±1.107
2- يشرح المشرف على العملي الأهداف التعليمية لمختلف الخبرات التدريبية التي سيدرسها.	%4.9	%24.3	%5.4	%47.4	%18	3.49±1.179
3- يتأكد من توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإجراء الخبرة العملية قبل بدء التدريب.	%10	%32.9	%16.6	%27.1	%13.4	3.01±1.242
4- يبدأ الجلسة العملية في الوقت المحدد دون تأخير.	%8.6	%27.1	%5.4	%41.7	%17.1	3.32±1.273
5- يُظهر مدى تحضيره للخبرة التدريبية من خلال اجاباته على الأسئلة التي يطرحها الطلبة.	%7.4	%23.4	%8.3	%41.4	%19.4	3.42±1.245
6- يشرح للطلاب سياسة المكان الذي سيجرى فيه العملي (المخبر أو المشفى...).	%8.9	%49.1	%8.3	%17.7	%16	3.43±1.239
7- يُنظم الخبرة العملية بطريقة مفهومة وسلسة.	%8.9	%44.9	%10.9	%26.3	%9.1	3.18±1.237
8- تجد لديه شعور بالمسؤولية تجاه الاشراف العملي على تدريب الطلاب.	%12.9	%29.4	%12.6	%29.1	%16	3.07±1.320
9- يبقى متواجداً ضمن المخبر أو المشفى الذي يجرى فيها التدريب العملي أثناء فترة التدريب.	%15.4	%34.9	%11.7	%23.4	%14.6	3.43±1.347
10- يمتلك القدرة على الموازنة بين جعل الطلاب يشعرون بالأمان وبين إرسال التقارير بالمشاكل للإدارة.	%13.1	%35.4	%22.3	%20.9	%8.3	2.76±1.168
11- يتواصل مع الطلاب فيما يتعلق بالمعلومات المطلوبة.	%5.4	%23.7	%9.1	%45.4	%16.3	3.43±1.173
12- يمتلك علاقات جيدة مع الفريق التمريضي في المشفى أو المركز أو المخبر.	%7.1	%17.4	%24.6	%38.9	%12	3.31±1.111

13- يُشرف على الطلاب المتدربين في المخبر أو المشفى وكأنه قائد لفريق متكامل.	%13.1	%36.6	%11.1	%25.7	%13.4	3.03±1.313
14- لديه سلطة في توجيه أفعال وتصرفات الطلاب الذين يشرف عليهم.	%10.6	%36.3	%14.6	%29.7	%8.9	3.23±1.222
النسبة الكلية للمحور	%9.39	%31.06	%12.16	%33.36	%14.02	3.258±1.227

يبين الجدول (2) أن 52.3% و 47.4% من طلاب كلية التمريض (عينة البحث) قد أكدوا بأن المشرف العملي يخبرهم بتوصيف المقرر ويشرح الأهداف التعليمية لمختلف الخبرات التدريبية التي سيدرسها بمتوسط حسابي 3.50±1.107 و 3.49±1.179 على التوالي. كما أن ما يزيد على ثلث العينة من طلاب كلية التمريض (45.4%، 41.7%، 38,9%) أكدوا أن المشرف على العملي يتواصل مع الطلاب فيما يتعلق بالمعلومات المطلوبة، ويبدأ الجلسة العملية في الوقت المحدد دون تأخير، ويُظهر مدى تحضيره للخبرة التدريبية من خلال اجاباته على الأسئلة التي يطرحها الطلبة، ويمتلك المشرف على العملي علاقات جيدة مع الفريق التمريضي في المشفى أو المركز أو المخبر بمتوسطات حسابية: 3.43±1.173 ، 3.32±1.273 ، 3.42±1.245، 3.31±1.111 على التوالي.

بينما يُظهر الجدول (2) أن ما يقارب نصف العينة من طلاب كلية التمريض (44.9%) أكدوا أن المشرف على العملي يشرح للطلاب سياسة المكان الذي سيجري فيه العملي (المخبر أو المشفى...إلخ)، وكذلك 44.9% من عينة البحث أكدوا بأن المشرف على العملي لا يُنظم الخبرة العملية بطريقة مفهومة وسلسة، وتقريباً ما يزيد عن ثلث العينة من طلاب كلية التمريض (36.6%، 36.3%، 35.4%) قد أكدوا بأن المشرف على العملي لا يُشرف على الطلاب المتدربين في المخبر أو المشفى وكأنه قائد لفريق متكامل، وليس لديه سلطة في توجيه أفعال وتصرفات الطلاب الذين يشرف عليهم، ولا يمتلك القدرة على الموازنة بين جعل الطلاب يشعرون بالأمان وبين إرسال التقارير بالمشاكل للإدارة بمتوسطات حسابية على التوالي: 3.03±1.313 ، 3.23±1.222، 2.76±1.168 . وكذلك أكد ما يقارب ثلث العينة من الطلاب (34.9%، 32.4%) بمتوسطات حسابية: 3.43±1.347 و 3.01±1.242 على التوالي، بأن المشرف على العملي لا يبقى متواجداً ضمن المخبر أو المشفى الذي يجري فيها التدريب العملي أثناء فترة التدريب، ولا يتأكد من توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإجراء الخبرة العملية قبل بدء التدريب. بينما تساوت النسب تقريباً بين آراء الطلاب فيما يتعلق بوجود شعور بالمسؤولية لدى المشرف على العملي تجاه الإشراف العملي على تدريب الطلاب حيث كانت نسبة غير الموافين على العبارة 29.4% ونسبة الموافقين عليها 29.1%.

بشكل عام يُظهر الجدول (2) أن ما يقارب نصف العينة من طلاب كلية التمريض (33.36%+ 14.02%=47.38 %) قيموا محور إدارة العملية التدريبية بشكل إيجابي (الموافق+ الموافق بشدة) بمتوسط حسابي 3.258±1.227 .

الجدول (3): تقييم طلاب كلية التمريض (عينة البحث) للإشراف على العملي وفقاً للمحور التعليمي.

العبارات	تقييم الطلاب /العدد الكلي = 350 طالب/ة					
	غير موافق بشدة	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق بشدة	$\overline{X}$ ±SD
1- يمتلك المعلومات الكافية.	%9.7	%20.9	%18.9	%36.9	%13.7	2.83±1.228
2- يربط بين المعلومات النظرية والممارسة العملية.	%8.9	%27.4	%7.1	%39.4	%17.1	3.29±1.277
3- يعمل كمصدر للمعلومات خلال الممارسة العملية.	%8.6	%45.4	%11.7	%26.9	%7.4	2.79±1.150
4- يتيح الفرص التعليمية لجميع الطلاب بالتساوي ليطوروا معلوماتهم ومهاراتهم.	%15.7	%33.4	%9.4	%27.1	%14.3	2.91±1.343

5- يدرّب الطلاب على كيفية تطبيق المعلومات النظرية المكتسبة عملياً.	%12.3	%31.1	%8	%36.9	%11.7	3.05±1.282
6- يطبق جلسة عملية منتجه ومفيدة.	%13.4	%34.6	%8.9	%30	%13.1	2.95±1.308
7- يجيب على الأسئلة بوضوح وبشكل كامل.	%12.9	%39.7	%8.3	%26.9	%12.3	2.86±1.287
8- يُظهر مهاراته التقنية في التمريض عندما يتطلب الأمر ذلك.	%8.6	%26.9	%14	%37.7	%12.9	3.19±1.212
9- يُظهر الحماس للتعليم.	%12.9	%44	%9.4	%23.4	%10.3	2.74±1.240
10- يطبق المهارة أمام الطلاب قبل أن ينفذها الطلاب.	%14.9	%24.3	%5.4	%34	%21.4	3.23±1.410
11- يستخدم عدة طرق لشرح الخبرة العملية (يشرح على المجسمات- يستخدم المصورات- يعرض الفيديو .....).	%12.6	%33.1	%6.9	%29.1	%18.3	3.07±1.363
12- يناقش المفاهيم المتضاربة/ المتناقضة مع الطلاب بشكل مريح ومنتج.	%10.6	%40.6	%12.3	%29.4	%7.1	2.82±1.175
13- يظهر عليه حبه للتعليم والمهنة(مهنة التمريض).	%12.9	%36.9	%13.7	%27.1	%9.4	2.83±1.228
14- يجعل الجلسة التدريبية ممتعة.	%13.4	%40.3	%10.9	%23.1	%12.3	2.81±1.277
15- يصحح أخطاء الطلاب بمناقشتها بدون تأنيبهم أثناء التدريب على المهارات.	%11.1	%28.9	%8.9	%37.1	%14	3.14±1.285
16- خلال الاختبار العملي يسأل أسئلة تتعلق بالممارسة العملية.	%10.3	%20.9	%6.3	%48.3	%14.3	3.35±1.246
17- يمتلك القدرة على فصل ردود أفعاله تجاه الطلاب عن الهدف الموضوعي في الإشراف العملي عندما يقيم الطلاب.	%10.6	%37.4	%20	%27.1	%4.9	2.78±1.104
18- الأسئلة الامتحانية منظمة ومفهومة (أثناء المقابلة والمهارة..).	%13.7	%34.9	%9.1	%34.6	%7.7	2.88±1.241
19- أثناء امتحان المهارة: يحدد المشرف الوقت اللازم لينجز الطالب خلاله المهارة ويقيّمه وفقاً للوقت وتنفيذ المهارة بالكفاءة المطلوبة.	%12.6	%46	%8.3	%26.6	%6.6	2.69±1.182
20- موضوعي وعادل في التقويم (غير متحيز).	%19.4	%29.7	%17.7	%24.3	%8.9	2.73±1.267
النسبة الكلية للمحور	%12.26	%34.5	%10.76	%31.31	%11.17	2.95±1.255

يُظهر الجدول(3) أن أكثر من ثلث العينة من طلاب كلية التمريض (46%، 45.4%، 44%، 40.6%، 40.3%) بمتوسطات حسابية: 1.182± 2.69، 2.79±1.150، 2.74±1.240 ، 2.82±1.175 ، 2.81±1.277 على التوالي قد أكدوا أنه أثناء امتحان المهارة لا يقوم المشرف على العملي بتحديد الوقت اللازم لينجز الطالب خلاله المهارة ويقمه وفقاً للوقت وتنفيذ المهارة بالكفاءة المطلوبة، كما أن المشرف على العملي لا يعمل كمصدر للمعلومات خلال الممارسة العملية، ولا يُظهر الحماس للتعليم، ولا يناقش المفاهيم المتضاربة/ المتناقضة مع الطلاب بشكل مريح ومنتج، ولا يجعل الجلسة التدريبية ممتعة.

يُبين الجدول (3) أن ما يزيد على ثلث العينة من طلاب كلية التمريض (39.7%، 37.4%، 36.9%) أكدوا أن المشرف على العملي لا يجيب على الأسئلة بوضوح وبشكل كامل، ولا يمتلك القدرة على فصل ردود أفعاله تجاه الطلاب عن الهدف الموضوعي في الإشراف العملي عندما يقيم الطلاب، ولا يُظهر عليه حبه للتعليم والمهنة(مهنة التمريض)، بمتوسطات حسابية على التوالي: 1.287±2.86 ، 1.104±2.78، 1.228±2.83. وكذلك ما يقارب ثلث العينة من طلاب كلية التمريض (34.9%، 34.6%، 33.4%، 33.1%) بمتوسطات حسابية: 1.241±2.88، 1.308±2.95 ، 1.343±2.91 ، 1.363±3.07 على التوالي قد أكدوا بأن الأسئلة الامتحانية غير منظمة وغير مفهومة في أثناء المقابلة والمهارة، وأن المشرف على العملي لا يطبق جلسة عملية منتجة ومفيدة، ولا يتيح الفرص التعليمية لجميع الطلاب بالتساوي ليطوروا معلوماتهم ومهاراتهم، ولا يستخدم عدة طرق لشرح الخبرة

العملية على التوالي. كما أن 29.7% من طلاب كلية التمريض أكدوا أن المشرف على العملي غير موضوعي وغير عادل في التقويم العملي.

بينما يُظهر الجدول (3) أن ما يقارب نصف العينة من طلاب كلية التمريض (48.3%) بمتوسط حسابي 3.35±1.246 قد أكدوا بأن المشرف على العملي يسأل خلال الاختبار العملي أسئلة تتعلق بالممارسة العملية. كما أن أكثر من ثلث العينة من الطلاب (39.4%، 37.7%، 37.1%، 36.9%) بمتوسطات حسابية : 3.29±1.277، 3.19±1.212 ، 3.05±1.282، 2.83±1.228 على التوالي، قد أكدوا بأن المشرف على العملي يقوم بالربط بين المعلومات النظرية والممارسة العملية، ويُظهر مهاراته التقنية في التمريض عندما يتطلب الأمر ذلك، ويصحح أخطاء الطلاب بمناقشتها بدون تأنيبهم أثناء التدريب على المهارات، ويدرب الطلاب على كيفية تطبيق المعلومات النظرية المكتسبة عملياً، وبأنه يمتلك المعلومات الكافية.

يُوضح الجدول (3) أن ما يقارب ثلث العينة من الطلاب (34%) بمتوسط حسابي 3.23±1.410 أكدوا أن المشرف على العملي يقوم بتطبيق المهارة أمام الطلاب قبل أن ينفذها الطلاب. وبشكل عام يبين الجدول أن 46.76% من طلاب كلية التمريض بمتوسط حسابي 2.95±1.255 قد قيموا المحور التعليمي للإشراف على العملي تقييماً سلبياً (غير موافق+ غير موافق بشدة).

الجدول (4): تقييم طلاب كلية التمريض (عينة البحث) للإشراف على العملي وفقاً لمحور الدعم (التحفيز).

العبارات	تقييم الطلاب/ العدد الكلي = 350 طالب/ة					
	غير موافق بشدة	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق بشدة	$\overline{X}$ ±SD
1- يُظهر الرغبة في تطوير نوعية الرعاية المقدمة في مواقع التدريب.	%11.1	%33.4	%15.7	%29.4	%10.3	2.94±1.219
2- يهتم ويشجع الطلاب على تطوير مهاراتهم.	%12	%25.7	%12.9	%35.4	%14	3.14±1.280
3- يشجع الطلاب على الشعور بحرية طلب المساعدة من أشخاص آخرين (طبيب- ممرضة- مدرس آخر في الكلية...).	%9.1	%49.4	%6	%28.9	%6.6	2.47±1.162
4- يشجع الطلاب على اللجوء مصدر آخر للمعلومات (الكتب- مواقع الانترنت....إلخ.).	%6.6	%23.7	%10	%46.6	%13.1	3.36±1.169
5- يشجع على تطوير الشخصية المهنية (الاحترافية) للطلاب الذين يشرف على تدريبهم.	%11.4	%42.9	%11.7	%28.6	%5.4	2.74±1.150
6- ينتقد الطلاب بشكل بناء.	%15.4	%33.4	%16.3	%27.1	%7.7	2.74±1.220
7- يتعامل بشكل إيجابي مع نقد الطلاب للتدريس والتدريب العملي في الكلية (مرن في التعامل).	%12.9	%41.4	%10.6	%29.7	%5.4	2.73±1.173
8- يعزز الأداء الجيد ويثني عليه.	%9.7	%20.9	%9.7	%45.1	%14.6	3.34±1.233
9- مثال يحتذى به للطلاب (قدوة حسنة).	%13.4	%37.7	%15.4	%25.1	%8.3	2.77±1.204
10- يهتم ويتعاطف مع الطلاب.	%15.1	%37.1	%12.9	%29.1	%5.7	2.73±1.195
11- يتقبل الفروق الفردية لدى الطلبة عند تدريبهم العملي.	%13.4	%37.4	%14.9	%28.9	%5.4	2.75±1.166
12- يعطي الطلاب ثقة كافية بقدراتهم.	%14.6	%33.1	%14.6	%29.7	%8	2.83±1.228
13- صبور.	%11.7	%31.4	%16.3	%30.9	%9.7	2.95±1.221
النسبة الكلية للمحور	%12.03	%34.42	%12.85	%31.87	%8.83	2.88±1.202

يُظهر الجدول (4) أن ما يقارب نصف العينة من طلاب كلية التمريض (49.4%) بمتوسط حسابي 2.47±1.162 أكدوا أن المشرف على العملي لا يشجع الطلاب على الشعور بحرية طلب المساعدة من أشخاص آخرين (طبيب، ممرضة أو مدرس آخر في الكلية...). بينما أكد 46.6% من الطلاب بمتوسط حسابي

3.36±1.169 أن المشرف العملي يشجع الطلاب على اللجوء إلى مصدر آخر للمعلومات (الكتب، مواقع الانترنت... إلخ).

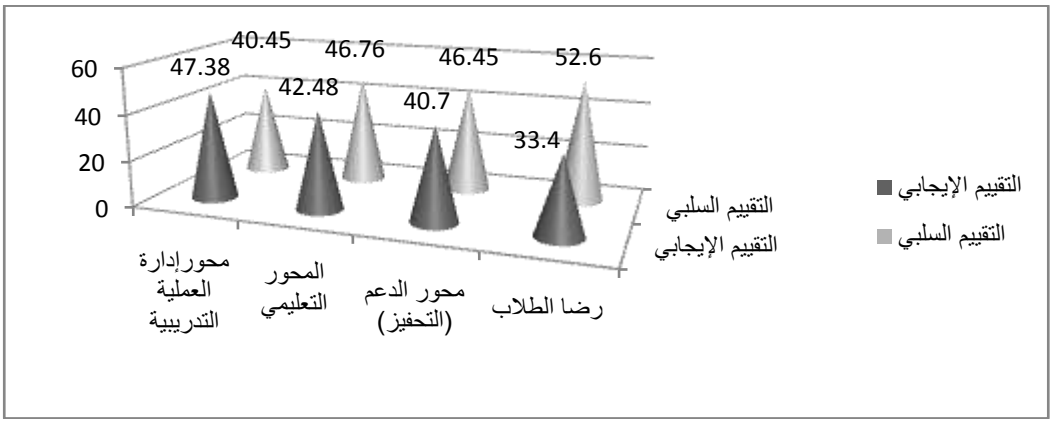
كما يبين الجدول (4) أن أكثر من ثلث العينة من طلاب كلية التمريض (42.9% ، 41.4%، 37.4%، 37.1%) بمتوسطات حسابية على التوالي: 2.74±1.150 ، 2.73±1.173، 2.77±1.204، 2.75±1.166، 2.73±1.195 أكدوا أن المشرف على العملي لا يشجع على تطوير الشخصية المهنية(الاحترافية) للطلاب الذين يشرف على تدريبهم، ولا يتعامل بشكل ايجابي مع نقد الطلاب للتدريس والتدريب العملي في الكلية، وبأنه لا يمثل مثالاً يحتذى به للطلاب، ولا يتقبل الفروق الفردية لدى الطلبة عند تدريبهم العملي، ولا يهتم ولا يتعاطف مع الطلاب.

إضافة إلى ذلك يُظهر الجدول(4) أن تقريباً ثلث العينة من الطلاب (33.4%، 33.1%، 31.4%) أكدوا بأن المشرف على العملي لا يظهر الرغبة في تطوير نوعية الرعاية المقدمة في مواقع التدريب، ولا ينتقد الطلاب بشكل بنّاء، ولا يعطي الطلاب ثقة كافية بقدراتهم، وبأنه غير صبور وذلك بمتوسطات حسابية على التوالي: 2.94±1.219، 2.74±1.220، 2.83±1.228، 2.95±1.221.بينما بين الجدول (4) أن 45.1% من طلاب كلية التمريض بمتوسط حسابي1.233± 3.34 أكدوا بأن المشرف على العملي يعزز الأداء الجيد ويثني عليه، كما أكد أكثر من ثلث العينة بقليل (35.4%) بمتوسط حسابي1.280±3.14 أن المشرف على العملي يهتم ويشجع الطلاب على تطوير مهاراتهم. يُظهر الجدول (4) بشكل عام أن 46.45% من طلاب كلية التمريض قيموا محور الدعم أو التحفيز في الإشراف على العملي تقييماً سلبياً (غير موافق+ غير موافق بشدة).

الجدول (5) رضا طلاب كلية التمريض (عينة البحث) عن الإشراف على العملي.

العبارة	تقييم الطلاب العدد الكلي = 350 طالب/ة					
	غير موافق بشدة	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق بشدة	$\overline{X}$ ±SD
– أنا راضي عن الإشراف عليّ في التدريب العملي.	%25.7	%26.9	%14	%23.4	%10	2.65±1.347

يبين الجدول (5) أن 26.9% من طلاب كلية التمريض (عينة البحث) غير راضين عن الإشراف عليهم أثناء التدريب العملي، بينما 23.4% منهم كانوا راضين عن الإشراف عليهم في التدريب العملي، و 25.7% من الطلاب كانوا غير راضين بشدة عن الإشراف العملي بمتوسط حسابي 2.65±1.347 إي ما يزيد على 50% من الطلاب كانوا غير راضيين بشكل عام (غير راضي+ غير راضي بشدة).



الشكل (5) تقييم طلاب كلية التمريض (عينة البحث) السلبي و الإيجابي للإشراف على العملي.

يُوضح الشكل (5) الفارق البسيط بين آراء الطلاب السلبية والايجابية تجاه الإشراف عليهم في التدريب العملي، وذلك لصالح الآراء الايجابية فيما يخص محور إدارة العملية التدريبية (47.38% تقييم ايجابي، و 40.45% تقييم سلبي)، بينما كان الفارق لصالح التقييم السلبي في بقية المحاور (المحور التعليمي، ومحور الدعم، ومحور رضا الطلاب عن الإشراف عليهم في التدريب العملي) بحيث كانت التقييم السلبي على التوالي: 46.76%، 46.45%، 52.6% و نسب التقييم الايجابي لتلك المحاور على التوالي: 42.48% ، 40.7%، 33.4%.

الجدول (6) الفروق الإحصائية في متوسطات وجهات نظر الطلاب للإشراف العملي عليهم والتي تعزى للجنس.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
متوسط الإشراف	Equal variances assumed	0.411	0.522	-.913-	348
	Equal variances not assumed			-.908-	324.952

يُظهر الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر طلاب كلية التمريض للإشراف العملي عليهم تعزى للجنس.

الجدول (7): الفروق الإحصائية في متوسطات وجهات نظر الطلاب للإشراف العملي عليهم والتي تعزى إلى السنوات الدراسية ومواقع التدريب العملي.

المتغيرات	F مؤشرات الاختبار	Sig الأهمية	الدلالة الاحصائية (الفرضية)
متوسطات وجهات نظر الطلاب – السنوات الدراسية	24.861	0.000	توجد فروق ذات دلالة احصائية
متوسطات وجهات نظر الطلاب – مواقع التدريب العملي	9.961	0.000	توجد فروق ذات دلالة احصائية

يبين الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب تعزى للسنوات الدراسية وهذا أمر طبيعي حيث أن طلاب السنة الأولى هم أقل معرفة بآلية العمل في مواقع التدريب وكيفية تقييم البيئة التدريبية مثلما من تكونت لهم خبرة العمل في مختلف مواقع التدريب كطلاب السنة الرابعة مثلاً. كما يظهر الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب تعزى لمواقع التدريب العملي، وقد يعزى ذلك لاختلاف بيئة التدريب العملي بين مخبر الكلية والمركز الصحي والمشفى والخبرات التدريبية المتنوعة بتنوع مواقع التدريب.

المناقشة:

يعتبر الإشراف العملي المصطلح الذي يستخدم للإشارة إلى الأوقات النظامية المخطط لها، والتي يقضي فيها المشرف والطلاب الوقت معاً لمناقشة وشرح عمل الطلاب وتقدمهم في التعليم. ويعتبر عملية متعددة الأبعاد يتم توفيرها من خلالها العديد من الوظائف ومنها: تقييم الأداء ومراقبة مستويات وأولويات العمل، ومراجعة كل حالة بشكل منفرد مع الطلاب، لذلك يجب أن يكون الإشراف العملي داعم ومحفز للطلاب. كما أن قياس عملية الإشراف صعبة، و معظم المقاييس اعتمدت على التقارير الذاتية للمشرفين والمرضى ومن يتم الإشراف عليهم. [10] إذ يعتبر الطلاب مصدراً جيداً للمعلومات حول مدرسيهم المشرفين عليهم، وذلك لأنهم يتفاعلون فيما بينهم ضمن العملية التدريبية بشكل يمكنهم من مراقبة مدرسيهم، إضافة لمعرفتهم بالمواقف والحالات التي تحدث أثناء التدريب العملي، وهم وحدهم القادرين على تحديد مشاعرهم والفوائد التي يجنوها من التعليم الجيد. [1]

إن إدارة العملية التعليمية أو ما يُعرف بالوظيفة الإدارية للإشراف العملي هي عملية مهمة، والتركيز فيها متعلق بالتطبيق المناسب والفعال والصحيح لأهداف المؤسسة وسياساتها والإجراءات المتبعة فيها، والهدف الأساسي هو التأكد من التقيد بالسياسات والإجراءات والأهداف. لذلك يجب على المشرف أو المدرس العملي استخدام الاستراتيجيات التعليمية الفعالة خلال العملية التدريبية مثل: مناقشة الأهداف التعليمية، وتوفير الشرح، وطرح الأسئلة ومناقشة العمل وإعطاء التوجيهات للطلبة. [11] وهذا ما أكدت علية الدراسة الحالية، حيث أظهرت النتائج أن تقريباً نصف العينة من طلاب كلية التمريض– جامعة تشرين قد أكدوا بأن المشرف على العملي يخبرهم بتوصيف المقرر ويشرح الأهداف التعليمية لمختلف الخبرات التدريبية التي سيدرسها، بينما أكد ما يقارب نصف العينة من الطلاب بأن المشرف على العملي لا يشرح للطلاب سياسة المكان الذي سيجرى فيه العملي (المخبر، أو المشفى...) و بأن المشرف على العملي لا ينظم الخبرة العملية بطريقة مفهومة وسلسة. وهذا يتوافق مع دراسة الأطروشي(2004) التي أكدت أن مدربات العملي في كلية التمريض– جامعة المنصورة لا يوفرن التوجيه حول سياسة أماكن التدريب العملي والإجراءات الروتينية التي تُجرى فيها، ولكنهن يقمن بتنظيم الخبرة العملية بالمشاركة والتعاون بين المدرب العملي للطلاب والممرضات في المشفى.[1] وهذا دليل على أهمية التواصل في إنجاح العملية التدريبية سواء التواصل مع الطلاب أو العاملين في مواقع التدريب العملي، وذلك للتأكد من توفير المعلومات الصحيحة والتنسيق بين جميع أطراف العملية التعليمية ،والذين يجب أن يتعاونوا لرفع كفاءة العملية التعليمية. وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسة الحالية حيث أن ما يزيد على ثلث العينة من طلاب كلية التمريض أكدوا أن المشرف على العملي يتواصل مع الطلاب فيما يتعلق بالمعلومات المطلوبة ويُظهر تحضيره للخبرة التدريبية من خلال إجاباته على الأسئلة التي يطرحها الطلاب، كما أنه يمتلك علاقات جيدة مع الفريق التمريضي في المشفى أو المركز أو المخبر. إضافة إلى أن الإشراف العملي عبارة عن وظيفة قيادية تنضوي على التنسيق والإدارة للأنشطة المتعلقة بالتعليم. فقد أكد ما يزيد على ثلث العينة من الطلاب في الدراسة الحالية على أن المشرف على العملي لا يشرف على الطلاب المتدربين في المخبر أو المشفى و كأنه قائد لفريق متكامل، وليس لديه سلطة في توجيه أفعال وتصرفات الطلاب الذين يشرف عليهم ، ولا يمتلك القدرة على الموازنة بين جعل الطلاب يشعرون بالأمان وبين إرسال التقارير بالمشاكل للإدارة. وقد تعود هذه النتائج لقلة خبرة مشرفي العملي في الكلية أو لوجود العديد من الصعوبات والمعوقات التي تؤثر على عملية الإشراف العملي. وهذا ما أشارت إليه دراسة RAMANI (2008)، حيث أكدت على وجود العديد من التحديات التي تقف حائلاً يحد من فعالية التدريب العملي ومنها: التقيد بالوقت، ومتطلبات العمل(حيث يكون لدى المشرف على العملي العديد من الأعمال كتدريب عملي آخر، و إجراء أبحاث، ومهمات إدارية...)، بينما بنفس الوقت هو مطالب بالإشراف والتدريب العملي، إضافة إلى البيئة الفيزيائية والتي قد تكون غير مريحة لتقويم العملية التعليمية. [12] فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن ما يزيد على ثلث العينة من طلاب كلية التمريض أكدوا أن المشرف على العملي يبدأ الجلسة العملية في الوقت المحدد دون تأخير، بينما أكد ما يقارب ثلث العينة من الطلاب أن المشرف على العملي لا يبقى متواجداً ضمن المخبر أو المشفى الذي يجرى فيه التدريب العملي أثناء فترة التدريب، ولا يتأكد من توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإجراء الخبرة العملية قبل بدء التدريب. وهذا لا يتوافق مع نتائج دراسة الأطروشي (2004) التي أكدت فيها طالبات كلية التمريض بأن مدربات العملي يتأكدن من اتاحة وجود الأدوات والمعدات التعليمية أثناء التدريب العملي. [1]

بينت نتائج الدراسة الحالية أن أكثر من ثلث العينة من الطلاب أكدوا بأن المشرف على العملي يقوم بالربط بين المعلومات النظرية والممارسة العملية، ويُظهر مهاراته التقنية في التمريض عندما يتطلب الأمر ذلك، ويصحح أخطاء

الطلاب بمناقشتها وبدون تأنيبهم أثناء التدريب على المهارات، ويدرب الطلاب على كيفية تطبيق المعلومات النظرية عملياً، وبأنه يمتلك المعلومات الكافية. كما أكد ما يقارب ثلث العينة على أن المشرف على العملي يقوم بتطبيق المهارة أمام الطلاب قبل أن ينفذها الطلاب. وهذا دليل على أن قلة من مشرفي العملي في كلية التمريض يتميزون بامتلاك المعلومة النظرية والمهارة مع الربط بين المعلومات النظرية والعملية، والتي تمثل الركائز الأساسية في عملية الإشراف العملي. وهذا ما أشار إليه SEVERINSSON (1998) حيث أكد الطلاب على أن للإشراف العملي تأثير على التطور الشخصي ودمج المعرفة بالممارسة (ردم الهوة بين المعلومات النظرية والممارسة العملية)، كما يخلق نوعاً من المعلومات التي تساهم في تطور لغة الرعاية وتطوير التواصل و اكتساب مهارة عكس المعلومات في ممارسة التدخلات التمريضية بكفاءة عالية. [9]

لقد أشارت إحدى المقالات العلمية إلى أن من أهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها المشرف على العملي هو التأكد من تأمين الوقت الكافي للمتدربين ليقوموا بتطبيق المهارة بطريقتهم، ومساعدتهم على كشف وتوضيح المفاهيم والمشاعر والأحاسيس، ومشاركتهم الخبرة والمعلومات والمهارات بالشكل المناسب، وتعزيز التطور المهني لديهم. [5] على خلاف ذلك أكدت نتائج الدراسة الحالية، أن أكثر من ثلث العينة من طلاب كلية التمريض قد أكدوا أنه أثناء امتحان المهارة لا يقوم المشرف على العملي بتحديد الوقت اللازم لينجز الطالب خلاله المهارة ويقيمه وفقاً للوقت وتنفيذ المهارة بالكفاءة المطلوبة ، كما أن المشرف على العملي لا يعمل كمصدر للمعلومات خلال الممارسة العملية ولا يُظهر الحماس للتعليم، ولا يناقش المفاهيم المتضاربة مع الطلاب بشكل مريح ومنتج ولا يجعل الجلسة التدريبية ممتعة. وقد يعزى ذلك لعدم تلقي المشرفين على العملي التدريب اللازم ليقوموا بمهام العملية الإشرافية بالكفاءة اللازمة. وهذا ما أوصت به دراسة الأطروشي (2004)، فقد أكدت على ضرورة إقامة برنامج تدريبي لإعداد أعضاء هيئة التدريس الإكلينيكي (العملي) خاصة الجدد على أن يتضمن هذا البرنامج مبادئ تعليم البالغين، مع التركيز على كيفية تقييم الاحتياجات التعليمية للأفراد وكذلك تقييم الأداء، و ضرورة إتاحة الفرصة لمناقشة العمل الإكلينيكي، إذ يتوجب على مدرسي العملي أن يعملوا على أن يكون تقييم أداء الطلبة جزءاً لا يتجزأ عن العملية التعليمية، حيث يتعلم الطلاب طرق ومواصفات الأداء وأوقات ونتائج تقييمهم حتى يتمكنوا من إجراء التقييم الذاتي. [1] فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن ما يقارب ثلث العينة من طلاب كلية التمريض قد أكدوا أن الأسئلة الامتحانية غير منظمة، وغير مفهومة أثناء المقابلة والمهارة، وأن المشرف على العملي لا يطبق جلسة عملية منتجة ومفيدة، ولا يتيح الفرص التعليمية لجميع الطلاب بالتساوي ليطوروا معلوماتهم ومهاراتهم، ولا يستخدم عدة طرق لشرح الخبرة التعليمية.

أكدت دراسة .RAFIEE et al (2008) على أهمية وجود جو ايجابي خلال تقييم الطلاب مع التأكيد على توفير التغذية الراجعة التي يجب أن تُقدم بأسلوب بنّاء و ايجابي، فإذا كان يتعلم الطلاب من التغذية الراجعة يجب توفيرها بطريقة تحفيزية ، حيث أنه إذا قدمت التغذية الراجعة بطريقة سلبية فإنها ستؤثر على أداء الطلاب في المواقف التدريبية اللاحقة، وبالتالي يجب أن يتلقى الطلاب التقويم العادل والواقعي. [13] في حين أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن أقل من ثلث العينة من طلاب كلية التمريض قد أكدوا بأن المشرف على العملي غير موضوعي وغير عادل في التقويم العملي، كما أكد ما يزيد على ثلث العينة من الطلاب أن المشرف على العملي لا يجيب على الأسئلة بوضوح أو بشكل كامل، ولا يمتلك القدرة على فصل ردود أفعاله تجاه الطلاب عن الهدف الموضوعي في الإشراف العملي عندما يقيم الطلاب ولا يظهر عليه حبه للتعليم والمهنة. وقد تعود هذه النتيجة إلى العديد من الأسباب والتي تتعلق بالبيئة العملية أو حتى محدودية الوقت المتاح وضغط العمل على مشرفي العملي. وهذا ما أكدت عليه دراسة

.RAFIEE et al(2008) ، حيث أكد المدربين على العملي أن الوقت اللازم لتدريب وتقويم الطلاب محدود وبالتالي هم غير قادرين على تحديد مدى كفاءة الطلاب بشكل دقيق، إضافة إلى عدم وجود الدليل الكافي لتقويم الطلاب. لذلك أوصت هذه الدراسة بضرورة تطبيق التقويم العملي بطريقة مناسبة وموضوعية، واستخدام الأدوات المناسبة. [13]

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن ما يقارب نصف العينة من طلاب كلية التمريض أكدوا أن المشرف على العملي لا يشجع الطلاب على الشعور بحرية طلب المساعدة من أشخاص آخرين (طبيب– ممرضة– أو مدرس آخر في الكلية)، بينما يشجع الطلاب على اللجوء إلى مصدر آخر للمعلومات (الكتب، مواقع الانترنت...). لقد أكدت نتائج دراسة الأطروشي (2004) أن مدربات العملي يشجعون طالبات التمريض على اللجوء إلى مختلف المصادر للحصول على المعلومات سواء كانوا أشخاص آخرين أو أية مصادر مادية مثل الكتب والانترنت وغيرها.[1]

أشارت دراسة WEALTHAL &HENNING(2012) إلى أن السمات التي أكد عليها كل الطلاب ومدرسي العملي وتمثلت **أولاً: بالكفاءة العملية،** والتي تتعلق بأسس المعرفة والصفات المهنية للمشرف على العملي وكونه مثالاً يحتذى للطلاب الذين يشرف عليهم من الأخلاق ومهاراته في ممارسة المهنة وحداثة معلوماته والتي تمثل الجمع بين المعرفة التقنية والمهارة والصفات الشخصية التي تتعلق بالمسؤولية. و **ثانياً: المنظّم الكفء**، وذلك من خلال امتلاكه لقدرة الملاحظة الدقيقة لكل الأمور التي تؤثر على اكتساب المعرفة والمهارات والتركيز عليها للطلاب الذين يشرف عليهم، حيث ينظّم الأدوات ويقوم بإدارة وقت الجلسة العملية والدقة والتركيز على المهارات التي يجب اكسابها للطلاب وهذا ما يسمى بالسلوكيات الخارجية التي يمكن قياسها حول أداء المشرف على العملي . **ثالثاً: التواصل مع مجموعات الطلاب،** والذي يعود إلى قدرته على التواصل كميّسر للعملية التعليمية بشكل فعال مما ينعكس على قدرته على إدارة المجموعات التعليمية. **رابعاً: التركيز على أفراد مجموعات العملي** ، وهذا ما يكسبه صفات خاصة يستدل عليها من خلال وصف الطلاب للمشرف على العملي بأنه حساس، ومرشد جيد في العملية التعليمية، ومتعاطف، وما إلى ذلك من الصفات التي تجعل من المشرف على العملي كفء في التعامل مع الأفراد، إذ يتعامل معهم كأفراد وكمجموعات. [8] وهذا لا يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت أن أكثر من ثلث العينة من طلاب كلية التمريض أكدوا أن المشرف على العملي لا يمثل مثالاً يحتذى به للطلاب، ولا يتقبل الفروق الفردية لدى الطلبة عند تدريبهم على العملي، ولا يهتم ولا يتعاطف مع الطلاب. كما أكد تقريباً ثلث العينة من الطلاب أن المشرف على العملي لا يظهر الرغبة في تطوير نوعية الرعاية المقدمة في مواقع التدريب، ولا ينتقد الطلاب بشكل بنّاء، وبأنه غير صبور، ولا يعطي الطلاب ثقة كافية بقدراتهم. وهذا قد يجعل من التدريب العملي عاملاً مقلقاً للطلاب، وقد يسبب العديد من المشاكل النفسية والتي بدورها قد تؤدي إلى قيام الطلاب بارتكاب الأخطاء خلال ممارستهم للعملي في مواقع التدريب وتكمن المشكلة في كون هذه الأخطاء تُمارس مع المرضى في المشافي أثناء تدريب الطلاب. وهذا ما أشارت إليه دراسة NICKLIN(1997) التي أكدت أن الخبرة العملية لطلاب التمريض كانت من أكثر أجزاء عملية تدريبهم التي تسبب الشعور بالقلق، حيث أكد الطلاب أنه من مسببات القلق لديهم هو الخوف من ارتكاب الأخطاء (الخوف من الفشل) وكونهم يقيمون من أعضاء الكلية. إذ أن تعزيز ثقة الطلاب يعتبر عنصراً مهماً في التدريب العملي للتمريض. والتي يجب تسهيلها من خلال عملية تعليم التمريض وكنتيجة لذلك يصبح الطلاب ذوي كفاءة وثقة بقدراتهم. [7]

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن أكثر من ثلث العينة من الطلاب قد أكدوا أن المشرف على العملي لا يشجع الطلاب على تطور الشخصية المهنية (الاحترافية) للطلاب الذين يشرف على تدريبهم، ولا يتعامل بشكل إيجابي مع نقد الطلاب للتدريس والتدريب العملي في الكلية. فيما أكد REZAHEIDARI & NOROUZADEN(2015) أن أهمية

التعليم العملي الأمثل للتمريض تكمن في تطور المهارات الاحترافية لديهم. [14] وقد أكد طلاب التمريض في دراسة أخرى أنه من العوامل التي تؤثر في قدراتهم الاحترافية: المهارات والمعلومات والسلوك الذي تعلمه الطلاب من خلال المشاركة المهنية. كما أكد الطلاب أن دور المدرس (المشرف) العملي هو مساعدة طلاب التمريض للوصول إلى امتلاك المهارات الاحترافية الممتازة، و هو من الأمور المهمة جداً بالنسبة لهم. [6] إذ أن توفير الدعم للطلاب من خلال علاقتهم مع المشرف على العملي تشكل الأساس للتطور والارتقاء الصحي للطلاب.[15]

بينت نتائج الدراسة الحالية أن ما يقارب ثلث العينة من الطلاب كانوا غير راضين عن الإشراف عليهم أثناء التدريب العملي. وهذا يتوافق مع احدى الدراسات التي أكدت أن طلاب التمريض كانوا غير راضين عن عنصر التدريب العملي في تعليمهم، وقد عانوا من القلق كنتيجة لشعورهم بأنهم غير أكفاء وقلة مهاراتهم التمريضية ومعلوماتهم حول العناية بمختلف حالات المرضى في مواقع التدريب العملي. وكذلك أشارت نتائج دراسة RAFIEE et al. (2008) إلى أن طلاب التمريض كانوا غير راضين عن الطريقة التي يُشرف عليهم فيها المدرسون في مواقع التدريب العملي، والسبب يعود إلى عدم الترابط بين درجاتهم ومهاراتهم العملية. [13] بينما أظهرت نتائج دراسة أخرى لـ.NEPAL et al (2016) إلى أن طلاب كلية التمريض في نيبال كانوا راضين بشكل عام عن بيئة تدريبهم العملي وعن الإشراف العملي عليهم، وعن مدرسات التمريض. [16] وكذلك خلصت نتائج دراسة KRISTOFFERZON et al. (2013)إلى أن طلاب التمريض كانوا راضين عن الإشراف العملي عليهم ومساهمته في تحقيق نتائج التعليم ككل. [17]

الاستنتاجات و التوصيات

الاستنتاجات : أهم نتائج البحث:

1- تقريباً ثلث إلى نصف العينة من طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين أكدوا بأن المشرف العملي يخبرهم بتوصيف المقرر ويشرح الأهداف التعليمية لمختلف الخبرات التدريبية التي سيدرسها، و أنه يتواصل مع الطلاب فيما يتعلق بالمعلومات المطلوبة، ويبدأ الجلسة العملية في الوقت المحدد دون تأخير، ويُظهر مدى تحضيره للخبرة التدريبية من خلال اجاباته على الأسئلة التي يطرحها الطلبة، ويمتلك المشرف على العملي علاقات جيدة مع الفريق التمريضي في المشفى أو المركز أو المخبر، كما يشرح للطلاب سياسة المكان الذي سيجري فيه العملي (المخبر أو المشفى...إلخ)،.

2- أكد طلاب كلية التمريض أن المشرف على العملي غير موضوعي وغير عادل في التقويم العملي. كما أكدوا أنه أثناء امتحان المهارة لا يقوم المشرف على العملي بتحديد الوقت اللازم لينجز الطالب خلاله المهارة ويقمه وفقاً للوقت وتنفيذ المهارة بالكفاءة المطلوبة، كما أن المشرف على العملي لا يعمل كمصدر للمعلومات خلال الممارسة العملية، ولا يُظهر الحماس للتعليم، ولا يناقش المفاهيم المتناقضة مع الطلاب بشكل مريح ومنتج، ولا يجعل الجلسة التدريبية ممتعة، لا يُنظم الخبرة العملية بطريقة مفهومة وسلسة.

3- ما يزيد عن ثلث العينة من طلاب كلية التمريض أكدوا بأن المشرف على العملي لا يُشرف على الطلاب المتدربين في المخبر أو المشفى وكأنه قائد لفريق متكامل، وليس لديه سلطة في توجيه أفعال وتصرفات الطلاب الذين يشرف عليهم، ولا يمتلك القدرة على الموازنة بين جعل الطلاب يشعرون بالأمان وبين إرسال التقارير بالمشاكل للإدارة،

كما أنه لا يبقى متواجداً ضمن المخبر أو المشفى الذي يجري فيها التدريب العملي أثناء فترة التدريب، ولا يتأكد من توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإجراء الخبرة العملية قبل بدء التدريب.

4- أكثر من ثلث العينة من الطلاب قد أكدوا بأن المشرف على العملي يقوم بالربط بين المعلومات النظرية والممارسة العملية، ويُظهر مهاراته التقنية في التمريض عندما يتطلب الأمر ذلك، ويصحح أخطاء الطلاب بمناقشتها بدون تأنيبهم أثناء التدريب على المهارات، ويدرب الطلاب على كيفية تطبيق المعلومات النظرية المكتسبة عملياً، وبأنه يمتلك المعلومات الكافية. كما أنه يقوم بتطبيق المهارة أمام الطلاب قبل أن ينفذها الطلاب بأنفسهم.

5- أكد ما يقارب نصف العينة من طلاب كلية التمريض أن المشرف على العملي لا يشجع الطلاب على الشعور بحرية طلب المساعدة من أشخاص آخرين (طبيب، ممرضة أو مدرس آخر في الكلية...)، بينما يشجع الطلاب على اللجوء إلى مصدر آخر للمعلومات (الكتب، مواقع الانترنت...).

6- أكد أكثر من ثلث العينة من الطلاب أن المشرف على العملي لا يشجع على تطوير الشخصية المهنية(الاحترافية) للطلاب الذين يشرف على تدريبهم، ولا يتعامل بشكل ايجابي مع نقد الطلاب للتدريس والتدريب العملي في الكلية، وبأنه لا يمثل مثالاً يحتذى به للطلاب، ولا يتقبل الفروق الفردية لدى الطلبة عند تدريبهم العملي، ولا يهتم ولا يتعاطف مع الطلاب. إضافة إلى أنه لا يظهر الرغبة في تطوير نوعية الرعاية المقدمة في مواقع التدريب، ولا ينتقد الطلاب بشكل بنّاء، ولا يعطي الطلاب ثقة كافية بقدراتهم، وبأنه غير صبور.

7- أقل من نصف العينة من الطلاب بقليل أكدوا بأن المشرف على العملي يعزز الأداء الجيد ويثني عليه. بينما أكد أكثر من ثلث العينة من الطلاب أن المشرف على العملي يهتم ويشجع الطلاب على تطوير مهاراتهم.

8- أقل من ثلث العينة من الطلاب كانوا غير راضين عن الإشراف عليهم في التدريب العملي.

9- بشكل عام كان الفارق بسيطاً بين آراء الطلاب السلبية والايجابية تجاه الإشراف عليهم في التدريب العملي، وذلك لصالح الآراء الايجابية فيما يخص محور إدارة العملية التدريبية ، و لصالح التقييم السلبي في بقية المحاور (المحور التعليمي، ومحور الدعم، ومحور رضا الطلاب عن الإشراف عليهم في التدريب العملي).

10- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب للإشراف العملي تعزى للجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب تعزى للسنوات الدراسية، وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وجهات نظر الطلاب تعزى لمواقع التدريب العملي.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة الحالية يمكن رفع التوصيات والمقترحات التالية:

1 -التدريب على التقييم الموضوعي لتلافي نقاط القصور في التقييم.

2 -التدريب على آليات التحفيز المناسبة للطلبة في المقررات العملية.

3 -أن يتم الأخذ بعين الاعتبار تقييم الطلبة و ردود أفعالهم عند اختيار مدرسي العملي ليكون الاختيار موضوعياً وتلافي العشوائية في اختيار مدرسي العملي.

4 -إقامة برامج تدريبية لمشرفي العملي تتضمن طرق التدريب والإشراف العملي على الطلاب، والتقييم الفعال، ومهارات التواصل وبناء العلاقات، وإدارة الوقت والعملية التعليمية.

5 -على مشرفي العملي بناء علاقة ثقة مع الطلاب وإتاحة فرص أكبر للمناقشة والحوار خلال التدريب.

6 -على مشرفي العملي تشجيع الطلاب لممارسة المهارات واكتساب الثقة بالذات والقدرات.

7 –على مشرفي العملي التعاون والتنسيق مع كافة الهيئات والأفراد الذين يعملون في مواقع التدريب العملي.

8 –على إدارة الكلية بالتعاون مع مشرفي العملي توفير بيئة تدريب عملي فعالة من خلال التأكد من توفير كل الاحتياجات اللازمة للعملية التدريبية.

9 –من أجل الأبحاث المستقبلية يمكن دراسة :

– صعوبات وتحديات تطور التعليم في الممارسة العملية لطلاب كلية التمريض.

– تقييم بيئة التدريب العملي للطلاب في كلية التمريض.

المراجع:

1- الأطروشي، هالة. *كفاءة مدربات العملي من وجهة نظر الطالبات والمدربات بكلية التمريض – جامعة المنصورة.* رسالة ماجستير في إدارة التمريض. جمهورية مصر العربية: جامعة القاهرة،2004.(pdf)

2- شاهين، محمد. *التدريب للطالب الجامعي: واقعه، وأهميته*. 2016.
< http:/www.qou.edu/arabi /index>.

3- الفارس، نجاة. *ضرورة لتأهيلهم للحياة العملية: التدريب العملي لطلبة الجامعات بربط الدراسة الأكاديمية بالواقع العملي*. 2016. < http:/www. Alkhaleej.ae>.

4- محمد، محمد. *أهمية التدريب الميداني للطلاب*. 2015.<http:/www.mawdoo3.com >.

5- WEST,C. *Clinical supervision policy*. 2016. <http:/www.scheshire-ha.nwest.nhs.uk>

6- SHARIF, F& MASOUMI, S. *A qualitative study of nursing student experiences of clinical practice.* Bio Med Central: The open Access Publisher,2005. .< http:/creativecommns.org>

7- NICKLIN,P. *A practice centered model of clinical supervision.* Journal of Nursing Times. Vol.93, N°. 46, (1997): 52- 53.

8- WEALTHALL, S & HENNING, M. *What makes a competent clinical teachers?* Canadian Medical Education Journal. Vol.3, N°. 2, (2012): 141- 145.

9- SEVERINSSON, E. *Bridging the gap between theory and practice: a supervision programme for nursing students.* Journal of Advanced Nursing. Vol.27, N°. 6, (1998): 1269- 1273.

10- KILMINSTER, S & JOLLY, B. *Effective supervision in clinical practice settings: a literature review. Journal of Medical Education.* Vol.34, N°.10, (2000): 827- 837.

11- SMITH, M. *The function of supervision.* 2015. .< http:/www.infed.org>

12- RAMANI, S.*AMEE Guide : teaching in the clinical environment.* Journal of Medical Teacher. Vol.30, N°. 34, (2008): 347- 364.

13- RAFIEE,G., MOATTARI, M.,NIKBAKHT, A., KOJURI, J.,MOUSAVINASAB, M. *Problems and challenges of nursing students' clinical evaluation: A qualitative study.* Iran Journal of Nursing Midwifery Research. Vol.19, N°. 1, (2008): 41- 49.

14- REZAHEIDARI, M.,& NOROUZADEN, R. *Nursing students' perspectives on clinical education.* Journal of Advanced Medical Education Professor. Vol.3, N°.1, (2015): 39- 43.

15- HEYDARI, A., YAGHOUBINIA, F., ROUDSARI,R. *Supportive relationship: experiences of Iranian students and teachers concerning student- teacher relationship in clinical Nursing Education.* Iran Journal of Nursing Midwifery research. Vol.18, N°. 6, (2013): 467- 474.

16- NEPAL,B., TAKETOMI,K., ITO,Y., KOHANAWA,M., KAWABETA,H., TANAKA,M., OTAKI,Y. *Nepalese undergraduate nursing students' perceptions of the clinical learning environment, supervision and nurse teachers: A qualitative survey.* Journal of Nursing Today. Vol.39, (2016): 181- 188.

17- KRISTOFFERZON, M., MARTENSSON,G., MAMHIDIR, A., LOFMARK,A. *Nursing students' perceptions of clinical supervision: the contributions of preceptors, head preceptors and clinical lecturers.* Journal of Nursing Education Today. Vol.33, N°. 10, (2013): 1252- 1257.