

## Identification of Problems and Difficulties of Clinical training from Clinical Trainers' Viewpoint in Nursing Faculty- Tishreen University(Descriptive Study)

Dr. Alaa Mahmoud Taweel \*

(Received 14 / 8 / 2017. Accepted 20 / 11 / 2017)

### □ ABSTRACT □

The study aimed to identify problems and difficulties of clinical training from the viewpoints of clinical trainers in Faculty of Nursing -Tishreen University. The study sample consisted of 40 clinical trainers who were presented during period of data collection (convenient sample), the researcher developed a questionnaire based on contemporary references, and consisted of a three-sections: problems and difficulties related to planning practical training, problems and difficulties related to the implementation of the training session, and problems and difficulties related to students' evaluation.

The main results of this study were :That most problems and difficulties in the practical training process according to the views of practical trainers were in the planning stage for practical training, and then at the stage of practical evaluation of the students, and the least in the implementation phase of practical training. The results also showed a lack of statistically significant differences in the average between the views of practical trainers about the problems and difficulties of practical training due to sex, educational qualification or competence, or years of experience in the practical training of the students.

**Key words:** Problems & Difficulties of Clinical training , Clinical Trainer.

---

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

## تحديد مشاكل وصعوبات التدريب العملي من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض - جامعة تشرين (دراسة وصفية)

د. علاء محمود طويل\*

(تاريخ الإيداع 14 / 8 / 2017. قُبِلَ للنشر في 20 / 11 / 2017)

### □ ملخص □

هدفت الدراسة إلى تحديد مشاكل وصعوبات التدريب العملي من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض - جامعة تشرين. حيث تكونت العينة من 40 مدرب عملي ممن تواجدوا أثناء فترة تجميع البيانات (العينة المتاحة). طور الباحث أداة البحث على شكل استبيان اعتماداً على المراجع الحديثة، و تكونت الأداة من ثلاثة محاور: محور مشاكل وصعوبات التخطيط للتدريب العملي، ومحور المشاكل والصعوبات المتعلقة بتنفيذ جلسة التدريب، ومحور المشاكل والصعوبات المتعلقة بالتقويم العملي للطلبة. من أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة: أن أكثر المشاكل والصعوبات في عملية التدريب العملي وفقاً لوجهات نظر مدربي العملي هي في مرحلة التخطيط للتدريب العملي، ثم في مرحلة التقويم العملي للطلبة، وأقلها في مرحلة تنفيذ التدريب العملي. كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً في بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي تعزى إلى الجنس أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو سنوات الخبرة في التدريب العملي للطلبة.

**الكلمات المفتاحية:** مشاكل وصعوبات التدريب العملي،مدرب العملي.

\*أستاذ مساعد - قسم الإدارة في التمريض - كلية التمريض - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

## مقدمة:

تعتبر الجامعات مركز العلم والتطور وتنمية المعارف والمهارات، كما أنها منابع للإبداع و الابتكار، 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 مساندة التفجر المعرفي والتكيف مع متغيراته المتسارعة. فالتدريب العملي هو عملية إبداعية تمثل تجربة ميدانية منظمة تكسب الطالب المعارف والمهارات في بيئة العمل التي سوف يرتادها الطالب بعد التخرج. (الأطروشي، 2004)

يتضمن تعليم التمريض المعرفة النظرية بالإضافة إلى الممارسة العملية. وبناءً على ذلك، يُعتبر تخريج طلاب تمريض يتمتعون بالكفاءة العملية الهدف الأساس لمدرسي المنهاج التمريضي النظري والعملي. (Al Mutair, 2015) فقد عُرِفَ التعليم أو التدريب العملي للتمريض بأنه العملية التي توفر للطلاب الفرصة لترجمة معلوماتهم النظرية بتعلم المهارات المختلفة اللازمة لتقديم الرعاية التمريضية الآمنة للمرضى. (Bastable, 2008) الذي يهدف إلى تزويد الطلبة بالكفاءات الضرورية والمهارات العملية والنظرية في بيئة تدريبية فعّالة، حيث يكون للمدرب العملي دوراً هاماً في تدريب الطلبة، فهو في الموقع الوظيفي الملائم للتأثير والحفاظ على معايير الممارسة التمريضية. (Loannides, 1999) فهو يقوم و بالتعاون مع المدربين المساعدين بتنظيم العملية التدريبية التي تتكون من ثلاثة مراحل: مرحلة التخطيط للتدريب العملي أو التحضير (مرحلة ما قبل الخطوات التطبيقية للعملية التدريبية) ، مرحلة التنفيذ (تعليم وتعلم الخطوات التدريبية) ، ومرحلة التقويم (تقويم مرحلي ونهائي). (Asadizaker et al. 2015)

تتضمن المرحلة الأولى من مراحل العملية التدريبية الاجتماع بين مدربي العملي والمساعدين لرسم السياسات ووضع الأهداف الخاصة بالجلسة التدريبية، ومن ثم إجراء جلسة مختصرة بين الطلاب ومدربي الكلية وتقديم ما يدعى بالرمزة التعليمية (الخطة الدراسية، وقائمة ما يجب تعليمه وتعلمه، والمصطلحات والمختصرات الضرورية، وأخلاقيات مهنة التمريض...إلخ). أما المرحلة الثانية فهي تشمل تنفيذ خطوات التدريب العملي للطلاب (سواء في مخابر الكلية أو المراكز الصحية أو المشافي أو أي موقع تدريب عملي) وفقاً للخطة الدراسية التي تتدرج بتطبيق الإجراءات والمهارات التمريضية من البسيطة وحتى المعقدة منها، وذلك تحت الإشراف المباشر من مدربي الكلية وبالتعاون مع مدربي العملي المساعدين والمخبريين...إلخ، بينما تتضمن المرحلة الأخيرة من عملية التدريب العملي للتمريض توفير التغذية الراجعة ومن خلال التقويم المرحلي للطلبة أثناء تدريبهم العملي والتقويم النهائي للمهارات التي اكتسبها الطلبة من عملية التدريب العملي والتي يُجرىها مدرسو الكلية بالتعاون مع مدربي العملي المساعدين وباستخدام نماذج التقويم المعدّة مسبقاً. (Asadizaker et al. 2015)

## الدراسات السابقة:

**عالمياً:** أجريت العديد من الدراسات التي عنيت بمشاكل وصعوبات التدريب العملي لطلاب التمريض، منها: دراسة **Rafiee et al. (2014)** بعنوان "مشاكل وصعوبات التقويم العملي لطلاب التمريض: دراسة نوعية". هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجهات نظر مدربي العملي وطلاب التمريض فيما يتعلق بمشاكل التقويم العملي لطلاب التمريض، وقد تكونت العينة من (8) مدربي عملي و (40) طالب، قام الباحثون بمقابلتهم لجمع البيانات حول آرائهم عن مشاكل التقويم العملي وذلك باستخدام الأسئلة المفتوحة. كانت أهم نتائج الدراسة: وجود مشاكل في تقويم الطلبة

تعود إلى الطرق المستخدمة من قبل مدرسي أو مدرسي العملي، ومشاكل تتعلق بمدرسي العملي (مثلاً، قلة الوقت الذي يخصصه مدرب العملي للطلاب، وضعف المدرسين في التقويم العملي، وجمعهم لمعلومات غير كافية من الطلبة)، ووجود مشاكل تتعلق ببرنامج التعليم العملي للطلبة (كقلة وقت التدريب) ومشاكل تنظيمية تتعلق بالسياسات والأنظمة المعمول فيها ضمن الكلية.

وفي دراسة مشابهة، **Jamshidi (2012)** هدفت إلى تقييم تحديات التعليم العملي لمهارات التمريض والتعلم مدى الحياة من وجهة نظر طلاب ومدرسي التمريض. استخدمت الباحثة منهج البحث الوصفي المقطعي، و ذلك من خلال استخدام استبيان وزّع على طلاب ومدرسي التمريض، حيث اشتملت العينة على طلاب السنة الثانية في كلية التمريض في إيران ومدرسي العملي الذين تتوفر لديهم خبرة لأكثر من ثلاث سنوات في التدريب العملي للطلاب. أظهرت الدراسة: وجود تحديات في التعليم العملي لمهارات التمريض والتعلم مدى الحياة منها: اعتماد الطرق التقليدية في التدريب العملي، وأجنحة المشفى المزدحمة، ووجود كثافة في عدد الطلاب الآخرين الذين يتدربون في المشفى، وعدم استمرارية أيام التدريب العملي (وجود فترات انقطاع عن التدريب)... وغيرها من التحديات التي تضعف عملية تدريب طلبة كلية التمريض في إيران.

دراسة **Changiz et al. (2012)** هدفت إلى تحديد العوامل المسببة للضغط في التعليم العملي للتمريض في إيران، وذلك بإجراء مراجعة نظامية لتقارير الأبحاث المنشورة في الشابكة والمجلات الايرانية المنشورة في مجال تعليم الطب والتمريض في إيران. حيث قام الباحثون بمراجعة (1104) تقرير و (15) بحث منشور، ومن ثم قاموا بتصنيف البيانات، وقد أظهرت النتائج وجود عوامل تسبب ضغوطاً تؤثر على عملية التعليم العملي لطلاب التمريض ومنها: عوامل تتعلق بالبرنامج التعليمي ، وأخرى تتعلق بالبيئة التعليمية، وعوامل تتعلق بكفاءة وقدرات مدرسي العملي، وعوامل تتعلق بالطلاب أنفسهم وعلاقتهم مع مدرسي العملي. وقد أكدت الدراسة على أهمية وجود دعم ومشورة للطلاب ومدرسي التمريض، وعلى أهمية تقييم مناهج التدريب العملي وتطويره وتحسين الإشراف العملي في مواقع التدريب العملي للطلبة.

دراسة **Firoozehehian et al. (2012)** أجريت بهدف تحديد العوامل الفعالة في التعليم العملي من وجهة نظر مدرسي وطلاب التمريض والقبالة. تكونت العينة من (338) طالب و (66) مدرس من جامعة غوليان في إيران. استخدم الباحثون استبيان مكون من أربعة محاور تتعلق بالعوامل التي تؤثر على التعليم العملي لطلاب التمريض: صفات المدرس، وصفات الطالب، و بيئة التدريب العملي، و المنهاج التعليمي. وكانت أهم نتائج الدراسة: أنه فيما عدا صفات المدرس، كانت هناك فروق دالة احصائياً بين آراء الطلبة والمدرسي حول بقية محاور الاستبيان.

في الولايات المتحدة الأمريكية قام **Bettancourt et al. (2011)** بدراسة نوعية لفهم وتحديد خبرة مدرسي التمريض مع طلاب التمريض في أماكن التدريب العملي. شملت العينة (8)مدرسين في الكلية و (5) ممرضات مساعدات في عملية تدريب الطلاب. حيث قام الباحثون بإجراء مقابلات مع العينة ضمن الكلية. وقد أكدت النتائج على أهمية وجود دمج بين التعليم والرعاية التمريضية، حيث يعتبر هذا الدمج العنصر الأساسي الذي يسهل عملية التعليم والتعلم في التمريض، والذي بدوره يهدف إلى إعداد ممرض مهني يدمج الرعاية التمريضية الحقيقية في جميع الأنشطة التي يقوم بها.

دراسة **Eta et al. (2011)** بعنوان " الممرضات والتحديات التي يواجهها كمدرسات في العملي: دراسة مسحية لمجموعة من الممرضات في الكاميرون". هدفت الدراسة إلى تحديد التحديات التي تواجهها مدرسات التمريض

العملي كمدرجات، وشملت العينة على (56) مدرسة ترميض عملي. أظهرت نتائج الدراسة أن مدرجات العملي يواجهن تحديات في التعليم والإشراف العملي على طلبة الترميض. ومن أعظم التحديات التي حددتها المدرسات كانت نقص الفرص لتحديث المعلومات والمهارات، وقلة تحضير الطلبة، وكذلك قلة تحضير المدرسات للتعليم العملي، وقد بررت المدرسات السبب في ذلك إلى قلة الدخل والافتقار إلى السياسات الصحية في الكامبيرون.

### من الدراسات العربية:

دراسة اصبيره (2017) التي هدفت إلى تقييم الإشراف العملي من وجهة نظر طلاب كلية الترميض- جامعة تشرين. تكونت العينة من (350) طالب، والتي أخذت عشوائياً من طلاب كلية الترميض في جامعة تشرين في السنوات الأربعة، حيث استخدمت فيها الباحثة استبيان لجمع البيانات حول آراء طلاب كلية الترميض بالإشراف العملي عليهم. كانت أهم النتائج وجود فارق بسيط بين آراء الطلاب السلبية والإيجابية تجاه الإشراف عليهم في التدريب العملي، حيث كان تقييم الطلاب أكثر إيجابية في محور إدارة العملية التدريسية، بينما كان تقييمهم أكثر سلبية في بقية المحاور (المحور التعليمي، ومحور الدعم أو التحفيز، ورضا الطلاب عن الإشراف العملي).

قام اسماعيل وآخرون (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على بعض المشكلات التي تواجه طلبة الترميض في كليات قطاع غزة وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس ونوع الكلية والتعرف على سبل التغلب على هذه المشكلات من وجهة نظر الطلبة والقائمين على كليات الترميض. توصلت الدراسة إلى أن طلبة الترميض في غزة يعانون الكثير من المشكلات المتعلقة بدراساتهم النظرية وكذلك التطبيق العملي، وكانت أكثر مشكلة تواجههم هي صعوبة الحصول على الكتب التخصصية، وأقلها مشكلة هي كثرة عدد الطلبة في المحاضرات. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائياً بين آراء الطلبة تعزى إلى الجنس، بينما توجد فروق دالة احصائياً بينهم تعزى إلى نوع المؤسسة التابع لها الطالب (الجامعة الإسلامية- كلية فلسطين)، وقد تم التوصل إلى عدة طرق للتغلب على المشكلات وذلك من وجهة نظر الطلبة والقائمين على الكليات.

أجرت الأطروشي (2004) دراسة لتقييم "كفاءة مدرجات العملي من وجهة نظر الطالبات والمدرجات بكلية الترميض- جامعة المنصورة". تضمنت العينة (400) طالبة ترميض و (50) مدرسة من مختلف الاختصاصات ممن لديهن خبرة على الأقل سنة واحدة في التدريس العملي. وقد استخدمت الباحثة استمارتين إحداهما للطلبة وأخرى للمدرسات. وقد أظهرت النتائج أن كفاءة مدرجات العملي منخفضة. وكانت أكثر الصفات أهمية في المدرب العملي للترميض هو التأكد من وجود الأدوات والمعدات التعليمية أثناء التدريب العملي، وتنظيم الخبرة التعليمية بالمشاركة والتعاون بين التدريب العملي للطلاب والمرضات في المستشفيات.

### أهمية البحث وأهدافه:

يمثل التدريب العملي الجزء الأهم في عملية إعداد طلاب كلية الترميض ليكونوا ممرضين مهنيين فاعلين في المجتمع بعد التخرج، وذلك من أجل تقديم الرعاية التمريضية بكفاءة عالية. كما ويلعب مدربوا العملي الدور الأهم والأكبر في عملية تعليم الطلاب المهارات العملية فهم المثل الأعلى والقوة، وتمثل كفاءتهم ومهاراتهم في تعليم وتدريب طلاب الترميض الحجر الأساس في العملية التعليمية للترميض. لكن أثناء تدريب الطلاب في مواقع التدريب العملي المختلفة قد تحدث العديد من المشاكل وقد توجد العديد من الصعوبات التي تقف حائلاً وتشكل عائقاً يحد من كفاءة العملية التدريبية لطلبة الترميض، مما قد يؤثر بدوره على فعالية وجودة الرعاية التمريضية التي يقدمها الطلاب

للمرضى أثناء تدريبهم العملي وفيما بعد عندما يصبحون أعضاء فاعلين في المجتمع. لذلك أجري هذا البحث والذي يهدف إلى: تحديد مشاكل وصعوبات التدريب العملي من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض - جامعة تشرين، ووضع التوصيات والمقترحات لتطوير هذه العملية وتحسين البيئة التعليمية التحفيزية الفعالة وتطوير التعليم التمريضي (الأهمية العملية)، أما الأهمية النظرية للدراسة تتمثل في كون البحث حديث من نوعه، وقد يساهم في رفد المكتبة بالأبحاث التمريضية التي تساهم في تطوير المهنة ومخرجاتها وتطوير التعليم الجامعي وخدمة المجتمع.

### مشكلة البحث:

أظهرت دراسة سابقة اصبیره (2017) أن ما يزيد على نصف العينة من طلاب كلية التمريض كانوا غير راضيين عن الإشراف العملي عليهم في الكلية، لذلك كان لابد من تحديد المشاكل والصعوبات التي تعترض عملية التدريب العملي للطلبة واقتراح الحلول لتلك المشاكل والصعوبات.

### طرائق البحث ومواده:

منهج الدراسة وصفي. حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مدربي العملي في كلية التمريض - جامعة تشرين المتواجدين في الكلية أثناء فترة جمع البيانات وعددهم (40) مدرب (العينة المتاحة). تم تطوير أداة البحث اعتماداً على المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة والتي تكونت من ثلاثة محاور: مشاكل وصعوبات التخطيط للتدريب العملي (13 عبارة)، مشاكل وصعوبات تنفيذ جلسة التدريب (17 عبارة)، مشاكل وصعوبات التقويم العملي للطلبة (15 عبارة). ومن ثم تم حساب قيم معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبيوضح الجدول معامل الثبات لمحاور الاستبانة ولأداة ككل، والذي يُظهر قيمةً عاليةً ومقبولةً إحصائياً كمؤشر على ثبات أداة الدراسة.

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

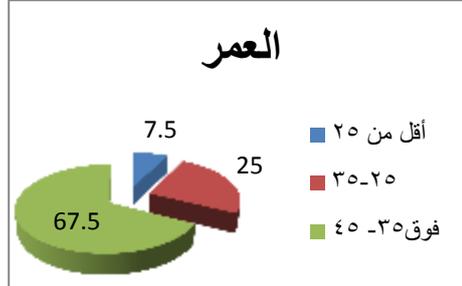
المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
مشاكل وصعوبات التخطيط للتدريب العملي	13	0.95
مشاكل وصعوبات تنفيذ جلسة التدريب	17	0.87
مشاكل وصعوبات التقويم العملي للطلبة	15	0.75
الأداة ككل	45	0.86

يبين الجدول (1) أن معامل الثبات للمحاور الثلاثة و للأداة ككل عالية مما يعني أن الأداة يمكن تطبيقها. لذلك استخدمت الأداة (الاستبيان) بتوزيعها على عينة البحث الذين قاموا بملى وجهات نظرهم بحرية تامة ودون تدخل الباحث وبعد جمع البيانات، قام الباحث بتفريغ البيانات و تحليلها باستخدام أساليب و برامج إحصائية متخصصة SPSS، حيث تم استخدام اختبار Leven و ANOVA لاختبار فرضيات البحث عند مستوى الدلالة (0.05)، واستخدمت النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعرض نتائج البحث التفصيلية، بحيث أُعطي مقياس ليكرت (Likert) القيم التالية موافق = 3، لا أعرف = 2، غير موافق = 1. استغرق البحث ما يقارب الستة أشهر من 2016/9/11 وحتى 2017/3/8.

## النتائج و المناقشة:

### نتائج البحث:

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



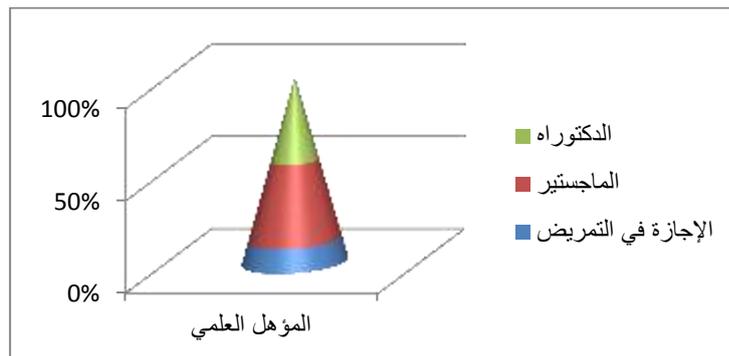
الشكل (1): توزيع مدربي العملي وفقاً للفئات العمرية

يبين الشكل (1) أن ما يقارب ثلثي العينة (67.5%) من مدربي العملي في كلية التمريض - جامعة تشرين هم من الفئة العمرية فوق 35-45 سنة، بينما ربع العينة (25%) من مدربي العملي في الكلية هم من الفئة العمرية 35-25 سنة. بينما شكلت الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) النسبة الأقل (7.5%).



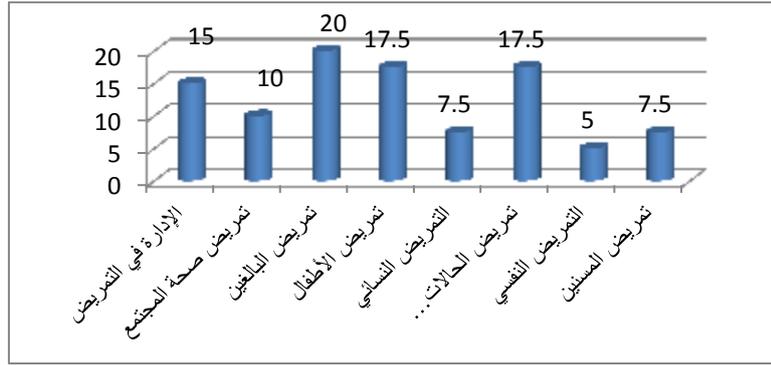
الشكل (2) توزيع مدربي العملي (عينة البحث) وفقاً للجنس.

يُظهر الشكل (2) ثلثي العينة من مدربي العملي في كلية التمريض - جامعة تشرين (70%) كانوا إناثاً، بينما شكل الذكور نسبة 30% من عينة البحث.



الشكل (3) توزيع مدربي العملي في كلية التمريض (عينة البحث) وفقاً للمؤهل العلمي.

يوضح الشكل (3) أن 45% من العينة كانوا من حملة شهادة الدكتوراه، و 42.5% يحملون شهادة الماجستير، بينما شكل حملة الإجازة في التمريض النسبة الأقل (12.5%).



الشكل (4) توزيع مدربي العملي حسب الاختصاص.

يبين الشكل (4) أن 20% من مدربي العملي في كلية التمريض هم من اختصاص تمريض البالغين وهي النسبة الأكبر بين الاختصاصات، 17.5% هم من اختصاص تمريض الأطفال ونفس النسبة كانوا ذوي الاختصاص تمريض الحالات الحرجة . 15% من مدربي العملي كانوا باختصاص الإدارة في التمريض و 10% باختصاص تمريض صحة المجتمع، كما شكل مدربي العملي باختصاص التمريض النسائي وتمريض المسنين النسبة نفسها وهي 7.5%، في حين شكل مدربي العملي باختصاص التمريض النفسي النسبة الأقل (5%).

الجدول (2) توزع العينة وفقاً لسنوات الخبرة في التدريب العملي لمدربي العملي في كلية التمريض في جامعة تشرين:

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
20%	8	3-1
20%	8	فوق 3 - 6
60%	24	فوق 6

يبين الجدول (2) أن 60% من مدربي العملي في كلية التمريض لديهم خبرة في التدريب العملي تزيد عن 6 سنوات، بينما تساوت النسب (20%) بين مدربي العملي الذين لديهم سنوات خبرة تتراوح بين 1-3 سنوات و فوق 3-6 سنوات.

الجدول (3): مشاكل وصعوبات التخطيط للتدريب العملي من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض جامعة تشرين.

وجهة نظر مدربي العملي العدد الكلي لمدربي العملي = 40				العبارة
$\bar{X} \pm SD$	غير موافق	لا أعرف	موافق	
2.05 ± 0.99	46%	4%	50%	1- غياب السياسات الإدارية الواضحة التي تحكم التدريب العملي.
1.45 ± 0.82	75%	5%	20%	2- غياب الأهداف الواضحة لكل جلسة تدريبية.
1.45 ± 0.82	77.5%	-	22.5%	3- عدم المعرفة بأهداف الجلسة التدريبية للطلبة.
2.63 ± 0.74	15%	7.5%	77.5%	4- عدم امتلاك المخبريين للمهارات الكافية للمساعدة في التدريب.
1.85 ± 0.95	52.5%	10%	37.5%	5- عدم قيام المخبري بتجهيز الأدوات اللازمة لجلسة التدريب العملي.
2.63 ± 0.77	17.5%	2.5%	80%	6- عدم تحضير المدربين الجدد للتدريب العملي للطلبة (تأهيلهم).
2.70 ± 0.72	15%	-	85%	7- قلة الأدوات اللازمة لتدريب الطلبة.
2.33 ± 0.86	25%	18%	57%	8- عدم التحضير الكافي من قبل بعض المدربين للمعلومات المتعلقة بالجلسة العملية.

2.43±0.75	%15	%27.5	%57.5	9- غياب الدافعية لدى المدربين لتطوير مهاراتهم ومعلوماتهم.
2.95 ±0.32	%2.5	-	%97.5	10- غياب الدورات التدريبية لرفع كفاءة مدربي العملي.
1.78±0.92	%55	%12.5	%32.5	11- غياب التناسق بين الجزء النظري والعملي للمقرر.
2.95±0.32	%2.5	-	%97.5	12- كثرة عدد الطلبة في كل فئة.
2.83±0.50	%5	%7.5	%87.5	13- قلة عدد المدربين.

يوضح الجدول (3) أن مدربي العملي قد أكدوا على وجود عدداً من المشاكل والصعوبات في مرحلة التخطيط للتدريب العملي تمثلت في المشاكل والصعوبات التالية بالترتيب: كثرة عدد الطلبة في كل فئة، وغياب الدورات التدريبية لرفع كفاءة مدربي العملي، وقلة عدد المدربين، وقلة الأدوات اللازمة لتدريب الطلبة، و عدم تحضير المدربين الجدد على كيفية التدريب العملي للطلبة، وعدم امتلاك المخبريين للمهارات الكافية للمساعدة في التدريب، وغياب الدافعية لدى المدربين لتطوير مهاراتهم ومعلوماتهم، وغياب السياسات الإدارية الواضحة التي تحكم التدريب العملي، وذلك بمتوسطات حسابية على التوالي (2.95، 2.83، 2.70، 2.63، 2.43، 2.05). وهذا يتناسب مع ما خلصت إليه دراسة الأطروشي (2004) بأن من أهم الأمور التي يجب على مدربات العملي التأكد منها هو إتاحة وجود الأدوات والمعدات التعليمية أثناء التدريب العملي. ويعزى ذلك إلى وجود علاقة عكسية بين نقص أعداد المدرسين وتزايد عدد الطلبة الذي فرضته ظروف الإزمة وسياسة الاستيعاب مما خلق الفارق بين أعداد الطلبة في الفئة الواحدة الأدوات اللازمة للتدريب.

كما يظهر الجدول (3) أنه من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض- جامعة تشرين لا توجد مشاكل وصعوبات تتعلق بأهداف الجلسة التدريبية، والمعرفة بها، والتناسق بين الجزئين النظري والعملي للمقرر، وتجهيز الأدوات اللازمة لجلسة التدريب العملي من قبل المخبري وذلك بمتوسطات حسابية على التوالي: 1.45، 1.78، 1.85. حيث تتعارض هذه النتائج مع نتيجة بحث Jamshidi (2012) والتي أكدت على أن من التحديات التي تعيق التعليم العملي لطلبة التمريض كان غياب التنسيق بين الجزئين النظري والعملي، والتعارض بين الأهداف التعليمية والتوقعات التعليمية للطلاب وأعضاء المدرسين. ويعزى ذلك إلى التوجيه المستمر إلى أهمية عرض الأهداف التدريبية للمدربين والطلبة وكذلك إلى أهمية التطبيق السريع للمعلومة النظرية بشكلها العملي.

الجدول (4):مشاكل وصعوبات التنفيذ لجلسة التدريب العملي من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض جامعة تشرين.

وجهة نظر مدربي العملي العدد الكلي لمدربي العملي = 40				العبارات
$\bar{X} \pm SD$	غير موافق	لا أعرف	موافق	
2.13±0.88	%45	%22.5	%32.5	1- تغييب بعض المدربين عن الجلسات العملية.
1.88±0.88	%32.5	%22.5	%45	2- تأخر المدربين عن الجلسات العملية.
2.60±0.74	%15	%10	%75	3- تأخر الطلبة عن وقت الجلسة التدريبية.
1.58±0.87	%67.5	%7.5	%25	4- قلة عدد حضور الطلبة للجلسة التدريبية.
1.55±0.87	%7	%5	%25	5- محدودية الوقت المخصص لجلسة التدريب مع كل فئة من الطلبة.
2.05±0.99	%45	%5	%50	6- ضعف الإشراف العملي على الطلبة.
1.85±0.92	%50	%15	%35	7- ضعف الإشراف على مدربي العملي من قبل الإدارة.
2.33±0.94	%32.5	%2.5	%65	8- اعتماد الطرق التقليدية في تدريب الطلبة.
1.75±0.95	%60	%5	%35	9- غياب المناقشات الكافية أثناء جلسة التدريب.
1.60±0.87	%65	%10	%25	10- عدم استثارة التفكير والانتباه لدى الطلبة أثناء الجلسة.
1.40±0.71	%72.5	%15	%12.5	11- عدم إتزام بعض المدربين بالخطة الموضوعية. (الجدول الزمني للمقرر).

1.40±0.75	%75	%10	%15	12- عدم أخذ محتوى المقرر بشكل كامل خلال الفصل الدراسي.
1.58±0.87	%67.5	%7.5	%25	13- وجود تكرار في محتوى المقررات التي تدرسها.
1.58±0.87	%67.5	%7.5	%25	14- ضعف محتوى المقرر العملي.
1.53±0.85	%70	%7.5	%22.5	15- قلة تواجد المشرف خلال ساعات التدريب العملي.
1.88±0.94	%50	%12.5	%37.5	16- عدم تأكد المدرب من معرفة الطلبة بالجلسات أو المهام الموكلة إليهم .
2.20±0.91	%32.5	%15	%52.5	17- عدم استغلال بعض المدربين في العمل لفرص التدريب السريري عند توافرها.

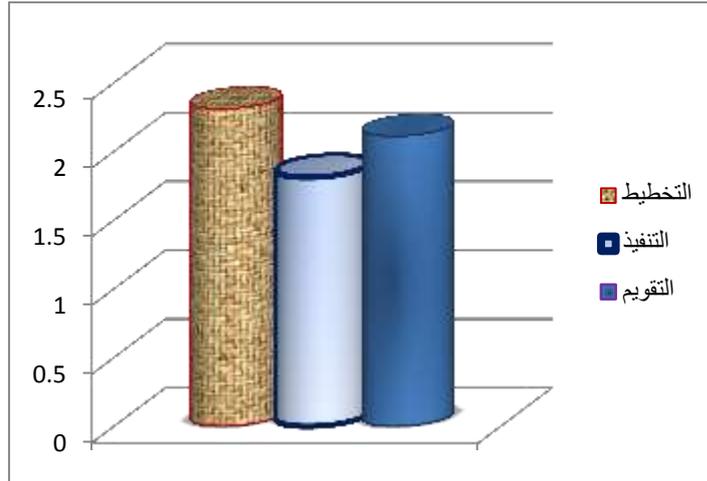
يبين الجدول (4) أن مدربي العملي في كلية التمريض (عينة البحث) قد أكدوا أن هناك عدداً قليلاً من المشاكل والصعوبات المتعلقة بتنفيذ التدريب العملي للطلاب تمثلت على التوالي ب: تأخر الطلبة عن وقت الجلسة التدريبية ، واعتماد الطرق التقليدية في تدريب الطلبة، وعدم استغلال بعض المدربين في العمل لفرص التدريب السريري عند توافرها، وضعف الإشراف العملي على الطلبة، وتأخر المدربين عن الجلسات العملية وذلك بمتوسطات حسابية على التوالي: 2.60، 2.33، 2.20، 2.05، 1.88. في حين أن بقية المشاكل والصعوبات لا توجد في أثناء تنفيذ جلسة التدريب العملي للطلاب في كلية التمريض وفقاً لوجهات نظر مدربي العملي في الكلية. وهذا يعزى إلى عدم القدرة على اتباع الطرائق التدريسية الحديثة بسبب الأعداد الكبيرة والذي بدوره يؤدي إلى ضعف الإشراف على كامل الفئة العملية بشكل تام.

إن نتائج البحث الحالية تتفق مع نتائج بحث Eta et al. (2011) التي أكدت على أن من التحديات والصعوبات التي تواجه التدريب العملي لطلاب التمريض هي : عدم انتظام الطلبة وتأخرهم عن الجلسات التدريبية، ومواجهة الصعوبات في التدريب العملي والإشراف على الطلاب حيث يوجد ضعف في الإشراف العملي على الطلاب مما يؤثر سلباً على نتائج التدريب العملي. كما أكد بحث اسماعيل وآخرون (2016) أن عدم استغلال المشرف لفرص التدريب السريري عند توافرها من أهم المشكلات التي تواجه طلبة كليات التمريض بمحافظة غزة.

الجدول (5):مشاكل وصعوبات التقويم العملي للطلبة من وجهة نظر مدربي العملي في كلية التمريض جامعة تشرين.

وجهة نظر مدربي العملي				العبارات
العدد الكلي لمدربي العملي = 40				
$\bar{X} \pm SD$	غير موافق	لا أعرف	موافق	
2.73±0.59	%7.5	%12.5	%80	1- المتابعة الفاعلة للطلبة في دراستهم غير كافية.
2.15±0.89	%32.5	20%	%47.5	2- استهانة بعض المدربين بطريقة أداء الطلبة.
2.40±0.81	%20	%20	%60	3- قلة اهتمام بعض المدربين بشرح نقاط ضعف الطالب وتشجيعه على تنمية قدراته.
2.63±0.67	%10	%17.5	%72.5	4- عدم إطلاع الطلبة على تقدمهم بشكل دوري ومنتظم (غياب التغذية الراجعة).
2.25±0.93	%32.5	%10	%57.5	5- الاهتمام بتقويم الطلبة أكثر من الاهتمام بتدريبهم العملي.
2.28±0.96	%35	%2.5	%62.5	6- تزامن الامتحانات العملية في أيام محدودة (فترات زمنية محدودة).
1.60±0.90	%67.5	%5	%27.5	7- عدم كفاية الوقت المخصص للاختبارات العملية.
1.93±0.99	%52.5	%2.5	%45	8- الأساليب المتبعة في الامتحانات العملية غير مناسبة على تقييم مهارة الطالب.
2.28±0.85	%25	%22.5	%52.5	9- عدم كفاءة بعض المدربين في عمليات تقويم الطلبة.
2.35±0.80	%20	%25	%55	10- غياب الموضوعية في التقويم لدى بعض المدربين.
1.48±0.72	%65	%22.5	%12.5	11- صعوبة صياغة الامتحانات العملية للطلاب.
1.58±0.84	%65	%12.5	%22.5	12- صعوبة فهم قوائم التحقق المستخدمة في تقويم الطلبة.
1.98±0.89	%40	%22.5	%37.5	13- تمييز بعض المقيمين لبعض الطلبة.
2.03±1.00	%47.5	%2.5	%50	14- عدم الشرح للطلبة مضمون قوائم التحقق المستخدمة في التقويم النهائي.
2.03±0.95	%42.5	%12.5	%45	15- عدم التزام الطلبة بالتعليمات الامتحانية.

يُظهر الجدول (5) أن مشاكل التدريب العملي في مرحلة التقويم العملي للطلاب حسب وجهات نظر مدربي العملي هي على التوالي: إن المتابعة الفاعلة للطلبة في دراستهم غير كافية، وعدم إطلاع الطلبة على تقدمهم بشكل دوري ومنتظم (غياب التغذية الراجعة)، وتزاحم الامتحانات العملية في أيام محدودة (فترات زمنية محددة)، وقلة اهتمام بعض المدربين بشرح نقاط ضعف الطالب وتشجيعه على تنمية قدراته، والاهتمام بتقويم الطلبة أكثر من الاهتمام بتدريبهم العملي، وغياب الموضوعية في التقويم لدى المدربين، وعدم كفاءة بعض المدربين في عمليات تقويم الطلبة، وعدم شرح مضمون قوائم التحقق للطلبة التي يتم استخدامها في التقويم النهائي، واستهانة بعض المدربين بطريقة أداء الطلبة عند التقويم المرحلي لهم، وعدم التزام الطلبة بالتعليمات الامتحانية، وذلك بمتوسطات حسابية على التوالي: 2.73، 2.63، 2.40، 2.35، 2.28، 2.25، 2.03، 2.15. إن كثرة المشاكل التي تعترض عملية تقويم الطلبة يؤكد على أهمية تدريب مدربي العملي على كيفية التغلب على هذه المشاكل والصعوبات وذلك لمنع تأثيرها على نتائج الطلبة، ويعزى ذلك إلى عدم وجود دورات توضيح كيفية إجراء الامتحانات المرحلية وأهميتها في توضيح نقاط الضعف للتغلب عليها عند الطلبة مما يعكس وجود ضعف ملحوظ في خبرة المدربين في إجراء التقويم العملي وتحقيق معاييرهم وخصوصاً الدقة والموضوعية في إجراء المهارات ووضع الدرجة المناسبة للطلاب. وهذا ما أوصت به الأطروشي (2004) عندما أكدت على ضرورة إقامة برنامج ترشيدي لإعداد أعضاء هيئة التدريس العملي وخاصة الجدد على أن يتضمن هذا البرنامج كيفية تقييم الاحتياجات التعليمية للأفراد وكذلك تقييم الأداء، وضرورة إتاحة الفرص لمناقشة العمل الاكاديمي (السريري)، كما يجب على مدرسة العملي أن تعمل على أن يكون تقييم أداء الطالبات جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية. كما أكد اسماعيل وآخرون (2016) أن من أهم المشكلات التي تواجه طلبة كليات التمريض هي: تزاحم الامتحانات الفصلية في أيام محددة، واهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالامتحانات أكثر من اهتمامهم بالمادة العلمية، واستهانة بعض المدربين بطريقة أداء الطلبة، وقلة اهتمام المشرف بشرح نقاط ضعف الطالب وتشجيعه على تنميتها، وكذلك عدم اطلاع الطلبة على تقدمهم بشكل دوري ومنتظم. أكدت دراسة Rafieet al. (2014) على أهمية وجود جو ايجابي خلال تقييم الطلاب مع التأكيد على توفير التغذية الراجعة التي يجب أن تُقدم بأسلوب بناء 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] كما بينت نتائج دراسة اصبيبه (2017) 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.



الشكل (5) متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات مراحل عملية التدريب العملي.

يوضح الشكل (5) أن أكثر المشاكل والصعوبات في عملية التدريب العملي هي في مرحلة التخطيط للتدريب العملي بمتوسط حسابي (2.31)، تليها المشاكل والصعوبات في مرحلة التقويم العملي للطلبة بمتوسط حسابي (2.11)، وأقل المشاكل والصعوبات في التدريب العملي لطلاب التمريض تحدث في أثناء مرحلة تنفيذ التدريب العملي بمتوسط حسابي (1.81). وهذا يدل على أهمية تدريب مدربي العملي على كيفية التخطيط والتقييم للتدريب العملي لما لها من دور مؤثر على التعليم العملي للطلاب، وهذا ما أكدت عليه دراسة Firoozehchian et al. (2012) بأن من العوامل المؤثرة في التخطيط التعليمي لطلاب كلية التمريض هو تحديد وتوضيح نظام التقويم للطلبة و الربط أثناء التدريب العملي بين المعلومات وممارسة المهارات.

جدول (6): الفروق الاحصائية بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للجنس.

	Levene's Test for Equality of Variances				
	F	Sig.	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Equal variances assumed	.683	.414	-.05465-	-.27568-	.16637
Equal variances not assumed			-.05465-	-.26370-	.15440

يوضح الجدول (6) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للجنس.

جدول (7): الفروق الاحصائية بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للمؤهل العلمي.

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.298	2	.149	1.563	.223
Within Groups	3.532	37	.095		
Total	3.830	39			

يوضح الجدول (7) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للمؤهل العلمي.

جدول (8): الفروق الاحصائية بين متوسط وجهات نظر تدريبي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للاختصاص.

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.210	7	.173	2.110	.071
Within Groups	2.621	32	.082		
Total	3.830	39			

يوضح الجدول (8) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر تدريبي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للاختصاص.

جدول (9): الفروق الاحصائية بين متوسط وجهات نظر تدريبي العملي حول مشاكل

وصعوبات التدريب العملي وفقاً لسنوات الخبرة في التدريب العملي في الكلية.

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.302	2	.151	1.585	.218
Within Groups	3.528	37	.095		
Total	3.830	39			

يوضح الجدول (9) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر تدريبي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً لسنوات الخبرة في التدريب العملي في الكلية.

## الاستنتاجات و التوصيات

### الاستنتاجات : أهم نتائج البحث:

1- أن تدريبي العملي قد أكدوا على وجود عدداً من المشاكل والصعوبات في مرحلة التخطيط للتدريب العملي تمثلت في المشاكل والصعوبات التالية بالترتيب: كثرة عدد الطلبة في كل فئة، وغياب الدورات التدريبية لرفع كفاءة تدريبي العملي، وقلة عدد المدربين، وقلة الأدوات اللازمة لتدريب الطلبة، وعدم تحضير المدربين الجدد على كيفية التدريب العملي للطلبة، وعدم امتلاك المخبريين للمهارات الكافية للمساعدة في التدريب، وغياب الدافعية لدى المدربين لتطوير مهاراتهم ومعلوماتهم، وغياب السياسات الإدارية الواضحة التي تحكم التدريب العملي.

2- أن تدريبي العملي في كلية التمريض (عينة البحث) قد أكدوا أن هناك عدداً قليلاً من المشاكل والصعوبات المتعلقة بتنفيذ التدريب العملي للطلاب تمثلت على التوالي ب: تأخر الطلبة عن وقت الجلسة التدريبية، واعتماد الطرق التقليدية في تدريب الطلبة، وعدم استغلال بعض المدربين في العمل لفرص التدريب السريري عند توافرها، وضعف الإشراف العملي على الطلبة، وتأخر المدربين عن الجلسات العملية.

3- أن مشاكل التدريب العملي في مرحلة التقويم العملي للطلاب حسب وجهات نظر تدريبي العملي هي على التوالي: إن المتابعة الفاعلة للطلبة في دراستهم غير كافية، وعدم إطلاع الطلبة على تقدمهم بشكل دوري ومنظم (غياب التغذية الراجعة)، وتزاحم الامتحانات العملية في أيام محدودة (فترات زمنية محددة)، وقلة اهتمام بعض المدربين بشرح نقاط ضعف الطالب وتشجيعه على تنمية قدراته، والاهتمام بتقويم الطلبة أكثر من الاهتمام بتدريبهم العملي، وغياب الموضوعية في التقويم لدى المدربين، وعدم كفاءة بعض المدربين في عمليات تقويم الطلبة، وعدم شرح مضمون قوائم التحقق للطلبة التي يتم استخدامها في التقويم النهائي، واستهانة بعض المدربين بطريقة أداء الطلبة عند التقويم المرحلي لهم، وعدم التزام الطلبة بالتعليمات الامتحانية.

- 4- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للجنس.
- 5- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للمؤهل العلمي للمدرب العملي.
- 6- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً للاختصاص.
- 7- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسط وجهات نظر مدربي العملي حول مشاكل وصعوبات التدريب العملي وفقاً لسنوات الخبرة في التدريب العملي في الكلية.

### التوصيات:

- بناء على نتائج الدراسة الحالية يمكن رفع التوصيات والمقترحات التالية:
- 1- إقامة برامج تدريبية لمدربي العملي في الكلية وخاصة الجدد تتضمن طرائق التدريب والإشراف العملي على الطلاب، والتقييم الفعال و الموضوعي لتلافي نقاط القصور في التخطيط للتدريب العملي والتقويم بشكل خاص.
- 2- إقامة برامج تدريبية للمدربين والمدرسين المساعدين وخاصة فيما يتعلق بكيفية تحضير الأدوات والبيئة التعليمية للتأكد من توفر كل مستلزمات العملية التدريبية وذلك قبل البدء بتدريب الطلاب.
- 3- على إدارة الكلية بالتعاون مع مدربي ومشرفي العملي توفير بيئة تدريب عملي فعالة من خلال التأكد من توفير كل الاحتياجات اللازمة للعملية التدريبية ورسم السياسات ووضع الأهداف التدريبية القابلة للتحقيق والقياس.
- 4- التنسيق بين مدرسي المقرر النظري ومدربي المقرر العملي في بداية الفصل الدراسي.
- 5- إجراء تقييم دوري لمدرسي المقرر العملي فيما يخص برنامج التدريب العملي من قبل القسم المختص.

### المراجع:

- 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)
- اسماعيل، عاطف جابر؛ العاجز، فؤاد علي؛ رضوان، عبد الكريم سعيد؛ الجيش، يوسف ابراهيم. المشكلات التي تواجه طلبة كليات التمريض بمحافظة غزة. المؤتمر الدولي الأول للتمريض، 2016. < [http:// nursing.iugaza.edu.ps](http://nursing.iugaza.edu.ps) .>
- اصبيره، ولاء هاشم. تقييم الإشراف العملي من وجهة نظر طلاب كلية التمريض - جامعة تشرين (دراسة وصفية). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الصحية. المجلد (39)، العدد (1)، 2007.
- ASADIZAKER, M., ABEDSAEEDI, Z., ADEDI, H., ALJANIRENANI, H., MORADI, M., JAHANI, S. *Improvement of The first Training for Baccalaureate Nursing Students- A Mutual Approach*. Global Journal of Health Science. Vol.7, N<sup>o</sup>. 7, 2015, 79- 92.
- BASTABLE, S. *Nurse as Educator*. Jones & Bartlett Publishers, 2008. In: AL MUTAIR, A. *Clinical Nursing Teaching in Saudi Arabia Challenges and Suggested Solution*. Journal of Nursing and Care S1, 2015, 1-4.
- BETTANCOURT, L., MUNOZ, L., MERIGHI, M., SANTOS, M. *Nursing Teachers in Clinical Training Areas: A Phenomenological Focus*. Rev. Latino- Am. Enfermagem. Vol.19, N<sup>o</sup>. 5, 2011, 1197- 1204.

- CHANGIZ, T., MALEKPOUR, A., BOROUJENI, A. *Stressors in Clinical Nursing Education in Iran: A Systematic Review*. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. Vol.17, N<sup>o</sup>. 6, 2012,399- 407.
- ETA, V., ATANGA,M., ATASHILI, J., D' CRUZ, G. *Nurses and Challenges Faced as Clinical Educators: A Survey of a Group of Nurses in Cameroon*. The Pan African Medical Journal. Vol.8, 2011,28- 34.
- FIROOZEHCHIAN, F., EZBARMIZ., DADGARAN, I. *Nursing- Midwifery Students and Teachers' views of Effective Factors in Clinical Education*.Procedia – Social and Behavioral Sciences. Vol.47, 2012,1832- 1837.
- JAMSHIDI,L. *The challenges of Clinical Teaching in Nursing Skills and Lifelong Learning Form The Standpoint of Nursing Students and Educators*. Procedia – Social and Behavioral Sciences. Vol.46, 2012,3335-3338.
- LOANNIDES,A. *The Nurse Teacher's Clinical Role Now and in The Future*. Journal of Nurse Education Today.Vol.19, N<sup>o</sup>. 3, 1999,207- 214.
- 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<sup>o</sup>. 1, 2014, 41- 49.