

كلية التربية الفنية
المؤتمر الدولي الخامس لكلية التربية الفنية " دور الفن والتربية في التنمية
البشرية

من ١٤ - ١٦ ابريل ٢٠١٤

المحور الخامس

تطوير مناهج وبرامج التربية الفنية في المؤسسات التعليمية
البند: إعداد معلم الفنون في ضوء تحقيق آليات التنمية البشرية

عنوان البحث

جودة الخدمة التعليمية في نظام التربية الميدانية بكلية التربية الفنية ومدى رضى
الطلاب عنها

كلية التربية الفنية

جامعة حلوان

دور
الفن و
التربية
في التنمية البشرية

Role of
art &
Education
in human development

المؤتمر الدولي الخامس لكلية التربية الفنية
في الفترة من ١٤ إلى ١٦ إبريل ٢٠١٤
١٢ ش اسماعيل محمد بالزمالك

The 5th International Conference - the Faculty of Art Education
From 14 to 16 April 2014
12 Ismaiel Mohamed St., Zamalek, Cairo, Egypt

InSEA
INTERNATIONAL SOCIETY FOR EDUCATION THROUGH ARTS

InSEA

INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON EDUCATION



شهادة حضور ومشاركة

جامعة حمص
كلية التربية الفنية

المؤتمر الدولي الخامس لكلية التربية الفنية 2014

دور الفن و التربية في التنمية البشرية

تشهد لجنة التحكيم الدولي للمؤتمر
المكونة من أساتذة الجامعات المصرية والعربية والأمريكية
بأن السيد الدكتور

سمية حسين محمد خليل

قد شارك بحث بعنوان

جودة الخدمة التعليمية في نظام التربية الميدانية بكلية التربية
الفنية ومدى رضى الطلاب عنها

في الفترة من 14 إلى 16 إبريل 2014

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

رئيس عام المؤتمر
عميد الكلية
أ. د. محمد إسحق قطب



١٩٠٢

وكيل الكلية - مقرر المؤتمر
لشئون خدمة المجتمع
و تنمية البيئة
أ. د. بلال مقلد

عنوان البحث : جودة الخدمة التعليمية في نظام التربية الميدانية بكلية التربية الفنية

ومدى رضى الطلاب عنها.

د . سمية حسين محمد خليل^١

مقدمة :

إن البحوث العلمية الميدانية التي تهدف للتعرف إلى آراء طلاب التعليم العالي ومدى رضاهم عن العملية التعليمية أمر بالغ الأهمية لتقييم أداء الجامعات وتطوير خدماتها. حيث أصبح هدف تجويد التعليم هدفا استراتيجيا تتضافر حوله جهود الدول والمنظمات والذي يتضح في الإهتمام بالدراسات لتطوير المفاهيم التي تتعرض لموضوع الجودة بما يخدم متطلبات الواقع الجديد والتحول السريعة للمجتمعات ومؤسساتها عامة والخدمية خاصة ، ومنها المؤسسات التعليمية وأدوارها في ظل أسواق لها متطلبات خاصة من وظائف تفرص التنافسية في الإختيار بين خريجها . فالطالب الجامعي في إطار الجودة التعليمية هو منتجها الرئيس بما يقدمه للمجتمعات من القدرة على العمل والإنتاج والإبداع والمنافسة والذي يواجه أسواق ووظائف تحتاج إلى مهارات عديدة في ظل عالم مفتوح البقاء فيه والإستمرارية للأفضل . وهو أيضا عميل بالمؤسسة لا بد من جذبها لها ولبرنامجها التعليمي الذي يحقق أهدافه .

مشكلة الدراسة:

لما كانت التربية الميدانية للطلاب بكليات التربية المختبر الأساسي لإعداده واكسابه واتقانه أدوات مهنة التدريس والتي تحتاج إلى الأخذ بكل الأساليب والأفكار والمفاهيم المتطورة لإعداد الطالب المتميز ، وحيث إن رضى الطالب عن ذلك الاعداد أحد جوانب بناء نظام الجودة في ظل الاهتمام المتزايد بجودة الخدمات التعليمية في الجامعات، وتسابقها فيما بينها لتقديم خدمات تعليمية أفضل ، ما دعى الجامعات لوضع معايير ومواصفات الخريج في ضوء عملية تنافسية بينها ، ووضع برامج جاذبة للطلاب تحقق له أهدافه وإعداده للتخصص." فكفاءة الخدمات المقدمة للطلبة هي واحدة من أهم التقييمات التي يجب أن تأخذ بها وأحد مؤشرات الأداء الرئيسية للكليات والجامعات، في سعيها لتطوير آداءها وضمانه جودة العمليات التي تقدمها" . (داوود عبد الملك /٢٠٠٩) . وانطلاقاً من الحاجة الماسة للدراسات في هذا المجال وشعوراً بان الخدمات التعليمية مازالت بحاجة إلى المزيد من الدراسات فان هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على النقاط التي يجب الأخذ بها عند تطوير منظومة التدريب الميدانى لتحقيق أهدافها . والصعوبات التي تواجه الطالب و تمنع من امتلاكه زمام المهنية والحرفية .واستطلاع آراء الطلاب عن الخدمة العملية التعليمية، ومدى رضاهم عن عملية الإعداد بفترة التدريب الميدانى كأحد مؤشرات الجودة في النظام التعليمي خاصة وأن الدراسات والأبحاث التي تناقش جودة الخدمات التعليمية تعتبر قليلة مقارنة مع معظم خدمات الأنشطة الأخرى . ولما لاحظته الباحثة من شكاوى

^١ مدرس المناهج وطرق التدريس وبرامج التثقيف بالفن بكلية التربية الفنية جامعة حلوان .

متعددة للطلاب من عملية التدريب الميدانى ما يستوجب معرفه هل هذه ظاهرة منتشرة بين الطلاب أم أنها مشكلات لحالات فردية بين الطلاب ولا تمثل مشكلة حقيقية تحتاج تحديد أبعادها والسعى لحلها.

وفي ضوء ذلك يتحدد أسئلة البحث في الآتى :

- ما مدى رضا طلاب كلية التربية الفنية عن عملية التدريب الميدانى ؟
- ما أسباب رضى / عدم الرضى للطلاب عن الخدمات التعليمية لعملية التدريب الميدانى ؟
- ما هي أهم الصعوبات التى تواجه طلاب كلية التربية الفنية شعبتى (التنقيف - التربوى) في عملية التدريب الميدانى ؟

فروض البحث :

- ٧٥% من عينة البحث من طلاب الكلية راضون عن عملية التدريب الميدانى وخدماتها التعليمية .
- هناك اتفاق بين الطلاب بنسبة ٧٥ % وجود صعوبات توجه الطلاب في التدريب الميدانى .

أهمية البحث : توجه الدراسة أسئلة هامة حول الخدمات التعليمية في منظومة الجودة بعملية التدريب الميدانى ومدى رضى الطلاب عنها من المحتوى التدريبي وطريقة تقديمه والخدمات الاشرافية ، والخدمات المؤسسية والصعوبات ومعوقات التدريب التى يواجهونها لتلافيها في الخطط المستقبلية لتطوير الاداء في منظومة الجودة .

أهداف البحث :

- طرح قضية تطوير عملية التدريب الميدانى في ضوء مفهوم الجودة .
- تساعد في تقديم رؤي تسهم في رفع مستويات جودة الخدمة التعليمية المقدمة لطلبة الكلية بالشكل الذي يساعد علي رفع مستوى جودة مخرجات البرامج التعليمية المختلفة، وتحقيق مستويات الجودة المطلوبة.
- التعرف على مدى تحقق الخدمة التعليمية في عملية التدريب الميدانى سواء كانت خدمات تدريبيه وإشرافية ومؤسسية . وماهى الصعوبات التى تواجه شعبتى التنقيف والتربوى ومدى تشابهها .

منهجية البحث : المنهج الوصفي.

حدود البحث :

- تم استخدام عدة محاور لقياس جودة الخدمة الجامعية في التدريب الميدانى وهي رضى الطلاب عن جودة عملية التدريب الميدانى - محتوى التدريب والمادة التعليمية ، أداء أعضاء هيئة التدريس وطريقة اختيارهم ، عملية التقييم و المؤسسات المشاركة في التدريب ، التعاون الطلابي ، الصور الذهنية للمهنة وعملية التوظيف ، خدمات مكتب التربية الميدانية .
- تطبيق استطلاع الرأى في البحث على طلاب الفرقة الخامسة بعد انتهاء فترة التدريب بالسنة الدراسية الخامسة لإتمامهم مرحلتى التدريب الميدانى .

مصطلحات البحث :

جودة الخدمة التعليمية: يمكن تعريفها في هذه الدراسة على أنها الحكم أو الرأي على مدى تميز الخدمة التعليمية المتوقعة والمقدمة من وجهة نظر الطلاب لعملية التدريب الميداني سواء كانت نشاطات مدركة في الواقع الفعلي، أو نشاطات معرفة ولكن غير محسوسة أو ملموسة وهو ما يسمى " بالخدمة الجوهرية" (سميحة بلحسن / ٢٠١٢) والتي تهدف أساسا إلى إشباع حاجات ورغبات الطلاب وتحقيق المنافع لهم، ويمثل هذان النوعان من الخدمات المحددان الرئيسيان لرضا أو عدم رضا الطلاب وتعتبر في نفس الوقت من الأولويات الرئيسية التي تزيد تعزيز مستوى الجودة في خدمات المؤسسة التعليمية .

خطوات البحث : أولا الاطار النظرى :-

جودة الخدمات التعليمية في اطار التدريب الميداني

تعتبر فلسفة الجودة الشاملة فلسفة إدارية جديدة تركز على أهمية الإستثمار لكل الطاقات والموارد البشرية للمؤسسة لتحقيق أهدافها من جهة وإشباع احتياجات العملاء من جهة أخرى أى التركيز على " العميل داخل المؤسسة " بمعنى أن تعكس المؤسسة التعليمية احتياجات أو توقعات العملاء (الطلاب) وذلك من خلال قيام المؤسسات بشكل مخطط بإدخال جميع المعلومات عن رغبات وردود فعل العملاء (الطلاب) في عمليات التخطيط واتخاذ القرار والقيام بالمراجعة المستمرة للعمل حتى يمكن تحقيق التطور المتواصل . (محسن عبد الستار / ٢٠٠٨)

لذا فإن منظومة الجودة لا يمكن أن تحقق أهدافها ولن تكون فعالة مالم تأخذ في الاعتبار العامل البشرى خاصة مع نمو حاجة ورغبة الأفراد في لعب دور أكبر في عملية صنع القرار داخل مؤسساتهم وبخاصة التعليمية وهو ما يحتاج إلى " المراجعة المتعمقة والتخطيط الرشيد للنظم التعليمية " (أنمار الكيلانى /١٩٩٨) خاصة مع تضاعف الاهتمام بجودة التعليم في الآونة الاخيرة حيث " التعليم المتميز الذى يكفل مستوى عاليا وعالميا لنوعية الخبرات والقدرات التى يتسلح بها الأبناء ثم يكون هذا التعليم المتميز خطوة لتحقيق التميز للجميع " (حسين كمال / ٢٠٠٢) وكخطوة لتقليل الفجوة بين التعليم ومتطلبات السوق في ظل معايير تعليمية تلتزم بها المؤسسة التعليمية حيث تعمل على تعريف الطلاب ما ينبغى أن يعرفوه وما يستطيعون عمله وما يهتمون به داخل المؤسسة التعليمية وخارجها مع توفير مقومات عالية المستوى لكل طلاب المؤسسة التعليمية و التركيز على أهداف النظام التعليمي . لتقديم أهداف واضحة للمعرفة والمهارات الضرورية لتخطى تحديات القرن .

وتعرف الجودة بأنها " مجموعة الخصائص أو السمات التى تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك أبعادها مدخلات ، عمليات ، ومخرجات قريبة وبعيدة وتغذية راجعة وكذلك التفاعلات المتواصلة التى تؤدى إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين" (محمود عباس / ٢٠٠٠) ومن خلال هذا التعريف يتضح أن أحد أهم عناصر و مكونات الجودة هو الطالب كمخرج للعملية التربوية من ناحية وكعميل

له خصائصه واحتياجاته التي لا يجب اغفالها حتى يتحقق رضاه واستمراره في المؤسسة وانتمائه لها لذا يعرف مفهوم الجودة من زاوية العميل بأنها "الرضا التام للعميل، مع انخفاض نسبة العيوب وشكوى العملاء، والتطوير المستمر". وهى " القدرة على تحقيق رغبات الزبون بالشكل الذي يتطابق مع توقعاته ويحقق رضاه التام عن السلعة أو الخدمة التي تقدم له ، أي تكون مطابقة للمواصفات ومتطلبات الزبائن " (عد عبد الله الطائي / ٢٠٠٨)

ويعد علم الجودة هو أحدث فروع علم اقتصاديات التعليم، لأنه أحد الأساليب الإدارية التي تسعى إلى خفض التكاليف المالية، وإقلال الهدر التربوي أو الفاقد التعليمي، أي المنع أو التقليل بشكل ملموس من الهدر في إمكانات المؤسسة من الموارد ووقت العاملين، وتمكين المؤسسة من تحليل المشكلات التي تواجهها ووضع حلول فعالة لمنع حدوثها مرة أخرى من خلال الإجراءات التصحيحية والوقائية، وزيادة الكفاءة التعليمية من خلال مشاركة الجميع بفاعلية في إدارة المدرسة التعليمية، والحصول على أفضل مخرجات بأقل التكاليف، وتصف الجودة في التعليم مدى نجاح الفرص التعليمية المتاحة أمام الطلاب في مساعدتهم على تحقيق الدرجات العلمية المنشودة، كما تعمل الجودة في التعليم على ضمان توفير التدريس المناسب والفعال، والمساندة والتقييم، وضمان الجودة في التعليم هو كافة تلك الأنظمة والموارد والمعلومات المكرسة للمحافظة على معايير الجودة، وفرص التعليم والتعلم وكافة الخدمات المساندة للطلاب. (فايزة بنت محمد / ٢٠٠٧)

ويعتمد تطبيق نظام الجودة على القياس والتقييم المستمر ويعد قياس رضاء العملاء من أهم الجوانب ذات المؤشر على نجاح المؤسسة وهو يعنى : " تلك الجهود المنهجية التي تقوم بها المنظمة للوقوف على مدى رضا عملائها عما تقدمه لهم من خدمات وبرامج بهدف إجراء التعديلات المؤسسية والبرمجية اللازمة بحيث تصبح أكثر استجابة لاحتياجات وتطلعات أفراد المجتمع والقاعدة الشعبية التي تخدمها " (NGO / د.ت)

قياس جودة الخدمة:

أن قياس جودة الخدمات التعليمية الشاملة يأخذ منظورين أساسيين : الأول يظهر في مدى تطابق المخرج مع المواصفات التي وضعت له، والمنظور الثاني يظهر في مدى تلبية حاجة الزبون أو المستفيد من الخدمة (المتعلم) ، وهذا هو منظور التصور أو الانطباع أو التوقع أو الطموح (Perception). ومع أن هذين المنظورين تم تطويرهما للاستخدام في الصناعة والإدارة الإنتاجية إلا أن في مجال التربية والتعليم فإنه من الممكن تطبيقهما على العملية التعليمية، إذ يمكن التحقق من المنظور الأول إلى حد كبير من خلال مطابقة مخرجات التعلم للمعايير و للمواصفات التي سبق التخطيط لها والتي تتضح في : مدى التحصيل عند الطالب ومستوى خريجي الجامعة ، مدى تزويد الطالب بمهارات وظيفية كثيرة تسمح بنفوذه وتقبل السوق له وتشمل أيضا مستوى المدرسين والإداريين، والكفاءة الإدارية، والاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية، وخدمة المجتمع، ومستوى الخدمات التي تقدمها الجامعة ..وبالنسبة للمنظور الثاني يقيس فعالية الإدارة في التعليم بحيث يشمل

على : تحقيق آمال الطلبة، والآباء، ، وأصحاب العمل ومدى رضا الطلبة وأولياء أمورهم عن العملية التعليمية ومستوى الخدمات المقدمة .

و في ضوء ما سبق فإن "مفهوم الجودة في التعليم له معنيان مترابطان إحداهما واقعي والأخر حسي والجودة بمعناها الواقعي تعنى التزام الهيئة التعليمية بإنجاز مؤشرات ومعايير دقيقة متعارف عليها مثل معدلات الترفيع ومعدلات الكفاءة الداخلية الكمية ومعدلات تكلفة التعليم أما المعنى الحسي للجودة فيتركز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة التعليمية كالطلبة وأولياء أمورهم (شفي / ٢٠٠٤)

ولقد أكد قاسم المحيلاوي (قاسم / ٢٠٠٦)، أنه لا يمكن وضع معايير ثابتة لقياس جودة الخدمات وتعميمها لكل جميع المؤسسات الخدمية بل هناك حاجة ماسة إلى أن يقوم كل قطاع من القطاعات الخدمية بتطوير المقاييس المناسبة لقياس جودة الخدمة المقدمة في ضوء الظروف المحيطة ، ولكن لا يمنع من وجود معايير مشتركة يمكن تطبيقها على بعض المؤسسات الخدمية المتشابهة أو المتماثلة ، ومن مداخل قياس جودة الخدمات ومنها :

١. قياس جودة الخدمات من منظور العميل (الطالب ، أولياء الامور ، أصحاب العمل) ومن الطرق الشائعة في إطار هذا المدخل مقياس عدد الشكاوي الذي يمثل عدد الشكاوي التي يتقدم بها الزبائن خلال فترة زمنية معينة.
٢. مقياس الرضا وهو أكثر المقاييس استخداما لقياس اتجاهات الزبائن نحو جودة الخدمات المقدمة وذلك للكشف عن طبيعة شعور الزبائن نحو الخدمة المقدمة لهم وجوانب القوة والضعف.
٣. مقياس الفجوة : مستوى جودة الخدمة يقاس بمدى التطابق بين مستوى الخدمة المقدمة فعلا للعملاء (الطلاب) وبين ما يتوقعه العملاء ليتنبأ بها وبالتالي فإن جودة الخدمة تعني الدراسة والتحليل والتنبؤ بتوقعات العملاء ومحاولة الارتقاء بها بشكل مستمر
٤. مقياس القيمة : تقوم الفكرة الأساسية لهذا المقياس على أن القيمة التي تقدمها منظمة خدمية للعملاء تعتمد على المنفعة الخاصة بالخدمات المدركة من جانبي العميل والتكلفة للحصول على هذه الخدمات فالعلاقة بين المنفعة والسعر هي التي تحدد القيمة فكلما زادت مستويات المنفعة الخاصة بالخدمات المدركة كلما زادت القيمة المقدمة للعملاء كلما زاد إقبالهم على طلب تلك الخدمات والعكس صحيح.
٥. قياس الجودة المهنية : في إطار هذا المفهوم يمكن التمييز بين المقاييس الآتية : قياس الجودة بدلالة المدخلات وقياس الجودة بدلالة العمليات ومقياس الجودة بدلالة المخرجات.
٦. مقياس الأداء الفعلي: وقد جاء ذلك استمرارا للجهود المبذولة عالمياً للتوصل إلى نموذج علمي وعملي لقياس جودة الخدمة ويتمتع هذا النوع من القياس بدرجة عالية من الثقة والمصدقية وإمكانية التطبيق فهو

يركز على الأداء الفعلي للخدمة المقدمة باعتبار أن جودة هذه الخدمة يمكن الحكم عليها مباشرة من خلال وجهة نظر الزبائن وأنه يمكن التعبير عن ذلك بالمعادلة التالية:

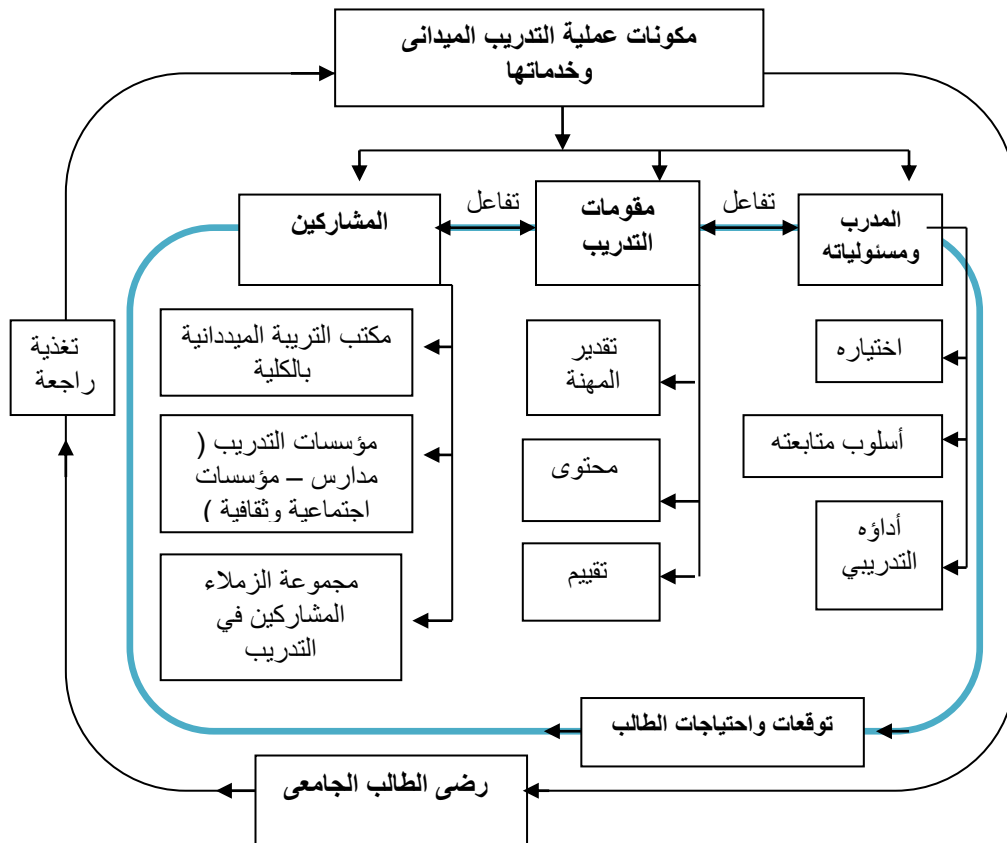
$$\text{جودة الخدمة} = \text{الأداء الفعلي}$$

متطلبات الخدمة التعليمية في إطار عملية التدريب الميداني

تعد مرحلة التدريب الميداني فترة هامة في إعداد الطالب المعلم وهي " الفترة الزمنية التي يسمح فيها لطلبة التربية بالتحقق من صلاحية وإجرائية إعدادهم النظري نفسيا وتعليميا وإداريا لخبرات ومتطلبات الغرف الدراسية الحقيقية تحت إشراف وتوجيه مربين ومؤهلين من كلية أو معهد الأعداد ومدرسة التطبيق " (محمد زياد / ٢٠٠١) وهي المنفذ لتحقيق معايير إعداد هذا الطالب وتتداخل مكونات هذه العملية والتي تعتمد بالأساس على توفر المدرب الكفاء وهو الذي يقوم بتدريب الطالب على مقومات التدريب من محتوى تعليمي وتربوي بل والإشراف على إعداد الخطة التعليمية وتنفيذها وهنا يتفاعل الطالب في عملية التدريب ويكون من أهم متطلبات تحقق الخدمات المرتبطة بالمشرف عملية اختياره وكذلك مدى التزامه بمسئوليته من إشراف ومتابعة من جهة ونجاحه في إداؤه التدريسي والتربوي للطالب

ثم تأتي مقومات التدريب كمكون رئيسي في إعداد الطالب ومدى رضاه عن هذا المكون يحقق فاعليته وإقدامه على عملية التدريب بحماس والتي تشمل مدى تقديره للمهنة فالطالب عندما تتوفر له كل الامكانيات والخدمات ولا يكون عنده ميل للمهنة فإنه يكون سببا رئيسي في ضعف أدائه من جهة وتكون بالأحرى دور المؤسسة جذبه لتخصصه ودعم انتمائه لها وتقديره المهني أو التمهين بالتدريس أو التثقيف وقد يكون سبب ذلك أيضا مشكلة في اختيار كل من محتوى التدريب أو عدم وجود معايير تقييم واضحة للطالب ومعلنه حتى يستطيع التعرف على أوجه قصوره وسلبياته التدريبية وتحسينها كأهم مقومات التدريب

ثم يأتي دور المشاركين في العملية التدريبية والتي تشمل مكتب التربية الميدانية ومدى تنظيمه وإدارته بكفائه لتحقيق أهداف التدريب وعلاقة أعضائه بالطلاب وتفهمه أدوارهم كمعين للطالب وميسر له ، ثم تأتي مؤسسات التدريب (المدارس - المؤسسات المجتمعية والثقافية) وهل تفهم دورها في عملية التدريب وتساعد المتدرب على قضاء فترة التدريب بشكل مفيد حيث توفر له مقومات التدريب وتيسر له العقبات وتحل المشكلات الميدانية بمعاونة المشرف ثم يأتي أدوار الزملاء المشاركين في التدريب وهل يعرف كل منهم مهامه ومسئوليته وحدوده في عملية التدريب وهل يشجع المشرف على إقامة علاقات حميمة وتعاونية بينهم في ضوء من المنافسة الشريفة إن هذه المتغيرات المكونة لمنظومة التدريب الميداني تؤثر في نتائج التدريب المتوقعة والتي تحتاج دائما للتقييم والدراسة المستمرة والتغذية الراجعة للأداء من كل الاطراف لمعالجة مشكلات التدريب وتطوير الاداء بالاعوام اللاحقة حتى تفي عملية التدريب بمعايير الجودة وتحقق رضا الطالب من جهة أخرى . والشكل التالي يوضح هذه المكونات والمقومات الأساسية في منظومة التدريب الميداني .



شكل (١) يوضح مكونات منظومة التدريب وعلاقتها لتحقيق رضا الطالب (تصميم الباحثة)

وهنا يجب الإشارة لإرتباط الخدمات التعليمية بمفهوم تجويد التعليم "والتي أصبح التركيز ينصب أكثر فأكثر على الكيف أي نوعية الخدمة المقدمة فقد لوحظ أن الاهتمام بالجوانب الكمية قد يأتي في أوقات كثيرة على حساب الكيف وبالتالي لقياس رضا العملاء جانبان هما الكم والكيف" (NGO/ت) وفي هذا الصدد يمكن الاستعانة بما يعرف بالمؤشرات الكيفية أو الاجتماعية Social indicators وتعني وضع استبيان يشمل أسئلة تنصب في الأساس على الأبعاد الكيفية في تقديم الخدمة وعلى ذلك فإن تحديد جودة الخدمة يقوم على محورين أساسيين هما: الجوانب الفنية والتنظيمية المكونة لجودة الخدمة، والجوانب السلوكية المكملة لجودة الخدمة. ولقد قدم إدوارد ديمنج نموذجاً جلياً ساهم في مجال تحسين الجودة وبخاصة أنه وضع مفهوم الجودة في إطار إنساني ويؤكد أسلوبه في الإدارة على تحويل غالبية الطلاب إلى عالية الأداء ممتازة المستوى ، ومن أهم أفكاره والتي تركز على الطالب (أحمد ابراهيم /٢٠٠١).

- ١- تطوير أهداف ثابتة للمؤسسات التربوية تركز على الجودة في تعليم الطلاب والخدمات المقدمة لهم بحيث تظهر روح المنافسة وإعدادهم للمستقبل وتزويدهم بخبرات تعليم ممتعة تنمي إمكانياتهم بشكل كامل.
- ٢- تبنى فلسفة تربوية جديدة للتحسين المستمر اللانهائي تتماشى مع عصر الاقتصاد .
- ٣- إيجاد القيادة التشاركية وتحديث الإجراءات القيادية باستمرار واحلال القيادة للجميع .
- ٤- إيجاد الجو النفسي الملائم للعمل ويعنى استبعاد الخوف بحيث يمكن لكل فرد أن يعمل بفاعلية في المؤسسات .

ولقد قدم ديمنج دورة رباعية المراحل والتي يمكن تناولها بالشرح كالآتي : (محمد شرين /١٩٩٨)

١- **خطط** : وذلك بالتركيز على العميل ومتطلباته ويشترك كل المديرين والملاحظين والموظفين الذين يخططون معا لتحسين النظام .

٢- **إعمل** : يتم تطبيق عينة تجريبية أو مدى صغير وهنا يظهر التطبيق الاحصائي وعلى الجميع أن يقومو بتسجيل التباين والتركيز على الدرجات الصغيرة من التحسن ويتم تسجيل الملاحظات بإحدى الطرق الاتية (خرائط التدقيق - مخطط السبب والنتيجة - تحليل باريتو) .

٣- **افحص** : وهنا تتم دراسة وتحليل كل نتائج الاختبار ومناقشتها وربط عنصر التغيير وأثره على باق العناصر وبالتالي فإن ذلك يحتاج إلى فهم واضح للعلاقات الداخلية المتبادلة بين العناصر المختلفة .

٤- **تصرف** : بمعنى اتخاذ الإجراء المناسب وفقا للهدف من التجربة ومقارنته بالنتائج وهذا إما بتبنى الفكرة أو ضبطها أو التخلي عنها كلية والحكم هنا ينبغي أن يكون جماعيا .

ويمثل رضا الطالب مبدأ من مبادئ إدارة الجودة الشاملة ويعرف هذا المبدأ **التركيز على العميل Acustomer Focus** بأنه القدرة على التعرف على حاجات المستفيدين (والوفاء بها) من خلال طرق متعددة تتمثل بإجراء الدراسات المسحية واستطلاع رأى مجموعة منهم للحصول على تغذية مرتدة والاستجابة الفورية لإستفساراتهم (Bruce/١٩٩٢) ، والعميل أو المستفيد هنا ليس مقصودا به العميل الخارجى الزبون فقط بل العميل الداخلى (الموظف أيضا) فالزبون الداخلى هو المشارك في عملية الانتاج والخدمات وهو يعتبر داخليا لأنه يتلقى عمل شخص آخر أما الشخص أو الجهة التى تستهلك المنتج أو تتلقى الخدمة فهم المستهلك أو العميل الخارجى وهو القاضى الاخير أو الحكم النهائي على درجة الجودة (أحمد اسماعيل /٢٠٠٠) وأيا كان المستفيد داخليا أو خرجيا وسواء كان أولياء الامور أو المجتمع فإن التركيز عليه يتطلب ما يلي : (Neil Huxtable /١٩٩٥)

- تحديد حاجاته وتلبيتها .

- العمل على تحسين الاداء ليقابل هذه الاحتياجات .

- جذب انتباهه ومجاملته .

- احترامه وتقدير مشاعره .

وفيما يلي يوضح باراسورمان يوضح Parasuraman & Others, 1988 (بيان بمجالات خمسة ووصفاً

بالمتغيرات التى يشتمل عليها كل منها والتي تؤكد على مجالات قياس الخدمات الجوهرية والكمية كما يلي :

١. مجال الجوانب المادية الملموسة : ويتضمن المتغيرات المتعلقة بالتجهيزات والمواد والمباني والمرافق

وجاذبيتها، والتي تقيس مدى توافر حداثة الشكل والمظهر المادي للخدمة التي تقدمها المؤسسة.

٢. مجال الاعتمادية : ويحتوي على المتغيرات المرتبطة بوفاء المؤسسة بالتزاماتها ووعودها المختلفة التي

وعدت بها المستفيدين، واهتمامها بحل المشكلات العالقة، وتقيس الدقة وتحري الموضوعية والصحة في

تقديم الخدمات.

٣. مجال الاستجابة : استجابة المؤسسة لتقديم الخدمة في الوقت المناسب، ومدى حرص موظفيها على تقديم ويحتوي هذا المجال تلك المتغيرات التي تقيس سرعة خدمات فورية للمستفيدين، ومدى إبداء العاملين للتعاون المستمر مع المستفيدين

٤. مجال السلامة والأمن: ويحتوي على المتغيرات ذات العلاقة بالحرص على غرس الثقة المتبادلة بين العاملين والمستفيدين، وتوليد الشعور بالتقبل، وتوفير وسائل السلامة والأمن للمستفيدين، وإمام الموظفين بالمعلومات التي يتعاملون بها، والحرص على التدريب المناسب على تقديم الخدمة دون مشاكل أو أخطاء.

٥. مجال التعاطف الاجتماعي : ويتضمن هذا المجال المتغيرات التي تتعلق باهتمام الموظفين بالمستفيدين من الخدمة اهتماماً شخصياً، وتفهم حاجاتهم الشخصية والاجتماعية والانفعالية، وتقيس مدى إظهار الموظفين علاقات مع المستفيدين قائمة على الاحترام والود والصداقة والرضا. وبتطبيق ذلك على عملية التدريب الميداني نجد أن الخدمة التعليمية في التربية الميدانية تشتمل على عدد من الخدمات الطلابية يوضحها الجدول التالي :

الخدمات المدركة (الواقعية)	الخدمة الجوهرية غير الملموسة (الحسية)
<p>- خدمات إدارية :</p> <ul style="list-style-type: none"> خدمات التسكين والنقل بين المجموعات . توفير الاماكن المناسبة من حيث القرب من منطقة السكن وجودة الخدمات. الاعلان عن مواعيد التقييمات . توفير منافذ التعبير عن المقترحات والشكاوى وجدواها . مدى توافق مواعيد التدريب مع احتياجات . المؤسسات المجتمعية واحتياجات التدريب . <p>خدمات تعليمية :</p> <ul style="list-style-type: none"> تحديد الأهداف والتعريف بها . توفر مصادر التعلم والمحتوى . وجود معايير للتقييم . الوحدات المرجعية وبنوك الانشطة . <p>خدمات تدريبية : تحصيل المهارات والكفايات الوظيفية الاساسية من</p> <ul style="list-style-type: none"> التدريب على تخطيط الانشطة بتنوعها . التدريب على عرض الانشطة والتأكد من توفر الكفايات التدريسية . التدريب على انتاج الوسائل التعليمية بأنواعها . التدريب على انتاج أدوات التقييم . 	<p>خدمات الاتصال والعلاقات الانسانية وتشمل:</p> <p>: المشرف (طريقة اختياره ومسئوليته واسلوب تعامله مع الطلاب والتزامه بالخدمات الاشرافية).</p> <ul style="list-style-type: none"> محددات العلاقات بين الأقران ومدى توثيقها وتقييمها . التعاون المؤسسي لمتابعة الطلاب . حل المشكلات والرد على الاستفسارات . الاحساس بتحقق العدالة والشفافية . الاحساس بالامن والسلامة الإحساس بعدم التمييز على أساس الجنس والدين.

جدول (١) يوضح أنواع الخدمات التعليمية في عملية التدريب الميداني.(تصميم الباحثة)

ثانيا الإطّار العملى بالبحث

إدّاءة البحث : تم بناء استبيانّة لإستطلاع آراء الطلاب الفرقة الخامسة بشعبتي التثقيف والتربوى على بنودها .
تصميم الاستبيانّة :

تتكون الاستبيانّة من عدد من المحاور كل منها به عدد من الاسئلة المتصلة بغرض التحقق من رضى الطلاب عن الخدمات التعليمية وأهم الصعوبات التى تواجههم وتكون الاجابة على اسئلة الاستبانة من خلال وضع علامة (√) أمام العبارة التى تتفق مع اجابة المفحوصين من خلال ثلاث مستويات للإجابة (أوافق - أوافق لحد ما - لا أوافق)

أهداف الاستبيانّة :

تهدف الاستبانة إلى تحديد مدى رضى الطلاب عن مكونات عملية التدريب الميدانى وخدماتها التعليمية وأسباب ذلك من خلال المحاور التالية :
أولا مقومات التدريب وتشمل :
أ/ تقدير المهنة وتشمل :

• مدى تقبل عملية التدريب رضا بمهنة التدريس / التثقيف بالفن.

ب/ عملية التقييم وتشمل :

• مدى رضى الطالب عن عملية التقييم.

• مدى رضى الطلاب عن درجاتهم النهائية في التدريب الميدانى .

ج/ محتوى التدريب ويشمل :

• مدى رضى الطالب عن المحتوى التعليمي والمهارات التدريسية بما يؤهله للتدريس و

• ما هى الصعوبات التى تواجه الطالب في عملية التدريب الميدانى وأوجه القصور في أداء الطالب من وجهة نظره، نتيجة نقص المعارف والمهارات لعملية التدريب الميدانى.

ثانيا : المدرب ومسئوليّاته وتشمل :

• مدى رضى الطالب عن اختيار المشرف وأسباب ذلك .

• مدى رضى الطالب عن اسلوب متابعة وإشراف عضو هيئة التدريس / المشرف

• مدى رضى الطالب عن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس / المشرف في فترة التدريب الميدانى .

ثالثا : المشاركون في عملية التدريب الميدانى وتشمل :

• مدى رضى الطالب عن زملائه في مجموعة العمل في فترة التدريب.

• مدى رضى الطالب عن مؤسسة التدريب الميدانى (المدارس / المؤسسات التثقيفية

• مدى رضى الطالب عن أداء مكتب التربية الميدانية.

• - تم ضبط الاستبانة من خلال هيئة تحكيم بكلية التربية الفنية مكونة من :

أ.د/ عفاف فراج . أ.م. د. ياسر محمود فوزى أ.م.د/ حميدة محمد محمد عبد الله
أ.م.د / فاطمة عبد الرحمن أ.م.د/ زينب حسن المهدي د. / محمد صالح د./ أسماء محمد عبد الحميد

عينة البحث:

تم تطبيق الاستبيان على ١٢٠ طالب وطالبة من طلاب التنقيف والتربوي بحيث يكون عدد الطلاب ٦٠ من شعبة التربوي و ٦٠ من شعبة التنقيف بالفن للعام الدراسي ٢٠١٢م - ٢٠١٣م .
وبعد فرز الاستمارات الصحيحة استبعدت الباحثة الاستمارات الغير مكتملة وأصبح عدد الطلاب الكلي ١٠٦ طالب وطالبة وأصبح العدد الكلي لشعبة التربوي ٦٠ والعدد الكلي لطلاب شعبة التنقيف = ٤٦
المعالجات الإحصائية بالبحث :

استخدمت الباحثة المعالجة الإحصائية التالية :

- حساب تكرارات الإجابات على بنود الاستبيان .

- حساب النسبة المئوية للبنود والنسبة الكلية = $\frac{\text{ك} \times 100}{\text{ن}}$

ن

حيث ك = (عدد التكرارات) ، ن = العدد الكلي

- حساب الدرجة الحدية لل فقرات من خلال معادلة فشر التالية :

- $\text{الدرجة الحدية (د ح)} = (\text{ت} \times 3) + (\text{ت} \times 2) + (\text{ت} \times 1)$

مجموع القيم ن

الرمز ت = تكرارات اجابات شعبة التربوي ، الرمز ق = تكرارات اجابات شعبة التنقيف مج = مجموع التكرارات

عرض نتائج الاستبيان :

أولاً: رضى الطلاب عن مكونات عملية التدريب الميدانى :

ح.د	لاوافق (درجة ١)				أوافق لحدما (درجة ٢)				أوافق (درجة ٣)				رضى الطلاب عن مكونات عملية التدريب الميدانى
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
١.٨٩	٣٢.١	٣٤	٢٠	١٤	٤٧.١	٥٠	٢٢	٢٨	٢٠.٨	٢٢	٤	١٨	أنت راض عن مهنتك المستقبلية (مدرس - متقن بالفن)
٢.٣٤	٢٢.٦	٢٤	٧	١٧	٢٠.٧٥	٢٢	١٢	١٠	٥٧.٦	٦٠	٢٧	٣٣	أنت راض عن اختيار المشرف في عملية التدريب الميدانى
٢.٢٤	١٧	١٨	٤	١٤	٤٢.٤	٤٥	٢٦	١٩	٤٠.٥	٤٣	١٦	٢٧	أنت راض عن طريقة متابعة وأشرف عضو هيئة التدريس (المشرف)
٢.٣٠	١٥.١	١٦	٢	١٤	٣٩.٦	٤٢	٣١	١١	٤٥.٢	٤٨	١٣	٣٥	أنت راض عن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لتدريبك في التدريب الميدانى
١.٩٤	٣٠.٢	٣٢	١٤	١٨	٤٥.٢	٤٨	١٨	٣٠	٢٤.٥	٢٦	١٤	١٢	أنت راض عن محتوى التعليمي الذى يؤهلك للتدريب الميدانى
٢.٢٥	٢٠.٨	٢٢	٤	١٨	٣٣.٩	٣٦	٢٠	١٦	٤٥.٢	٤٨	٢٢	٢٦	أن راض عن درجات تقييمك في التدريب الميدانى
٢.١٢	٢٣.٦	٢٥	٧	١٨	٤٠.٦	٤٣	٢٣	٢٠	٣٥.٨	٣٨	١٦	٢٢	أنت راض عن أسلوب تقييمك في التدريب الميدانى
٢.٢٨	١٧	١٨	٣	١٥	٣٧.٧	٤٠	٢٥	١٥	٤٥.٢	٤٨	١٨	٣٠	أنت راض عن زملائك المشاركين في عملية التدريب الميدانى
٢.٠٣	٢٨.٣	٣٠	١٤	١٦	٣٩.٦	٤٢	٢٦	١٦	٣٢	٣٤	٦	٢٨	أنت راض عن مؤسسة التدريب الميدانى (المدارس - المؤسسات المجتمعية)
٢.١١	١٨.٩	٢٠	١٢	٨	٥٠.٩	٥٤	٣٠	٢٤	٣٠	٣٢	٤	٢٨	أنت راض عن أداء مكتب التربية الميدانية وخدمته
	٢٢.٥			٢٣٩	٣٩.٨			٤٢٢	٣٧.٦			٣٣٩	مجموع التكرارات الكلية = ١٠٦٠

جدول (٢) يوضح آراء الطلاب عن مدى رضاهم عن مكونات عملية التدريب الميدانى.

مناقشة النتائج

للإجابة على تساؤل البحث : ما مدى رضا طلاب كلية التربية الفنية عن مكونات عملية التدريب الميداني؟
 وحيث افترضت الباحثة أن ٧٥% من العينة راضون عن عملية التدريب الميداني بكلية التربية الفنية ، يتضح من النتائج بالجدول السابق أن نسبة موافقة الطلاب الكلية عن رضاهم عن مكونات عملية التدريب الميداني لم تتعد (٣٧.٦ %) وهى نسبة ضئيلة تؤكد عدم رضاهم عن مكونات عملية التدريب الميداني ، وبذلك لم تؤكد النتائج فرض البحث .

وعند مراجعة النتائج وقراءتها نجد أنها ترتبت في مستويات تصدرها رضى الطالب عن اختيار المشرف حيث بلغت بنسبة موافقة الطلاب (٥٧.٦ %) وبدرجة حدية (٢.٣٤) ، تلا ذلك رضى الطالب عن أداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بدرجة حدية (٢.٣٠) وبنسبة مئوية (٤٥.٢ %) ، ثم تلاها في المستوى الثالث رضى الطالب عن اختيار زملائه المشاركين في التدريب حيث قابلها موافقته بدرجة حدية (٢.٢٨) وبنسبة (٤٥.٢%) ثم تلاها في المستوى الرابع رضى الطالب عن درجة التقييم في التربية الميدانية حيث كانت درجتها الحدية (٢.٢٥) وبنسبة مئوية (٤٥.٢ %) ، ثم تلاها رضى الطالب عن طريقة متابعة واشراف عضو هيئة التدريس بدرجة حدية (٢.٢٤) وبنسبة (٤٠.٥ %) ، تلاها رضاه عن اسلوب تقييمه في التربية الميدانية بدرجة حدية (٢.١٢) وبنسبة (٣٥.٨%) ، ويأتى رضى الطالب عن أداء مكتب التربية الميدانية بنسبة (٣٠ %) وبدرجة حدية (٢.١١) ، ثم تلاها رضى الطالب عن مؤسسات التدريب (المدارس - المؤسسات المجتمعية) بنسبة (٣٢ %) وبدرجة حدية (٢.٠٣) ، تلاها رضاه عن المحتوى التعليمي الذى يؤهله للتدريب الميداني بدرجة حدية (١.٩٤) وبنسبة (٢٤.٥ %) ، ثم جاء في المستويات الأخيرة رضى الطالب عن مهنته المستقبلية (مدرس - متقف) بنسبة (٢٠.٨%) وبدرجة حدية (١.٨٩)

ثانيا :أسباب رضى/ عدم رضى الطالب عن الخدمة التعليمية المقدمة في عملية التدريب الميدانى :

تجيب الدراسة عن التساؤل الثانى للبحث : ما مدى رضى الطلاب عن الخدمات التعليمية لعملية التدريب الميدانى ؟ من خلال المحاور التالية :

المحور الأول : مقومات التدريب وتشمل :

أولا / تقدير المهنة : الصورة الذهنية عن المهنة وعملية التوظيف :

أوضحت النتائج السابقة لرضى الطلاب عن مكونات عملية التدريب الميدانى أن (٢٠.٨ %) من العينة راضون عن مهنة التدريس أو التثقيف بالفن والذي جاء في آخر مستوى في ترتيب مكونات عملية التدريب وللتعرف على أسباب ذلك كانت نتائج استطلاع آراء الطلاب كما هو موضح بالجدول التالي :

د.ح	لا أوافق				لحد ما				أوافق			أسباب راض / عدم الرضى الطالب عن المهنة وعملية التوظيف .		
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق		ت	
١.٥٧	٤٩	٥٢	٢١	٣١	٤٥.٣	٤٨	٢١	٢٧	٥.٧	٦	٤	٢	١	أرى إن إمكانية التوظيف متوفرة .
١.٥٢	٦٢.٣	٦٦	٣١	٣٥	٢٢.٧	٢٤	١٠	١٤	١٥.١	١٦	٥	١١	٢	يحترم المجتمع مهنة معلم التربية الفنية / مثقف بالفن
١.٥٥	٥٦.٦	٦٠	٢٠	٤٠	٣٢.١	٣٤	١٩	١٥	١١.٣	١٢	٧	٥	٣	توفر المهنة لى مستوى دخل كريم لذا اقبل على التدريب الميداني بحماس
٢.٢٣	١٨.٩	٢٠	٨	١٢	٣٩.٦	٤٢	٢٦	١٦	٤١.٥	٤٤	١٢	٣٢	٤	مهنة تعليم الفنون شاقه وتحتاج إلى إعداد مادي وفكرى دون مردود مكافئ للجهد
	٤٦.٧		١٩٨		٣٤.٩		١٤٨		١٨.٤		٧٨			مجموع التكرارات =

جدول (٣) يوضح أسباب رضى / عدم رضى الطلاب عن المهنة وعملية التوظيف

عرض النتائج:

تصدر اتفاق (٤١.٥%) من الطلاب بعينة البحث أن مهنة تعليم الفنون شاقه وتحتاج إلى إعداد مادي وفكرى دون مردود مكافئ للجهد وجاءت النتيجة في المستوى الاول وبدرجة حدية (٢.٢٣%) تلى ذلك موافقتهم على امكانية التوظيف وتوفرها بنسبة (٥.٧%) وبدرجة حدية (١.٥٧) وهى نسبة ضئيلة جدا وهو ما يؤكد أن هناك مشكلة في عملية تسويق الخريج وهو ما يدعو إلى مراجعة معايير الكلية لإعداد الطالب في ضوء مشكلات المهنة ومداخل التطوير، ويرى نسبة (١١.٣ %) من الطلاب وبدرجة حدية (١.٥٥) أن مهنة التدريس أو التثقيف تحقق له مستوى دخل كريم ، وأخيرا يرى نسبة (١٥.١%) من العينة وبدرجة حدية (١.٥٢) أن المجتمع يحترم مهنة معلم / مثقف بالفن .ومن خلال النتائج السابقة يتضح أن هناك مشكلة حقيقية في تقدير الطلاب للمهنة بعد عملية الاعداد بالكلية والتي تعد مؤشر خطير لإتجاه الكلية وتواجدها في المجتمع وثقة الطالب في نفسه بعد عملية الإعداد والتي قد تؤثر بشكل كبير على إقباله على عملية التدريب الميدانى وأدائه فيها .

ثانيا / عملية التقييم وتشمل :

١- أسباب (رضى/ عدم رضى) الطلاب عن درجات تقييمهم: اتضح من النتائج السابقة أن (٤٥.٢ %) من العينة راضون عن درجات تقييمهم والتي احتل ترتيبها المستوى الرابع بين مستويات رضاه عن مكونات التدريب وبدرجة حدية (٢.٢٥) والجدول التالي يوضح آراءهم حول أسباب ذلك..

ح.د	لاوافق (١ درجة)				لحدا (٢ درجة)				أوافق (٣ درجة)				أسباب (رضى / عدم رضى) الطلاب عن درجاتهم النهائية في عملية التدريب الميداني وخدماتها التعليمية
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢.١١	٣٠.٢	٣٢	١٦	١٦	٢٨.٣	٣٠	١٣	١٧	٤١.٥	٤٤	١٧	٢٧	١ ترى أن درجات تقييمك في التربية الميدانية تعبر بشكل صحيح عن أدائك في التدريب الميداني .
١.٥٣	٦٤.١	٦٨	٣٤	٣٤	١٨.٩	٢٠	٦	١٤	١٧	١٨	٦	١٢	٢ ترى أن المشرف قد ظلمك في الدرجة .
١.٤٥	٦٧.٩	٧٢	٢٦	٤٦	١٩.٩	٢٠	١٢	٨	١٣.٢	١٤	٨	٦	٣ ترى أن الممتحن قد ظلمك في الدرجة
٢.٠٣	٢٤.٥	٢٦	١٠	١٦	٤٧.٢	٥٠	٢٤	٢٦	٢٨.٣	٣٠	١٢	١٨	٤ أخبرك المشرف بأوجه القصور في إداك
١.٩٢	٣٧.٧	٤٠	١٣	٢٧	٣٢.١	٣٤	٢٠	١٤	٣٠.٢	٣٢	١٣	١٩	٥ أخبرك الممتحن عن أوجه قصورك في التدريب الميداني .
١.٩٤	٤١.٥	٤٤	٢٠	٢٤	٢٢.٦	٢٤	٨	١٦	٣٥.٩	٣٨	١٨	٢٠	٦ تم إعطائك فرصة لتحسين أدائك وإعادة التقييم أكثر من مرة خلال فترة التدريب .
١.٣٢	٧٩.٢	٨٤	٣٨	٤٦	٩.٤	١٠	٢	٨	١١.٤	١٢	٦	٦	٩ تم إعلامك بالدرجة في شفافية من عضو هيئة التدريس
	٤٩.٤	٣٦٦			٢٥.٣	١٨٨			٢٥.٣	١٨٨			مجموع التكرارات = ٧٤٢

جدول (٤) أسباب (رضى/ عدم رضى) الطلاب عن درجاتهم النهائية في التدريب الميداني.

عرض النتائج :

يرى الطلاب أن تقييمهم في التدريب الميداني يعبر عن أدائهم بشكل صحيح بنسبة (٤١.٥ %) وبدرجة حدية (٢.١١) ثم تلاها اخبار المشرف بأوجه القصور في أدائهم بنسبة (٢٨.٣ %) وبدرجة حدية (٢.٠٣) ويرى نسبة (٣٥.٩ %) من عينة الطلاب أنه أعطى فرصة لتحسين أدائه بدرجة حدية (١.٩٤) ولقد ميز الطلاب الممتحن عن المشرف في اخبارهم بأوجه قصورهم في التدريب حيث يرى (٣٠.٢ %) من العينة أن الممتحن أخبرهم عن أوجه القصور وبدرجة حدية (١.٩٢) في حين يرى (١٧ %) من العينة أن المشرف قد ظلمه في الدرجة تلاها نسبة (١٣.٢ %) من العينة والتي ترى أن الممتحن ظلمه في درجة تقييمه . ولقد وافق (١١.٤ %) من العينة أنه قد تم اعلانهم بالدرجة في شفافية من عضو هيئة التدريس وبدرجة حدية (١.٣٢)

١. أسباب (رضى/ عدم رضى) الطلاب عن الإسلوب المتبع في عملية التقييم :

جاءت نتائج رضى الطلاب عن الأسلوب المتبع عملية التقييم في المستوى السادس من مستويات رضى الطالب عن مكونات عملية التدريب الميداني حيث كانت درجتها الحدية (٢.٢٥) وبنسبه مئوية (٤٥.٢%) والجدول التالي يوضح أسباب رضاه أو عدم رضاه عن الاسلوب المتبع في عملية التقييم بالتدريب الميداني وخدماته التعليمية .

ح.د	لاوافق				لحد ما				وافق				أسباب رضى/ عدم رضى الطالب عن الاسلوب المتبع في عملية التقييم
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢.١٢	٢٣.٦	٢٥	٦	١٩	٤٠.٥	٤٣	٢٣	٢٠	٣٥.٨	٣٨	١٧	٢١	١. هناك معيار موضوعي واضح معلن لتقييم أدائك في التدريب الميداني
٢.٤٢	٩.٤	١٠	٤	٦	٣٩.٦	٤٢	٢٦	١٦	٥٠.٩	٥٤	١٦	٣٨	٢. تم تقييمك على تنوع افكارك التدريسية وحدائتها
٢.٢٦	١٧	١٨	٤	١٤	٣٩.٦	٤٢	٢٦	١٦	٤٣.٤	٤٦	١٦	٣٠	٣. تم تقييمك على أدائك التدريسي .
١.٩٦	٣٤	٣٦	١٢	٢٤	٣٥.٨	٣٨	٢٠	١٨	٣٠.٢	٣٢	١٤	١٨	٤. تم تقييمك على تحضير الدروس والوحدات بالكشكول فقط.
٢.١٧	٢٦.٤	٢٨	١٤	١٤	٣٠.٢	٣٢	١٦	١٦	٤٣.٤	٤٦	١٦	٣٠	٥. تم تقييمك على البحوث العلمية المقدمة أثناء التدريب .
١.٩٤	٣٠.٢	٣٢	١٤	١٨	٣٦.٨	٣٩	٢١	١٨	٣٣	٣٥	١١	٢٤	٦. تم تقييمك على إقامة معرض نهائي لإنتاجك.
٢.٢٨	١٥.١	١٦	٨	٨	٤١.٥	٤٤	٢٨	١٦	٤٣.٤	٤٦	١٠	٣٦	٧. تم تقييمك في ضوء التزامك بالحضور والغياب .
٢.٢٥	١٧	١٨	٨	١٠	٤١.٥	٤٤	٢٦	١٨	٤١.٥	٤٤	١٢	٣٢	٨. تم تقييمك لعلاقتك الانسانية داخل المجموعة وتعاونك المستمر مع المشرف .
٢.٣٣	١٦	١٧	١٥	٢	٣٤.٩	٣٧	٢١	١٦	٤٩	٥٢	١٠	٤٢	٩. تشعر أن المشرف يمنحك درجات تقييم أعلى من أدائك تعويضا عن غيابه في عملية التدريب .
٢.٢٨	٢٤.٥	٢٦	١٨	٨	٢٢.٦	٢٤	٤	٢٠	٥٢.٨	٥٦	٢٤	٣٢	١٠. تم تقييمك على مراحل منفصلة في مراحل (النقد - المنفصل - المتصل)
٢.٢٦	٣٤	٣٦	٨	٢٨	٥.٧	٦	٢	٤	٦٠.٣	٦٤	٣٦	٢٨	١١. تم تقييمك بشكل نهائي آخر العام فقط
	٢٢.٥		٢٦٢		٣٣.٥		٣٩١		٤٤		٥١٣		مجموع التكرارات = ١١٦٦

١- جدول (٧) يوضح أسباب رضى / عدم رضى الطلاب عن الاسلوب المتبع في عملية التقييم بالتدريب الميداني

عرض النتائج : جاء في المستوى الأول رأى الطلاب في عملية التقييم حيث يرى أنه تم تقييمه على تنوع أفكاره التدريسية بدرجة الحدية (٢.٤٢) وبنسبة (٥٠.٩ %) ، تلاها في الترتيب شعوره بأن المشرف يمنحه درجات التقييم أعلى من أدائه تعويضا عن غياب المشرف في عملية التدريب بدرجة حدية (٢.٣٣) وبنسبة (٤٩ %) تلاها في المستوى الثالث أن تقييمه تم في مراحل منفصلة بدرجة حدية (٢.٢٨) وبنسبة (٥٢.٨ %) تلاها في المستوى الرابع أنه تم تقييمه في ضوء إلتزامه بالحضور والغياب بدرجة حدية (٢.٢٨) وبنسبة (٤٣.٤ %) ، تليها في المستوى الخامس أنه تم تقييمه بشكل نهائي آخر العام فقط وبدرجة حدية (٢.٢٦) وبنسبة (٦٠.٣ %) ثم تبيها في المستوى السادس أنه تم تقييمه لعلاقاته الانسانية داخل المجموعة وتعاونه المستمر مع المشرف بدرجة حدية (٢.٢٥) وبنسبة (٤١.٥ %) ، ثم تلاها في المستوى السابع أنه تم تقييمه على البحوث العلمية المقدمة أثناء التدريب وبدرجة حدية (٢.١٧) وبنسبة (٤٣.٤ %) تلاها رأيه بأن هناك معيار واضح ومعلن لتقييم أدائه في التدريب وبدرجة حدية (٢.١٢) وبنسبة (٣٥.٨ %) ثم تلاها أنه تم تقييمه على تحضير الدروس والوحدات بالكشكول فقط وبدرجة حدية (١.٩٦) وبنسبة (٣٠.٢ %) ثم تقييمه على إقامة معرض نهائي لإنتاجك و بدرجة حدية (١.٩٤) وبنسبة (٣٣ %) في المستوى الأخير

ثالثا / محتوى التدريب ويشمل : جاء رضى الطلاب عن المحتوى التعليمي الذى يؤهله للتدريس / التنقيف بعملية التدريب الميدانى في المستوى التاسع من مستويات رضى الطالب عن مكونات عملية التدريب الميدانى بنسبة (٣٠%) وبدرجة حدية (١.٩٤) ويتضح أسباب ذلك في تحديد الصعوبات التى تؤدى لعدم رضى الطالب عن المحتوى التعليمي والمهارات التدريسية التى تؤهله للتدريس .وهنا تجيب الدراسة عن السؤال الثالث بالبحث : ما هي أهم الصعوبات التى تواجه طلاب كلية التربية الفنية شعبتى (التنقيف - التروى) في عملية التدريب الميدانى ؟ والجدول التالى يوضح آراء الطلاب حول ذلك

د.ح	لاوافق				لحدا				أوافق				الصعوبات التى تؤدى إلى رضى / عدم رضى الطالب عن المحتوى التعليمي والمهارات التدريسية التى تؤهله للتدريس .
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢٠٠٩	١٧	١٨	٢	١٦	٥٦.٦	٦٠	٣٤	٢٦	٢٦.٤	٢٨	١٠	١٨	١. صعوبات خاصة بالتدرب على مهارات التدريس / والعرض بشكل كاف.
٢٠٠٩	١٩	٢٠	٦	١٤	٥٢.٨	٥٦	٢٦	٣٠	٢٨.٣	٣٠	١٤	١٦	٢. صعوبة ايجاد أفكار تصلح للتنفيذ داخل الفصل .
١.٨٣	٣٣.٩	٣٦	٨	٢٨	٤٩	٥٢	٣٢	٢٠	١٧	١٨	٦	١٢	٣. صعوبة ضبط الصف / الأفراد بشكل مناسب
١.٨٤	٣٢	٣٤	١٠	٢٤	٥٠.٩	٥٤	٢٨	٢٦	١٧	١٨	٨	١٠	٤. صعوبة الهئية للدرس/ النشاط بشكل يساهم في تفاعل الطلاب.
١.٨٦	٣٣.٩	٣٦	١٠	٢٦	٤٥.٢	٤٨	٢٨	٢٠	٢٠.٨	٢٢	٨	١٤	٥. صعوبة كتابة الدروس / الانشطة ولا أفهم ما تقصده بنود التحضير .
١.٨٨	٣٥.٨	٣٨	٨	٣٠	٣٩.٦	٤٢	٢٦	١٦	٢٤.٥	٢٦	١٢	١٤	٦. لا أجد صياغة الأهداف الاجرائية .
١.٧٨	٤٦.٢	٤٩	١٧	٣٢	٢٩.٢	٣١	١٥	١٦	٢٤.٥	٢٦	١٤	١٢	٧. لا أجد تصنيف الأهداف وفق مستوياتها في كل من المجال المعرفي والمهارى والوجداني.
١.٥٢	٥٥.٦	٥٩	٢١	٣٨	٣٥.٨	٣٨	٢٠	١٨	٨.٥	٩	٥	٤	٨. لا أجد اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة.
١.٧٦	٤٠.٥	٤٣	١١	٣٢	٢٤.٤	٤٥	٢٣	٢٢	١٧	١٨	١٢	٦	٩. صعوبة عمل وسائل تفاعلية تجذب الافراد / الطلاب .
١.٧٤	٤٧.٢	٥٠	١٨	٣٢	٣١.١	٣٣	١٥	١٨	٢١.٧	٢٣	١٣	١٠	١٠. لا أجد توظيف التكنولوجيا الحديثة ومواقع الاتصال في عملية التدريس / التنقيف برغم أنها من سمات العصر
١.٧٣	٤٤.٣	٤٧	١٣	٣٤	٣٧.٧	٤٠	٢٤	١٦	١٧.٩	١٩	٩	١٠	١١. لا أعرف مواصفات الوسيلة الناجحة
١.٩٦	٣١.١	٣٣	١٥	١٨	٤١.٥	٤٤	١٦	٢٨	٢٧.٤	٢٩	١٥	١٤	١٢. صعوبة وضع الاسئلة لقياس الأهداف وبناء أدوات تقييم أداء الطلاب.
١.٥٩	٥٦.٦	٦٠	١٢	٤٨	٧٢.٣	٢٩	٢١	٨	١٦	١٧	١٣	٤	١٣. ليس لدى فكرة عن خصائص المراحل العمرية للطلاب وخصائصهم الفنية بشكل واضح
١.٥٩	٥٠	٥٣	١٧	٣٦	٤٠.٥	٤٣	٢٥	١٨	٩.٤	١٠	٤	٦	١٤. لا أجد عرض و تنفيذ الدرس/ النشاط
١.٦٧	٤٣.٤	٤٦	١٣	٣٣	٣٣	٣٥	١٦	١٩	٢٣.٦	٢٥	١٧	٨	١٥. لا أجد تقديم طرق التدريس وخطواتها بشكل صحيح و خاصة الحديث منها كحل المشكلات والعصف الذهني والاكتشاف وغيرها...
١.٨١	٣١.١	٣٣	٩	٢٤	٥٦.٦	٦٠	٣٠	٣٠	١٢.٢	١٣	٧	٦	١٦. لا أجد التقييم المرحلى أو التكويني داخل مراحل (الدرس / النشاط)
١.٦٠	٢٧.٤	٢٩	١١	١٨	٦٢.٦	٦٦	٢٨	٣٨	١٠.٣	١١	٧	٤	١٧. لا أجد صياغة الاسئلة بمستوياتها لتقييم أهدافي العامة من (الدرس / النشاط)
١.٧٦	٣٧.٧	٤٠	١٠	٣٠	٤٨.١	٥١	٢٩	٢٢	١٤.١	١٥	٧	٨	١٨. لا أجد تخطيط درس نظري / أو أنشطة

تتفقيه كالدوة والمحاضرة ..													
١٠٦٨	٤٠٠٥	٤٣	١٥	٢٨	٥٠٠٩	٥٤	٢٦	٢٨	٨٠٥	٩	٥	٤	١٩. لا أعرف معلومات صحيحة عن طرق وخطوات إعداد المعرض التربوي.
	٣٨		٧٦٧	٤٣٠٨		٨٨١	١٨٠٢		٣٦٦				مجموع التكرارات = ٢٠١٤

جدول (١١) الصعوبات التي تؤدي لعدم رضى الطالب عن المحتوى التعليمي والمهارات التدريسية التي تؤهله للتدريب

عرض النتائج :

أولاً : صعوبة إيجاد أفكار تصلح للتنفيذ داخل الفصل جاءت بدرجة حدية (٢٠٠٩) وبنسبة (٢٨.٣%) ثانياً تليها صعوبات خاصة بالتدريب على مهارات التدريس والعرض بشكل كاف وبدرجة حدية (٢٠٠٩) وبنسبة (٢٦.٤%) ثالثاً : تليها صعوبة وضع الأسئلة لقياس الأهداف وبناء أدوات تقييم أداء الطلاب وبدرجة حدية (١.٩٦) وبنسبة (٢٧.٤%) رابعاً : لا إيجيد صياغة الاهداف الاجرائية (١.٨٨) وبنسبة (٢٤.٥%) خامساً : صعوبة كتابة الدروس والأنشطة ولا أفهم ما تقصده بنود التحضير بدرجة حدية (١.٨٦) بنسبة (٢٠.٨%) سادساً : صعوبة التمهيد (للدروس / النشاط) بشكل يساهم في تفاعل الطلاب والمشاركين بدرجة حدية (١.٨٤) وبنسبة (١٧%) سابعاً : صعوبة ضبط الصف / الافراد المشاركين بشكل مناسب (١.٨٣) وبنسبة (١٧%) ثامناً : لا أيجيد التقييم المرحلي داخل مراحل الدرس والنشاط بدرجة حدية (١.٨١) وبنسبة (١٢.٢%) (تاسعاً : لا أيجيد تصنيف الأهداف وفقا لمستوياتها (١.٧٨) بنسبة (٢٤.٥%) عاشرًا : صعوبة عمل وسائل تفاعلية لجذب الافراد وبدرجة حدية (١.٧٦) وبنسبة (١٧%) وجاء في المستوى الحادى عشر : صعوبة أن الطالب لا يجيد تخطيط درس نظرى أو أنشطة تثقيفية كالدوة بدرجة حدية (١.٧٦) وبنسبة (١٤.١%) تلاها في المستوى الثانى عشر : أنه لا يجيد توظيف تكنولوجيا الحديثة ومواقع الاتصال بدرجة حدية (١.٧٤) وبنسبة (٢١.٧%) تلاها : لا أعرف مواصفات الوسيلة الناجحة (١.٧٣) وبنسبة (١٧.٩%) لا أعرف معلومات صحيحة عن طرق وخطوات إعداد المعرض التربوى بدرجة حدية (١.٦٨) وبنسبة (٨.٥%) ثم تلاها لا أيجيد تقديم طرق التدريس وخطواتها بشكل صحيح بدرجة حدية (١.٦٧) وبنسبة (٢٣.٦%) ثم تلاها لا أيجيد صياغة الاسئلة بمستوياتها لتقييم أهدافي العامة (١.٦) وبنسبة (١٠.٣%) وجاء في المستويات الأخيرة أنه ليس لديه فكرة عن خصائص المرحلة العمرية للطلاب وخصائصهم بدرجة حدية (١.٥٩) وبنسبة (١٧%) وأنه لا يجيد عرض وتنفيذ الدرس بدرجة حدية (١.٥٩) وبنسبة (٩.٤%)

المحور الثانى : المدرب ومسئوليته ويشمل :

أولاً : آراء الطلاب حول أسباب اختيارهم لمشرف التدريب الميداني وخدماته الاشرافية : ولقد ظهر من النتائج أن ٥٧.٦% من العينة راضون عن اختيارهم المشرف حيث جاء في أول مستويات الرضى عن مكونات منظومة التدريب الميداني والجدول التالي يوضح آرائهم حول اختياره وخدماته الاشرافية .

درجة الحدية	لا أوافق				لحد ما				أوافق				أسباب رضى / عدم رضى الطالب عن اختياره للمشرف واسلوب متابعته وخدماته الاشرافية
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢.٣	١٧	١٨	٨	١٠	٣٥.٨	٣٨	١٨	٢٠	٤٧.٢	٥٠	٢٠	٣٠	١. يمكنك التواصل مع المشرف بشكل يسر لك التدريب
٢.١٣	٢٤.٥	٢٦	٩	١٧	٣٧.٣	٤٠	٢٤	١٦	٣٧.٣	٤٠	١٣	٢٧	٢. يتيح في جدول ساعات اشرافية لمتابعة أدائك.
٢.٠٧	٢٤.٥	٢٦	١٠	١٦	٤٣.٤	٤٦	٢٥	٢١	٣٢.١	٣٤	١١	٢٣	٣. يلتزم المشرف بالحضور والاشراف داخل المدرسة/ المؤسسة بشكل منتظم.
١.٦٩	٤٧.٢	٥٠	١٦	٣٤	٣٥.٨	٣٨	٢٦	١٢	١٧	١٨	٤	١٤	٤. يتابع المشرف أدائك بالكلية فقط دون زيارتك في المدرسة / المؤسسة
١.٥٣	٥٦.٦	٦٠	٢٣	٣٧	٣٤	٣٦	١٥	٢١	٩.٤	١٠	٨	٢	٥. يتغيب عن الاشراف ولا يلتزم بكثير من الجهد .
٢.٤٣	١٦	١٧	١٠	٧	٢٤.٥	٢٦	١٤	١٢	٥٩.٤	٦٣	٢٢	٤١	٦. يحرص على تسجيل غياب الطلاب .
٢.٣٤	١٦	١٧	٥	١٢	٣٣	٣٥	١٥	٢٠	٥٠.٩	٥٤	٢٦	٢٨	٧. يقوم المشرف بحل مشكلاتك في التدريب أول بأول ويسر عليك عملية التدريب.
٢.١٧	١٨	٢٠	٦	١٤	٤٣.٤	٤٦	٢٨	١٨	٣٧.٣	٤٠	١٢	٢٨	٨. عادل في التقييم ولديه معايير واضحة للتقييم .
١.٣٢	٧٥.٧	٨٠	٣٦	٤٤	١٧	١٨	٦	١٢	٧.٥	٨	٤	٤	٩. يعطى الدرجة وفق المصالح الشخصية المشتركة.
١.٨٩	٤٩	٥٢	٢	٥٠	١٢.٣	١٣	٥	٨	٣٨.٧	٤١	٣٩	٢	١٠- يعتمد في التقييم على نوع الجنس (أنثي / ذكر).
١.٤٥	٦٦	٧٠	٢٦	٤٤	٢٢.٦	٢٤	١٨	٦	١١.٣	١٢	٢	١٠	١١- يجربك المشرف على أداء تجاربه البخية دون رغبة منك.
٢.٤٣	١١.٣	١٢	٢	١٠	٣٤	٣٦	٢٠	١٦	٥٤.٧	٥٨	٢٤	٣٤	١٢- يعاملك المشرف باحترام ويقبل النقد.
١.٤٠	٧٠.٧	٧٥	٣٠	٤٥	١٧.٩	١٩	١٠	٩	١١.٣	١٢	٦	٦	١٣- يتفدك المشرف بعنف ويحركك أمام زملائك .
	٣٧.٩٥	٥٢٣			٣٠.١١	٤١٥			٣١.٩	٤٤٠			مجموع التكرارات = ١٣٧٨

جدول (٥) أسباب (رضى / عدم رضا) الطالب عن اختياره للمشرف واسلوب متابعته وخدماته الاشرافية)

عرض النتائج :

اتفق (٥٩.٤%) من عينة البحث وبدرجة حدية (٢.٤٣) في رضاهم عن المشرف لتحريره تسجيل الغياب والحضور وتلاه في المستوى الثانى أن المشرف يعامله بإحترام ويقبل النقد بنسبة (٥٤.٧%) وبدرجة حدية (٢.٤٣) ويرى (٥٠.٩%) من العينة أن المشرف يقوم بحل المشكلات أول بأول ويسر عليه عملية التدريب وبدرجة حدية (٢.٣٤) ثم أتى في المستوى الرابع وبنسبة (٣٧.٤%) وبدرجة حدية(٢.١٧) أن المشرف عادل في التقييم ولديه معايير واضحة للتقييم تلاها أن المشرف يتيح في جدول ساعات اشرافية لمتابعته بنسبة (٣٧,٣%) وبدرجة حدية (٢.١٣) ويرى (٤٧.٢%) من عينة البحث أنه يمكنه التواصل مع المشرف بشكل يسر له التدريب تلى ذلك موافقتهم على إلتزام المشرف بالحضور والاشراف بشكل منتظم بنسبة (٣٢.١%) وبدرجة

حدية (٢.٠٧) وجاء في المستوى الثامن ونسبة (٣٨.٧ %) من العينة أن المشرف يعتمد على نوع الجنس (أنثى - ذكر) في عملية التقييم وبدرجة حدية (١.٨٩) ، ويرى نسبة (١٧ %) من عينة البحث أن المشرف يتابعهم في التدريب الميداني بالكلية دون زيارة المؤسسة وبدرجة حدية (١.٦٩) يليها موافقة الطلاب بنسبة (٩ %) من العينة وبدرجة حدية (١.٥٣) أن المشرف يتغيب عن الاشراف ولا يلزمه بكثير من الجهد ، ويرى (١١.٣ %) من العينة وبدرجة حدية (١.٤٥) أن المشرف يجبره على أداء تجاربه البحثية دون رغبة منه، ويرى نسبة (١١.٣ %) من العينة أن المشرف ينتقده ويحججه أمام زملائه وبدرجة حدية (١.٤٠) . ثم جاء في المستوى الأخير ونسبه (٧.٥ %) من العينة وبدرجة حدية (١.٣٢) أن المشرف يعطى الدرجة وفقا للمصالح الشخصية المشتركة .

ثانيا : مدى رضا الطلاب عن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وخدماته التعليمية : ظهر من النتائج السابقة أن رضى الطالب عن أداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بدرجة حدية (٢.٣٠) ونسبة مئوية (٤٥.٢ %) والجدول التالي أسباب رضى/عدم رضى الطالب عن الخدمة التعليمية المصاحبة لهذا الاداء التدريسي .

د.ح	لا أوافق				لحدا				أوافق				أسباب رضى /عدم رضى الطالب عن الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس (المشرف) في فترة التدريب الميداني
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢.٢٤	١٩.٨	٢١	١٠	١١	٣٦.٨	٣٩	٢٢	١٧	٤٣.٤	٤٦	١٤	٣٢	١. يقدم المقرر بشكل علمي منظم يساعدك على فهم أهداف التدريب
٢.٤٣	٩.٤	١٠	-	١٠	٣٧.٧	٤٠	٢٤	١٦	٥٢.٨	٥٦	٢٢	٣٤	٢. عرض المشرف أهداف و محتوى فترة التدريب أول العام بشكل واضح
٢.٠١	٢٠.٨	٢٢	٨	١٤	٥٦.٦	٦٠	٣٠	٣٠	٢٢.٧	٢٤	٨	١٦	٣. المحتوى التدريبي الذى يقدمه المشرف زاد كفايتى وفتنى في مزاولة مهنة التدريس.
٢.٢٢	٢٠.٨	٢٢	١٠	١٢	٣٥.٨	٣٨	٢٠	١٨	٤٣.٤	٤٦	١٦	٣٠	٤. أكسبني المشرف المعارف والمهارات اللازمة لإعدادي كمعلم / متقن .
٢.٣٩	٧.٥	٨	٢	٦	٤٥.٣	٤٨	٢٨	٢٠	٤٧.٢	٥٠	١٦	٣٤	٥. تدرجت في التدريب والتمرن بشكل متوازن طوال فترة التدريب
٢.١٥	٢٢.٧	٢٤	٤	٢٠	٣٩.٦	٤٢	٣٦	٦	٣٧.٧	٤٠	٦	٣٤	٦. تم تدريبي على مهارات التدريس بفترة النقد من خلال جلسات الاستماع والنقد .
٢.٠٩	٢٢.٧	٢٤	١٤	١٠	٤٥.٢	٤٨	٣٠	١٨	٣٢.١	٣٤	٢	٣٢	٧. هناك تنوع في فكر المشرف ومحتوى التدريب في عامي التدريب
١.٧٥	٤٩.١	٥٢	٢٤	٢٨	٢٦.٤	٢٨	١٦	١٢	٢٤.٥	٢٦	٦	٢٠	٨. يفرض عليك المشرف رؤيته وأفكاره في عملية التدريب.
٢.٠٨	٢٢.٧	٢٤	١١	١٣	٤٦.٢	٤٩	١٧	٣٢	٣١.١	٣٣	١٨	١٥	٩. تلبى خطوات التدريب ومهاراتى طموحات المستفيد (طلاب المدارس - الأفراد المشاركين في مؤسسة التقيف) من عملية التدريب .
٢.١٨	٢٢.٧	٢٤	٨	١٦	٣٥.٨	٣٨	١٦	٢٢	٤١.٥	٤٤	٢٢	٢٢	١٠. خطوات التدريب عقيمة ولا تلبى احتياجات المهنة في العصر الحديث ولا تلائم التطور التكنولوجي .
٢.٢٨	١٥.١	١٦	٨	٨	٤١.٥	٤٤	٢٦	١٨	٤٣.٤	٤٦	١٢	٣٤	١١. دربني المشرف على تخطيط الدروس والوحدات / الانشطة بشكل سليم
٢.٣٢	١١.٣	١٢	٨	٤	٤٥.٣	٤٨	٢٤	٢٤	٤٣.٤	٤٦	١٤	٣٢	١٢. تدرت على عمل الدروس النظرية والعملية على حد سواء
٢.٣٩	٩.٤	١٠	٦	٤	٤١.٥	٤٤	٢٢	٢٢	٤٩.١	٥٢	١٨	٣٤	١٣. تدرت على صنع الوسائل التعليمية عامة والتفاعلية خاصة.
٢.٢٣	٢٢.٧	٢٤	١٠	١٤	٣٢.١	٣٤	٢٤	١٠	٤٥.٣	٤٨	١٢	٣٦	١٤. تدرت على وضع أدوات القياس والتقييم واستخدامها .
٢.٣٣	١٧	١٨	٨	١٠	٣٢.١	٣٤	١٨	١٦	٥٠.٩	٥٤	٢٠	٣٤	١٥. يعطى المشرف وقت كاف لتحضير الأفكار الخاصة بالدروس والوحدات

٢٠٤٢	١٧	١٨	٦	١٢	٢٣.٥	٢٥	١٣	١٢	٥٩.٤	٦٣	٢٧	٣٦	١٦. يساعدني على تطوير أفكارى ومدنى بأفكار جديدة تيسر لي العمل.
٢٠٣٩	١٣.٢	١٤	٤	١٠	٣٤	٣٦	٢٠	١٦	٥٢.٨	٥٦	٢٢	٣٤	١٧. يجاوب على اسئلك ويهتم بمشكلاتك التخطيطية والتنفيذية
٢٠٢٣	٢٢.٦	٢٤	٨	١٦	٣٢	٣٤	٢٢	١٢	٤٥.٣	٤٨	١٦	٣٢	١٨. يهتم المشرف بالكشكول عن أدائي التدريسي .
١.٧٩	٤٥.٢	٤٨	١٤	٣٤	٣٠.١	٣٢	٢٠	١٢	٢٤.٥	٢٦	١٢	١٤	١٩. يسمح لك بالتدخل في أعمال التلاميذ الفنية لأنه يهتم بالمنتج النهائي.
٢٠٤٩	٧.٥	٨	٤	٤	٣٤.٨	٣٨	١٦	٢٢	٥٦.٦	٦٠	٢٦	٣٤	٢٠. يلتزم عضو هيئة التدريس بمواعيد التقييم المحددة من قبل مكتب التربية الميدانية .
٢٠١٦	١٩	٢٠	٤	١٦	٤٥.٢	٤٨	٢٦	٢٢	٣٤.٨	٣٨	١٦	٢٢	٢١. يسهل من عملية التقييم ويعطى أكبر درجات في التقييم.
١.٧٦	٤٩	٥٢	٢٠	٣٢	٢٢.٦	٢٤	١٤	١٠	٢٨.٣	٣٠	١٢	١٨	٢٢. المؤشر الاساسي في تقييمي هو مدى تزيين الكشكول .
٢٠٠٩	٢٨.٣	٣٠	١٢	١٨	٣٤	٣٦	٢٤	١٢	٣٧.٧	٤٠	١٠	٣٠	٢٣. يراعى المشرف التكلفة الباهظة للتدريب الميداني .ولا يشجع ذلك
	٢١.٥		٥٢٥		٣٧.٢		٩٠٧		٤١.٣		١٠٠٦		مجموع التكرارات =٢٤٣٨

جدول (٦) مدى رضى الطلاب عن الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وخدماته التعليمية

النتائج :

جاء في المستوى الاول اتفاق الطلاب أن عضو هيئة التدريس يلتزم بمواعيد التقييم بدرجة حدية (٢.٤٩) بنسبة (٥٦.٦%) تليها عرض المشرف أهداف ومحتوى فترة التدريب بدرجة حدية (٢.٤٣) وبنسبة (٥٩.٤%) يساعدني على تطوير أفكارى ومدنى بأفكار جديدة تيسر لي العمل بدرجة حدية (٢.٤٢) وبنسبة(٥٩.٤%) تليها يجاوب على اسئلك ويهتم بمشكلاتك التخطيطية والتنفيذية بدرجة حدية (٢.٣٩) وبنسبة(٥٢.٨%) ، تليها تدريب على صنع الوسائل التعليمية عامة والتفاعلية خاصة بدرجة حدية (٢.٣٩) وبنسبة (٤٩.١%) ثم تدرجت في التدريب والتمرن بشكل متوازن طوال فترة التدريب بدرجة حدية (٢.٣٩) وبنسبة (٤٧.٢%) ثم تدرجت على عمل الدروس النظرية والعملية على حد سواء بدرجة حدية (٢.٣٢) بنسبة (٤٣.٤%) يعطى المشرف وقت كاف لتحضير الافكار الخاصة بالدروس (٢.٣٣) وبنسبة (٥٠.٩%) تلى ذلك البند دربنى المشرف على تخطيط الدروس والوحدات بشكل سليم بدرجة حدية (٢.٢٨) وبنسبة (٣٤.٤%) ثم تلاها يقدم المقرر بشكل علمى منظم يساعدك على فهم أهداف التدريب بدرجة حدية (٢.٢٤) وبنسبة (٤٣.٤%) ثم تلاها تدريب على وضع أدوات القياس والتقويم واستخدامها بدرجة حدية (٢.٢٣) وبنسبة (٤٥.٤%) ، ثم تلاها يهتم المشرف بالكشكول عن أدائي التدريسي بدرجة حدية (٢.٢٣) وبنسبة (٤٥.٣%) ، أكسبنى المشرف المعارف والمهارات اللازمة لإعدادى كمعلم وبدرجة حدية (٢.٢٢) بنسبة (٤٣.٤%) تلاها تم تدريبي على مهارات التدريس بفترة النقد من خلال جلسات الاستماع والنقد بدرجة حدية(٢.١٥) وبنسبة (٣٧.٧%) ، ثم تلاها البند خطوات التدريب عقيمة ولا تلبى احتياجات المهنة بدرجة الحدية (٢.١٨) وبنسبة (٤١.٥%) ثم تلاها يسهل المشرف من عملية التقييم ويعطى أكبر الدرجات وبدرجة حدية (٢.١٦) وبنسبة (٣٤.٨%) تلاها البند هناك تنوع في فكر المشرف ومحتوى التدريب بدرجة حدية(٢.٠٩) وبنسبة (٣٢.١%) تلاه يراعى المشرف التكلفة الباهظة للتدريب بدرجة حدية (٢.٠٩) وبنسبة (٣٧.٧%) ثم تلاه تلبى خطوات التدريب ومهاراتى طموحات المستفيد (طلاب المدارس – الافراد

المشاركين في مؤسسة التثقيف) من عملية التدريب بدرجة حدية (٢٠٠٨) وبنسبة (٣١.١ %) ثم البند : أرى أن المحتوى زاد كفايتي وثقتي في مزاولة مهنة التدريس (٢٠٠١) وبنسبة (٢٢.٧ %) تلاه البند : يسمح لي بالتدخل في أعمال التلاميذ الفنية لأنه يهتم بالمنتج بدرجة حدية (١.٧٩) وبنسبة (٢٤.٥ %) ، ثم تلاه البند : المؤشر الأساسي في تقييمي هو مدى تزيين الكشكول و بدرجة حدية (١.٧٦) وبنسبة (٢٨.٣ %) . ثم جاء في المستوى الاخير البند: يفرض عليك المشرف رؤيته وأفكاره في عملية التدريب و بدرجة حدية (١.٧٥) وبنسبة (٢٤.٥ %).

المحور الثالث : المشاركون في عملية التدريب:

أولاً : مؤسسة التدريب (مدرسة - مؤسسة مجتمعية) : جاءت نتائج رضى الطلاب عن مؤسسات التدريب كأحد مكونات عملية التدريب في المستوى السابع بنسبة (٣٢ %) وبدرجة حدية (٢٠٠٣) والجدول التالي يوضح أسباب (رضى / عدم رضى) الطلاب عن مؤسسة التدريب وأسلوب الإلتحاق بها :

د.ح	لا أوافق				لحدا				أوافق				أسباب رضا/ عدم الطالب عن مؤسسة التدريب الميداني (المدارس / المؤسسات التثقيفية)
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢٠٤٥	١٥.١	١٦	٦	١٠	٢٤.٥	٢٦	١٤	١٢	٦٠.٤	٦٤	٢٦	٣٨	١. اخترت المؤسسة التي تتدرب فيها بنفسك
١٠٦٤	٥٢.٨	٥٦	١٨	٣٨	٣٠.٢	٣٢	٢٢	١٠	١٧	١٨	٦	١٢	٢. تم اختيار مكان التدريب من قبل مكتب التدريب الميداني .
٢٠٣٤	١٥.١	١٦	١٢	٤	٣٥.٨	٣٨	٢٠	١٨	٤٩	٥٢	١٤	٣٨	٣. يوجد في المدرسة / المؤسسة مكان للممارسة النشاط
١٠٥٨	٥٨.٥	٦٢	١٨	٤٤	٢٤.٥	٢٦	٢٠	٦	١٧	١٨	٨	١٠	٤. تساهم المؤسسة في توفير الخامات والادوات
٢٠٠٥	٢٨.٣	٣٠	١٤	١٦	٣٧.٧	٤٠	١٨	٢٢	٣٤	٣٦	١٤	٢٢	٥. تزيد المؤسسة من الاعباء المادية في الانفاق على فترة التدريب
١٠٧٩	٤١.٥	٤٤	٢٠	٢٤	٣٧.٧	٤٠	٢٢	١٨	٢٠.٨	٢٢	٤	١٨	٦. تشجع المؤسسة إقامة معرض نهائي للنشاط التدريبي
١٠٧٥	٤١.٥	٤٤	١٢	٣٢	٤١.٥	٤٤	٢٨	١٦	١٧	١٨	٦	١٢	٧. أجد صعوبة في التواصل مع الاعضاء بالمؤسسة لإحترام دورى فيها
١٠٨٣	٣٧.٧	٤٠	١٦	٢٤	٤١.٥	٤٤	٢٤	٢٠	٢٠.٨	٢٢	٦	١٦	٨. تساندى المؤسسة بالمشورة والخبرة
١٠٩٦	٢٨.٣	٣٠	١٤	١٦	٤٧.٢	٥٠	٢٠	٣٠	٢٤.٥	٢٦	١٢	١٤	٩. يعزف التلاميذ / الأفراد المتدربين في المؤسسة عن التعاون أثناء تقديم النشاط واتمام التدريب
	٣٥.٤		٣٣٨		٣٥.٦		٣٤٠		٢٩		٢٧٦		مجموع التكرارات = ٩٥٤

جدول (٨) يوضح أسباب رضى / عدم رضى الطلاب عن مؤسسة التدريب الميداني.

النتائج : اتفق الطلاب في المستوى الأول بأنه اختار المؤسسة التي تتدرب فيها بنفسه بدرجة حدية (٢٠٤٥) وبنسبة (٦٠.٤ %) ، يليه البند: يوجد في المؤسسة مكان لممارسة ملائم النشاط بدرجة حدية (٢٠٣٤) وبنسبة (٤٩ %) ثم تلاه البند في المستوى الثالث : تزيد المؤسسة من الاعباء المادية في الانفاق على فترة التدريب بدرجة حدية (٢٠٠٥) وبنسبة (٣٤ %) ، تلاه البند : يعزف التلاميذ والأفراد المتدربين في المؤسسة عن

التعاون أثناء تقديم النشاط واطمأن التدريب بدرجة حدية (١.٩٦) وبنسبة (٢٤.٥%) تلاه البند : تساندى المؤسسة بالمشورة والخبرة بدرجة حدية (١.٨٣) وبنسبة (٢٠.٨%) تلاه البند : تشجيع المؤسسة لإقامة معرض نهائي للنشاط التدريبي (١.٧٩) وبنسبة (٢٠.٨%) ، ثم تلاه البند : أجد صعوبة في التواصل مع الاعضاء بالمؤسسة لإحترام دورى فيها وبنسبة حدية (١.٧٥) وبنسبة (١٧%) ، ثم تلاه البند تم اختيار مكان التدريب من قبل مكتب التدريب الميدانى بدرجة حدية (١.٦٤) وبنسبة (١٧%) ثم تلاه البند تساهم المؤسسة في توفير الخامات والأدوات بدرجة حدية (١.٥٨) وبنسبة (١٧%).

ثانيا : زملاء الطالب المشاركون في مجموعة التدريب : جاء رضى الطلاب عن زملائه المشاركون في التدريب كأحد مكونات عملية التدريب في المستوى الثالث وبنسبة (٤٥.٢%) ، وبدرجة حدية (٢.٢٨) ، والجدول التالي يوضح أسباب (رضى/ عدم رضى) الطالب عن زملائه في مجموعة العمل في فترة التدريب.

د.ح	لا أوافق				لحد ما				أوافق				أسباب رضى/ عدم رضى الطالب عن زملائه في مجموعة العمل في فترة التدريب
	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	%	مج	ق	ت	
٢.٣٦	١٣.٢	١٤	٦	٨	٣٧.٧	٤٠	٢٠	٢٠	٤٩.١	٥٢	٢٠	٣٢	١. هل اخترت زملائك المشاركين معك في فريق التدريب
٢.٢٨	١٧	١٨	٤	١٤	٣٧.٧	٤٠	٢٨	١٢	٤٥.٣	٤٨	١٤	٣٤	٢. تجد التعاون والمشورة من زملائك .
٢.٢٤	١٩.٨	٢١	٧	١٤	٣٦.٨	٣٩	٢٥	١٤	٤٣.٤	٤٦	١٤	٣٢	٣. يتعاون الزملاء في فريق العمل بنزاهة وتفان .
٢.٢١	٢٠.٨	٢٢	١٠	١٢	٣٧.٧	٤٠	٢٤	١٦	٤١.٥	٤٤	١٢	٣٢	٤. تقدم أعمال جماعية وأنشطة جماعية مع زملائك خلال خطة التدريب
٢.١٧	١٣.٢	١٤	٢	١٢	٥٦.٦	٦٠	٣٨	٢٢	٣٠.٢	٣٢	٦	٢٦	٥. يشجع المشرف التعاون بين زملاء التدريب الميداني .
٢.٠٤	١٣.٢	١٤	٦	٨	٣٣.٩	٣٦	٢٤	١٢	٥٢.٨	٥٦	١٦	٤٠	٦. يتنافس الزملاء معك تنافسا شريفا لتحقيق أكبر تقدير
١.٥٦	٥٢.٨	٥٦	١٨	٣٨	٣٧.٧	٤٠	٢٢	١٨	٩.٤	١٠	٦	٤	٧. يستخدم البعض اسلوب الوشاية وخلق المشكلات لتغيير وجهة نظر المشرف عن أدائك
١.٣٧	٦٨.٩	٧٣	٢٢	٥١	٢٥.٤	٢٧	٢٠	٧	٥.٧	٦	٤	٢	٨. هناك تمييز بين الزملاء في التعامل على أساس الدين .
١.٣١	٧٤.٥	٧٩	٢٩	٥٠	١٩.٨	٢١	١٧	٤	٥.٧	٦	٠	٦	٩. هناك تمييز في التعامل بين الزملاء على أساس الجنس
١.٨٢	٣٦.٨	٣٩	١٨	٢١	٤٤.٣	٤٧	٢٠	٢٧	١٨.٩	٢٠	٨	١٢	١٠. تستعين بمشورة زملائك بالكلية الذين مروا بفترة التدريب الميداني أكثر من الاستعانة بالمشرف
١.٨٢	٣٦.٨	٣٩	١٩	٢٠	٤٤.٣	٤٧	١٩	٢٨	١٨.٩	٢٠	٨	١٢	١١. ترى أن الاستعانة بتخطيط وأدوات زملائك السابقين في مرحلة التدريب الميداني يوفر الوقت والجهد
	٣٣.٤		٣٨٩		٣٧.٥		٤٣٧		٢٩.١		٣٤٠		مجموع التكرارات = ١١٦٦

جدول (٩) أسباب رضى/ عدم رضى الطالب عن زملائه في مجموعة العمل في فترة التدريب

النتائج : جاء في المستوى الاول اتفاق الطلاب على البند : اخترت زملائك المشاركين معك في فترة التدريب بنسبة حدية (٢.٣٦) وبنسبة (٤٩.١%) تلاه في المستوى الثانى : تجد التعاون والمشورة من زملائك بدرجة حدية (٢.٢٨) وبنسبة (٤٥.٣%) ، ثم تلاه : يتعاون الزملاء في فريق العمل بنزاهة بدرجة حدية (٢.٢٤) وبنسبة (٤٣.٤%) وجاء في المستوى الرابع البند : تقدم أعمال جماعية وأنشطة جماعية مع زملائك خلال خطة التدريب بدرجة حدية (٢.٢١) وبنسبة (٤١.٥%) . تلاه البند يشجع المشرف التعاون بين زملاء التدريب الميدانى بدرجة حدية (٢.١٧) وبنسبة (٣٠.٢%) ، تلاه البند : يتنافس الزملاء معك

تتافسا شريفا لتحقيق أكبر تقدير بدرجة حدية (٢.٤) ونسبة (٥٢.٨ %) تلاه البند : يستخدم البعض أسلوب الوشاية وخلق المشكلات لتغيير وجهة نظر المشرف عن أدائك بدرجة حدية (١.٥٦) ونسبة (٩.٤%) ولقد تساوى كل من البند (١٠ ، ١١) في درجاتهم الحدية ونسبته تكراراتهم فكانت درجتهم الحدية (١.٨٢) ونسبة (١٨.٩%) وكان ترتيبهم في البنود المستوى الثامن وهما البند : هناك تمييز في التعامل بين الزملاء على أساس الدين بدرجة حدية (١.٣٧) ونسبة (٥.٧ %) ، والبند هناك تمييز في التعامل بين الزملاء على أساس الجنس بدرجة حدية (١.٣١) ونسبة (٥.٧%)

ثالثا : مكتب التدريب الميداني :

جاء رضا الطلاب عن أداء مكتب التربية الميدانية في المستوى السابع من مستويات رضاهم عن مكونات عملية التدريب الميداني بدرجة حدية (٢.١١) ونسبة (٣٠%) والجدول التالي يوضح أسباب رضى / عدم رضى الطالب عن أداء مكتب التربية الميدانية ومقترحات التغيير .

د.ح	لا أوافق			لحمدا			أوافق			أسباب رضى / عدم رضى الطالب عن أداء مكتب التربية الميدانية ومقترحات التغيير		
	%	مج	ق	%	مج	ق	%	مج	ق			
١.٧٢	٦٠.٣	٦٤	٢٤	٤٠	٧.٥	٨	٤	٣٢.١	٣٤	١٨	١٦	١. لم تختار المشرف ولكن مكتب التربية الميدانية وضعك في التسيق ضمن طلابه
٢.١٧	١٥.١	١٦	٨	٨	٥٢.٨	٥٦	٣٠	٣٢.١	٣٤	٨	٢٦	٢. تجد المساعدة من مكتب التربية الميدانية لحل مشكلاتك في التربية الميدانية .
٢.١٦	٢٠.٨	٢٢	٨	١٤	٤١.٥	٤٤	٢٦	٣٧.٧	٤٠	١٢	٢٨	٣. يتيح لك مكتب التربية الميدانية اختيار المشرف الذى تفضله .
٢.٣	١٥.١	١٦	١٢	٤	٣٩.٦	٤٢	١٨	٤٥.٣	٤٨	١٦	٣٢	٤. يوفر لك المكتب بدائل مختلفة لأماكن التدريب
٢.٠٥	١٨.٩	٢٠	١٠	١٠	٥٦.٦	٦٠	٢٨	٢٤.٥	٢٦	٨	١٨	٥. تشعر بمعاناة لتحديد مكان مناسب للتدريب .
١.٨١	٣٩.٦	٤٢	١٦	٢٦	٣٩.٦	٤٢	٢٨	٢٠.٨	٢٢	٢	٢٠	٦. ترى أن عدد الطلاب لا يلائم إمكانية المدرسة لإستيعابهم وتوفير فرص التدريب لهم
٢.٠٤	١٨.٩	٢٠	٨	١٢	٥٨.٥	٦٢	٣٠	٢٢.٦	٢٤	٨	١٦	٧. هناك نظام واضح للتربية الميدانية يساعدك على تخطيط تدريبك بشكل سليم
٢.٠١	٢٥.٥	٢٧	١٤	١٣	٤٨.١	٥١	٢٦	٢٦.٤	٢٨	٦	٢٢	٨. تعرف حقوقك وواجباتك بوضوح من خلال بطاقات إرشادية يصدرها المكتب
٢.٣٥	١١.٣	١٢	٦	٦	٤١.٥	٤٤	٢٦	٤٧.٢	٥٠	١٤	٣٦	٩. ترى ضرورة لمثل هذه البطاقات الإرشادية التى يصدرها مكتب التربية الميدانية .
١.٨٥	٣٣.٩	٣٦	١٦	٢٠	٤٧.٢	٥٠	٢٢	١٨.٩	٢٠	٨	١٢	١٠. هناك منفذ لتقديم مقترحاتك بالتعديل للتربية الميدانية داخل المكتب .
٢.٤٥	٩.٤	١٠	١٠	-	٣٥.٨	٣٨	٢٢	٥٤.٧	٥٨	١٤	٤٤	١١. ترغب في وجود صندوق للشكاوى والمقترحات .
٢.٤٥	١١.٣	١٢	٤	٨	٣٢.١	٣٤	٢٦	٥٦.٦	٦٠	١٦	٤٤	١٢. أرغب في وجود بنك للأنشطة والدروس للإستفادة منه في عملية التدريب لتوفير الوقت والجهد
٢.٢٨	٢٠.٨	٢٢	١٠	١٢	٣٠.١	٣٢	٢٠	٤٩.١	٥٢	١٦	٣٦	١٣. أرجو إلغاء فترة التدريب أو قصرها على عام دراسي واحد .
٢.٢٥	١٥.١	١٦	٨	٨	٤٥.٣	٤٨	٢٨	٣٩.٦	٤٢	١٠	٣٢	١٤. أرجو تغيير ميعاد فترة التدريب المتصل حيث لا توفر لى أفراد مشاركين للتدريب بسهولة .
١.٨٩	٣٧.٧	٤٠	١٢	٢٨	٣٥.٨	٣٨	١٨	٢٦.٤	٢٨	١٦	١٢	١٥. التدريب الميداني صورى وشكلى ولا استفيد منه شيئا .
٢.١٥	٢٢.٦	٢٤	١٢	١٢	٣٩.٦	٤٢	٢٠	٣٧.٧	٤٠	١٤	٢٦	١٦. لم تطور عملية التدريب الميداني بالنظور التكنولوجي والمعرفي والذي لا يمكن من تعديل أدائي
				٣٩٩			٦٩١			٦٠٦		مجموع التكرارات = ١٦٩٦

جدول (١٠) يوضح آراء الطلاب عن أسباب رضى/ عدم رضى الطالب عن أداء مكتب التربية الميدانية

النتائج :

جاء في المستوى الأول البند رغبة الطلاب في وجود بنك للأنشطة والدروس للإستفادة منه في عملية التدريب لتوفير الوقت والجهد بدرجة حدية (٢.٤٥) ونسبة (٥٦.٦%) تلاها رغبتهم في وجود صندوق للشكاوى والمقترحات بدرجة حدية (٢.٤٥) ونسبة (٥٤.٧%) تلاه في المستوى الثالث اتفاقهم على ضرورة البطاقات الإرشادية التي يصدرها مكتب التربية الميدانية بدرجة حدية (٢.٣٥) ونسبة (٤٧.٢%) كما يرى الطلاب الغاء فترة التدريب أو قصرها على عام دراسي واحد بدرجة حدية (٢.٢٨) ونسبة (٤٩.١%) كذلك يرجوا الطلاب تغيير ميعاد فترة التدريب المتصل حيث لا توفر لهم أفراد مشاركين للتدريب بسهولة بدرجة حدية (٢.٢٥) ونسبة (٣٩.٦%) تلا ذلك البند : تجد المساعدة من مكتب التربية الميدانية لحل مشكلاتك الميدانية بدرجة حدية (٢.١٧) ونسبة (٣٢.١%) يتيح لك مكتب التربية الميدانية اختيار المشرف الذى تفضله بدرجة حدية (٢.١٧) ونسبة (٣٧.٧%) لم تتطور عملية التدريب بالتطور التكنولوجى والمعرفى والذى يمكنى من تعديل أدائي بدرجة حدية (٢.١٥) ونسبة (٣٧.٧%) تشعر بمعاناه لتحديد لتحديد مكان مناسب للتدريب بدرجة حدية (٢.٠٥) ونسبة (٢٤.٥%) هناك نظام واضح للتربية الميدانية يساعدك على تخطيط تدريبك بشكل سليم بدرجة حدية (٢.٠٤) ونسبة (٢٢.٦%) يوفر لك المكتب بدائل مختلفة لأماكن للتدريب بدرجة حدية (٢.٣) ونسبة (٤٥.٣%) هل تعرف حقوقك وواجباتك بوضوح من خلال بطاقات إرشادية يصدرها المكتب بدرجة حدية (٢.٠١) ونسبة (٢٦.٤%) التدريب الميدانى صورى وشكلى ولا أستفيد منه شيئاً بدرجة حدية (١.٨٩) ونسبة (٢٦.٤%) هناك منفذ لتقديم مقترحاتك بالتعديل للتربية الميدانية داخل المكتب بدرجة حدية (١.٨٥) ونسبة (١٨.٩%) ترى أن عدد الطلاب لا يلائم امكانيات المدرسة / المؤسسة لإستيعابهم وتوفير فرص التدريب لهم بدرجة حدية (١.٨١) ونسبة (٢٠.٨%).

توصيات البحث :

- ١- الاهتمام ببذل الجهد بتعريف الطالب بسوق العمل وحمايته وتوفير فرص العمل المناسبة ودراسة أسباب تبنى مكانة المهنة من وجهة نظر المجتمع للوصول لنقطة اتفاق لتحسين نظرة الطالب لمهنته
- ٢- الاهتمام بتطوير نظام التربية الميدانية بما يحقق كفاءه الطلاب من جهة بما يناسب العصر واحتياجات سوق العمل وتصحيح القصور بما يضمن أغلبية رضى الطلاب عنها
- ٣- دراسة الوضع الملائم لتغيير فترة التدريب وفقاً للمتغيرات الحالية وبخاصة لشعبة للتثقيف بالفن حتى يتيسر لهم التدريب
- ٤- مراجعة المحتوى العلمى والتدريبى للتربية الميدانية والاهتمام بوضع معايير للتقييم تحقق للطالب معرفة مستواه وأوجه قصوره في عملية التدريب

المراجع وفقا لترتيب عرضها بالبحث :

١. داوود عبد الملك ، هدى عبد الله " جودة الخدمات التعليمية بكلية التربية بججه من وجهة نظر طلبة الاقسام العلمية بحث منشور _ المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى، المجلد الثانى العدد٤ ٢٠٠٩ م - ص ٩٥
٢. سميحة بلحسن " تأثير جودة الخدمات على تحقيق رضا الزبون - دراسة حالة مؤسسة موبيليس - وكالة ورقله- ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدى مراح ٢٠١٢
٣. محسن عبد الستار محمود عزب " تطوير الادارة المدرسية في ضوء معايير الجودة الشاملة ": المكتب الجامعى الحديث ٢٠٠٨ ص ١٨٠ (تصرف)
٤. أنمار الكيلانى " التخطيط للتغيير نحو إدارة الجودة الشاملة في مجال الادارة التعليمية " المؤتمر العلمى السنوى السادس ، كلية التربية جامعة حلوان ، (نحو تعليم عربي متميز لمواجهة تحديات متجددة) ١٢-١٣ مايو ١٩٩٨ ص ٢٨١
٥. حسين كمال بهاء الدين : الوطنية في عالم بلا هوية - تحديات العولمة - الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ٢٠٠٢ صص ١٣٧ - ١٣٩
٦. محمود عباس عابدين " علم الاقتصاديات التعليم الحديث ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ٢٠٠٠م ص ٣١٤
٧. عد عبد الله الطائي، عيسى قداة، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨ ، ص ٢٩ ،
٨. فايزة بنت محمد بن حسن أخضر " الوضع القائم للجودة في الميدان التربوي " (دراسة وصفية تحليلية) الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية عام ١٤٢٧ هـ الموافق ٢٠٠٧م ص ٥
٩. مركز خدمات المنظمات غير الحكومية NGO " قياس رضا العملاء من أجل بناء قدرات مؤسسية فعالة - سلسلة الأدلة الادارية ، د.ت ، ص ٣ .
١٠. شفي ، حاتم بن أحمد، هيئة الجودة التربوية، المؤتمر الوطني الأول للجودة، ٢٠٠٤
١١. قاسم المحيلاوى :إدارة الجودة في الخدمات مفاهيم عمليات تطبيقات، ط ١ ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ٢٠٠٦ م تصرف
١٢. محمد زياد حمدان " التربية العملية الميدانية - مفاهيمها وكفاياتها وتطبيقاتها المدرسية " دار التربية الحديثة ٢٠٠١ ص ٨

١٣. مركز خدمات المنظمات غير الحكومية NGO " قياس رضا العملاء...." مرجع سابق ص ٢
١٤. أحمد ابراهيم أحمد : الادارة المدرسية في الالفية الثالثة ، الاسكندرية ، مكتبة المعارف الحديثة ٢٠٠١ ص ٦٣
١٥. حمد شرين الكردي : الدليل العلمى إلى الايزو ٢٣٠٠٠-١٤٠٠-٩٠٠٠، القاهرة مكتبة إين سينا ، ١٩٩٨ م صص ١٠-١١م
- 16.-Bruce Brocka and m Suzanne Brocka,: Quality M anagement Implementing the Best Idea of the Masters,New York , Irwin Professional Publishing 1992, p 78
١٧. أحمد اسماعيل حجي : إدارة بيئة التعليم والتعلم النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠م ، ص ٣٣٢
- 18.-Neil Huxtable : Small Business Total Quality ,London ,chapman hall,1995 ,p.71