

تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات

إعداد

د/عبدالعزیز عبدالله الكندري /أ/ داود محمد الجوهر

قسم دراسات المعلومات-كلية التربية الأساسية- دولة الكويت

تقييم دور التدريب العملي في التعليم وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات

د/عبدالعزيز عبدالله الكندري وأ/ داود محمد الجوهري^١

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف مدى فاعلية التدريب العملي في المقررات الدراسية في التعليم الجامعي، وتأثيره على التحصيل العلمي لدى الطالب وكذلك قياس مدى تأثير التدريب العملي على تحفيز الطلبة لاكتساب المعرفة وتطوير مهاراتهم وخبراتهم والذي بدوره ينعكس على التحصيل العلمي للطلاب ويسهم في تحقيق إنجاز أكاديمي يطمح إليه الطلبة.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي الذي يصف مدى رضا الطلبة عن التدريب العملي المستخدم في المقررات الدراسية ومن خلال هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان كاستراتيجية للبحث وأداة لجمع البيانات من قبل ٥٨ طالباً في مقرر (مدخل إلى علم النبليوجرافيا) وقد تم تدريسهم المقرر نظرياً وعملياً، وبناء على نتائج الاستبيان تم قياس تأثير التدريب العملي على التعليم ودوره في تحفيز الطلبة للتعلم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا عالي جداً من قبل الطلبة بأن التدريب العملي فعال ويثري الطلبة ويساعدهم على اكتساب المعرفة وتوظيفها في تطوير مهاراتهم وخبراتهم مما ينعكس على رفع كفاءتهم ويصقل قدراتهم. بالإضافة إلى ذلك أشارت الدراسة إلى أن التدريب العملي يعمل على تحفيز الطالب ويعمل على دفعه لمواصلة تعليمه.

الكلمات المفتاحية:

النظرية البنائية- التحفيز- التعليم- التدريب العملي- التأثير العاطفي- عادات التفكير- التحفيز الداخلي- الدافع- الجهد- الأهداف.

^١ د/عبدالعزيز عبدالله الكندري، أ/ داود محمد الجوهري: قسم دراسات المعلومات-كلية التربية الأساسية- دولة الكويت.

النظرية البنائية في التعليم (Constructivism Theory):

النظرية البنائية في التعليم تم ابتكارها في القرن الثامن عشر الميلادي على يد Giambattista Vico الذي كان يؤمن بأن المتعلم يستطيع فهم المعلومات والمعرفة التي يشارك في بنائها وتطويرها (Fox, 1972). النظرية البنائية تتضمن أنشطة تعمل على بناء العملية التعليمية. النظرية البنائية تنظر إلى المتعلم على أنه هو الذي ينشئ ويبني المعلومات. فالمتعلم هو الذي يبتكر موضوعه الخاص به بما يجسد واقعه ويقوده إلى تحقيق أهدافه التعليمية والتموية (Bednar, Cunningham, Duffy, & Perry, 1992). وبعدها تم تطوير النظرية البنائية بواسطة Piaget، Dewey، وVygotsky، وكذلك (Burner، Thanasoulas، 2002). فهذه النظرية تركز على جوانب وتخصصات مختلفة مثل علم النفس، والعلوم الاجتماعية، والفلسفة، ونظريات التعلم النقدي (Thanasoulas, 2002).

فالنظرية البنائية تجعل المتعلم العنصر الأكثر أهمية في التعليم، وهذا بدوره خفض نوعاً ما من دور المعلمين على أن يمارسوا دور الموجه والداعم للمتعلم. وبالتالي، فإن مشاركة المتعلم والتفاعل في العملية التعليمية هي من أهم العوامل الداعمة لاكتساب المعرفة وبناء الخبرة من خلال حل المشكلات وإيجاد الحلول، وهذا يمكن المتعلمين من بناء فهمهم ومفاهيمهم بشكل مستقل. فالمتعلمون يتفاعلون مع البيئة التعليمية ويعملون على بناء علاقة بين المعلومات التي تم جمعها وتطبيقها في سبيل تأسيس المعرفة المنشودة (Thanasoulas, 2002).

النظرية البنائية تركز على دعم المتعلمين في بناء المعرفة السابقة وفي تعرف طرق بناء معارف جديدة من التجارب الحقيقية، والتي تسمى بالتعلم التجريبي (Rogers & Freiberg, 1994). فالمعلومات الجديدة تستند في بنائها على المعارف السابقة وهذا بدوره يساهم في تحسين تجارب المتعلمين ويزيد من خبرتهم (Brown, Collins, & Duguid, 1989; Resnick, 1987). فنظرية ديوي (Dewey) تنص على أن المتعلمين يشاركون في بيئة التعلم من خلال الانخراط في الأنشطة التي تحفزهم على فهم الموضوع وتكسيبهم الخبرة. وترتكز نظرية بياجيه (Piaget) على الجوانب النفسية لنمو الطفل؛ فالمعرفة والفهم يتم بناءها من قبل المتعلمين من خلال المشاركة في الأنشطة والتفاعل مع البيئة التعليمية خطوة بخطوة (Piaget, 1973). بالإضافة لذلك وصف Burner التعلم بأنه

عملية اجتماعية والتي تركز على أن المتعلمين يقومون ببناء خبراتهم ومعرفهم بناء على المعرفة والخبرات الحالية، فالطلاب يقومون باختيار المعلومات ومن ثم يعملون على بناء الافتراضات والتوقعات وبعد ذلك يتخذون القرارات، جنباً إلى جنب بالجمع بين الخبرات الجديدة مع التجارب السابقة، داعمين بذلك الفهم والإدراك. مما يجعلهم يحقق لهم الأهداف التعليمية المنشودة (Bruner, 1973). تم تعزيز النظرية البنائية بواسطة Vygotsky (١٩٦٢)، حيث إنه عمل على ربط التعلم بالآثار الاجتماعية والثقافية للتجارب المشتركة، فإنه يركز على التفاعل الاجتماعي.

وتركز النظرية البنائية على كيفية تعلم الناس من خلال التركيز على السلوكيات عند التفاعل مع النظام التعليمي، ويعتمد أيضاً على النتائج المعرفية من خلال اكتشاف وإيجاد حلول للمهام التعليمية المطلوبة. ويعزز المتعلمون خبراتهم من خلال مقارنة المعرفة الجديدة والحالية بخبرتهم السابقة التي تقودهم إلى تطوير واكتشاف معلومات وتجارب جديدة.

وذكر Mayer (٢٠٠٤) بأن النظرية البنائية هي النظرية الرئيسية التي يمكن استخدامها لشرح كيفية حصول الناس على المعرفة وكيفية التعلم. وعلاوة على ذلك، فإن نظرية التعلم البنائية هي نظرية ممتازة لاستخدامها لتطوير بيئة تعليمية (مثل استخدام التدريب العملي أثناء التدريب) من أجل تحفيز الطلبة للتعلم وجعل العملية التعليمية فعالة ومفيدة. (Overby & Jones, 2015).

النظرية البنائية هي نظرية فعالة لتطوير بيئة تعليمية فعالة باستخدام التدريب العملي لصقل وبناء المعرفة لدى المتعلم لأن النظرية البنائية تدعم التفاعل مع النظام التعليمي لبناء المعرفة والخبرة والمهارات. وعلاوة على ذلك، يدعم الاكتشاف لابتكار معلومات ومعرفة جديدة تدعم خبرات المتعلم، مما يعمل على تحفيز المتعلم للانخراط في العملية التعليمية من خلال زيادة رغبته في التعلم وحثه على بذل الجهد للحصول على المعرفة والمهارة والخبرة.

التحفيز (Motivation):

هناك العديد من التعريفات الخاصة بالتحفيز ففي معجم Longman dictionary (٢٠١٦) تم تعريفه بأنه: "الرغبة القوية والحرص على أداء بعض الأشياء" وكذلك تم تعريفه بأنه "معرفة السبب الذي يبرر للإنسان ما يقوم به للقيام

ببعض الأشياء". فالتحفيز تتعلق بقوة داخلية تدفع الإنسان إلى إنجاز العمل، والحرص على تنفيذ العمل بكفاءة وحماس.

فالتحفيز له تأثير مهم في جميع مراحل ومستويات التعليم ويسهم في دفع المتعلم لاكتساب المعرفة وإنجازه بصورة فعالة (Schunk, 2012) مما يسهم في تنمية مهاراته وخبراته.

فمن خلال استخدام (learner-centered psychological principles) إطار المبادئ النفسية التي تركز على المتعلم، ويحتوي هذا الإطار على ١٤ مبدأ منها ثلاثة تركز على التحفيز، وترتكز هذه المبادئ الثلاثة على نظرية التحفيز الداخلي لدى المتعلم. (American Psychological Association, 1995). وتشتمل العوامل التحفيزية والوجدانية على ثلاثة مبادئ:

(١) **المبدأ الأول** يركز على التأثير العاطفي المحفز على التعلم. والذي يلقي الضوء على تأثير العواطف والمشاعر على تحفيز الطالب للتعلم. ومن هذه المشاعر الإيمان بالقدرة على أداة المهمة التعليمية، والمتعة والاهتمام في التعليم، وضع الأهداف وبلوغها، واستخدام العادات العقلية السليمة والمفيدة. وهذا بدوره يقود إلى التعلم وإنجازه بفعالية عالية، أو يقود للفشل في حال وجود مشاعر سلبية (Alexander & Murphy, 1998; American Psychological Association, 1995).

(٢) **المبدأ الثاني** للتحفيز يركز على التحفيز الذاتي. التحفيز الذاتي هي الرغبة الداخلية للمشاركة والانخراط في الأنشطة والفعاليات للحصول على المعرفة وتنمية المهارات وتعزيز الخبرة. التحفيز الذاتي يعمل على تمكين التفكير والفضول والابداع والابتكار لدى المتعلم (Alexander & Murphy, 1998; American Psychological Association, 1995; Kapp, 2012; Schunk, 2012). التحفيز الذاتي مهم لأنه ينعكس على رغبة واهتمام المتعلم بحيث يعزز المراكز العليا للتفكير مما يعزز عمليات التفكير والإدراك وهذا بدوره يدعم الإنجاز والتعليم (Alexander & Murphy, 1998; Schunk, 2012). التحفيز الذاتي يلهم المتعلم لأنه مستوحى من استخدام أساليب ومهام جديدة وابتكارية في التعليم، بالإضافة إلى الصعوبات والتحديات الموجودة في المهام التعليمية التي تعمل على تحفيز الطالب

لتجاوزها والتغلب عليها. وإضافة لذلك الرغبة والاهتمام الداخلي لدى المتعلم والتي تتبع من اختيار المتعلم وبناء على تحكمه وقراره (American Psychological Association, 1995).

(٣) المبدأ الثالث للتحفيز ألا وهو تأثير التحفيز على بذل الجهد للتعلم. فإكتساب المعلومات الجديدة لبناء معرفة حديثة ومتطورة، وكذلك تنمية مهارات جديدة وصلها، وتعزيز الخبرة تتطلب بذل المزيد من الجهد، وهذا يحتم وجود توجيه وقواعد إرشادية، بالإضافة إلى وضع استراتيجيات لتحقيق هذه التنمية الشخصية (American Psychological Association, 1995). الجدول (١) بين هذه العوامل والعناصر التي تركز عليها عملية التحفيز.

جدول (١) عناصر التحفيز

عناصر المبادئ	مبادئ التحفيز
الإيمان: هو معتقدات المتعلم عن أنفسهم وقناعتهم بأنفسهم كمتعلمين، وتوقعاتهم لأنفسهم بالنجاح، ومشاعر الإيجابية أثناء العملية التعليمية.	التأثير العاطفي
الأهداف: القيام بوضع الأهداف التعليمية	
الاهتمام: هو الرغبة في التعلم	
عادات التفكير: جودة تفكير المتعلم ومعالجة المعلومات	
الحدثة والإبداع: اكتشاف ما إذا كان المتعلم يحب المهام الجديدة	التحفيز الذاتي
الصعوبات والتحديات: واكتشاف ما إذا كان المتعلم يمكن أن يشارك في المهام المعقدة والصعبة لكسب المعرفة والخبرة الجديدة.	
الاهتمام الشخصي: استكشاف ما إذا كان المتعلم لديه اهتمام ومصحة في التعلم، وانجاز مهام جديدة وصعبة.	
تأثير التحفيز على الجهد: اكتشاف ما إذا كان المتعلم يضع جهدا للتعلم. ويعمل على وضع مبادئ توجيهية واستراتيجية لتحقيق المهمة (المهام).	الجهد

التحفيز يدفع المتعلم لاكتساب المعرفة بنجاح وكذلك تدعم عمليات التفكير والإدراك من خلال حث المتعلم للحصول على فهم أفضل حول المعلومات والمعرفة الذي يطمحون إليه ويعزز الاهتمام في اكتشاف المعلومات الجديدة مما يقوم إلى إثراء المعرفة.

منهجية البحث:

تم بناء منهجية البحث في هذه الدراسة لقياس مدى تأثير التدريب العملي على التعليم وتحفيز الطلبة للانخراط في التعليم والقيام به بما يحقق الأهداف التعليمية المرسومة والموضوعة للمقرر. فقد أجريت هذه الدراسة على عدد ٥٨ طالباً من طلبة مقرر (مدخل إلى علم الجغرافيا) البالغ عددهم ٦٠ طالباً. من خلال هذا المقرر كان يدرس الجانب النظري في محاضرة، ثم يتم تطبيق ما تم دراسته من خلال تكليف عملي يقوم به الطالب في إعداد بيلوجرافيات مختلفة، وبأساليب متنوعة، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة في التطبيق مثل استخدام البرامج المختلفة ونظم التخزين السحابية.

وقد استخدمت في هذه الدراسة فلسفة النظرية الموضوعية التي اعتمدت في عملها على قياس مدى رضا الطلبة عن التدريب العملي في دعم التعليم بناء على النظرية البنائية في التعليم وكذلك قياس دور وتأثير التدريب العملي في تحفيز الطلبة لاكتساب المعرفة وتطوير مهاراتهم وخبراتهم. وبناء على هذه الفلسفة فإن أسلوب البحث المستخدم هو الأسلوب الاستنتاجي والاستدلالي، فمن خلال هذا الأسلوب تم توظيف أسلوب الاستقراء من خلال استعراض النظرية البنائية في التعليم والتعرف على عناصرها؛ بالإضافة إلى استعراض التحفيز وتعريفه والتعرف على عناصره لاستخلاص العناصر المراد قياسها من خلال استطلاع رأي الطلبة. وبذلك تم قياس تأثير التدريب العملي على مدى اكتساب الطلبة للمعرفة والعمل على تحفيزهم ليكونوا طلبة فاعلين ومنتجين وناجحين.

وهذا أدى إلى استخدام المنهج الكمي عن طريق استخدام استراتيجية الاستبيان التي اعتمدت على استخدام تقنية الاستبيان الذي وزع عن طريق رابط إلكتروني باستخدام موقع Survey Monkey على الطلبة الدارسين في مقرر (مدخل إلى علم الجغرافيا) والبالغ عددهم ٦٠ طالباً، وقد تم الاستجابة لهذه الاستبيان من قبل ٥٨ طالباً. وقد كان التحليل الإحصائي أداة لقياس رضا الطلبة عن العوامل التي تعزز التعليم والتحفيز، ولتعرف رأي الطلبة عن مدى فاعلية التدريب المهني على التحصيل العلمي لدى الطلبة ومساهمة التدريب العملي في تحقيق الإنجاز الأكاديمي.

نتائج الاستبيان:

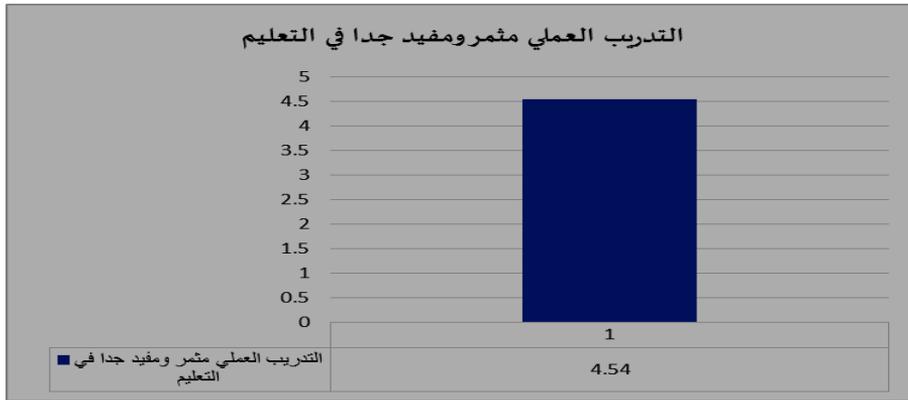
في هذا الجزء من الدراسة نستعرض نتائج هذا البحث بعرض من خلال تعرف نتائج الاستبيان من خلال قياس قبول ورضا الطلبة عن التدريب العملي كأداة لرفع كفاءة التعليم وتحفيز الطلبة من خلال معرفة مدى فاعلية التدريب العملي في التعليم، وقياس عوامل وعناصر التحفيز المقترحة في هذه الدراسة وقد تم استخدام Likert Scale، والذي يستخدم لقياس آراء وانطباعات الناس ومدى رضاهم عن النتائج التي تم التوصل إليها. وهذا وقد قسمت هذه الدراسة إلى خمسة مستويات (لا أوافق بشدة- لا أوافق- محايد- أوافق- أوافق بشدة). وقد تم تصنيف النتائج كالآتي:

- إذا كان المعدل الذي تم الحصول عليه أعلى من ٤ فهذا يعني أن هناك رضا وقبول عالي جدا.
 - إذا كان المعدل ما بين 3-4 فهذا يعني أن هناك رضا وقبول عالي.
 - إذا كان المعدل ما بين 2-3 فهذا يعني أن هناك رضا وقبول متوسط.
 - إذا كان المعدل ما بين 1-2 فهذا يعني أن هناك رضا وقبول منخفض.
 - إذا كان المعدل أقل من 1 فهذا يعني أن هناك رضا وقبول منخفض جدا.
- وبناء عليه تم قياس رضا الطلبة حول دور التدريب العملي في التعليم وقياس مدى تأثير التدريب العملي على سلوك التحفيز لدى الطلبة.

التدريب العملي ودوره في التعليم:

في البداية تم استطلاع رأي الطلبة حول ما إذا كان التدريب العملي مثمر ومفيد جدا في التعليم، وأشارت النتيجة إلى أن المعدل كان (٤.٥٤)، والشكل ١ يظهر هذه النتيجة. وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة على أن التدريب العملي مفيد في التعليم؛ لأنه يعطي الطالب الفرصة لتطبيق ما تعلمه من معرفة في واقع عملي وهذا بدوره يزيد من معدلات الفهم ويرفع من كفاءة الطالب بإكسابه المهارات التي يحتاجها في تخصصه وهذا يزيد من معدلات الإنجاز الأكاديمي لدى الطالب.

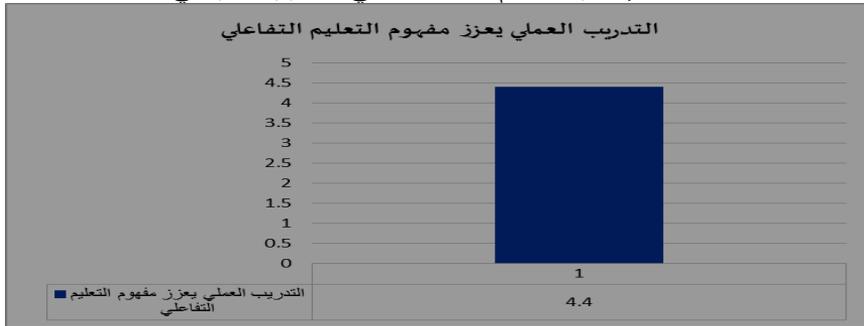
تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات



الشكل (١)

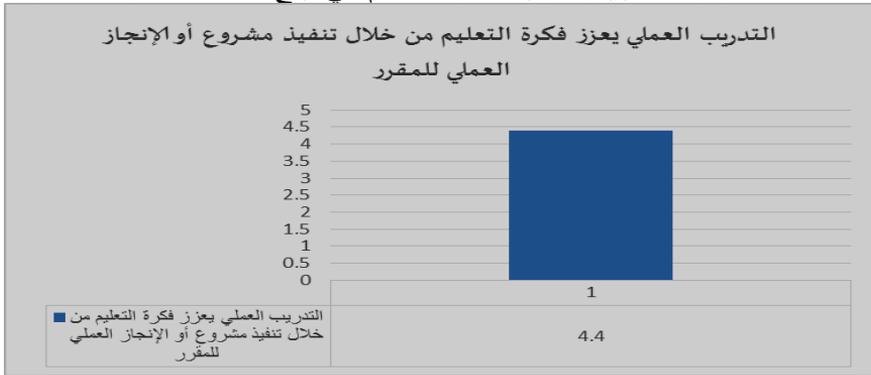
وبهذه النتيجة نجد أن التدريب العملي وتطبيق المعرفة المكتسبة له دور كبير في دعم التعليم والرفع من إمكانات وقدرات الطلبة وذلك بسبب الدور الذي تلعبه في التحسين من مستوى الفهم مما ينعكس على تطوير المهارات التي تعطي الطريقة الأمثل لتطبيق المعرفة وهذا يزيد من خبرات الطالب.

وللوقوف على الأسباب التي تجعل التدريب العملي مفيد ومثمر بالإضافة إلى أنها تزيد من الفهم وتعزز المهارات تم سؤال الطلبة فيما إذا كان التدريب العملي يعزز التعليم التفاعلي وأظهرت النتائج أن المعدل هو (٤.٤) ، والشكل ٢ يظهر النتائج، وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا بأن التدريب العملي يجعل التعليم تفاعليا بين الطلبة من خلال العمل كفرق عمل لتنفيذ المهام المطلوبة وكذلك التفاعل بين الطالب وبيئة العمل وكذلك التفاعل مع الأنظمة الآلية والتكنولوجيا من أجل إنجاز المهام المطلوبة في المقرر الدراسي.



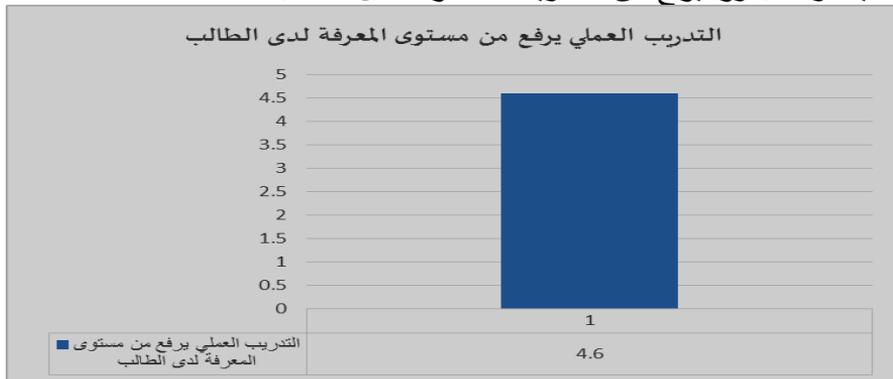
الشكل (٢)

وبعدها تم استطلاع رأي الطلبة حول أن التدريب العملي يعزز فكرة التطبيق العملي للمقرر والعمل على إنجاز مهام تساهم في صقل معلومات ومهارات المتعلم. وأظهرت الدراسة أن المعدل هو (٤.٤)، والشكل ٣ يظهر النتائج. وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا عن أن التدريب العملي هو عبارة عن تطبيق عملي لكل ما تم تعلمه في المقرر الدراسي ويدعم إنجاز المشاريع التي تحقق الأهداف التعليمية للمقرر بصورة عملية تساهم في رفع كفاءة الطالب الأكاديمية.



الشكل (٣)

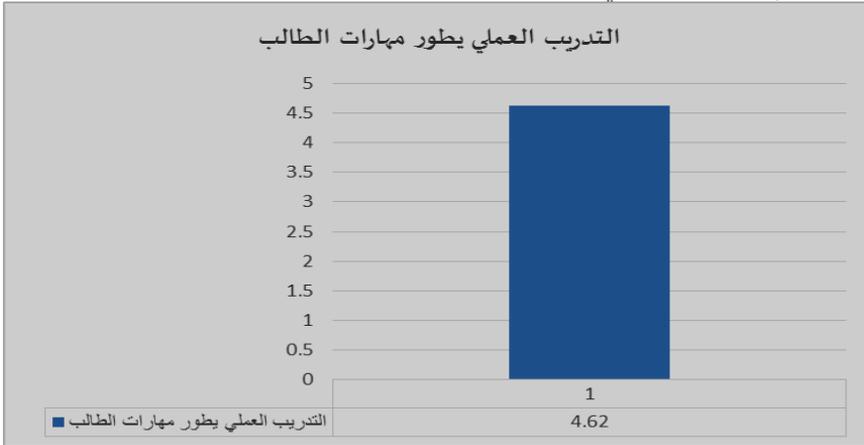
وكذلك تم السؤال فيما إذا كان التدريب العملي يرفع من مستوى المعرفة لدى الطالب، فالنتائج أظهرت معدل (٤.٦)، شكل ٤ يشير إلى هذه النتائج. وهذا أيضا يدل على أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطالب على أن التدريب العملي يدعم الطلبة على استخدام معلوماتهم وتطبيقها من أجل الحصول على معرفة جديدة وهذا بدوره يرفع من مستويات المعرفة لدى الطالب.



الشكل (٤)

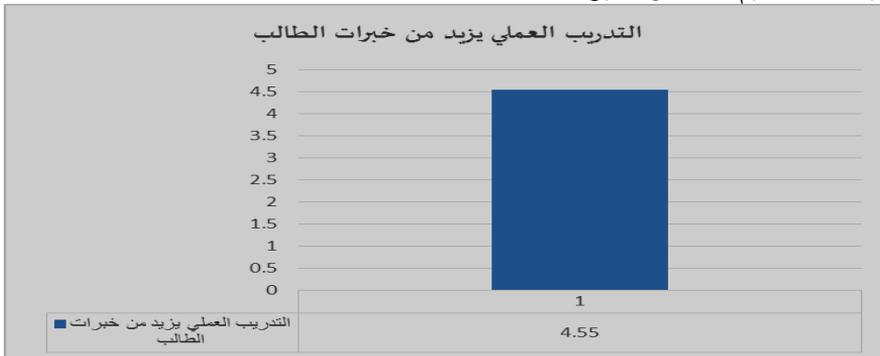
تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات

بعدها تم التساؤل عن إذا ما كان التدريب العملي يطور مهارات الطالب فنتائج الاستبيان أظهرت أن المعدل هو (٤.٦٢)، والشكل ٥ يظهر هذه النتائج. وهذا يؤكد على أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة لأن التدريب العملي يعطي الطالب الفرصة لتطبيق كل ما تعلمه بصورة تنمي مهاراته التي يحتاجها ليحقق الإنجاز الأكاديمي المطلوب وتهيئته لسوق العمل.



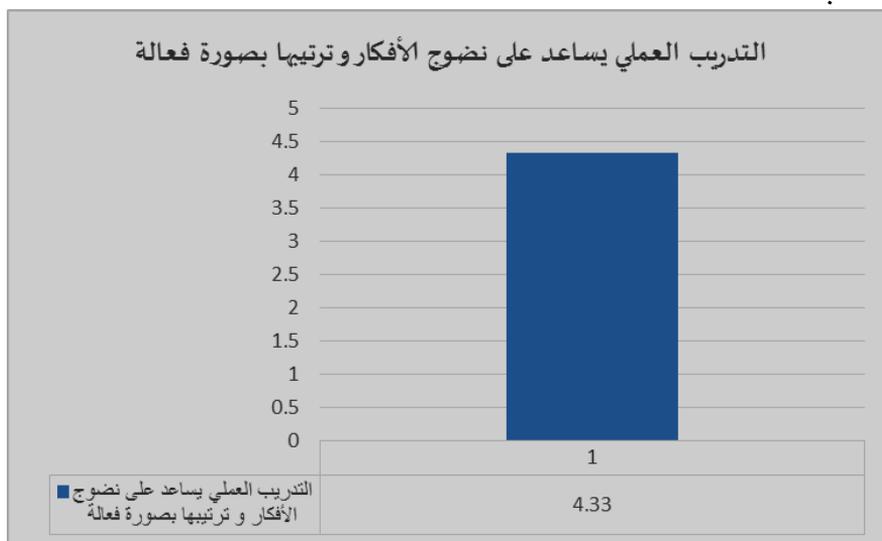
الشكل (٥)

بالإضافة لذلك تم استطلاع رأي الطلبة حول ما إذا كان التدريب العملي يزيد من خبرات الطالب، فمعدل الاستبيان كان (٤.٥٥)، الشكل ٦ يظهر هذه النتيجة. وهذه النتيجة تعكس رضا عالي جدا لدى الطلبة في أن التدريب العملي يصلح مهاراتهم ويعزز المعرفة لديهم مما يعزز خبراتهم ويرفع من كفاءاتهم ويجعل التعليم فعالا ومتميزا.



الشكل (٦)

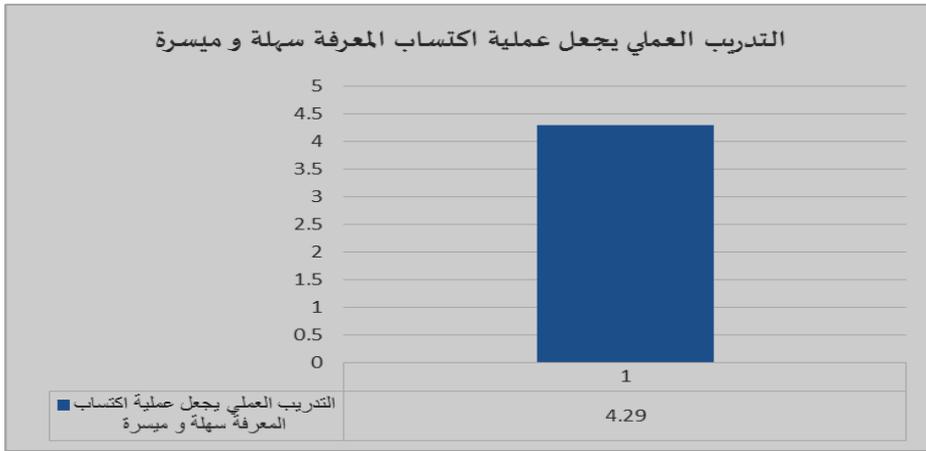
وكذلك تم استطلاع رأي الطلبة حول تأثير التدريب العملي على ترتيب أفكار الطالب والعمل على نضوجها، أشارت نتيجة الدراسة إلى معدل (٤.٣٣)، الشكل ٧ يظهر النتيجة. وهذا يدل على أن هناك رضا علي جدا لدى الطلبة، وهذا بدوره يدل على أن التدريب العملي يعمل على تعزيز الإدراك لدى الطالب ويسهم في ترتيب المعلومات وتخزينها في ذاكرة الطالب مما يسهم في ربط الأفكار الجديدة بالقديمة وبذلك يعمل على نضوج الأفكار والعمل على تعزيز المعرفة لدى الطالب.



الشكل (٧)

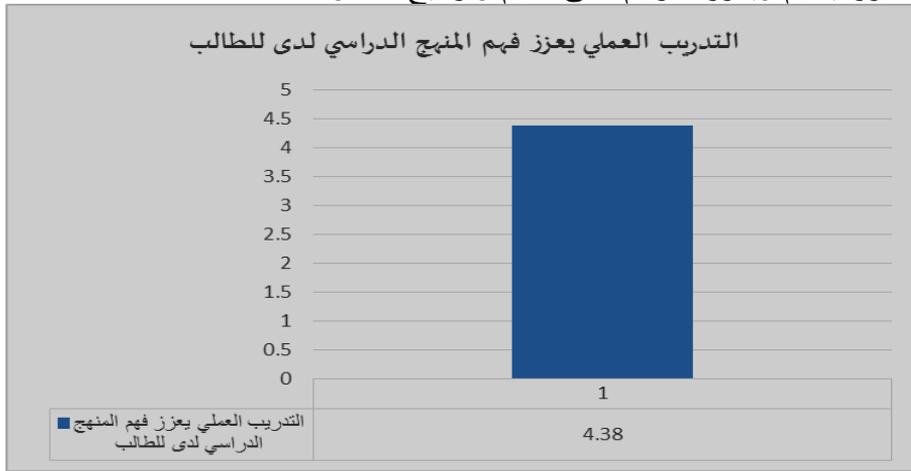
أيضا تم سؤال الطلبة عن رأيهم في أن التدريب العملي يجعل عملية اكتساب المعرفة سهلة وميسرة، وأظهرت النتائج أن معدل رضا الطلبة هو (٤.٢٩)، الشكل ٨ يشير إلى هذه النتيجة. وهذه النتيجة تبين أن هناك رضا عالي جدا لدى الطلبة، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الربط بين الجانب النظري والجانب العملي يسهم في اكتساب المعرفة وتتميتها بسهولة ويسر، فالتطبيق يصقل المعرفة ويعززها.

تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات



الشكل (٨)

وأخيرا تم سؤال الطلبة عن رأيهم في أن التدريب العملي يعزز فهم المنهج الدراسي. ونتيجة الدراسة بينت أن المعدل هو (٤.٣٨)، والشكل ٩ يشير لهذه النتيجة. وهذا بدوره يبين الرضا العالي جدا لدى الطلبة بأن التدريب العملي خلال المقرر يساهم ويعزز قدرتهم على الفهم وترسيخ المعلومات.



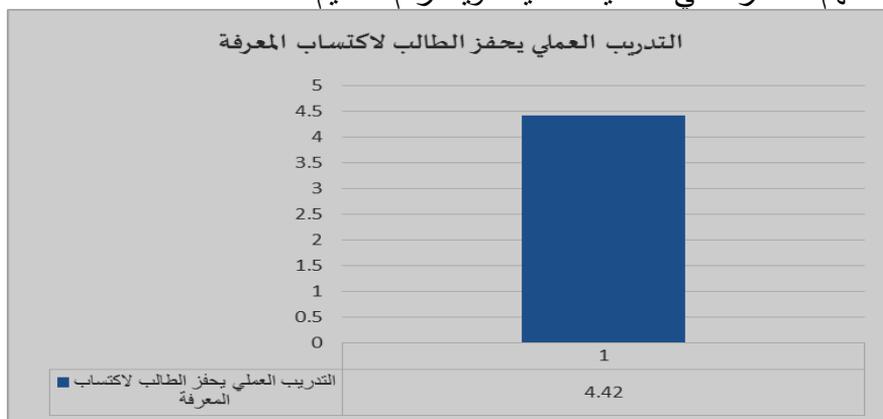
الشكل (٩)

وبناء على ما سبق من نتائج نجد أن التدريب العملي يمكن أن يدعم ويعزز النظرية البنائية في التعليم، لأن التدريب العملي يساهم في بناء المعرفة ويعمل على دعم الإدراك والفهم وهذا بدوره يعتبر مطلب رئيسي للإنجاز الأكاديمي

والنجاح. بالإضافة إلى ذلك التدريب العملي يدعم النظرية البنائية لأنه يؤثر في سلوك الطلبة ويعمل على تحفيزهم ويعطيهم الدافع للتعليم وهذا يسهم في صقل مهارات الطلبة وخبراتهم. وبذلك تم التوسع في الاستبيان لقياس مدى تأثير التدريب العملي على تحفيز الطالب للتعلم.

التدريب العملي وتأثيره على التحفيز:

في بداية الأمر تم استطلاع رأي الطلبة حول دور التدريب العملي في تحفيز الطالب بشكل عام. ونتائج الدراسة كان معدلها (٤.٤٢)، الشكل ١٠ يبين هذه النتيجة. وهذه النتيجة تبين أن الطلبة لديهم رضا عالي جدا في أن التدريب العملي يدفعهم الانخراط في العملية التعليمية ويحفزهم للتعليم.



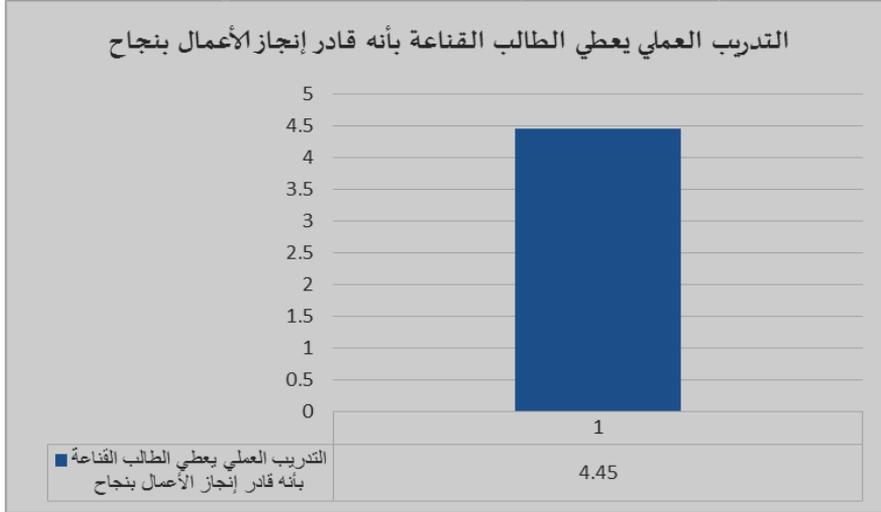
الشكل (١٠)

وبشكل تفصيلي تم قياس العوامل الخاصة بالتحفيز ومنها التأثير العاطفي (الإيمان بالقدرة على التعليم-وضع الأهداف-القابلية والاهتمام-عادات التفكير)، والتحفيز الداخلي (وسائل وطرق جديدة وحديثة في التعليم-تسهيل الصعوبات وتذليل العقبات وتبسيط التعقيدات-المتعة والاهتمام الشخصي)، وكذلك الحافز الذي يدفع لبذل الجهد.

لقياس التأثير عاطفي، فبدائية تم استطلاع رأي الطلبة حول ما إذا التدريب العملي يعزز قناعة وإيمان الطالب بأن لديه القدرة على التعليم. والنتيجة أظهرت أن المعدل هو (٤.٤٥)، والشكل ١١ يشير لهذه النتيجة. ويدل ذلك على أن هناك رضا عالي جدا بأن التدريب العملي يرفع من قناعة المتعلم لقرته على التعليم،

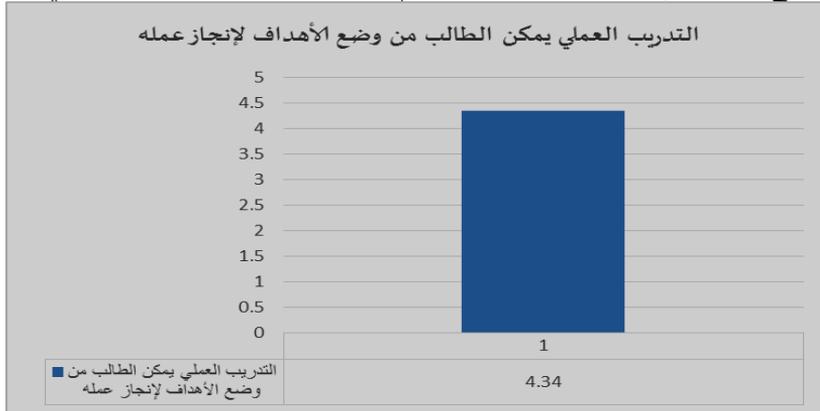
تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات

وهذه النتيجة تؤكد وتعزز أن التدريب العملي لديه تأثير عاطفي على الطالب وتعزز قناعاته وإيمانه بنفسه للتعلم وتحقيق الإنجاز الأكاديمي.



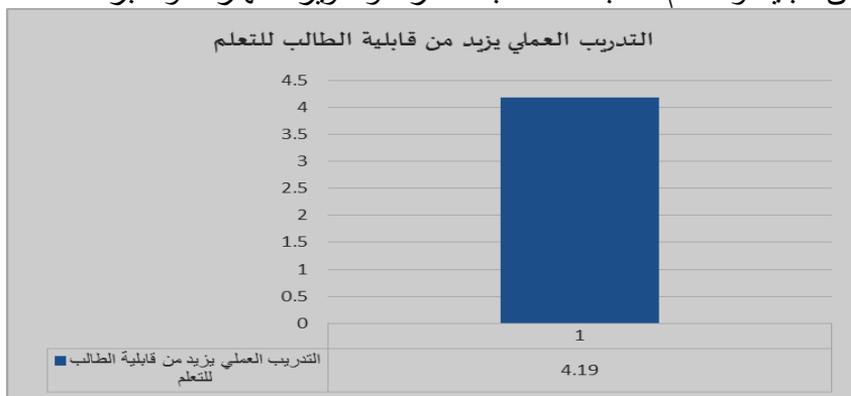
الشكل (١١)

وبعد ذلك تم قياس فيما إذا كان التدريب العملي يجعل الطالب يضع الأهداف ليتمكن من إنجاز العمل بسلاسة ويسر. فأشارت النتائج إلى معدل (٤.٣٤)، الشكل ١٢ يبين هذه النتيجة. وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة بأن للتدريب العملي أثر واضح في إعطاء الطالب القدرة على وضع أهدافه لإنجاز المتطلبات والمهام المطلوبة خلال التدريب العملي للمقرر.



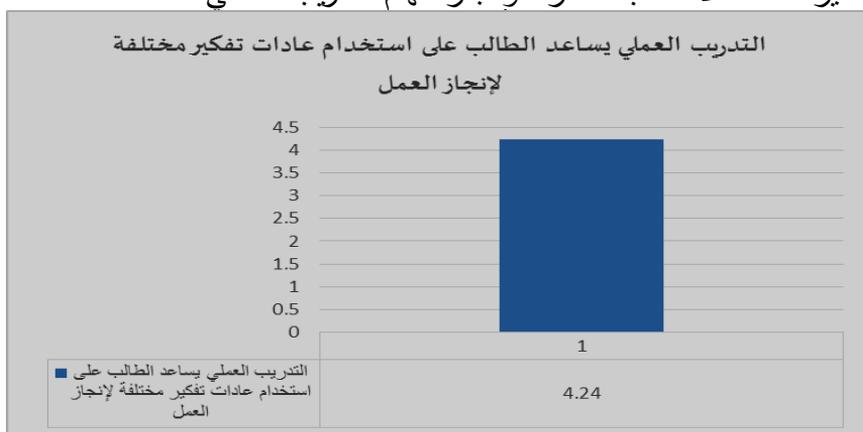
الشكل (١٢)

كذلك تم التساؤل عن إذا ما كان التدريب العملي يزيد من قابلية الطالب للتعلم. فنتيجة الدراسة أظهرت معدل (٤.١٩)، شكل ١٣ يبين هذه النتيجة. وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة على أن التدريب العملي يزيد من قابلية واهتمام الطلبة لاكتساب المعرفة وتطوير المهارات والخبرات.



الشكل (١٣)

بالإضافة لذلك تم سؤال الطلبة عن رأيهم في أن التدريب العملي يقود لاستخدام عادات تفكير مختلفة لإنجاز العمل، وظهر في النتائج أم المعدل هو (٤.٢٤)، الشكل ١٤ يبين هذه النتيجة. وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة على أن التدريب العملي أحد العوامل المحفزة لاستخدام عادات تفكير مختلفة لاكتساب المعرفة وإنجاز مهام التدريب العملي.

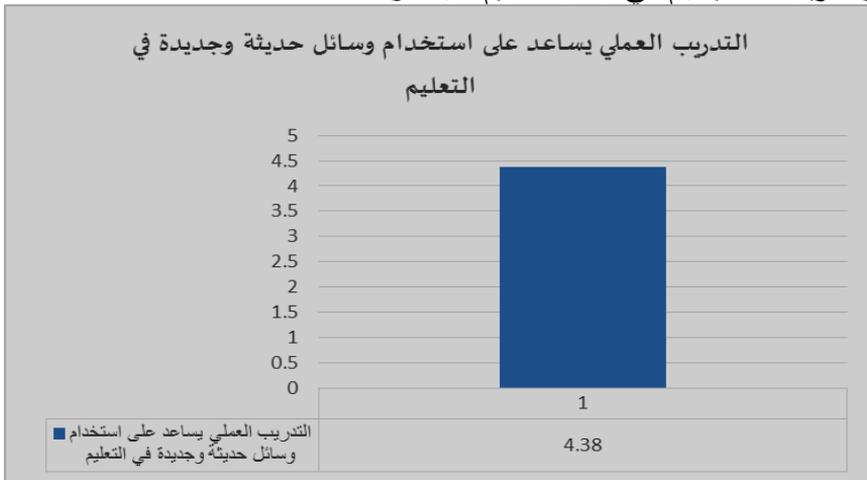


شكل (١٤)

تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات

وبناء على ما سبق نجد أن التدريب العملي كان له أثر كبير على الجانب العاطفي للطلبة فعند انجاز مهام التدريب العملي ترتفع القناعة لدى الطالب على أنه قادر على اكتساب المعرفة وتطوير مهاراته كطالب مما ينعكس على تعزيز خبراته. كذلك قبل انجاز مهام التدريب العملي يضع الطالب بعض الأهداف لتنفيذ العمل وإنجاز المهام بدقة. وأثناء انجاز المهام يستخدم الطالب عادات تفكير تمكنه من إنجاز العمل بفاعلية واتقان. وكل هذا يعطي الطالب الحافز والقابلية والدافع للتعلم.

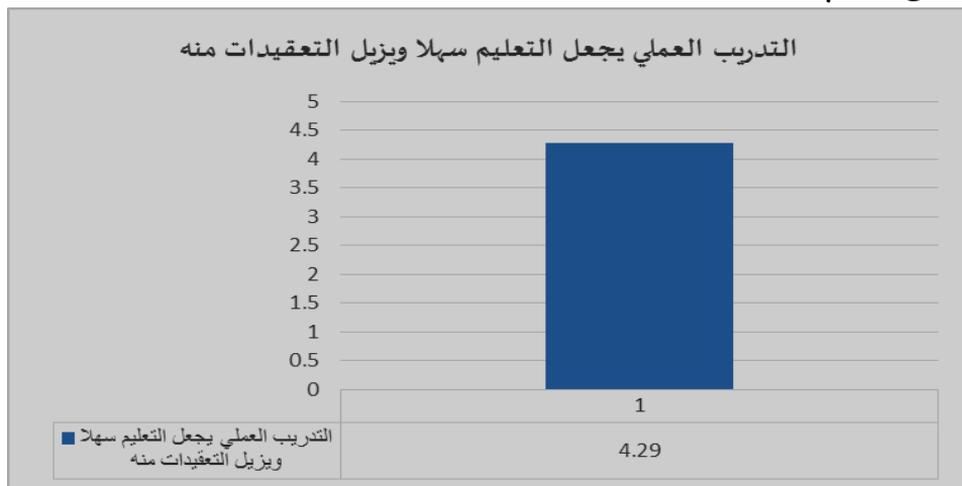
ولتعرف تأثير التدريب العملي على التحفيز الداخلي فأولا تم التساؤل فيما إذا كان التدريب العملي يساعد على استخدام وسائل حديثة وجديدة في التعليم. وكانت نتيجة هذا السؤال تشير إلى معدل (٤.٣٨)، شكل ١٥ يشير إلى هذه النتيجة. وهذه النتيجة تعبر عن أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة في أن التدريب العملي يدفع إلى استخدام أساليب وأدوات ووسائل حديثة في التعليم والتدريب مما يسهم في جعل التعليم سهلا وممتعا.



الشكل (١٥)

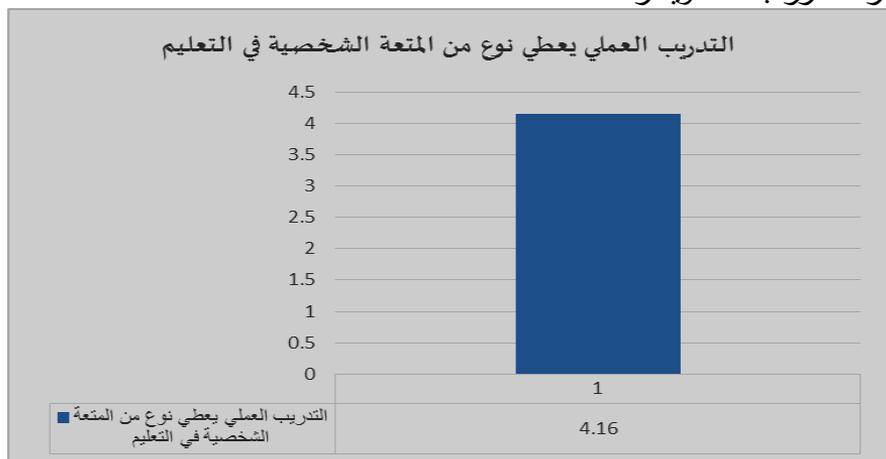
وثانياً تم التساؤل فيما إذا كان التدريب العملي يساعد على إزالة التعقيدات والصعوبات الموجودة في المقرر ويسهم جعل المقرر سهلا. وأظهرت النتائج معدل (٤.٢٩)، الشكل ١٦ يشير لهذه النتيجة. وهذا يدل على أن هناك رضا عالي جدا لدى الطلبة بأن التدريب العملي له دور مهم ومؤثر في جعل المقرر

سهلا ويمكن فهمه وتطبيقه في أرض الواقع مما يسهم في الإنجاز الأكاديمي الفعال للطالب.



شكل (١٦)

وأخيرا تم الاستفسار عن إذا ما كان التدريب العملي يعطي نوع من المتعة الشخصية في التعليم. وأظهرت النتائج معدل (٤.١٦)، الشكل ١٧ يظهر هذه النتيجة. وهذا يشير إلى أن هناك رضا عالي جدا بأن التدريب العملي يعزز المتعة الشخصية أثناء دراسة المقرر مما يزيد من قدرته على التحصيل العلمي واجتياز المقرر بكفاءة ويسر.

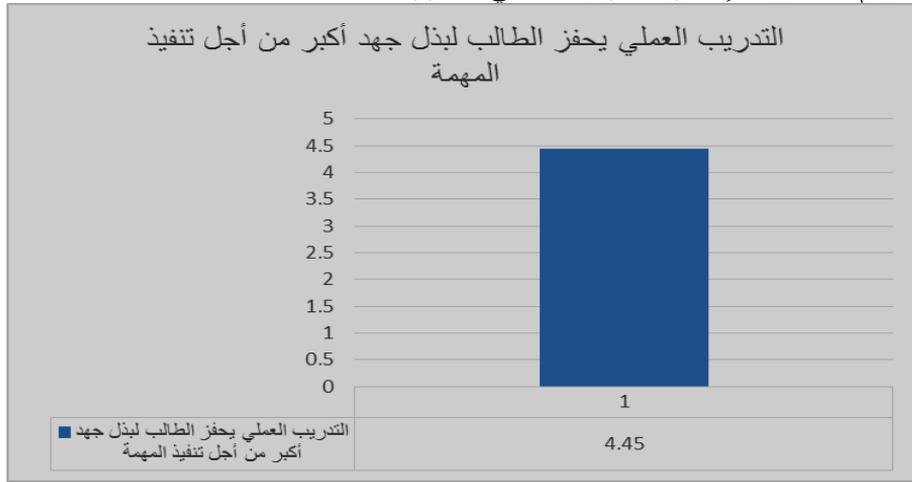


الشكل (١٧)

تقييم دور التدريب العملي في التعليم
وتحفيز الطلبة الدارسين في قسم دراسات المعلومات

وبناء على ما سبق فإن التدريب العملي له تأثير فعال على التحفيز الداخلي للطالب لأن التدريب العملي يسهم في استخدام أساليب وأدوات ووسائل تعليمية جديدة تثري العملية التعليمية، وهذا بدوره يعمل على تسهيل المقرر ويبسط الأفكار الصعبة والمعقدة مما يجعل التعليم سهلا وميسرا. وهذا بدوره يعطي الطالب متعة شخصية تعمل على تحفيز الطالب للتعلم واكتساب المعرفة والمهارة والخبرة، ويسهم في إنجاز أكاديمي فعال.

في نهاية المطاف تم قياس أثر التدريب العملي على بذل الجهد. ومن هذا المنطلق تم السؤال فيما إذا كان التدريب العملي يدفع الطالب إلى بذل جهد أكبر لإنجاز المهام المطلوبة في التدريب العملي. وأظهرت نتائج الدراسة معدل (٤.٤٥)، الشكل ١٨ يشير إلى هذه النتائج. ويدل هذا إلى أن هناك رضا عالي جدا من قبل الطلبة بأن التدريب العملي يدفع الطلبة لبذل جهد أكبر من أجل تنفيذ المهام المطلوبة لإنجاز التدريب العملي للمقرر.



الشكل (١٨)

وأخيرا نجد أن التدريب العملي يحفز الطلبة للتعلم لأنه يعمل على تعزيز الجانب العاطفي للتدريب ويعمل على دعمه من خلال رفع مستوى الفعالية والإيمان لدى الطالب ليتعلم ويحقق النجاح وكذلك يعمل على دعم الطالب لوضع الأهداف واستخدام عادات تفكير لإنجاز المهام بفعالية وبذلك ترتفع الدافعية لدى الطالب. بالإضافة إلى ذلك التدريب العملي يعزز التحفيز الداخلي من خلال

استخدام أساليب جديدة وحديثة في التعليم مما يساعد على تسهيل المقرر وإزالة التعقيدات من المقرر الدراسي، وذلك يسهم في تعزيز المتعة الشخصية مما يزيد الدافعية والحافز لدى الطالب. كذلك التدريب العملي يحفز الطالب على بذل جهد إضافي لتنفيذ مهامه المطلوبة في المقرر الدراسي من خلال التدريب العملي. وبذلك يكون للتدريب العملي دور فعال في دعم المقررات الدراسية لأنه يعمل على تحفيز الطلبة للتعلم.

المناقشة:

وفقا للنظرية البنائية في التعليم ومبادئ التحفيز تم التوصل لنتائج يمكن أن تساهم في العمل على تطوير المناهج الدراسية من خلال استخدام أساليب وأدوات تعمل على جعل التعليم أكثر متعة وقابلية لدى الطلبة. فهذه الدراسة بينت أن التدريب العملي المصاحب للمقرر الدراسي يعمل على رفع مستوى الإدراك والفهم لدى الطلبة لأنها تعطي الطالب الفرصة لتطبيق اكتسبه من معلومات ومعرفة خلال دراسته النظرية للمقرر، وهذا بدوره يتوافق مع النظرية البنائية في التعليم وتؤكد على ما تنص عليه هذه النظرية (Fox, 1972). لأن النظرية البنائية تشتمل على أنشطة يقوم من خلالها المتعلم ببناء معرفته ومهاراته وهذا أيضا ما يقوم به التدريب العملي.

بالإضافة لذلك أكدت هذه الدراسة على أن التدريب العملي يوفر للطلاب أجواء تعليمية تطبيقية تعزز لديه الثقة بالنفس وتساعد على تنمية معارفه وقدراته وكذلك يعطيهم خبرات تساعدهم على الإنجاز الأكاديمي المطلوب، وهذا ما تنص عليه النظرية البنائية التي تجعل الطالب هو محور العملية التعليمية وتعطيه جل اهتمامها ليتمكن من تحقيق ما يصبو إليه ويصل للأهداف التعليمية المنشودة من خلال توفير بيئة تعليمية تعطي المجال لتطبيق تجارب حقيقية (Bednar et al., 1992; Rogers & Freiberg, 1994; Thanasoulas, 2002).

كما أن هذه الدراسة بينت أن التدريب العملي يعمل على نضوج الأفكار والمعرفة لدى الطالب بحيث تمكنه من استخدام المعرفة السابقة لابتكار معارف جديدة يمكن تطبيقها في أرض الواقع. أي أن التدريب العملي يعمل على تعزيز المعرفة ويدفع الطالب إلى ابتكار معارف جديدة بناء على ما لديه من معلومات مما ينمي قدراته وكفاءته. وهذا مطابق لما تقوم عليه النظرية البنائية في التعليم والتي ترى بأن المعلومات الجديدة تتركز في ابتكارها على المعارف والمعلومات

السابقة والذي يعمل على تطوير تجارب الطلبة وتزويد من خبراتهم وكفاءتهم (Brown et al., 1989; Resnick, 1987).

ومن خلال هذه الدراسة وجدنا أن التدريب العملي يجعل التعليم تفاعلي للطلبة من خلال التفاعل مع المقرر والتفاعل مع الطلبة والتفاعل مع الأجهزة والمعدات المستخدمة في التعليم. وهذا بدوره أحد ركائز النظرية البنائية في التعليم حيث أنها تبين أن التفاعل الاجتماعي في التعليم مهم ويسهم في فهم الأفكار وبناء المعرفة وكذلك التفاعل مع البيئة التعليمية يعزز الإدراك والفهم لدى الطالب (Bruner, 1973; Piaget, 1973; Vygotsky, 1962).

وبهذا نرى أن التدريب العملي يستطيع أن يكون أداة فعالة في تطوير التعليم الجامعي بحيث يكون مثمرا ويعمل على تحفيز الطلبة للتعلم من خلال إعطاء الطالب الفرصة للتفاعل مع البيئة التعليمية والعمل على بناء المعرفة التي ينشدها بطرق وأساليب تعزز معارفه وقدراته وخبراته.

وفي هذه الدراسة وجدنا أن التدريب العملي لديه القدرة على تحفيز الطالب للتعلم والانخراط في العملية التعليمية بناء على المبادئ الواردة في (Learner-centered psychological principles) إطار المبادئ النفسية التي تركز على المتعلم (American Psychological Association, 1995). فنتائج هذه الدراسة وجدت أن التدريب العملي جذاب لأنه يعمل على رفع المستوى العاطفي الإيجابي لدى الطلبة ويعطيهم الإيمان بقدراتهم ويمكنهم من استخدام قدراتهم على التخطيط ووضع الأهداف بالإضافة إلى توظيف قدراتهم العقلية بما يحقق له المتعة والاهتمام في التعليم.

وكذلك أشارت هذه الدراسة إلى مدى تأثير التدريب العملي على التحفيز الذاتي لدى الطلبة نظرا لما توفره من وسائل وأساليب وأدوات جديدة في التعليم تساعد في تبسيط الأفكار والمعلومات وتعمل على رفع مستوى الاهتمام لدى الطلبة لمواصلة التعليم وتحفزهم لبذل المزيد من الجهد في سبيل تحقيق النجاح الأكاديمي.

النتائج:

بناء على نتائج هذه الدراسة وما توصل إليه حول دور التدريب العملي في تعزيز الفهم والإدراك لدى الطلبة بالإضافة إلى التأثير الإيجابي على مشاعر

الطلبة، ودعم السلوك الإيجابي، كان لزاما على الأقسام العلمية في الجامعات العمل على إدخال التدريب العملي في مقرراتهم الدراسية لإثراء العملية التعليمية وتحقيق أعلى درجات الفاعلية في تدريس المقررات الدراسية بما يساعدهم على تحقيق الأهداف التعليمية الموضوعة للمقررات الدراسية ويعمل على رفع كفاءة الطلبة والخريجين من خلال اقتران المعرفة بطرق تطبيقها مما ينمي مهارات الطلبة ويعطيهم نوع من الخبرة والمعرفة التي تساعدهم في الحصول على إنجاز أكاديمي فعال وتعددهم لسوق العمل بعد تخرجهم. وهذا بدوره ينعكس إيجابيا على الدافع لدى الطالب للانخراط في العملية التعليمية والعمل على المشاركة الفعالة بحيث يقوده ذلك إلى تحقيق أهدافه التعليمية التي يطمح إليها لتكون نواة لنجاحه في حياته العملية بعد الانتهاء من تعليمه الجامعي.

ومما يساعد على دفع المسيرة التعليمية للجامعات هو القيام بدراسات حول التعليم المبني على المشاريع والذي يدعم فكرة توظيف التعليم في إنجاز مشروع يمكن الاستفادة منه في أرض الواقع بما يعود بالنفع على المجتمع ويفعل دور الجامعات والمؤسسات الأكاديمية في تطوير المجتمع ودعم مؤسسات المجتمع المدني.

المراجع

- Alexander, P. A., & Murphy, P. K. (1998). The research base for APA's learner-centered psychological principles .
- American Psychological Association. (1995). *Learner-centered psychological principles: A framework for school redesign and reform*: ERIC Clearinghouse.
- Bednar, A. K., Cunningham, D., Duffy, T. M., & Perry, J. D. (1992). Theory into practice: How do we link. *Constructivism and the technology of instruction: A conversation*, 17-34 .
- Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational researcher*, 18(1), 32-42 .
- Bruner, J. (1973). *Going Beyond the Information Given*. New York: Norton.
- Fox, J. T. (1972). Giambattista Vico's theory of pedagogy. *British Journal of Educational Studies*, 20(1), 27-37 .
- Kapp, K. M. (2012). *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*: John Wiley & Sons.
- Longman dictionary. (2016). Longman dictionary online. Retrieved from <http://www.ldoceonline.com/>
- Mayer R. E. (2004). Should there be a three-strikes rule against pure discovery learning? *American Psychologist*, 59(1), 14 .
- Overby, A., & Jones, B. L. (2015). Virtual LEGOs: Incorporating Minecraft Into the Art Education Curriculum. *Art Education*, 68(1), 21-2 .^٧
- Piaget, J. (1973). *To Understand is to Invent*. New York: Grossman.

-
- Resnick, L. B. (1987). The 1987 presidential address: Learning in school and out. *Educational researcher*, 16(9), 13-54 .
- Rogers, C. R., & Freiberg, H. J. (1994). *Freedom to learn* (3rded.). Columbus, OH: Merrill/MacMillan.
- Schunk, D. H. (2012). *Learning theories: An Educational Perspective* (6th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Thanasoulas, D. (2002). Constructivist Learning. Retrieved from <http://www3.telus.net/linguisticsissues/constructivist.html>
- Vygotsky, L. S. (1962). *Thought and Language* Cambridge, Mass: MIT Press.