

بحث بعنوان

مدى تحقيق الرضا المهني لدى طلاب بكالوريوس لخدمة الاجتماعية

تجاه عناصر التدريب الميداني
دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع

إعداد

دكتور/ خالد مجاهد أحمد السيد

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ

ملخص الدراسة

حاولت الدراسة الحالية بحث أهم المؤشرات التي تزيد من فعالية عناصر التدريب الميداني لمهنة الخدمة الاجتماعية الخمسة (الطالب- المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - الخطة التدريبية - المؤسسة).

حيث يعتبر التدريب الميداني نصف العملية المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية، وأحد الأسس المهمة في تقدمها وتطورها على مستوى المجتمع ككل.

وتحاول هذه الدراسة بحث هذه المؤشرات من وجهة نظر أحد عناصر العملية التدريبية وأهمها والهدف منها وهو الطالب.

وبالتالي بحث وتحديد المؤشرات التي تصل لديه إلى الرضا المهني حيث تم تطبيق هذه الدراسة بمنهج المسح الاجتماعي لعينة قدرها (٢٩٥) طالب وطالبة من المتدربين بالفرقة الرابعة في المؤسسات الأولية.

وتوصلت إلى عدة مؤشرات تزيد من الرضا المهني لديه وكذلك تم تحديد الصعوبات وسبل مواجهتها لتفعيل العملية التدريبية.

Summary

The current study attempted to examine the most important indicators that increase the effectiveness of the five elements of field training for the social service profession (student - academic supervisor - institutional supervisor - training plan - institution)

Field training is considered half the professional process of the social service profession, and one of the important foundations for its progress and development at the level of society as a whole.

This study attempts to examine these indicators from the point of view of one of the most important elements and goal of the training process, which is the student. Thus, he researched and identified the indicators that lead to professional satisfaction, as this study was applied using the social survey method to a sample of (295) male and female students who were trainees in the fourth year in primary institutions.

Several indicators were found that increase his professional satisfaction, as well as the difficulties and ways to confront them to activate the training process.

أولاً: مدخل لتحديد مشكلة الدراسة:

تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية أحد المهن الإنسانية التي تتعامل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات لمساعدتهم على النمو والتطور ومواجهة المشكلات والتحديات الاجتماعية، ومن ثم فإن الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين يمثل أهمية بالغة، حيث يعمل الإعداد المهني على تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي من خلال تعلم أسس المهنة وإكساب الطلاب المهارات والاتجاهات والقيم السليمة ليصبحوا قادرين على ممارسة المهنة محققين لرسالتها وأهدافها، ويعد التدريب الميداني مكون أساسي من مكونات تعليم مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يسهم في إعداد خريج مؤهل تأهيلاً جيداً، ولديه من الخبرات والمهارات ما يجعله قادراً على ممارسة المهنة بكفاءة وفاعلية، كما يجعله قادراً على المنافسة في سوق العمل، وكذلك تحويل المعارف النظرية إلى ممارسة تطبيقية (أبو الحسن، ٢٠١١، ص ٣)^(١).

ويُعد الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية يتطلب تزويد الطلاب بمجموعة بالمعارف والقيم والمهارات التي تسهم في بناء الشخصية المهنية، ويمثل المحتوى التدريبي أحد العوامل المهمة في عملية الإعداد المهني للطلاب^(٢).

وترى دراسة قام بها فريق بحثي في جامعة كيل Keele University في مدينة Keele ببريطانيا أن التنمية المهنية تتجسد في ثلاثة مكونات أساسية هي: (٣)

١- التدريب المهني.

٢- التربية المهنية.

٣- المساندة المهنية.

ويقصد بالتدريب المهني Professional Training: هو عملية منظمة مخططة لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المعارف والمهارات المهنية من خلال مجموعة من البرامج التدريبية وورش العمل.. بما يساهم ذلك في تحسين أدائهم للمهام المهنية المطلوبة منهم . كما يقصد بالتربية المهنية Professional Education عملية تعديل الأفكار المهنية، والتأكيد على غرس الاتجاهات الإيجابية والقيم المهنية لديهم.

ويرى البعض أن جودة التدريب الميداني تتطلب الآتي:-

١- التدقيق في اختيار مؤسسات التدريب والتي يتوافر فيها الشروط التي تكسب الخبرات والمهارات الفنية للطلاب^(٤).

٢- الاهتمام بتخصيص مؤسسات للرعاية الاجتماعية تلحق بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية لتكون مؤسسات تدريبية للطلاب^(٥).

٣- مراعاة بدء التدريب الميداني بحيث يتزامن مع بداية العام الجامعي بكل التزام.

٤- الاهتمام بالإشراف على التدريب الميداني بحيث لا يقل المشرف عن مؤهل الماجستير على الأقل.

٥- الاهتمام بتقنين معايير ومؤشرات واقعية لمدى النمو المهني لطالب التدريب الميداني^(٦).

ويشير التدريب إلى عملية التعليم والتعلم ذات العلاقة بالخدمة الاجتماعية الذي يجعل الطلاب يمارسون هذه الخدمة في مؤسسة واقعية مع عملاء واقعيين with real clients تحت إشراف وإرشاد معلم ميداني a field instructor وهذا المعلم الميداني (FI) هو شخص يعمل بإحدى مؤسسات الخدمة الاجتماعية، وقد وافق على أن يضطلع بمسئولية الإرشاد فيما يتعلق بتعليمك الميداني، مع تقييم تقدمك progress and evaluating your وتجدد الإشارة، إلى أن المعلمين الميدانيين (FIS) يقومون بمساعدة الطلاب، على تعلم كيفية الأداء الوظيفي، داخل المؤسسة، والعمل بمزيد من الفاعلية مع العملاء والمجتمعات التي يخدمونها كما أن أولئك المعلمين يُشار إليهم كمشرفين ميدانيين^(٧).

ويعد الاختيار الأمثل لطالب الخدمة الاجتماعية وبعد إعداده نظريًا بشكل جيد لابد من إخضاعه لبرنامج تدريبي ميداني حقيقي يخضع لإشراف مؤسسي وأكاديمي، يكسب الطالب خبرة علمية تربط النظرية بالتطبيق لتكوين المهارات الأساسية لديه^(٨).

وتعد البرامج التدريبية إحدى الركائز المهمة لإكساب الممارسين المهنيين القيم والاتجاهات والمعارف والمهارات التي تساعدهم على زيادة وتحسين معدل أدائهم المهني، حيث يتم ذلك من خلال تقديم وتوفير البرامج التدريبية المناسبة، بهدف تحقيق التنمية المهنية المستمرة للاتجاهات والمعارف والمهارات المرتبطة بأنماط السلوك والتي يكتسبها الشخص المهني المستهدف من التدريب لكي يقوم بإنجاز مهمة أو وظيفة معينة بفاعلية^(٩).

ويؤكد آخر على أهمية (تحديد نقاط القوة في التدريب، حاجات التدريب، أغراض التدريب، أهداف التدريب، أنشطة التدريب، التقييم، القرارات المهنية والتوقيت المناسب لها، اكتساب المهارات والخبرات عن طريق الملاحظة، الوجود المستمر للمشرف الأكاديمي والمؤسسي، ترك الفرصة للممارسة المستقلة، الاهتمام بالتسجيل المهني)^(١٠).

وغنى عن القول، أن تعليم الخدمة الاجتماعية، يتطلب تكامل النظرية فضلاً عن لقيم والتفكير النقدي والإدراك الذاتي والاستعمال الواعي للذات ولما كان يتعين أن يتم هذا التكامل، من خلال تعلمك للخدمة الاجتماعية، فإن الخبرة بالعمل الميداني، هي خبرة حيوية بالتأكيد تساعدك على دمج تعلمك، وتطبيقه في سياق الخدمة الاجتماعية، مع العملاء^(١١).
ومن أهم القضايا التي تواجه إعداد الأخصائي الاجتماعي بشكل عام على مستوى التدريب ما يلي^(١٢).

١- خضوع القبول للتنسيق وأثره على قبول الطلاب لدراسة المهنة دون رغبة حقيقية ودون استعدادات.

٢- تدهور مستوى التدريب المهني وأثره على سلبية الممارسة حيث الاهتمام ينصب على الجوانب الشكلية دون المهارية.

٣- تهميش المهنة لضعف مستوى الخريجين وضعف العائد المهني لهم في المجتمع المصري.

٤- انحسار نمط التعليم التدريبي أو التدريب التعليمي لمعارف ومهارات الخدمة الاجتماعية في التعليم القرائي أو التعليم الحفظي الاستظهار، واعتماد التدريب الميداني على التسجيلات الروتينية ومتابعة العمليات الإجرائية.

٥- ضعف استخدام تكنولوجيا التعليم في إنتاج أفلام تدريبية لمهارات الممارسة المهنية، وعدم تدريب الطلاب على استخدام مصادر المعلومات كالحاسبات وشبكة الانترنت^(١٣).

وتجدر الإشارة، إلى أن بعض الطلاب يجدون أن خطط التعلم هي خطط شاقة أو خرقاء أو غير متناغمة.

ويتعين عليك أن تبدأ بتطوير خطتك في التعلم عن طريق تقدير قواك المهنية by assessing your professional strengths وحاجتك للتعلم، واهتماماتك^(١٤).

ويعتبر الأخصائي الاجتماعي هو المحور الحقيقي الذي ترتكز عليه الخدمة الاجتماعية لتحقيق أهدافها وتأكيد فعاليتها، وقد يظن البعض أن الأساس التعليمي المتمثل في المناهج، الأساليب، والمؤسسات وغيرها من عناصر المهنة وأسسها يتمتع بقدر أدنى من الأهمية في مقابل شخص الأخصائي الاجتماعي لكن الواقع مرهون بالتكافؤ بين الجانبين بما يؤدي إلى الفاعلية المطلوبة^(١٥).

لذا فإنه من الضروري تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على التعامل مع القضايا والمسئوليات الاجتماعية لتقادي أي تحيز أو اجتهاد شخصي للخروج بمنطقية من أي معضلة أخلاقية^(١٦).

اعترافاً بأهمية التدريب الميداني ومكانته في ممارسة الخدمة الاجتماعية، فقد حدد مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية (CSWE,2008) هذا المكون من البرامج (التدريب الميداني) باعتباره علم أصول التدريس لتعليم الخدمة الاجتماعية. فهو (أي مكون التدريب) يمثل الشكل المحوري الذي يجمع بين التدريب والتعلم، والذي من خلاله تقوم المهنة بتربية طلابها اجتماعياً لأداء دور الممارس.

ويُعد التدريب الميداني هو الأداة التي يُتاح من خلالها للطلاب الفرصة لممارسة المعرفة والمهارات والقيم التي يتم تدريسها لهم في قاعات المحاضرات النظرية، وعليه فإنه يجب توفير التغذية الراجعة عن تطبيق برامج التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية لأهميتها في المساعدة في إعادة تشكيل برامج التعليم أو التدريب الميداني^(١٧).

وعليه فإن إعداد وتنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية يمثل خطوة فعالة للاتجاه نحو التنمية الاجتماعية المستدامة من خلال تشجيع ريادة التدريب على تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية ومهارات تحديد واختيار المسارات المهنية وإتقان المهارات المهنية المتنوعة^(١٨).

ولما كانت مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية والتي تتميز عن غيرها من المهن بخاصية التدخل المهني المباشر في تعاملها مع كافة الفئات وتعمل مع العديد من الأنساق وتهتم بأساليب الممارسة التي تستند إلى المشاركة وتحمل المسؤولية. فتعليم الخدمة الاجتماعية لا يقتصر على التدريس النظري لطرائق المهنة فحسب بل كذلك برامج التدريب التي تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة المتدربين على اكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم المهني^(١٩).

ويستخلص الباحث من العرض السابق أن قضية التدريب الميداني لطلاب بكالوريوس الخدمة الاجتماعية المتدربين في المؤسسات الأولية تواجه العديد من التحديات التي تستوجب دراستها وتحليلها، ويؤكد هذا الطرح مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة يتم استعراضها فيما يلي:-

ثانياً: الدراسات والبحوث السابقة

١ - دراسة (عبدالرحمن صوفي عثمان ، ١٩٩٨) (٢٠).

استهدفت الدراسة تحديد الدور الفعلي الذي يقوم به الإشراف في العملية التدريسية لطلاب الخدمة الاجتماعية، وكذلك تحديد جوانب القصور في القيام بهذا الدور، بالإضافة إلى الخروج بإطار تخطيطي يفيد في تطوير عملية الإشراف على التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه فيما يتعلق بمدى تأثير الدرجة العلمية للمشرف في تحقيق أهداف العملية التدريسية، أكدت النتائج على أن هناك تأثير إيجابي مباشر للدرجة العلمية للمشرف على تحقيق أهداف التدريب، فضلاً عن وجود علاقة بين مدة الخبرة في الإشراف على التدريب وتحقيق أهدافه.

٢ - دراسة : ونج فوشينج (Wong Vu Cheung) (٢٠٠٣) (٢١).

حاولت الدراسة التعرف على كيفية إنشاء خط فاعل لخلق بيئة تعليمية معدلة من خلال تقييم برامج تعليم الخدمة الاجتماعية ومخرجاتها من الأخصائيين الممارسين. وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم المهني من الركائز الرئيسية في برامج تعليم الخدمة الاجتماعية وأنه يصقل خبرة ومهارة الطلاب أثناء تعليمهم لهذه المهنة. كما يتيح لهم الأداء والممارسة وجهاً لوجه في عملية تفاعل مثمر، وأشارت إلى أن تكنولوجيا المهنة التي تحدد التعامل الميداني النشط مع المشكلات في الواقع المجتمعي. وانتهت الدراسة إلى ضرورة تعزيز التعليم العملي مما له من أهمية في تعليم الممارسة المهنية الواقعية التي تمكن من مواجهة الواقع بكل تحدياته وجعل المهنة مترابطة مع مشكلات المجتمع وواقعه الميداني.

٣ - دراسة (ماهر أبو المعاطي على، ٢٠٠٤) (٢٢):

توصلت إلى أن واقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مصر يعكس ضعف الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي والذي يرجع إلى عدم وجود توصيف لأدوار الأخصائي الاجتماعي في مختلف مجالات الممارسة.

٤ - دراسة (إيمان محمد الياس محمد، ٢٠٠٦) (٢٣).

استهدفت الدراسة التعرف على جودة التدريب لطلاب الخدمة الاجتماعية على مقرر المهارات المهنية لتحقيق أهدافه كأحد مكونات منظومة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، وتحديد المعوقات الحالية التي تواجه استفادة الطلاب من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتوصل إلى إطار تصوري لزيادة استفادة الطلاب من مقرر المهارات. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك بعض القصور في جودة منهج مهارات الممارسة المهنية في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى العديد من المعوقات، وخلصت الدراسة إلى تصور مقترح لزيادة استفادة الطلاب من مقرر مهارات الممارسة المهنية لمواجهة الصعوبات أو الحد منها بما يساهم في تحسين وتطوير أساليب الإعداد العملي للطلاب.

٥ - دراسة (نعيم عبدالوهاب شلبي، عبدالعزيز حسين ٢٠٠٨) (٢٤).

تحدد هدف الدراسة في تقييم جودة التعلي العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي وذلك من خلال تحديد مدى جودة التعليم العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية، وتحديد معوقات جودة التعليم العملي وكذلك تحديد مقترحات تحسين جودة التعليم العملي للطلاب في المجال المدرسي.

٦ - دراسة (ماهر أبو المعاطي على، ٢٠١٠) (٢٥):

حيث قام فيها بتشخيص واقع التدريب الميداني بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية في مصر، وأقترح أسلوب المشروعات التدريبية وتحديد آليات تحقيق جودة مشروعات تدريب الطلاب، حيث تمثلت في تحديد أهداف المشروع التدريبي، ضمان معايير جودة الطالب، ضمان معايير جودة مؤسسات التدريب، ضمان جودة أساليب التدريب العملي، وأخيراً ضرورة ضمان وحدة تقييم الطلاب المشاركين في المشروعات التدريبية.

٧ - دراسة (Wilson & Kelley 2010) (٢٦):

حيث توصلت إلى وجود انفصال بين التعلم الأكاديمي والممارسة العملية وأوصت الدراسة بضرورة التكامل بين الجانبين ليصبح طلاب الخدمة الاجتماعية على استعداد وشكل أكثر فاعلية في مواجهة التحديات المحتملة للممارسة المهنية.

٨- دراسة (نبيل محمد أبو الحسن، ٢٠١١) (٢٧):

حيث هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه المشرفين لتحقيق جودة التدريب الميداني المرتبطة بكل من الطلاب، والمؤسسة والمحتوى التدريبي وخطة التدريب، وأساليب التدريب، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن من أهم المعوقات هي عدم اهتمام الطلاب بإعداد السجلات وعدم سعي الطلاب إلى إكساب المعارف والمهارات، وزيادة أعداد الطلبة الذين يتم الإشراف عليهم في المؤسسة.

٩- دراسة (عماد فاروق محمد صالح، ٢٠١٤) (٢٨):

حيث أظهرت وجود قصور في تطبيق الطلاب للتدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية تتمثل في قصور يتعلق بإمكانات الطلاب الذاتية أو تلك المتعلقة بالجامعة مثل، ضغوط الوقت، وعدم التمكن من الدخول على الإنترنت في أي وقت، وافتقاد المهارة في استخدام الموودل. كذلك النقص الواضح بالاهتمام بتطوير معامل الحاسب الآلي بالجامعة وزيادة كفاءة وسرعة الأجهزة، وضعف الاهتمام بتحسين خدمات شبكة الإنترنت بالجامعة وجودتها.

١٠- دراسة (محمد إبراهيم على هرجة، ٢٠١٦) (٢٩):

كما أن استخدام الممارسين المهنيين لبرامج وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات الرقمية، في الممارسة المهنية، جاء بمستوى ضعيف، وكذلك جاء استخدام الممارسين المهنيين لمصادر تكنولوجيا المعلومات الرقمية، في الممارسة المهنية الرقمية ضعيف.

لذا مطلوب من ممارسي الخدمة الاجتماعية التدريب على استخدام التكنولوجيا وعلى فوائدها المحتملة لمجال تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي، ولو أن الأدوات تم تطويرها لتحسين جودة الحياة للشباب الجامعي فإنها مسئولية مهنة الخدمة الاجتماعية لتعليم وتدريب ممارسيها على هذه الأدوات وتوفير الشباب فمؤسسات ومعاهد الخدمة الاجتماعية يجب أن تعيد تشكيل قدرات طلابها وإكسابهم المهارات اللازمة للممارسة.

١١- دراسة (Al-Makhamreh, Alnabulsi, & Asfour, 2016) (٣٠):

أوضحت أساليب التدريب الميداني المبتكرة التي تعزز قدرات طلاب بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بحيث تكون قادرة على تمكين المجتمع المحلي ورفع مستوى الوعي بالقضايا البيئية، وقد أكدت على فعالية مشاريع الطلبة الموجهه ذاتيًا في تنمية الممارسات ذات الكفاءة الثقافية

وضمان التنمية المستدامة وتوفير المعرفة القائمة على الأدلة بشأن ممارسة الخدمة الاجتماعية التي ينطوي على قضايا بيئية.

١٢ - دراسة (صالح صبري حجازي، ٢٠١٨)^(٣١):

حيث توصلت إلى أن الصعوبات التي تحد من جودة الأداء المهني للإشراف تمثلت في ضعف المتابعة من قبل التوجيه وقلة عدد الاجتماعات الإشرافية وزيادة عدد الطلاب على نطاق تمكن المشرف.

١٣ - دراسة (Ulutas, 2018)^(٣٢):

التي أظهرت نتائجها أن طلاب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية غير قادرين على الالتزام بالأخلاقيات المهنية لعدم فهمها أو عدم وضوح طرق تطبيقها. كما تظهر مشكلات تداخل المعتقدات الشخصية أو الاجتماعية للأخصائيين في الأحكام والقضايا والمعالجات الخاصة بالعملاء فتؤثر على أداء الأخصائي الاجتماعي لذا وجب تنبيه طالب الخدمة الاجتماعية على ضرورة الفصل بينهما والتمسك بالأخلاقيات المهنية وجعلها موجهاً ومرشداً في العمل الاجتماعي.

١٤ - دراسة (أحمد ممدوح قاسم، ٢٠٢٠)^(٣٣):

حيث تنطلق الآليات المقترحة لهذه الدراسة من هدف رئيسي مؤداه توظيف التعلم الرقمي في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ولكي يتحقق الهدف العام لابد أن يتحقق مجموعة من الأهداف الفرعية:

- تحديد المتطلبات الواجب توافرها لتوظيف التعلم الرقمي في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية والتي تشمل (المعرفية - المهارية - الإدارية).

١٥ - دراسة (A. Ricciardelli, Lauren et all, 2020)^(٣٤):

كانت تهدف إلى التعرف على معارف واتجاهات واستخدام طلاب الخدمة الاجتماعية لوسائل التواصل الاجتماعي في عملهم المهني، توصلت إلى إظهار الطلاب مخاوفهم من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على أخلاقيات المهنة وأهمية التأكد من صحة المعلومات ومصدرها.

١٦- دراسة (Van de luitgaarden Guido, Tier Michelle van der, 2020)^(٣٥):

أشارت إلى أن بناء علاقة مهنية مع متلقي الخدمة من خلال الممارسة الإلكترونية للخدمة يتطلب من الممارسين المهنيين أن يكونوا على دراية وفهم للطريقة التي يتم بها إجراء المحادثات أون لاین، وأن هذا يتطلب تعلم الممارسين المهنيين المعارف والمهارات اللازمة لذلك، كما أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث حول توقعات متلقي الخدمة حول العمل من خلال الشبكات وتكوين العلاقات المهنية معهم.

١٧- دراسة (محمد محمد كامل الشربيني، ٢٠٢٠)^(٣٦):

حيث توصلت إلى أن أهم المعوقات التي تواجه الإشراف الإلكتروني في التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية: المعوقات الإدارية في الترتيب الأول ثم المعوقات الاجتماعية، و يليها المعوقات البشرية وأخيراً المعوقات الفنية.

١٨- دراسة (محمود على محمود رضوان، ٢٠٢٠)^(٣٧):

حيث أكدت على أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة التدريب الميداني بالمجال المدرسي وهي: أن من بين المشرفين الميدانيين من هم غير متخصصين في مهنة الخدمة الاجتماعية، وعدم فهمهم لدورهم ودور الطالب خلال العملية التدريبية، بالإضافة إلى صعوبة إطلاع الطلاب على ملفات الحالات بالمؤسسة والروتين المستمر خلال فترة التدريب الميداني.

١٩- دراسة (محمود على عطية بالي، ٢٠٢١)^(٣٨).

حيث أوصت الدراسة بأهمية إنشاء ما يعرف (بمركز العمل الاجتماعي الجامعي) بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية كآلية رئيسية لتطوير التدريب الميداني ينبثق منها عدة آليات فرعية هي (آلية التنسيق - آلية التخطيط - آلية التمويل - آلية إدارة البرامج والحقائب التدريبية - آلية التنظيم) ولكل منها عدة أدوار مهمة تصب في تطوير عناصر التدريب في ضوء تحليل (Swot).

٢٠- دراسة (منال على حسن محمد، ٢٠٢٢)^(٣٩):

حيث أوضحت أهمية رفع مستوى وعي الطلاب بالتنمية المستدامة ورغبتهم في توظيف وتطبيق ما تعلموه والتصرف بطريقة أكثر استدامة لضمان السلامة البيئية والتنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية وتنمية الاتجاهات المستدامة لديهم.

٢١- دراسة (أسماء مبارك مستور الجعيد، ٢٠٢٣) (٤٠):

حيث أوصت الدراسة بعدة أمور أهمها:-

- تفعيل دور الأخلاقيات المهنية وارتباطها بالمسؤوليات خلال فترة التدريب الميداني أو تقديمها في دورات منفصلة مركزة لضمان سلامة المهنة من الاجتهادات الشخصية أو الأخطاء الفردية المؤثرة.

- إدراج موضوع المسؤولية الاجتماعية ضمن المناهج الدراسية يستهدف غرس قيم وأسس المسؤولية الاجتماعية في سلوكيات الطلاب ومعتقداتهم.

- زيادة الاهتمام بالبرامج الإرشادية التطبيقية لمساعدتها المباشرة على تحقيق الأهداف التربوية.

٢٢- دراسة (صفاء أحمد زكي طه البناء، ٢٠٢٣) (٤١):

حيث أوصت الدراسة بأهمية توعية مشرفي التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وأهمية تقييم أدائهم من قبل الطلاب وجدوى هذه العملية في الوقوف على آراء الطلاب فيما يحقق من أهداف وكذلك خطط التدريب وارتباط ذلك بأداء الإشراف والذي قد يختلف وفقاً لفردية كل مشرف وتبصيرهم كذلك بأهمية هذا التقييم في إحداث التطوير المنشود، إذ أن التقييم يفيد في التغذية العكسية.

٢٣- دراسة (حكيمه رجب على زيدان، ٢٠٢٣) (٤٢):

حيث أوصت بضرورة الاهتمام بإعداد برامج وورش عمل تدريبية تحتوي على أنشطة وفعاليات تلبي احتياجات وطموحات جيل الشباب لريادة الأعمال الخضراء التي تساهم في تحقيق خطط التنمية المجتمعية المستدامة بأساليب مشوقة ومنهجية تطبيقية تتوافق مع آفاق إستراتيجية التنمية المستدامة في مصر.

٢٤- دراسة (حنان طنطاوي أحمد عبدالنواب، ٢٠٢٣) (٤٣):

حيث أوصت بعدة أمور مهمة منها:

- الاهتمام بدعم المرونة المعرفية لطلاب التدريب الميداني في التعامل مع المشكلات المدرسية من خلال:

- استحداث مقررات دراسية تنمي المرونة المعرفية لدى الطلاب في التعامل مع المشكلات الصعبة / المعقدة.

- إقامة دورات تدريبية لطلاب التدريب الميداني لتعزيز قدراتهم الإبداعية والابتكارية على التعامل مع المشكلات المدرسية الصعبة.

- تنظيم محاضرات عن كيفية تنظيم وتطبيق المعرفة لطلاب التدريب الميداني من خلال تبصيرهم بأساليب التفكير بطرق متعددة، وكيفية استخدام المعلومات المناسبة بشكل منظم يساعد على انتقاء الحلول المناسبة للمشكلات المدرسية المعقدة.

٢٥- دراسة (نشوى زكي بسيوني مبروك، ٢٠٢٣) (٤٤):

والتي أوصت بضرورة تطوير برامج ومحتويات الخطط التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية بحيث تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة والسبل الجديدة في التعامل مع العملاء.

٢٦- دراسة (يوسف محمد عبدالحميد، ٢٠٢٣) (٤٥):

حيث توصي الدراسة بأهمية أن يكون الأخصائيون الاجتماعيون قادرين على تقديم منظور نفسي اجتماعي للتعليم والبحث متعدد التخصصات. من المتوقع أن يقوم الأخصائيون الاجتماعيون في مجال الرعاية التطبيقية بتدريس الزملاء من الرعاية الصحية والاجتماعية والإشراف عليهم والمشاركة في تدريب الطلاب، سواء من العمل الاجتماعي أو الفريق الأوسع متعدد التخصصات.

هناك حاجة خاصة للمساعدة في التطوير المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين المؤهلين الذين يقوون بدور عام من أجل تعزيز معارفهم وممارساتهم حول الرعاية الملطفة ونهاية الحياة وتقديم الخدمات.

٢٧- دراسة (Uclary, 2023) (٤٦):

حيث كشفت عن دور الإشراف في الحد من الضغوط المهنية والشخصية التي يعاني منها طلاب الخدمة الاجتماعية خلال التدريب الميداني وبمراجعة الوثائق والمناقشة الجماعية مع الطلاب تحددت الضغوط المهنية فيما يلي: العمليات التنظيمية وسياسة المنظمة وخصائص العمل وتوصلت الدراسة إلى أن الإشراف يمكن أن يساعد الطلاب على التفاعل بشكل أفضل مع الضغوط المهنية والمسئوليات الأكاديمية والتحديات الشخصية مما يؤثر عليهم كممارسين مستقبلاً من ناحية الكفاءة والفاعلية.

ثالثاً: تحليل الدراسات والبحوث السابقة:

- ١- تناولت بعض الدراسات والبحوث السابقة الإشراف الأكاديمي على التدريب الميداني وأشارت إلى أهمية توحيد أدوارهم الإشرافية، ومرة أخرى أشارت إلى أهمية استخدام الإشراف الإلكتروني، وكذلك رأي الطلاب في دورهم ومن هذه الدراسات (نبيل محمد أبو الحسن ٢٠١١- محمود رضوان ٢٠٢٠- صفاء أحمد زكي ٢٠٢٣- صالح حجازي ٢٠١٨- Uclaray ٢٠٢٣ - عبدالرحمن صوفي ١٩٩٨).
- ٢- تناولت بعض الدراسات ضعف أداء الأخصائيين الاجتماعيين من ناحية وعدم التكامل بين الأكاديميين والممارسين من ناحية أخرى ومنها (ماهر أبو المعاطي على ٢٠٠٤- Wilson ٢٠١٠).
- ٣- العديد من الدراسات تناولت أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب الميداني منها (Vahd ٢٠٢٠- محمد الشرييني ٢٠٢٠، عماد فاروق ٢٠١٤ - أحمد ممدوح قاسم ٢٠٢ - Akiccia ٢٠٢ - محمد أبو هرجة ٢٠١٦).
- ٤- أكدت بعض الدراسات على أهمية ربط الطلاب أثناء التدريب الميداني بمشكلات المجتمع المحلي وأهدافه وسبل التصدي لهذه المشكلات كذلك أهمية إحداث التنمية المستدامة ولا بد من تدريب الطلاب على ذلك لكي يكونوا قادرين على تنفيذ المشروعات المجتمعية أو الاجتماعية ومن هذه الدراسات (وينج فوشينج ٢٠٠٣- منال على حسن ٢٠٢٢- حكيمة رجب ٢٠٢٣ - ماهر أبو المعاطي ٢٠١٠- Almakherh ٢٠١٦).
- ٥- تناولت بعض الدراسات جودة التدريب الميداني (إيمان محمد الياس ٢٠٠٦- وأهمية تطوير برامج التدريب أو الخطط (نشوى زكي ٢٠٢٣).
- ٦- كذلك تناولت بعض الدراسات استنباط بعض الأساليب الجديدة في تفعيل التدريب الميداني منها إنشاء مركز العمل الاجتماعي الجامعي (محمود عطية ٢٠٢١)- وكذلك التركيز على المنظور النفسي الاجتماعي خاصة في مجال الرعاية التلطيفية (يوسف محمد عبدالحميد ٢٠٢٣).
- ٧- تناولت بعض الدراسات أهمية تدريب الطلاب على الالتزام بأخلاقيات المهنة وميثاقها منها (أسماء مبارك ٢٠٢٣ - Uluas ٢٠١٨).

٨- كما تناولت بعض الدراسات أهمية دعم ما يعرف بالمرونة المعرفية لطلاب التدريب الميداني خاصة في المقررات الدراسية والدورات التدريبية والمحاضرات (حنان طنطاوى، ٢٠٢٣).
ومن خلال التحليل السابق للدراسات والبحوث السابقة يلاحظ الباحث أن غالبية الدراسات تناولت إما استخدام التكنولوجيا في التدريب أو عنصر واحد أو أكثر من عناصر التدريب سواء من وجهة نظر الأخصائيين أو الطلاب.
أما الدراسة الحالية تحاول قياس مدى رضا طلاب بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أنفسهم عن جميع عناصر التدريب ومدى تحقيق الشخصية المهنية المستقلة، وتحديد ما يعيق هذا الهدف (وذلك كله من وجهة نظر طلاب التدريب الميداني وفي أكثر من مجال تدريب).

رابعاً: النظرية العلمية:

- حيث تتعلق هذه الدراسة من نظرية النسق الاجتماعي^(٤٧):

حيث تركز نظرية النسق الاجتماعي على أهمية التكامل ما بين أقسام المنظمة وبعضها وأهمية تكوين علاقات تبادلية يمكن من خلالها أداء وظائف وأنشطة المنظمة ومن أهم أنواع الأنساق ما يسمى بالنسق المفتوح حيث ينظر إلى المؤسسة على أنها نسق اجتماعي مفتوح يوجد بينها وبين المجتمع الخارجي تفاعل واعتماد متبادل.

ومن خلال النظرية العامة للنسق يمكن تصور المنظمة على أنها نسق كبير وأقسامها هي أنساق فرعية ويوجد بين المنظمة وأقسامها علاقات تفاعلية للسعي نحو تحقيق أهداف المنظمة كنسق عام وكذلك بينها وبين المجتمع المحيط بها علاقة قوية حيث يؤثر كل منهم في الآخر ويتأثر به.

ومن خلال هذه النظرية نجد أن المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ نسق مفتوح على المجتمع الخارجي بكل مؤسساته خاصة التدريبية وكل منهم يؤثر ويتأثر بالآخر وحتى تستطيع تحقيق أهدافها وخدمة العملية التدريبية وإنجازها أو الجانب العملي التابع لها يجب أن تتفتح على المؤسسات الموجودة بالمجتمع وذلك لضمان فاعلية التدريب الميداني بما ينعكس ذلك على تطور وازدهار المهنة.

خامساً: تحديد وصياغة مشكلة الدراسة:

من خلال العرض السابق للأدبيات النظرية حول عملية التدريب الميداني لطلاب بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بالمؤسسات ذات المجالات النوعية المختلفة، وكذلك الدراسات

والبحوث المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر وما أسفر عنه التحليل الذي تناولها، وكذلك النظرية العلمية التي تنطلق منها الدراسة الحالية، يمكن أن يتم بلورة مشكلة الدراسة الحالية في تحديد مدى رضا طلاب بكالوريوس الخدمة الاجتماعية عن كفاءة عناصر العملية التدريسية، وكذلك مدى قدرة هذه العناصر على تخريج طالب قادر على الممارسة المهنية المستقلة بعد التخرج، وما المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف وسبل المواجهة.

سادساً: أهمية الدراسة

١- قد يؤدي تقويم عناصر التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلى الوصول لآليات ومقترحات جديدة لتطويره، يُمكن أن تشكل نماذج مستقبلية للدراسة بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية خاصة من وجهة نظر الطلاب.

٢- يوفر مكون التدريب الميداني لمنهج تعليم الخدمة الاجتماعية خاصة على مستوى عدسة عاكسة يمكن من خلالها تحديد فعالية الممارسة الحالية وتقديم اقتراحات للمستقبل.

٣- قد تفيد هذه الدراسة طلاب الخدمة الاجتماعية في الوقوف على أهم نقاط القوة والضعف لعناصر التدريب، مما يُزيد من إدراكهم ومعرفتهم بمسؤولياتهم تجاه تطوير ذاتهم.

٤- يُمكن أن تُفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين بمؤسسات التدريب الميداني في الوقوف على أهم نقاط القوة والضعف لديهم ومؤسساتهم وبالتالي العمل على تطويرها.

٥- إن قدرة مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية على تخريج أخصائيين اجتماعيين أخلاقيين ومختصين ومبتكرين وفعالين تعتمد بشكل كبير على جودة الخبرة الميدانية المقدمة.

٦- تمثل عينة الدراسة طلاب التدريب الميداني (البكالوريوس) وهم جوهر تعليم الخدمة الاجتماعية حيث تعتبر المهنة عملية أكثر منها نظرية.

٧- قد تفيد هذه الدراسة في تطوير أساليب تحليل مواقف طريقة تنظيم المجتمع خاصة التي تنطلق من منظمات مجتمعية يتدرب فيها طلاب البكالوريوس وبالتالي يمكن العمل على تصحيح مسار تعليم وتدريب مهنة الخدمة الاجتماعية.

سابعاً: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مدى أهمية التدريب الميداني بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية.
- ٢- تحديد مدى رضا الباحثين عن تحقيق التدريب الميداني لأهدافه المهنية.
- ٣- تحديد مدى رضا الباحثين عن قدرة قسم التدريب الميداني على أدائه لأدواره.

- ٤- تحديد مدى رضا المبحوثين عن أداء عناصر التدريب لأدواره المهنية (الطالب - المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - خطة التدريب - المؤسسة).
- ٥- تحديد الصعوبات التي تواجه عناصر التدريب ولا تحقق رضا المبحوثين (الطالب - المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - خطة التدريب - المؤسسة).
- ٦- تحديد المقترحات التي تحقق الرضا المهني حول عناصر التدريب (الطالب - المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - خطة التدريب - المؤسسة).

ثامناً: تساؤلات الدراسة:

- ١- ما أهمية التدريب الميداني بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر المبحوثين؟
- ٢- ما مدى رضا المبحوثين عن قدرة تحقيق التدريب الميداني لأهدافه المهنية؟
- ٣- ما مدى رضا المبحوثين عن قدرة قسم التدريب الميداني على أدائه أدواره؟
- ٤- ما مدى رضا المبحوثين عن أداء عناصر التدريب لأدوارهم المهنية (الطالب - المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - خطة التدريب - المؤسسة).
- ٥- ما الصعوبات التي تحول دون رضا المبحوثين عن عناصر التدريب (الطالب - المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - خطة التدريب - المؤسسة).
- ٦- ما المقترحات التي تحقق الرضا المهني للمبحوثين عن عناصر التدريب الميداني (الطالب - المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - خطة التدريب - المؤسسة).

تاسعاً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:

يعد التعليم الميداني هو اكتساب المتعلم مزيد من المعارف والخبرات نتيجة وجوده في واقع ميدان الممارسة، والإطلاع على ما يجري به من أدوار ومهام، وذلك بهدف زيادة وعيه وتحصيله للمحتوى النظري الذي تلقاه في إعدادة. ولذا يفرق البعض بين التعليم والتدريب حيث يرون أن هدف التعليم هو تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار معين. أما التدريب فيعمل على زيادة كفاءة الفرد العامل وقدراته ومهاراته على أداء مهام معينة، كما يهدف إلى تغيير الاتجاهات والسلوك والعلاقات في مجال العمل إلى الأفضل^(٤٨).

ويعرفه مدحت أبو النصر على أنه^(٤٩):

- التدريب عملية مخططة لتغيير الاتجاهات أو المعارف أو المهارات السلوكية من خلال خبرة تعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين. والغرض من التدريب في محيط العمل هو تطوير قدرات الفرد وتحقيق احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة. وتقوم عملية التدريب الميداني على عدة عناصر بشرية وغير بشرية تعمل مجتمعة لتحقيق أعلى نسبة إنجاز في هذه العملية المهمة^(٥٠).

١- **الطالب المتدرب:** وهو المستهدف الرئيس في عملية التدريب والمنتمي إلى أحد مدارس أو كليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية.

٢- **المشرف الأكاديمي والمشرف المؤسسي:** وهو العلاقة المهنية الوظيفية بين المشرف ذو الخبرة المهنية والمعرفة والمهارة وبين الطالب المتدرب لإكسابه أقصى نمو مهني من خلال الممارسة الميدانية وبذا تتعلق بها عدة حقائق مثل: وجود الأساس المعرفي حدود العلاقة المهنية، أنها ليست عملية مستهدفة بحد ذاتها إنما وسيلة لنقل خبرة ومعرفة ومهارة الأخصائي الاجتماعي المؤسسي إلى الأخصائي الاجتماعي المستقبلي وتقع فيه مسؤوليات متعددة.

٣- **المؤسسة التدريبية:** وهي المؤسسات الرسمية المهنية التي تعني بمجالات الممارسة في عدة مهن ومنها مجال ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية أو يعتبر مجالاً رئيسياً فيها.

٤- **البرنامج التدريبي:** البرنامج التدريبي في الميدان هو جزء مكمل لعملية تعليم مهنة الخدمة الاجتماعية للدراسين في مرحلة البكالوريوس والماجستير وقد تعني به بعض برامج الدكتوراه، يتيح للدارس الانخراط في ممارسة مباشرة للمهنة ويكون ذلك تحت الإشراف المؤسسي والأكاديمي وذلك بهدف اكتساب وإتقان مهارات المهنة والتوطيد للقيم والأخلاقيات المهنية، كما يترجم برنامج التدريب الميداني جميع المعلومات والعناصر المتحصل عليها من المعرفة النظرية إلى عملية تطبيقية في الميدان^(٥١).

كما يمكن تعريف التدريب الميداني بأنه "العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال الممارسة المهنية التطبيقية في الميدان ويتم الاستعانة بأسس تربوية تعليمية، توجيهية، علاجية واستشارية لتحقيق النمو المهني للطلاب المتدرب، بإشراف مختص من المؤسسة الأكاديمية ومختص من المؤسسة الميدانية"^(٥٢).

أشار أبو المعاطي إلى ثمانية نقاط تحقق الهدف الرئيس من التدريب الميداني ليدرك الطالب الخبرة الميدانية المقدمة إليه:

- ١- يتيح التدريب الميداني للطلاب الفرصة لاكتساب وترجمة المعارف التي حصلوا عليها كونها ممارسة عملية وتطبيقية كما يمكنهم اختبار المفاهيم النظرية في مواقف الحياة الواقعية.
 - ٢- يكسب التدريب الميداني الطالب عدة مهارات مثل: مهارة تكوين العلاقات الناجحة ومهارة التصميم للبرامج المختلفة ومهارة التطبيق الفعلي للمبادئ المهنية.
 - ٣- من أهداف التدريب الميداني أن يكتسب الطالب اتجاهات سلوكية يجب أن يتحلى بها مستقبلاً كأخصائي اجتماعية ومنها: الالتزام بالمواعيد المهنية، العمل الجاد والتعقل والتحمل.
 - ٤- اكتساب العادات المهنية المستقبلية ومنها: الاهتمام بالمظهر الحسن المناسب وتقدير الوقت وتحمل المسؤولية. تقبل النقد الهادف والعمل على محاولة التحسن والتقدم.
 - ٥- إكساب المتدربين قيم وأخلاقيات المهنة ومنها: نقد الذات المهنية والشخصية والتدريب على تقبل العملاء أيًا كانوا مع التواضع والخلاص في العمل.
 - ٦- اكتساب الأصول المهنية للتسجيل ومنها: تسجيل المقابلات الفردية تسجيل الاجتماعات الإشرافية تسجيل اجتماعات الجماعات كتابة الاستبانات وتعبئة النماذج المهنية والتقارير بأنواعها.
 - ٧- كما يكتسب المتدرب الترابط المطلوب بين الخبرات الميدانية والممارسات المهنية مثل عمليات التقدير والعلاج والتقييم، كذلك البحث وإعداد المؤتمرات وتنفيذ المعسكرات وتصميم البرامج.
 - ٨- أخيراً سيعمل التدريب على تزويد الطلاب بخبرة العمل الفريقي سواء مع الزملاء في المهنة أو زملاء المهن الأخرى.
- يمكن أن نحدد المقصود بالتدريب العملي في الخدمة الاجتماعية في الدراسة الحالية في النقاط التالية:**

- ١- أنه عملية فنية تستهدف إكساب الطلاب الخبرة العملية في طرق الخدمة الاجتماعية الثلاثة.
- ٢- هدف هذه العملية الأساسي ربط النظرية "التعليم" بالتطبيق "الممارسة".
- ٣- تتم هذه العملية من خلال برنامج زمني واضح ومحدد ومقنن.
- ٤- يطبق هذا البرنامج في أحد المؤسسات الاجتماعية الأولية.
- ٥- يتم تحت إشراف مهني معهدي ومؤسسي.

٦- يتم من خلال معهد أو كلية للخدمة الاجتماعية.

٢- مفهوم الرضا المهني

يقصد الباحث بهذا المفهوم في هذه الدراسة " الاستجابة العاطفية الإيجابية التي تمتلك الطالب عندما يقوم بعملية التدريب الميداني، ويشعر بالسعادة والاستفادة والمتعة في الإضافة العلمية والمهنية التي يشعر بها ويصل إليها، وأنه مقبل على تكوين شخصية مهنية مستقلة مستقبلاً في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

عاشراً: الإستراتيجية المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تعد هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية.

٢- نوع المنهج : المسح الاجتماعي بالعينة.

٣- أداة جمع البيانات: مقياس يتناول مدى رضا طلاب التدريب الميداني عن عناصر العملة التدريبية.

٤- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ.

ب- المجال الزمني: العام التدريبي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ والذي يبدأ من ١/١٠/٢٠٢٢ وحتى ٣٠/٤/٢٠٢٣. وكانت فترة جمع البيانات من ١/٤/٢٠٢٣ وحتى ٣٠/٤/٢٠٢٣.

ج- المجال البشري: عدد ٢٩٥ طالب وطالبة بالفرقة الرابعة يتدربون في عدة مؤسسات أولية وعدة مجالات الخدمة الاجتماعية وبيانهم بالجدول التالي.

جدول رقم (١) يوضح المجال البشري للدراسة من المتدربين من طلاب البكالوريوس

م	المؤسسة	المجال	عدد الطلاب	المركز	المحافظة
١	المؤسسة الإيوائية للبنين	رعاية الأيتام	١٨	كفرالشيخ	كفرالشيخ
٢	مكتب التوجيه الأسري	التوعية الأسرية	١٦	كفرالشيخ	كفرالشيخ
٣	مكتب المراقبة الاجتماعية	الأحداث	٢١	الرياض	الرياض
٤	٢٣ يوليو	المعاقين	٢٥	المحلة	الغربية
٥	دار الملاحظة	الأحداث	١٥	كفرالشيخ	كفرالشيخ
٦	رعاية أسر المسجونين	أسر المسجونين	١٦	كفرالشيخ	كفرالشيخ
٧	شركة مصر للغزل والنسيج	العمالي	٢٢	المحلة	الغربية
٨	الإستاد الرياضي	الشباب	٢٥	طنطا	الغربية
٩	دار السعادة والضيافة	المسنين	١٨	طنطا	الغربية
١٠	التضامن الاجتماعي	تكافل وكرامة	١٥	المنصورة	الدقهلية

١١	الإرادة والتحدي	المعاقين	١٦	كفرالشيخ	كفرالشيخ
١٢	مركز شباب كفرالشيخ	الشباب	٢٠	كفرالشيخ	كفرالشيخ
١٣	تنظيم الأسرة	الأسرة	١٥	المحلة	الغربية
١٤	جمعية تنمية المجتمع	تنمية المجتمع المحلي	٢١	بلطيم	كفرالشيخ
١٥	النقابة الاجتماعية	رعاية المسنين	١٦	كفرالشيخ	كفرالشيخ
١٦	المركز الطبي	رعاية المرضى	١٦	الرياض	كفرالشيخ

حادي عشر: النتائج الميدانية للدراسة:-

أ- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للنوع

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٠٥	٣٥.٦
٢	أنثى	١٩٠	٦٤.٤
	الإجمالي	٢٩٥	١٠٠

ينتضح من الجدول السابق توزيع المبحوثين من طلاب الفرقة الرابعة المبحوثين تبعاً

للنوع حيث جاء على النحو التالي:

في المرتبة الأولى الإناث بنسبة (٦٤.٤%)، بينما في المرتبة الثانية الذكور بنسبة

(٣٥.٦%).

وقد يرجع ذلك إلى عاملين أساسيين هما.

الأول: أن نسبة الإناث فعلاً في تزايد مستمر أكثر من الذكور عالمياً ومحلياً، والثاني: أن الإناث

أكثر التزاماً وحرصاً على حضور التدريب أكثر بكثير من البنين.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للموطن الأصلي

م	النوع	ك	%
١	ريف	١٧٠	٥٧.٦
٢	حضر	١٢٥	٤٢.٤
	الإجمالي	٢٩٥	١٠٠

ينتضح من الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً للموطن الأصلي، حيث جاءت نسبة

المقيمين بالريف أكبر نسبة من الحضر حيث جاءت بنسبة (٥٧.٦%)، بينما الحضر بنسبة

(٤٢.٤%)، وقد يرجع ذلك إلى وجود عدد كبير من مؤسسات التدريب بالمناطق الريفية على

مستوى مراكز محافظة كفرالشيخ العشرة من ناحية، وكذلك باقي قطاعات التدريب (طنطا - المحلة الكبرى - المنصورة) غالبية القادمين من أرياف هذه المناطق كثر.

جدول رقم (٤) يوضح آراء المبحوثين حول أهمية التدريب بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٨٤.٧	١٢.٥	٣٥	٢٢.٠	٦٥	٦٦.١	١٩٥	بناء الشخصية المهنية القادرة على الممارسة المستقلة	١
٥	٨٤.٤	١٢.٥	٣٥	١٧.٠	٥٠	٧١.٢	٢١٠	امتلاك المتدربين للكفاءات اللازمة للممارسة	٢
١٠	٧٦.٠	٥.١	١٥	٢٢.٠	٦٥	٧٢.٩	٢١٥	أن يمتلك المتدرب المحتوى الشامل للعملية التدريبية	٣
٧	٨٣.٠	١٢.٥	٣٥	٢٧.١	٨٠	٦١.٠	١٨٠	تعد المهنة خطيرة وحساسة لتناولها جوانب الإنسان	٤
٦	٨٣.٦	١٣.٦	٤٠	٢٢.٠	٦٥	٦٤.٤	١٩٠	الإعداد المهني ضرورة مهنية في الوقت الحاضر	٥
٨	٨٢.٥	١٣.٦	٤٠	٢٥.٤	٧٥	٦١.٠	١٨٠	النمو المهني للأخصائي تدعيم لمكانة المهنة ككل	٦
٢	٨٦.٤	١٢.٥	٣٥	١٧.٠	٥٠	٧١.٢	٢١٠	تعقد الحياة الاجتماعية تتطلب أخصائي جيد	٧
٣	٨٥.٩	٨.٥	٢٥	٢٥.٤	٧٥	٦٦.١	١٩٥	لابد من وجود أخصائي لديه المعرفة والفهم الجيد	٨
١	٨٨.٠	١٠.٠	٣٠	١٥.٣	٤٥	٧٤.٦	٢٢٠	تعدد مجالات عمل الخدمة الاجتماعية	٩
١	٨٨.٠	٨.٥	٢٥	١٨.٦	٥٥	٧٢.٩	٢١٥	استحداث مجالات جديدة باستمرار	١٠
٩	٨٠.٢	١٧.٠	٥٠	٢٥.٤	٧٥	٥٧.٦	١٧٠	ليس لمهنة الخدمة الاجتماعية الإسهام القوي بالمجتمع	١١
	٨٣.٩							القوة النسبية المرجحة	

يتضح من الجدول السابق آراء المبحوثين من طلاب التدريب الميداني من مرحلة البكالوريوس حول أهمية التدريب بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية حيث جاءت القوة النسبية المرجحة للمؤشرات إجمالاً بنسبة (٨٣.٩%) وهي نسبة قوية تفسر اقتناع الطلاب بأهمية التدريب الميداني لتطور مهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام.

وكان أقوى هذه المؤشرات بالترتيب من الأعلى للأقل.

- تعدد مجالات الخدمة الاجتماعية وكذلك استحداث مجالات جديدة بنسبة (٨٨%).
- تعقد الحياة الاجتماعية يتطلب أخصائي اجتماعي جيد بنسبة (٨٦.٤%).
- لابد من وجود أخصائي اجتماعي لديه المعرفة والفهم الجيد بنسبة (٨٥.٩%).
- بناء الشخصية المهنية القادرة على الممارسة المستقلة بنسبة (٨٤.٧%).
- أهمية امتلاك المتدربين الكفاءة اللازمة للممارسة بنسبة (٨٤.٤%).

ومن الملاحظ أن المبحوثين لديهم اقتناع شبه تام بأهمية التدريب الميداني بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية، وكذلك يعد نصف مهنة الخدمة الاجتماعية. وهذا ما يدركونه من خلال حجم الدرجات المخصصة للتدريب الميداني وتدرجه من كونه مادة في الفرقتين الأولى والثانية، إلى أنه عامل رسوب أو نجاح في الفرقتين الثالثة والرابعة. ولكن هذه المعرفة وهذا الفهم يعد من حيث الشكل فقط، ولكن من حيث التطبيق والممارسة الفعلية لهم في التزامهم في التدريب فالأمر قد يختلف بعض الشيء كما سيتم عرضه في الجداول القادمة.

وجاءت نتائج بعض الدراسات قريبة من هذه النتائج من أهمها دراسة (حنان طنطاوي أحمد عبدالقواب ٢٠٢٣).

جدول رقم (٥) يوضح آراء المبحوثين حول مدى تحقيق أهداف التدريب

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٧٠.٦	٣٩.٠	١١٥	١٠.٠	٣٠	٥٠.٨	١٥٠	تحقيق القدرة على تحمل المسؤوليات المهنية	١
١٠	٦٢.٠	٥٢.٥	١٥٥	٨.٥	٢٥	٣٩.٠	١١٥	بناء الاتزان النفسي المهني	٢
٧	٦٥.٥	٤٧.٥	١٤٠	٨.٥	٢٥	٤٤.١	١٣٠	دعم وبناء الإيجابية والفاعلية المهنية في التعامل مع الغير	٣
٧	٦٥.٥	٤٧.٥	١٤٠	٨.٥	٢٥	٤٤.١	١٣٠	تحقيق القدرة على التخطيط للعمل المهني	٤
٨	٦٤.٢	٤٩.٨	١٤٧	٧.٨	٢٣	٤٢.٤	١٢٥	الممارسة المستقلة والقدرة على تنمية الذات المهنية	٥
٣	٧١.٨	٣٢.٢	٩٥	١٠.٠	٣٠	٥٤.٢	١٦٠	بناء القدرة على العمل في حدود لوائح المؤسسة	٦
٣	٧١.٨	٣٥.٦	١٠٥	١٣.٦	٤٠	٥٠.٨	١٥٠	تحقيق التعامل المتزن مع الزملاء والجهاز الإداري	٧
٦	٦٦.٠	٤٥.٨	١٣٥	١٠.٠	٣٠	٤٤.١	١٣٠	بناء الهوية والاتجاهات والقيم المهنية	٨
١	٧٩.٧	٢٥.٤	٧٥	١٠.٠	٣٠	٦٤.٤	١٩٠	بناء القدرة على الاستفادة من الإشراف	٩
٣	٧١.٨	٣٢.٢	٩٥	١٠.٠	٣٠	٥٤.٢	١٦٠	بناء القدرات والمهارات المهنية	١٠
٥	٦٦.٧	٤٤.١	١٣٠	١٢.٠	٣٥	٤٤.١	١٣٠	إزالة الحواجز النفسية في العمل مع الحالات بأنواعها	١١
٩	٦٣.٣	٤٩.٢	١٤٥	١٢.٠	٣٥	٣٩.٠	١١٥	بناء التكامل بين المعارف والنظريات	١٢
٢	٧٥.٠	٣٢.٢	٩٥	١٠.٠	٣٠	٥٧.٦	١٧٠	بناء القيم المهنية للطلاب	١٣
	٦٨.٨							القوة النسبية المرجحة	

يوضح الجدول السابق رأي المبحوثين فيما يخص مدى تحقيق أهداف التدريب الميداني من خلال الممارسة الفعلية التي يخضع لها طلاب البكالوريوس فعلاً في المؤسسات التدريبية خاصة الأولية محل التدريب.

حيث جاء نسب تحقيق الأهداف بالترتيب التالي من وجهة نظر المبحوثين على النحو

التالي :-

في المرتبة الأولى: الأهداف التي جاءت بنسبة (٧٥%) فأكثر وهي:-

- بناء القدرة على الاستفادة من الإشراف بنسبة (٧٩.٧%).

- بناء القيم المهنية للطلاب بنسبة (٧٥%).

وقد يرجع ذلك إلى أن هذان المؤشرات بالذات يلقي الطالب العديد من التعليمات يركزان

على ضرورة الالتزام بالأخلاق الحسنة أثناء التدريب من ناحية، وطاعة الإشراف في المقام الأول من ناحية أخرى.

وعموماً حتى هذان الهدفين مستوى تحقيقهما متوسط.

بينما جاء في المرتبة الثانية: بنسب ضعيفة أقل من (٧٥%) ما يلي:

- بناء القدرة على العمل في حدود لوائح المؤسسة، تحقيق التعامل المتزن مع الزملاء والجهاز الإداري، بنسبة (٧١.٨%).

- تحقيق القدرة على تحمل المسئوليات المهنية بنسبة (٧٠.٦%).

- إزالة الحواجز النفسية في العمل مع الحالات بأنواعها بنسبة (٦٦.٧%).

- بناء الهوية والاتجاهات والقيم المهنية بنسبة (٦٦%).

- دعم وبناء الإيجابية والفاعلية المهنية في التعامل مع الغير، تحقيق القدرة على التخطيط للعمل المهني بنسبة (٦٥.٥%).

ويلاحظ أن تحقيق الأهداف سالفه الذكر جاء تحقيقها بمستوى ضعيف لعوامل كثيرة

سوف نتضح في الجداول التالية، ولكن هذه النسب جاءت متناسقة مع الجدول رقم (٤) الذي يركز على مدى أهمية التدريب من وجهة نظر المتدربين.

وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة باقي الأهداف بنسب أقل من (٦٥%) ضعيفة جداً

بالرغم من أهميتها لخريج الخدمة الاجتماعية ومنها:-

- بناء القدرة على الممارسة المستقلة، بناء التكامل بين المعارف والنظريات العلمية، بناء الاتزان النفسي.

وعموماً جاءت نسبة القوة النسبية المرجحة لمدى قدرة التدريب الميداني تحقيق هذه الأهداف إجمالاً بنسبة (٦٨.٨%) فقط وهي نسبة إلى حد ما ضعيفة ولا تحقق رغبة الخدمة الاجتماعية كمهنة في التطور والمشاركة الفاعلة في قضايا المجتمع. ويلزم بذل الكثير من الجهد لزيادة هذه النسبة وخلق الرغبة لدى الطلاب للاستفادة القصوى من التدريب.

ومن الدراسات التي تتفق مع هذه النتائج دراسة (يوسف محمد عبدالحميد ٢٠٢٣)

جدول رقم (٦) يوضح رأي المبحوثين حول مدى قدرة قسم التدريب على القيام بأدواره

م	الآراء	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
١	يتم تنفيذ لقاءات تعريفية وتمهيدية للتدريب كل عام	٨٠	٢٧.١	٢١٥	٧٢.٩
٢	تزود الطلاب بمطويات عن أهمية التدريب بالنسبة للمهنة	٩٥	٣٠.٥	٢٠٠	٦٧.٨
٣	تزود الطلاب بمطويات من أهداف التدريب بالنسبة للمهنة	١٣٠	٤٤.١	١٦٥	٥٦
٤	يتم اختيار المؤسسات التدريبية المتميزة مهنيًا	١٨٠	٦١.٠	١١٥	٣٥
٥	المؤسسات المختارة بها متطلبات العملية التدريبية	١٩٠	٦٤.٤	١٠٥	٣٦
٦	ينفذ العديد من الدورات التدريبية للمشرفين	١٣٠	٤٤.١	١٦٥	٥٦
٧	يحدد بدقة أنواع السجلات التدريبية وطرق التسجيل	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥	١٥.٣
٨	سجلات التدريب بها الخطة التدريبية المناسبة لكل مجال	٢٦٠	٨٨.٠	٣٥	١١.٩
٩	يقوم بتوزيع الطلاب لأقرب مكان من إقامة الطالب	٢٧٠	٩٥	٢٥	٨.٥
١٠	هناك متابعة مستمرة من المسؤولين لمؤسسات التدريب	١٩٠	٦٤.٤	١٠٥	٣٦
١١	يتم التركيز على تصميم وتنفيذ مشروعات اجتماعية	٢١٠	٧١.٢	٨٥	٢٨.٨
١٢	يبدأ وينتهي التدريب في مواعيد المحددة	١٣٠	٤٤.١	١٦٥	٥٦
١٣	يتم تنفيذ امتحانات شفوية جادة نهاية كل ترم	٢٨٠	٩٥	١٥	٥.١
	نسبة المتوسط المرجح		٦٢.٦		٣٧.٤

اتضح من الجدول آراء المبحوثين حول مدى رضاهم عن أداء قسم التدريب الميداني بالمعهد، خاصة عند تسجيل أسمائهم به وتوزيعهم على المؤسسات ومتابعة التدريب، وغيرها من

الأدوار المهمة حيث جاء المتوسط للاستجابة (نعم) (٦٢.٦٪)، بينما جاء نسبة متوسط الاستجابة (لا) بنسبة (٣٧.٤٪).

وهي نسبة لا بد أخذها في الاعتبار، وفيما يلي أهم هذه المؤشرات:-

- (يقوم بتوزيع الطلاب لأقرب مكان من إقامة الطالب، يتم تنفيذ امتحانات شفوية جادة نهاية كل ترم) بنسبة (٩٥٪). وهذا يتم طبيعي لأن الطلاب لا بد من توزيعهم على قطاعات التدريب في البلاد المختلفة لأن مدينة كفرالشيخ لا يوجد بها مؤسسات تكفي جميع الطلاب.

ولكن توزيع الطلاب على المؤسسات داخل كل قطاع يتم من خلال لجنة داخل قسم التدريب وبدون رغبة الطالب إلا المجموعة التي تبادر بسداد المصروفات قبل بداية التدريب الميداني تحفيزاً للطلاب لكي يتم تحصيل المصروفات من أكبر عدد من الطلاب خاصة الفرقتين الرابعة والثالثة.

- يحدد بدقة أنواع السجلات التدريبية وطرق التسجيل فيها بنسبة (٨٤.٧٪).

- سجلات التدريب بها الخطة التدريبية المناسبة لكل مجال بنسبة (٨٨٪).

- يتم التركيز على تصميم وتنفيذ مشروعات اجتماعية بنسبة (٧١.٢٪).

وتشير هذه المؤشرات إلى أن غالبية المشرفين يركزون فقط على سجل النشاط اليومي المباع من جانب قسم التدريب، وكذلك المشروعات الاجتماعية غالبيتها لا تمد لمجال عمل المؤسسة بصلة وأنها مجرد شغل أوقات الطلاب بسبب فشل بعض المؤسسات في استكمال التدريب الميداني.

وبالمقابل هناك بعض الآراء التي جاءت بالاستجابة (بلا) أهمها

- يتم تنفيذ لقاءات تعريفية وتمهيدية للتدريب الميداني بنسبة رفض قدرها (٧٢.٩٪).

وقد يرجع ذلك إلى أنها تتم قبل استكمال سداد الطلاب للمصروفات وبالتالي لا يستطيع

الطلاب أو غالبيتهم على حضورها.

وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات أهمها دراسة (محمود على عطية بالي ٢٠٢١).

جدول رقم (٧) يوضح آراء المبحوثين حول رضاهم عن مستوى أداء الطالب في التدريب

الميداني

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	٨٤.٢	١٥.٣	٤٥	١٧.٠	٥٠	٦٧.٨	٢٠٠	يستخدم وقت التدريب أفضل استخدام	١
٣	٧٦.٣	٢٨.٨	٨٥	١٣.٦	٤٠	٥٧.٦	١٧٠	لديه القدرة على المثابرة والابتكار المهني	٢
٥	٧٢.٣	٣٣.٩	١٠٠	١٥.٣	٤٥	٥٠.٨	١٥٠	لديه اتزان انفعالي في كافة المواقف	٣
١١	٦٧.٨	٤٠.٧	١٢٠	١٥.٣	٤٥	٤٤.١	١٣٠	لديه روح المبادرة وليس سلبيًا أو متقاعسًا	٤
٨	٦٩.٥	٣٥.٦	١٠٥	٢٠.٣	٦٠	٤٤.١	١٣٠	لديه القدرة على كسب ثقة الآخرين مهنيًا	٥
٤	٧٥.٠	٢٨.٨	٨٥	١٧.٠	٥٠	٥٤.٢	١٦٠	الانضباط في المظهر الذي يناسب المؤسسة والبيئة	٦
٢	٧٩.٧	٢٢.٠	٦٥	١٧.٠	٥٠	٦١.٠	١٨٠	يسعى للمعرفة والفهم المهني باستمرار من الإشراف	٧
٢	٧٩.٧	١٨.٦	٥٥	٢٣.٧	٧٠	٥٧.٦	١٧٠	يتابع بناء المهارات المهنية المتنوعة	٨
٢	٧٩.٧	٢٥.٤	٧٥	١٠.٠	٣٠	٦٤.٤	١٩٠	ملم بسجلات المؤسسة وقوانينها والتسجيل المستمر بها	٩
١٠	٦٨.٤	٣٩.٠	١١٥	١٧.٠	٥٠	٤٤.١	١٣٠	ملم بالمهارات المهنية المتخصصة مع الحالات	١٠
٦	٧١.٢	٣٧.٣	١١٠	١٢.٠	٣٥	٥٠.٨	١٥٠	ملم بالقيم والميثاق الأخلاقي المهني	١١
٩	٦٩.٠	٤٠.٧	١٢٠	١٢.٠	٣٥	٤٧.٥	١٤٠	ملم بأهمية وأهداف التدريب بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية	١٢
٧	٧٠.٠	٣٩.٠	١١٥	١٢.٠	٣٥	٤٩.٢	١٤٥	الالتزام بمسئوليته داخل التدريب	١٣
	٧٤.١							القوة النسبية المرجحة	

يتضح من الجدول السابق أن آراء المبحوثين من طلاب البكالوريوس المتدربين حول

مدى رضاهم عن أدائهم أنفسهم في التدريب الميداني حيث جاءت آرائهم على النحو التالي:-

في المرتبة الأولى الآراء التي جاءت النسبة أعلى من (٧٥%) وهي:

- يتم استخدام وقت التدريب أفضل استخدام بنسبة (٨٤.٢%).

- يسعى للمعرفة والفهم المهني باستمرار من الإشراف، يتابع بناء المهارات المهنية المتنوعة، ملم

بسجلات المؤسسة وقوانينها والتسجيل المستمر بها بنسبة (٧٩.٧%).

- لديه القدرة على المثابرة والابتكار المهني بنسبة (٧٦.٣%).

- الانضباط في المظهر الذي يناسب المؤسسة والبيئة بنسبة (٧٥%).

ويلاحظ أن هذه المؤشرات جاءت بنسب متوسطة، وتعد إلى حد ما مقبول خاصة أنها

تحت الإشراف المباشر سواء المعهدي أو المؤسسي ويجب أن تكون أكبر من ذلك.

وجاءت باقي المؤشرات في المرتبة الثانية ولكن بنسب ضعيفة أقل من (٧٥%) ويلاحظ غالبيتها أنها بعيدة إلى حد ما عن تأثير المشرفين بشكل مباشر ومنها:-

- لديه ائزان انفعالي في كافة المواقف بنسبة (٧٢.٣%).
- ملم بالقيم والميثاق الأخلاقي المهني بنسبة (٧١.٢%).
- الالتزام بمسئوليته داخل التدريب (٧٠%).
- لديه القدرة على كسب ثقة الآخرين مهنيًا بنسبة (٦٩.٥%).
- ملم بأهمية التدريب وأهدافه بالنسبة للخدمة الاجتماعية بنسبة (٦٩%).

وهذه النسب تفسر الجدول المتعلق بأهمية التدريب بالنسبة للخدمة الاجتماعية من وجهة نظر المبحوثين، وهي نسبة ضعيفة.

- ملم بالمهارات المهنية المتخصصة مع الحالات بنسبة (٦٨.٤%) وأخيرًا لديه روح المبادرة وليس سلبيًا ومتقاعسًا بنسبة (٦٧.٨%).

وإجمالاً فإن نسبة القوة النسبية المرجحة لهذا الجدول جاءت (٧٤.١%) وهي نسبة ضعيفة إلى حد ما.

وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب من أهمها عدم انتظام الطلاب بالتدريب من ناحية، وتأخر التحاق الغالبية منهم بالمؤسسة، وعدم استكمال وقت التدريب بشكل كامل بالمؤسسة من ناحية أخرى.

وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد هذه النتائج من أهمها دراسة (أسماء مبارك مستور الجعيد ٢٠٢٣).

جدول رقم (٨) يوضح آراء المبحوثين حول رضاهم المتعلق بأداء مشرف المؤسسة لدوره

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
٨	٦٦.٠	٣٩.٠	١١٥	٢٣.٧	٧٠	٣٧.٣	١١٠	لديه العقيدة بأهمية التدريب بالنسبة للخدمة الاجتماعية	١
٥	٦٨.٤	٣٥.٦	١٠٥	٢٣.٧	٧٠	٤٠.٧	١٢٠	يضع خطة وافية لإدارة الوقت المخصص للتدريب	٢
٨	٦٦.٠	٣٧.٣	١١٠	٢٧.١	٨٠	٣٥.٦	١٠٥	يتدرج في بناء الشخصية المهنية للطلاب	٣
١	٨٢.٥	١٣.٦	٤٠	٢٥.٤	٧٥	٦١.٠	١٨٠	يتفق مع المشرف الأكاديمي على منهجية ومحتوى التدريب	٤
٩	٦١.٦	٤٧.٥	١٤٠	٢٠.٣	٦٠	٣٢.٢	٩٥	إتاحة الفرصة كاملة لمشاركة الطلاب في كافة أعمال المؤسسة	٥
٧	٦٦.٧	٣٧.٣	١١٠	٢٥.٤	٧٥	٣٧.٣	١١٠	تلقى العديد من الدورات التدريبية بالمؤسسة والمعهد	٦

٧	١٢٠	٤٠.٧	٨٠	٢٧.١	٩٥	٣٢.٢	٦٩.٥	٤
٨	١١٠	٣٧.٣	٨٥	٢٨.٨	١٠٠	٣٣.٩	٦٧.٨	٦
٩	١٢٠	٤٠.٧	٧٠	٢٣.٧	١٠٥	٣٥.٦	٦٨.٤	٥
١٠	١٣٠	٤٤.١	٧٥	٢٥.٤	٩٠	٣٠.٥	٧١.٢	٢
١١	١٣٠	٤٤.١	٦٥	٢٢.٠	١٠٠	٣٣.٩	٧٠.٠	٣
١٢	١٢٠	٤٠.٧	٦٥	٢٢.٠	١١٠	٣٧.٣	٦٧.٨	٦
١٣	٨٥	٢٨.٨	٦٥	٢٢.٠	١٤٥	٤٩.٢	٦٠.٠	١٠
١٤	١٣٠	٤٤.١	٥٠	١٧.٠	١١٥	٣٩.٠	٦٨.٤	٥
							٦٨.٢	

اتضح من الجدول السابق آراء المبحوثين حول مدى رضاهم عن قيام المشرف المؤسسي لدوره المهني أو التدريبي ومن الملاحظ أن غالبية الاستجابات نسبتها ضعيفة بالمقارنة بما يجب تنفيذه من جانب عناصر التدريب الميداني وعلى رأسها المسؤولين عن التدريب خاصة المشرف المعهدي والمشرف الموجود بالمؤسسة لأنهما حجر الأساس في العملية التدريبية وتطويرها وبالتالي تطوير مهنة الخدمة الاجتماعية.

حيث جاءت النسب على النحو التالي:-

المرتبة الأولى:

- يتفق مع المشرف الأكاديمي على منهجية ومحتوى التدريب بنسبة (٨٢٪).

وهذا يفسر أن العملية التدريبية تتم شكلاً ولكنها ليست جيدة من حيث المضمون طالما هذان الطرفان متفقان على نظام التدريب وعادة ما يكون اتفاق على الإجراءات التي توهم المسؤولين عن التدريب بالمعهد أن التدريب يتم في أفضل شكل، ويحدث نوع من البهجة المنظمة الخالية من المحتوى المهني المطلوب.

بينما جاءت في المرتبة الثانية بعض الآراء وينسب ضعيفة منها

- يحرص على إكساب الطلاب المهارات المهنية بنسبة (٧١.٢٪).

وهذه أعداد قليلة جداً من يرغبون مثلاً في تعلم واكتساب المهارات من الأخصائي ويطلبون مساعدته في أعماله المهنية داخل المؤسسة.

ولكن نلاحظ أيضاً أن إكسابه للطلاب هذه المهارات ليس بدافع منه شخصياً ولكن بدافع

من جانب بعض الطلاب على حد قولهم.

- يجيد القيام بدوره المهني داخل وخارج المؤسسة بنسبة (٧٠٪) لأنه سوف يحاسب عليه من جانب مدير المؤسسة، أما أعماله المهنية مع الطلاب فنادرًا ما يقوم بها، بل بالعكس يسمح للطلاب بالمغادرة من المؤسسة مبكرًا حتى يتسنى له استكمال أعماله داخل المؤسسة.

- يتم اختياره بدقة من بين الأخصائيين الموجودين بنسبة (٦٩.٥٪).

هذا من وجهة نظر الطلاب ولكن ما لا يعرفونه أن أقدم الأخصائيين بالمؤسسة يتولى الإشراف على التدريب إذا كان لديه الرغبة، أما إذا كان ليس لديه الرغبة يختار المدير ما يراه مهما كان مستواه، وأحيانًا يكون توزيع الإشراف على الطلاب إرضاءً لأخصائي معين.

- يضع خطة وافية لإدارة الوقت المخصص للتدريب، يحرص على إكساب الطلاب المهارات المهنية، يقوم بعملية التقويم بدون تحيز بنسبة (٦٨.٤٪).

وهكذا باقي المؤشرات التي تدل على تدنى قيام المشرف المؤسسي بدوره المهني الذي

يجب

وإجمالاً فإن القوة النسبية المرجحة لأدوار المشرف المؤسسي مع طلاب التدريب. جاءت عامة بنسبة (٦٨.٢٪)، وهي نسبة ضعيفة وتفسر ضعف مستوى خريجين الخدمة الاجتماعية، سواء بسبب عدم تنفيذ خطط التدريب وعدم استكمال الساعات التدريبية والمحاكاة في تقويم الطلاب بأعداد غير مهنية منها الأحوال الاقتصادية وغيرها.

وهناك بعض الدراسات التي تؤكد هذه النتائج أهمها دراسة (Uclary,2023).

جدول رقم (٩) يوضح آراء المبحوثين حول رضاهم المتعلق عن أداء المشرف الأكاديمي

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	١٠٠	-	-	-	-	١٠٠	٢٩٥	حاصل على درجة الدكتوراه في الخدمة الاجتماعية	١
٨	٧٥.٧	٣٠.٥	٩٠	١٢.٠	٣٥	٥٧.٦	١٧٠	يوجد انسجام بينه وبين مشرف المؤسسة	٢
٨	٧٥.٧	٣٠.٥	٩٠	١٢.٠	٣٥	٥٧.٦	١٧٠	يحرص على تنفيذ خطة التدريب بشكل تام	٣
١٠	٧٤.٦	٢٧.١	٨٠	٢٢.٠	٦٥	٥٠.٨	١٥٠	يحضر الاجتماعات التمهيدية في بداية العام	٤
٣	٨٨.٧	١٢.٠	٣٥	١٠.٠	٣٠	٧٨.٠	٢٣٠	نشعر أنه يزور المؤسسة التي يتولى الإشراف عليها قبلنا	٥
٥	٧٩.٠	٢٧.١	٨٠	٨.٥	٢٥	٦٤.٤	١٩٠	يلتزم بالساعات الإشرافية الجماعية والفردية	٦
١١	٦٨.٤	٣٦.٠	١٠٥	٢٣.٧	٧٠	٤٠.٧	١٢٠	يحرص على حضور مشرف المؤسسة الاجتماعات الإشرافية	٧
١٢	٦٦.٧	٤٤.١	١٣٠	١٢.٠	٣٥	٤٤.١	١٣٠	جاد في بناء الشخصية المهنية للطلاب	٨
٨	٧٥.٧	٣٠.٥	٩٠	١٢.٠	٣٥	٥٧.٦	١٧٠	المناقشة المستمرة لمشكلات التدريب والعمل على حلها	٩

١٠	١٨٠	٦١.٠	٤٥	١٥.٣	٧٠	٢٣.٧	٧٩.٠	٥	يحرص على البناء المعرفي والمهاري والقيمي للطلاب
١١	١٧٠	٥٧.٦	٤٥	١٥.٣	٨٠	٢٧.١	٧٦.٨	٧	يحرص على التقويم المستمر للطلاب
١٢	٢٥٠	٨٤.٧	٢٥	٨.٥	٢٠	٦.٨	٩٢.٧	٢	يحرص على المتابعة الجادة للسجلات والتسجيل فيها
١٣	٢١٠	٧١.٢	٣٠	١٠.٠	٥٥	١٨.٦	٨٤.٢	٤	يقوم بتقييم أداء المؤسسة ومشرفها
١٤	١٧٠	٥٧.٦	٦٠	٢٠.٣	٦٥	٢٢.٠	٨٧.٥	٦	يحرص على تنفيذ مبادرات مجتمعية فاعلة
١٥	١٥٠	٥٠.٨	٧٠	٢٣.٧	٧٥	٢٥.٤	٧٥.٠	٩	يحرص على تدريبنا على العمل مع الحالات
١٦	٢٣٠	٧٨.٠	٣٠	١٠.٠	٣٥	١٢.٠	٨٨.٧	٣	يحرص على تزويدنا بالمعارف الأكاديمية والممارسة
							٨٠.٠		القوة النسبية المرجحة

انتضح من الجدول آراء المبحوثين حول رضاهم عن مدى قيام المشرف الأكاديمي لأدواره المهنية مع طلاب التدريب، حيث جاءت إلى حد ما أفضل من آرائهم عن أدوار المشرف المؤسسي إلى حد ما، حيث جاءت القوة النسبية المرجحة الإجمالية للمؤشرات بنسبة (٨٠٪) وهي نسبة قوية إلى حد ما وقد يرجع ذلك إلى تواجد المشرف بالمعهد وتأثيره على الطلاب أقوى أو لقلّة أعماله المطلوبة، أو رضاه عنهم يكفي النجاح لهم، وبغض النظر عن هذه العوامل فإن الاستجابات جاءت على النحو التالي:-

في المرتبة الأولى: - حاصل على درجة الدكتوراه بنسبة (١٠٠٪).

- يحرص على المتابعة الجادة للسجلات والتسجيل فيها بنسبة (٩٢.٧٪).

- نشعر أنه يزور المؤسسة قبل وصولنا لها، يحرص على تزويدنا بالمعارف الأكاديمية والممارسة بنسبة (٨٨.٧٪).

ويلاحظ أن هذه المؤشرات أكثر المؤشرات أو الأعمال التي يركز عليها الإشراف الأكاديمي لأنها التي تعطي للعملية التدريبية شكلها المطلوب من ناحية، وكذلك هي التي تجني ثمار بيع السجلات من ناحية أخرى.

وجاء في المرتبة الثانية:-

- يقوم بتقييم أداء المؤسسة ومشرفها بنسبة (٨٤.٢٪).

وهذا إجراء كل عام ويقدم به تقرير لقسم التدريب للاستمرار في المؤسسة العام القادم من عدمه، ولكن لكثرة الطلاب وقلّة المؤسسات لم يتم غلق مؤسسة على الإطلاق ولكنه إجراء روتيني.

- يلتزم بالساعات الإشرافية الجماعية والفردية، يحرص على البناء المعرفي والمهاري والقيمي للطلاب بنسبة (٧٩٪) وهذا يتم بالفعل من خلال القرارات والبحوث المحددة سلفاً في كل خطة تدريبية في كل مجال تدريبي، ولكن تعد الحد الأدنى من المعارف المطلوبة لإعداد أخصائي اجتماعي جيد قادر على الممارسة المهنية المستقلة.
- يحرص على تنفيذ مبادرات مجتمعية فاعلة بنسبة (٧٨.٥٪)، ومن الملاحظ أن هذا الأمر لا يتم من خلال جميع أعضاء قسم التدريب ولكن قلة منهم لا يتعدى عددهم اثنين أو ثلاثة من العدد الكلي الذي يبلغ ٢١ عضو بقسم التدريب، لذا نجد إصرار الطلاب المتميزين تسجيل أسمائهم معهم في التدريب الميداني بالرغم من كثرة التكاليف والأعمال معهم.
- يحرص على التقويم المستمر للطلاب بنسبة (٧٦.٨٪).
- يوجد انسجام بينه وبين مشرف المؤسسة، يحرص على تنفيذ خطة التدريب بنسبة (٧٥.٧٪).
- يحرص على تدريبنا على العمل مع الحالات بنسبة (٧٥٪).
- وأؤكد أن هذا العمل لا يتم إلا مع عدد محدود من الطلاب من ناحية ومع مشرفين محددين لديهم القدرة والعقيدة الحقيقية بأهمية التدريب الميداني من ناحية أخرى.
- وجاء في المرتبة الأخيرة:-
- يحرص على حضور اللقاءات التمهيدية في بداية العام بنسبة (٧٤.٦٪).
- يحرص على حضور مشرف المؤسسة الاجتماعات الإشرافية بنسبة (٦٨.٤٪).
- جاد في بناء الشخصية المهنية للطلاب بنسبة (٦٦.٧٪).
- ونلاحظ أن أهم أدوار المشرف سواء الأكاديمي أو المؤسسي يجب أن يكون آخر مؤشر وهو بناء الشخصية المهنية. نلاحظ الهرم المقلوب.
- وإجمالاً جاءت نسبة القوة النسبية المرجحة عامة (٨٠٪) وهي نسبة إلى حد ما قوية أو متوسطة، وأعتقد أن هناك خوف من الطلاب أو قلق في إبداء آرائهم بحرية.
- وترتبط هذه النتائج ببعض الدراسات السابقة منها دراسة (نشوى زكي بسيوني مبروك (٢٠٢٣).

جدول رقم (١٠) يوضح مدى رضا المبحوثين عن محتوى خطة التدريب الميداني

م	المؤشرات	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب	القوة النسبية
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتم تحديث خطط التدريب سنويًا	٧٠	٢٣.٧	٣٥	١٢.٠	١٩٠	٦٤.٤	١٣	٥٣.٠
٢	تحتوي خطة التدريب على المعارف المطلوب الحصول عليها	٩٠	٣٠.٥	٤٥	١٥.٣	١٦٠	٥٤.٢	١٢	٥٨.٨
٣	تحتوي كل معرفة على أساليب المساعدة على فهمها	١١٠	٣٧.٣	٢٣	٧.٨	١٦٢	٥٥.٠	١١	٦٠.٨
٤	كل معرفة يتم تحويلها إلى ممارسات مهنية.	١٢٠	٤٠.٧	٣٥	١٢.٠	١٤٥	٤٩.٢	١٠	٦٥.٠
٥	الخطة تم تعميمها بشكل يضمن تكوين الخبرات المهنية	١٣٠	٤٤.١	٣٥	١٢.٠	١٣٠	٤٤.١	٩	٦٦.٧
٦	تساعد الخطة على بناء مهارات الممارسة المهنية المستقلة	١٥٠	٥٠.٨	٣٦	١٢.٢	١٠٩	٣٦.٩	٨	٧١.٠
٧	تحتوي الخطة على ممارسات كل طرق لخدمة الاجتماعية في المجال	١٥٠	٥٠.٨	٤٠	١٣.٦	١٠٥	٣٥.٦	٦	٧١.٨
٨	تساعد الخطة المتدرب على تحمل المسؤوليات	١٦٠	٥٤.٢	٤٠	١٣.٦	٩٥	٣٢.٢	٥	٧٤.٠
٩	تبني في المتدرب الإيجابية والفاعلية	١٧٠	٥٧.٦	٤٥	١٥.٣	٨٠	٢٧.١	٤	٧٦.٨
١٠	تحتوي الخطة على القوانين واللوائح المتعلقة بالمجال	١٥٠	٥٠.٨	٣٥	١٢.٠	١١٠	٣٧.٣	٧	٧١.٢
١١	تحتوي الخطة على القوانين واللوائح المتعلقة بالمجال	١٨٠	٦١	٥٠	١٧.٠	١٦٥	٢٢.٣	٣	٧٩.٧
١٢	متفق عليها من الجانبين الإشراف الأكاديمي والمؤسسي	١٩٠	٦٤.٤	٣٥	١٢.٠	١٧٠	٥٧.٦	١	٩١.٥
١٣	تحتوي على جميع السجلات وطرق التسجيل بها	٢١٠	٧١.٢	٣٥	١٢.٠	٥٠	١٧.٠	٢	٨٤.٧
	القوة النسبية المرجحة								٧١.١

اتضح من الجدول آراء المبحوثين عن مدى رضاهم عن محتوى خطة التدريب الميداني

حيث جاءت نسب الاستجابات على النحو التالي:-

في المرتبة الأولى:-

- متفق عليها من الجانبين الإشراف الأكاديمي والمؤسسي بنسبة (٩١.٥%).

وشئ طبيعي أن يتفق الطرفان على الخطة ولكن هل محتوى الخطة يؤدي إلى بناء أخصائي اجتماعي قادر على الممارسة المهنية الجيدة والمستقلة، للأسف المحتوى لا يبني هذا الأخصائي.

جاء في المرتبة الثانية:-

- تحتوي على جميع السجلات وطرق التسجيل بها بنسبة (٨٤.٧%).

- تحتوي على المشروعات الاجتماعية المرتبطة بالمجال بنسبة (٧١.٢%).

- تبني في المتدرب الإيجابية والفاعلية بنسبة (٧٦.٨٪).
- شئ طبيعي أن تحتوى الخطة على السجلات وطرق التسجيل بها لأن هذا المؤشر هو الذي يجعل شكل التدريب مقبول.
- وكذلك احتوائها على المشروعات الاجتماعية، والتي لاحظ الباحث أنها غير مجدية لأن غالبيتها غير مرتبطة بمجال التدريب، وتقتصر على احتفالات بيوم اليتيم من ناحية أو تجميع الأدوات وإعادة تدويرها، لكن أن يخرج المشروع الاجتماعي من رحم المجال التدريبي نفسه فهذا غير موجود فعلاً.
- وجاءت باقي المؤشرات في المرتبة الثالثة والتي تكون النسب فيها ضعيفة جداً ومنها:-
- تساعد الخطة المتدرب على تحمل المسئوليات بنسبة (٧٤٪).
- تحتوى الخطة على ممارسات كل طرق الخدمة الاجتماعية في المجال بنسبة (٧١.٨٪).
- تحتوى الخطة على القوانين واللوائح المتعلقة بالمجال بنسبة (٧١.٢٪).
- تساعد على بناء مهارات الممارسة المهنية المستقلة بنسبة (٧١٪).
- تم تقييمها بشكل يضمن تكوين الخبرات المهنية بنسبة (٦٦.٧٪).
- كل معرفة يتم تحويلها إلى ممارسات مهنية بنسبة (٦٥٪).
- تحتوى كل معرفة على أساليب المساعدة على فهمها بنسبة (٦٠.٨٪).
- يتم تحديث خطط التدريب سنويًا بنسبة (٥٣٪).
- ويلاحظ مما سبق خاصة آخر مؤشر الذي يشير إلى عدم التحديث الدوري للخطط، وبالتالي لا يتم احتوائها على القوانين المرتبطة بمجال العمل، ويترتب على ذلك أشياء كثيرة منها عدم زرع المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات المناسبة لبناء الشخصية المهنية الجيدة.
- وإجمالاً جاءت القوة النسبية المرجحة لمؤشرات الخطة بنسبة (٧١.١٪) وهي نسبة ضعيفة تدل على عدم الاعتناء بخطط التدريب وتطويرها وربطها بالتشريعات الجديدة، وعدم متابعة تنفيذها بدقة، لأسباب كثيرة سوف يتم عرضها في الجداول التالية.
- ويتفق مع نتائج هذا الجدول بعض الدراسات منها دراسة (حنان طنطاوي أحمد عبدالقواب ٢٠٢٣).

جدول رقم (١١) يوضح مدى رضا المبحوثين عن مؤسسة التدريب ومدى جاهزيتها

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	٨٨.٧	١٢.٠	٣٥	١٠.٠	٣٠	٧٨.٠	٢٣.٠	يساهم الطالب في اختيار مكان ومجال عمل المؤسسة	١
٩	٦٠.٥	٤٩.٢	١٤٥	٢٠.٣	٦٠	٣٠.٥	٩٠	هناك ترحيب من مدير المؤسسة بمجموعة التدريب	٢
٦	٦٦.٠	٤٥.٨	١٣٥	١٠.٠	٣٠	٤٤.١	١٣.٠	الأخصائي الاجتماعي المختار للتدريب أفضل الموجودين	٣
١٠	٥٧.٠	٥٩.٣	١٧٥	١٠.٠	٣٠	٣٠.٥	٩٠	هناك تعاون من جميع أنساق المؤسسة مع المتدربين	٤
٨	٦١.٠	٥٢.٥	١٥٥	١٢.٥	٣٥	٣٦.٠	١٠.٥	الأخصائي متفرغ للعملية التدريبية	٥
٣	٧٣.٤	٣٠.٥	٩٠	١٨.٦	٥٥	٥٠.٨	١٥.٠	يوجد مكان مخصص لطلاب التدريب الميداني	٦
٨	٦١.٠	٥٤.٢	١٦٠	٨.٥	٢٥	٣٧.٣	١١.٠	يزودنا الأخصائي بالقوانين واللوائح التي تعمل في ضوءها المؤسسة	٧
٧	٦٢.٠	٤٥.٨	١٣٥	٢٢.٠	٦٥	٣٢.٢	٩٥	قواعد العمل معلنة داخل المؤسسة في أكثر من مكان	٨
٤	٧٣.٠	٣٢.٢	٩٥	١٧.٠	٥٠	٥٠.٨	١٥.٠	المؤسسة تعد رائدة في مجال عملها	٩
٢	٨٤.٢	١٢.٥	٣٥	٢٣.٧	٧٠	٦٤.٤	١٩.٠	المؤسسة لها علاقات متعددة بالمنظمات المجتمعية	١٠
١١	٥٤.٢	٦٤.٤	١٩٠	٨.٥	٢٥	٢٧.١	٨.٠	يمنح نظام العمل داخل المؤسسة المتدربين بالعمل مع العملاء	١١
٥	٧٠.٦	٣٩.٠	١١٥	١٠.٠	٣٠	٥٠.٨	١٥.٠	يبدأ التدريب بالمؤسسة وينتهي في المواعيد المتفق عليها	١٢
	٦٧.٦							القوة النسبية المرجحة	

اتضح من الجدول السابق آراء المبحوثين حول مدى رضاهم عن جاهزية المؤسسة التدريبية، ومدى استعدادها لاستقبال طلاب التدريب، حيث جاءت الاستجابات غالبيتها ضعيفة جداً، ويمكن عرضها على النحو التالي:-

في المرتبة الأولى:-

- يساهم الطالب في اختيار مكان ومجال عمل المؤسسة بنسبة (٨٨.٧٪).

- المؤسسة لها علاقات متعددة بالمنظمات المجتمعية بنسبة (٨٤.٢٪).

يلاحظ أن المؤشر الأول جاء بنسبة عالية، حيث يتم فعلاً في بداية العام التدريبي يمنح الطلاب فرصة اختيار المؤسسة ومجال عملها تحفيزاً لهم على سرعة سداد المصروفات، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإنه يتم فعلاً توزيع الطلاب على قطاعات التدريب طبقاً لمحل الإقامة

المكتوب في البطاقة الشخصية لكل طالب، ثم يتم توزيعهم على مؤسسات كل قطاع بشكل عشوائي بعد ذلك.

المرتبة الثانية : حيث جاءت باقي المؤشرات بنسب ضعيفة جدًا لا يليق بأهمية وأهداف التدريب الميداني كشق مهنة الخدمة الاجتماعية الذي يؤثر بالفعل وظاهر للعيان المستوى الضعيف لخريج هذه المهنة الإنسانية المهمة للمجتمع.

ومن هذه المؤشرات التي يجب أن تكون ضمن أولويات التطوير ما يلي:-

- وجود مكان مخصص لطلاب التدريب بنسبة (٧٣.٤٪).

وعدد المؤسسات التي بها مكان يسع مجموعة التدريب عددها قليل للغاية لدرجة أن المؤسسات ترفض استقبال التدريب أساسًا لعدم وجود أماكن من ناحية، وعدم انشغالهم بالعملية التدريبية أساسًا من ناحية أخرى، لدرجة أن بعض المشرفين الأكاديميين لا يجدون مكان لتنفيذ الاجتماعات الإشرافية الجماعية، وتتم وهم واقفون أو دعوتهم إلى المعهد، أو يكفي بإعطاء تعليمات وحصر الغياب وكفى.

- المؤسسة تعد رائدة في مجال عملها بنسبة (٧٣٪) وهذا طبيعي لكنها قد تكون غير رائدة في تدريب أبناء المهنة.

- يبدأ التدريب بالمؤسسة وينتهي في المواعيد المتفق عليها بنسبة (٧٠.٦٪) وهم قلة للغاية.

- الأخصائي المختار للتدريب أفضل الموجودين بنسبة (٦٦٪) وقد لا يكون هناك أخصائي اجتماعي من أساسه.

- قواعد العمل معلنة داخل المؤسسة في أكثر من مكان بنسبة (٦٢٪).

- يزودنا الأخصائي بالقوانين واللوائح التي يتم التعامل في ضوئها بنسبة (٦١٪). وكذلك الأخصائي متفرغ للعملية التدريبية.

- هناك ترحيب من مدير المؤسسة بمجموعة التدريب بنسبة (٦٠.٥٪).

- هناك تعاون من جميع أنساق المؤسسة بنسبة (٥٧٪).

- تتيح إدارة المؤسسة تعامل المتدربين مع عملاء المؤسسة بنسبة (٥٤.٢٪).

وإجمالاً فإن القوة النسبية المرجحة لمؤشرات المؤسسة بلغت (٦٧.٦٪) مما يدل على عدم جاهزية غالبية مؤسسات التدريب لبناء أخصائي اجتماعي جيد. وتؤكد هذه النتائج بعض الدراسات منها (حكيمة رجب على زيدان ٢٠٢٣).

جدول رقم (١٢) يوضح الصعوبات التي ترتبط بالمبحوثين أنفسهم

م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
١	غير قادر على البداية المحددة في التدريب بسبب المصروفات	١٧٥	٥٩.٣	١٢٠	٤٠.٧
٢	لا يستطيع تسجيل اسمه في التدريب في الموعد المحدد	١٦٠	٥٤.٢	١٣٥	٤٥.٨
٣	فكرتي عن التدريب أنه غير مهم بالنسبة للمهنة	١٨٠	٦١.٠	١١٥	٣٩.٠
٤	التدريب مجرد تقضية وقت بالمؤسسة	١٦٥	٦٦.٠	١٣٠	٣٤.٠
٥	لا أستطيع تقديم رأي بحرية تامة في مدى جودة التدريب	١٦٥	٦٦.٠	١٣٠	٤٤.١
٦	لا يشارك في اختيار القطاع والمؤسسة المراد التدريب بها	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥	١٥.٣
٧	لا أستطيع الحرص على حضور اللقاءات التمهيدية	٢٠٥	٦٩.٥	٩٠	٣٠.٥
٨	صعوبة الالتزام بقواعد العمل بالمؤسسة ولوائحها	٢٣٠	٧٨.٠	٦٥	٢٢.٠
٩	لا يمكن إنجاز القراءات والأعمال المطلوبة منه في التدريب من الإشراف لصعوبتها	١٩٠	٦٤.٤	١٠٥	٣٥.٦
١٠	لا أقدر على تنفيذ خطة التدريب بالكامل لكثرة بنودها	١٧٥	٥٩.٣	١٢٠	٤٠.٧
١١	صعوبة الاستفادة من الإشراف الأكاديمي والمؤسسي	١٧٠	٥٧.٦	١٢٥	٤٢.٤
١٢	الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف صعب بسبب المواصلات	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥.٠	١٥.٣
١٣	لا أستطيع المشاركة في المبادرات والمعسكرات والمشروعات	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥.٠	١٥.٣
١٤	معايير التقويم غير واضحة للجميع	١٨٠	٦١.٠	١١٥	٣٩.٠
١٥	العملية التدريبية غير جادة	١٨٠	٦١.٠	١١٥	٣٩.٠
	المتوسط المرجح		٦٧.٤		٣٢.٦

اتضح من الجدول السابق أهم الصعوبات أو المعوقات المتعلقة بالمتدربين أنفسهم داخل مؤسسات التدريب، حيث جاء نسبة المتوسط المرجح للاستجابة (نعم) (٦٧.٤%)، بينما نسبة الاستجابة بلا بلغت (٣٢.٦%).

مما يدل على أن المتدربين أنفسهم ليس لديهم الاستعداد أو الرغبة الأكيدة في التدريب الجيد أو تكوين الشخصية المهنية المستقلة أو غالبيتهم، حيث جاءت آرائهم بالترتيب التالي:

- لا يشارك في اختيار القطاع والمؤسسة المراد التدريب بها، الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف صعب بسبب المواصلات، لا يستطيع المشاركة في المبادرات والمعسكرات والمشروعات بنسبة (٨٤.٧%)، وهي نسبة عالية وعدد ليس بالقليل من الطلاب، ولكن المؤشر الأول لابد من الإشارة إلى أن الطالب يختار القطاع لأنه يتم توزيع الطلاب طبقاً لعنوانه بالبطاقة

- الشخصية، أما توزيعه على المؤسسات فلا لأنه يتم توزيعه عشوائياً على المؤسسات داخل القطاع طالما تأخر في سداد المصروفات.
- صعوبة الالتزام بقواعد العمل بالمؤسسة ولوائحها بنسبة (٧٨٪) وهذا طبيعي على الأقل بمواعيد عمل المؤسسة، لأن الطلاب لا يعملون شيئاً من ناحية والمشرف المؤسسي غير متفرغ لهم من ناحية أخرى.
- لا أستطيع الحرص على حضور اللقاءات التمهيدية (٦٩.٥٪) لأسباب عدة أهمها؛ إما أن تكون مبكرة جداً قبل الحضور الفعلي للطلاب أو تكون بشكل فجائي فلا يعلم بها الكثيرين.
- التدريب مجرد تقضية وقت بالمؤسسة، لا يستطيع تقديم رأيه بحرية تامة في مدى جودة التدريب بنسبة (٦٦.٠٪)، فعلاً لأن الخطة لا يتم تنفيذ بنودها عادة بسبب عدم تفرغ المشرف المؤسسي.
- يمكن إنجاز القراءات والأعمال بصعوبة بنسبة (٦٤.٤٪).
- فكرتي عن التدريب أنه غير مهم بالنسبة للمهنة، معايير لتقويم غير واضحة للجميع، العملية التدريبية غير جادة بنسبة (٦١.٠٪).
- غير قادر على البداية المحددة في التدريب بسبب المصروفات، لا أقدر على تنفيذ خطة التدريب بالكامل لكثرة بنودها بنسبة (٥٩.٣٪).
- صعوبة الاستفادة من الإشراف الأكاديمي والمؤسسي بنسبة (٥٧.٦٪) وهذه نتيجة طبيعية أو المشرف الأكاديمي لا يمر على المؤسسة إلا كل ٢١ يوم على الأقل، ومشرف المؤسسة لدية أشغال كثيرة بالمؤسسة وغير متفرغ للتدريب.
- لا يستطيع الطالب تسجيل اسمه في التدريب في الموعد المحدد بنسبة (٥٤.٢٪) وهذا صحيح لأنه مرتبط بسداد المصروفات، ويتأخر البعض لنهاية الفصل الدراسي الأول وربما يتأخر للفصل الدراسي الثاني، مما يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات منها أن الفترة الباقية لا تسمح للطلاب بالنجاح أو يتم إعطائه درجة تساعده على النجاح ولم يمكث في المؤسسة أكثر من أسبوعين أو ثلاثة طوال العام. وتؤثر العلاقات والمحسوبيات في هذه العملية.
- وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد بعض هذه النتائج منها دراسة (Ulutas 2018).

جدول رقم (١٣) يوضح الصعوبات المتعلقة بالإشراف الأكاديمي والمؤسسي

م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
١	عدم تنفيذ دورات تدريبية للمشرفين	٢٣٠	٧٨.٠	٦٥	٢٢.٠
٢	عدم اقتناع المشرفين بأهمية التدريب	٢٤٠	٨١.٤	٥٥	١٨.٦
٣	طغيان الاستفادة المالية على اتجاهات المشرفين	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥	١٥.٣
٤	عدم المتابعة الجادة للطلاب	٢٦٠	٨٨.٠	٣٥	١٢.٠
٥	عدم وجود متابعة تنفيذ الخطة التدريبية	٢٧٠	٩١.٥	٢٥	٨.٥
٦	عدم الاتفاق على منهج التدريب	٢٨٠	٩٥.٠	١٥	٥.١
٧	الإشراف على التدريب اجتهادي شخصي	٢٨٠	٩٥.٠	١٥	٥.١
٨	خبرات المشرفين مقصورة على تدريبهم وهم طلاب	٢٦٠	٨٨.٠	٣٥	١٢.٠
٩	عدم وجود لقاءات تجمع المشرفين الأكاديميين والمؤسسة	٢٤٠	٨١.٤	٥٥	١٨.٦
١٠	عدم تفرغ مشرفي المؤسسات للعملية التدريبية	٢٢٠	٧٤.٦	٧٥	٢٥.٤
١١	عدد مؤسسات نطاق كل مشرف كبير جداً	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥	١٥.٣
١٢	عدم وجود أخصائي اجتماعي بالمؤسسة	١٩٥	٦٦.٠	١٠٠	٣٤.٠
١٣	عدم وجود اتفاق على سجلات التدريب	١٢٠	٤٠.٧	١٧٥	٥٩.٣
١٤	ضعف مستوى الأخصائي المشرف	٢٦٠	٨٨.٠	٣٥	١٢.٠
١٥	عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التدريب	٢٨٠	٩٥.٠	١٥	٥.١
١٦	عدم قدرة المشرفين الربط بين المقررات الدراسية والتدريب	٢٩٥	١٠٠	-	-
١٧	عدم تعاون المشرف الأكاديمي والمؤسسي	١٩٠	٦٤.٤	١٠٥	٣٥.٦
١٨	عدم وجود لقاءات لمشرفي المؤسسات في بداية كل عام بالمعهد	٢١٠	٧١.٢	٨٥	٢٨.٨
	نسبة المتوسط المرجح		٨٢.٠		١٨.٠

اتضح من الجدول السابق أهم الصعوبات المتعلقة بالإشراف بنوعيه الأكاديمي والمؤسسي، التي تحول دون استفادة الطلاب من التدريب الميداني من وجهة نظرهم، حيث جاءت نسبة المتوسط المرجح لاستجابة (نعم) إجمالاً (٨٢٪) وهذه نسبة إلى حد ما قوية تؤكد أهمية أخذ رأي الطلاب بنوع من الاهتمام، لأن على حد قول بعضهم أننا قد لا يكون لدينا رغبة في التدريب ولا استعداد، ولكنهم عندما يكون الإشراف صارم وجاد في العملية التدريبية، يخلق

الدافع والحافز لدى الطلاب وهناك بعض المشرفين الأكاديميين الذين يتهافتون عليهم الطلاب المتميزين لكي يتدربوا معهم بالرغم من شهرتهم بالشدة والحزم.

وفيما يلي أهم الصعوبات التي يراها المبحوثين من الطلاب:-

- عدم قدرة المشرفين الربط بين المقررات الدراسية والتدريب بنسبة (١٠٠٪).
 - عدم الاتفاق على منهج التدريب، الإشراف على التدريب اجتهادي لا يستند إلى خطة واضحة، عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التدريب بنسبة (٩٥٪)، عدم وجود متابعة لتنفيذ خطة التدريب بنسبة (٩١.٥٪) وهذه المؤشرات موجودة بالفعل وبنسبة قوية جدًا، حيث لاحظها الباحث أكثر من مرة وأهمها عدم اتفاق جميع مشرفي قسم التدريب على منهجية واحدة في التدريب، حيث هناك اختلاف في اختيار القراءات والبحوث والسجلات وأساليب التسجيل، لدرجة أن بعض المشرفين يكتفون بالتسجيل في سجل واحد يتم شراؤه من المعهد اسمه سجل النشاط اليومي، ويتجاهل الممارسة المهنية للطلاب والاجتماعات الإشرافية والقراءات والبحوث وغيرها، ولا يتم تكليف الطلاب بأي أعمال مهنية، أهم شيء هو الحضور والانصراف وشراء سجل النشاط اليومي فقط.

وتأتي مجموعة من الصعوبات لا تقل أهمية منها:-

(عدم المتابعة الجادة للطلاب، خبرات المشرفين مقصورة على خبرات التدريبية وهم طلاب، ضعف مستوى الأخصائي الاجتماعي المشرف) بنسبة (٨٨٪) وهي عوامل فعلاً حقيقية فإن خبرات المشرفين فعلاً هي المتحصل عليها المشرف عندما كان طالباً، وليس نتيجة دورات تدريبية متكررة، فلم يسجل في المعهد أن تم تنفيذ إلا دورة تدريبية واحدة عام ١٩٩٦ للمشرفين بقسم التدريب، أما الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين بالمؤسسات فلم يتم تنفيذ دورات لهم نهائياً).

وتأتي المجموعة الثالثة من الصعوبات أهمها:-

(طغيان الاستفادة المالية على اتجاهات المشرفين وخاصة الأكاديميين وكذلك عدد المؤسسات نطاق تمكن إشراف كل مشرف أكاديمي كبيرة حيث تصل إلى (١٢) أو (١٦) مؤسسة، وكذلك مهارات الفرقة الثانية، وزيارات الفرقة الأولى وبالتالي فإن تكرار الزيارة للمؤسسة الواحدة يتم خلال ٢١ يوم أي تكون المرور على المؤسسة في الفصل الدراسي الواحد لا تزيد عن مرتين أو ثلاثة على الأكثر وبالتالي ليس هناك وقت لأي مناقشات مهنية.

(عدم اقتناع بعض المشرفين بأهمية التدريب، عدم وجود لقاءات تجمع المشرفين الأكاديميين والمؤسسة) بنسبة (٨١.٤٪).

- عدم تنفيذ دورات تدريبية للمشرفين من الطرفين بنسبة (٧٨٪).

وتأتي باقي الصعوبات مثل عدم تفرغ مشرف المؤسسة للعملية التدريبية بنسبة (٧٤.٦٪) وهي موجودة فعلاً في العديد من المؤسسات ولكن لا يمكن غلق هذه المؤسسات للاحتياج الشديد لها لعدد الطلاب الكبير من ناحية، وعدم وجود أخصائي اجتماعي في مؤسسات أخرى أساساً بنسبة (٦٦٪)، كما يوجد سوء علاقة بين العديد من المشرفين الأكاديميين ومشرفي بعض المؤسسات مما ينعكس بالسلب على العملية التدريبية بنسبة (٦٤.٤٪).

هناك بعض الدراسات التي تقترب نتائجها من هذه النتائج منها دراسة (نبيل محمد أبو

الحسن ٢٠١١، صالح صبري حجازي ٢٠١٨).

جدول رقم (١٤) يوضح الصعوبات المتعلقة بالمؤسسة من وجهة نظر المبحوثين

الترتيب	لا		نعم		الصعوبات	م
	%	ك	%	ك		
١	٢٢.٠	٦٥	٧٨.٠	٢٣٠	عدم اقتناع إدارة المؤسسة بالتدريب	١
٢	٢٣.٧	٧٠	٧٦.٣	٢٢٥	التدريب يمثل عبء على المؤسسة	٢
٣	٢٨.٨	٨٥	٧١.٢	٢١٠	عدم وجود المكان المناسب للطلاب	٣
٤	٢٢.٠	٦٥	٧٨.٠	٢٣٠	مجال عمل المؤسسة ليس له خطة تدريبية	٤
٥	٣٥.٦	١٠٥	٦٤.٤	١٩٠	عدم وجود الضبط والربط في مواعيد الحضور والانصراف	٥
٦	٢٢.٠	٦٥	٧٨.٠	٢٣٠	لا يرحب العاملون بالمؤسسة بالتدريب	٦
٧	٢٨.٨	٨٥	٧١.٢	٢١٠	المؤسسة عامل طرد للطلاب	٧
٨	٢٢.٠	٦٥	٧٨.٠	٢٣٠	المؤسسة بعيدة عن مكان إقامتي	٨
٩	٣٥.٦	١٠٥	٦٤.٤	١٩٠	المؤسسة ليس بها أخصائي اجتماعي	٩
	٢٦.٧		٧٣.٣		نسبة المتوسط المرجح للمؤسسة	

اتضح من الجدول السابق أهم آراء المبحوثين من الطلاب حول مدى رضاهم عن مؤسسة التدريب الميداني، حيث جاء المتوسط الحسابي المرجح للاستجابة (نعم) (٧٣.٣٪) وهي نسبة عالية إذا قورنت بالاستجابة (لا) (٢٦.٧٪)، مما يؤكد وجود هذه الصعوبات، ووجود تأثيرها الذي يعيق الاستفادة الكاملة من التدريب الميداني، وتكوين أو بناء الشخصية المهنية القادرة على الممارسة المستقلة.

وجاءت هذه الصعوبات بالترتيب التالي:

- عدم اقتناع إدارة المؤسسة بالتدريب، مجال عمل المؤسسة ليس له خطة، لا يرحب العاملون بالمؤسسة بالطلاب، المؤسسة بعيدة عن مكان إقامتي بنسبة (٧٨٪).
 - * ومن الملاحظ ومن خلال احتكاك الباحث بالعديد من المؤسسات يشعر بصدق هذه الاستجابات، وقد يرجع ذلك إلى عدة أمور منها ضعف المكافأة، الضغوط الوظيفية الموجودة بالفعل داخل المؤسسة، وعدم الرغبة في المزيد، سلوكيات بعض الطلاب الخارجة، مواعيد عمل المؤسسة لا يكفي الساعات التدريبية المفروض تنفيذها.
 - التدريب يمثل عبء على المؤسسة بنسبة (٧٦.٣٪).
 - عدم وجود مكان مناسب يسع جميع الطلاب، المؤسسة تمثل عامل طرد للتدريب بنسبة (٧١.٢٪).
 - عدم وجود ضبط وربط في مواعيد التدريب، المؤسسة ليس بها أخصائي اجتماعي بنسبة (٦٤.٤٪).
- ويؤكد الباحث وجود هذه الصعوبات في العديد من المؤسسات وقد يكون غالبيتها لعدة أسباب منها:

* كثرة عدد الطلاب الموزعين على المؤسسة قد يصل من (١٥) إلى (٢٠) طالب في المؤسسة الواحدة حيث أن المؤسسة لا تسع لأكثر من (٥) أو (٧) طلاب، ولكن عدد الطلاب تتوقف عليه قيمة المكافأة وبالتالي ليس كل الطلاب منتظمين في التدريب، وبالتالي يحدث عدم الربط والضبط في مواعيد الحضور والانصراف، أما أكبر المشاكل عدم وجود أخصائي اجتماعي بالمؤسسة ويتولى الإشراف على التدريب مدير المؤسسة، وهناك عدد ليس بالقليل منها ولا يتخذ المشرف الأكاديمي قرار بغلاق المؤسسة بحجة أن المدير لديه خبرات في مجال عمل المؤسسة كبيرة أو لصداقته أو لعدم وجود المؤسسات البديلة التي تستوعب عدد الطلاب.

هذه النتائج تتفق مع بعض نتائج الدراسات السابقة منها دراسة (Uclary, 2023)

جدول رقم (١٥) يوضح الصعوبات المتعلقة بخطة التدريب

م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
١	ضعف الخطة التدريبية في المجالات النوعية	٢٣٠	٧٨.٠	٦٥	٢٢.٠
٢	عدم تطوير الخطط التدريبية	٢٤٠	٨١.٤	٥٥	١٨.٦

١٥.٣	٤٥	٨٤.٧	٢٥٠	عدم ربط الخطة بالقوانين والمنشورات الجديدة	٣
١٢	٣٥	٨٨	٢٦٠	عدم ربط التدريب أو الخطة بالمبادرات المجتمعية	٤
٢٢.٠	٦٥	٧٨.٠	٢٣٠	عدم تنفيذ الخطة التدريبية بأكملها	٥
٢٧.١	٨٠	٧٢.٩	٢١٥	لا تحتوي الخطة على المعارف التدريبية	٦
٢٧.١	٨٠	٧٢.٩	٢١٥	لا تحتوي الخطة على المهارات المهنية العامة	٧
٢٧.١	٨٠	٧٢.٩	٢١٥	لا تحتوي الخطة على المهارات المنهية المتخصصة	٨
٢٢.٠	٦٥	٧٨.٠	٢٣٠	الخطة لا تربط المؤسسة بالمجتمع المحلي	٩
١٥.٣	٤٥	٨٤.٧	٢٥٠	خطة التدريب ليس لها علاقة بالمقررات الدراسية	١٠
١٥.٣	٤٥	٨٤.٧	٢٥٠	لا يتم استكمال خطة التدريب خلال العام الدراسي	١١
٢٠.٣		٧٩.٧		نسبة المتوسط المرجح لخطة التدريب	

اتضح من الجدول السابق آراء المبحوثين حول مدى رضاهم فيما يخص خطة التدريب الميداني، حيث جاء متوسط الاستجابة (بنعم) (٩٧.٧%) بينما متوسط الاستجابة (بلا) (٢٠.٣%) مما يؤكد وجود هذه المعوقات أو الصعوبات ولها تأثيرها الواضح في عرقلة وظيفة العملية التدريبية.

وأهم هذه الصعوبات ما يلي:-

- عدم ربط التدريب أو خطة التدريب بالمبادرات المجتمعية بنسبة (٨٨%).
- عدم ربط الخطة بالقوانين والمنشورات الجديدة، ليس لها علاقة بالمقررات الدراسية، لا يتم استكمال خطة التدريب خلال العام بنسبة (٨٤.٧%).
- عدم تطوير الخطط التدريبية بنسبة (٨١.٤%).
- ضعف الخطط التدريبية، عدم تنفيذ الخطة التدريبية، لا ترتبط بالمجتمع المحلي بنسبة (٧٨%).

وهي صعوبات حقيقية حيث أنها لا تحدث بصفة دورية، ولا يتم عمل ورش عمل بين المتخصصين في كل مجال لوضع خطة متكاملة، وللأسف لا تتصل بالقوانين المرتبطة بمجال العمل، ولا يتم الالتزام بها أساساً فالتدريب نمطي، مجرد إجراءات إدارية فقط لا غير.

وتأتي المجموعة الثانية من هذه الصعوبات وهي:-

- لا تحتوي الخطة على المعارف، والمهارات المهنية العامة، وكذلك المهارات المتخصصة بنسبة (٧٢.٩%).

وهناك بعض الدراسات السابقة التي تتفق نتائجها مع هذه النتائج ومنها دراسة (صفاء أحمد زكي طه البنا ٢٠٢٣).

جدول رقم (١٦) يوضح مقترحات المبحوثين لتفعيل دور المشرف الأكاديمي

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	أن يشارك أعضاء هيئة التدريس في التدريب	١
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	يحتاج أن يفهم المشرف المقررات الدراسية من خلال دورات	٢
٤	١١.٩	٣٥	٨٨	٢٦٠	تزويد المشرف بالجديد في المقررات الدراسية خاصة المهنية	٣
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	التأكد من فهم المشرف خطط التدريب	٤
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	عمل لقاءات مستمرة مع مشرفي المؤسسات في وجود الطلاب	٥
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	توحيد آليات التدريب	٦
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	توحيد السجلات المهنية المستخدمة	٧
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	أن يكون عدد المؤسسات المشرف عليها في قدرته	٨
٤	١١.٩	٣٥	٨٨	٢٦٠	متابعة التدريب لمدة أقصاها كل ١٥ يوم	٩
٥	١٥.٣	٤٥	٨٤.٧	٢٥٠	أن تكون إقامة المشرف بالقرب ما أمكن من المؤسسة	١٠
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	أن يكون الوقت المخصص للمؤسسة كاف لتعليم الطلاب	١١
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	أن يكون متمكن من إدارة الاجتماعات الإشرافية الجماعية والفردية	١٢
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	القدرة على تدريب الطلاب على الحالات الفردية	١٣
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	القدرة على تدريب الطلاب على مواقف تنظيم المجتمع	١٤
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	القدرة على تدريب الطلاب على المواقف الجماعية	١٥
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	التحديث المستمر للخطط التدريبية	١٦
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	القدرة على إدارة التقويم	١٧
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	أن يكون قادر على الضبط والربط لطلاب التدريب	١٨
	٦.٣		٩٣.٧		المتوسط الحسابي	

اتضح من الجدول أهم مقترحات المبحوثين لتفعيل دور المشرف الأكاديمي حيث جاء متوسط الاستجابة (بنعم) (٩٣.٧%) بينما كان المتوسط للاستجابة (بلا) بنسبة (٦.٣) فقط. مما يؤكد أهمية تنفيذ هذه الآراء وخاصة أنها صادرة عن الطلاب المتدربين أنفسهم مما يجعلها مهمة جداً.

وجاء أهم هذه المقترحات بالترتيب التالي:-

المجموعة الأولى: (توحيد آليات التدريب، توحيد السجلات المستخدمة، أن يكون المشرف قادر على الضبط والربط لطلاب التدريب داخل المؤسسة) بنسبة (١٠٠%).

- (أن يشارك أعضاء هيئة التدريس في التدريب، عمل لقاءات مستمرة مع مشرفي المؤسسات في وجود الطلاب، أن يكون عدد المؤسسات المشرف عليها في قدرته، أن يكون متمكن من إدارة الاجتماعات الإشرافية، القدرة على تدريب الطلاب على الحالات الفردية والجماعية ومواقف تنظيم المجتمع، والقدرة على إدارة التقييم) بنسبة (٩٥%).

- أن يفهم المشرف الأكاديمي، وكذلك المؤسسي للمقررات الدراسية، التأكد من فهم المشرف لخطط التدريب، أن يكون الوقت المخصص للمؤسسة كاف وكذلك عدد مرات المرور تسمح بتخريج أخصائي جيد، التحديث المستمر للخطط التدريبية) بنسبة (٩١.٥%).

- تزويد المشرف بنسخة من المقررات الدراسية، متابعة المؤسسة كل (١٥) يوم على الأكثر) بنسبة (٨٨%).

- وأخيراً أن يكون محل إقامة المشرف أقرب ما يكون من قطاع التدريب بنسبة (٨٤.٧%). وهي مقترحات جميعها لو تم تنفيذها بالفعل قد يؤدي ذلك إلى إصلاح التدريب الميداني لمهنة الخدمة الاجتماعية.

وهناك دراسات تتفق مع بعض هذه النتائج منها دراسة (عبدالرحمن صوفي عثمان

١٩٩٨، Wong vucheung 2003).

جدول رقم (١٧) يوضح مقترحات المبحوثين فيما يتعلق بمشرف المؤسسة

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	التفرغ التام للإشراف على التدريب	١
٣	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	أن يكون أفضل الموجودين من حيث الخبرة	٢
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	المشاركة في اللقاءات التمهيدية بالمعهد	٣
٥	١١.٩	٣٥	٨٨	٢٦٠	تنفيذ دورات تدريبية على محتوى خطة التدريب	٤
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	الحرص على تنفيذ خطة التدريب بدقة	٥
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	الالتزام بالسجلات المهنية وأسلوب التسجيل بها	٦
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تدريب الطلاب على تصميم ملف العملاء والإطلاع عليها	٧

٨	٢٩٥	١٠٠	-	-	١	مساهمة الطلاب في الممارسة المهنية بالمشاركة له
٩	٢٩٠	٩٨.٣	٥	١.٧	٢	ربط المقررات الدراسية بالعملية التدريبية
١٠	٢٥٠	٨٤.٧	٤٥	١٥.٣	٦	أن تكون مكافأة الأخصائي مجزية
١١	٢٨٠	٩٥	١٥	٥.١	٣	تزويد الأخصائي بنسخة من الكتب المهنية من المعهد
١٢	٢٧٠	٩١.٥	٢٥	٨.٥	٤	تزويد الطلاب بقانون الممارسة في مجال التدريب
١٣	٢٧٠	٩١.٥	٢٥	٨.٥	٤	الحرص على حضور الاجتماعات الإشرافية الجماعية
١٤	٢٩٥	١٠٠	-	-	١	التنسيق المستمر مع المشرف الأكاديمي
١٥	٢٩٥	١٠٠	-	-	١	القدرة على قيادة مجموعة التدريب
		٩٥.٠		٥.٠		المتوسط المرجح

اتضح من الجدول السابق أهم المقترحات التي تسعى إلى تفعيل دور مشرف المؤسسة ويكون أدائه في التدريب مرضى للمتدربين، وعامة فقد جاء المتوسط المرجح للاستجابة (نعم) (٩٥%) وهي نسبة قوية جداً، تؤكد مدى إلحاح تطبيق هذه المقترحات وأهم هذه المقترحات:-

- الحرص على تنفيذ خطة التدريب، الالتزام بالسجلات المهنية وأسلوب التسجيل فيها، تدريب الطلاب على فتح وملئ ملف العملاء، المشاركة الفعلية للمتدربين في الممارسة المهنية، التنسيق المستمر مع المشرف الأكاديمي، القدرة على قيادة المجموعة بنسبة (١٠٠%) وقد يرجع ذلك أن الطلاب يقابلون بعض بعد التدريب وأثناء وجودهم بالمعهد ويعرفون من بعضهم مدى التضارب في هذه المؤشرات من حيث أنواع السجلات وأسلوب التسجيل فيها، وحضور وانصراف الطلاب، وهناك مؤسسات تعمل على مشاركة الطلاب في الممارسة وأخرى لا تسمح بذلك، وبالتالي هناك تضارب واضح في العملية التدريبية، لذا لابد من عمل ورش عمل للمشرفين والاتفاق الصارم على هذه المقترحات وتنفيذها.

- ربط المقررات الدراسية بالعملية التدريبية بنسبة (٩٨.٣%)، وهذه تعد نقطة مهمة جداً حيث أن هناك فصل تام بين الشق الأكاديمي والعملية التدريبية، وهذا بسبب عدم وجود علاقة تعاونية واضحة وعميقة بين المشرفين الأكاديمي والمؤسسي وأعضاء هيئة التدريس.

- (لابد من اختيار الأخصائي بعناية شديدة ويكون ذو خبرة وأفضل الموجودين، تزويدهم بنسخة من المقررات الدراسية) بنسبة (٩٥%)، حتى يكون الشق النظري يسير بشكل متوازي للشق العملي.

- التفرغ التام للإشراف على الأقل خلال يومي التدريب، حضور اللقاءات التمهيدية بالمعهد، تزويد الطلاب بقانون عمل المجال، الحرص على حضور الاجتماعات الإشرافية بنسبة (٩١.٥%)، لكي يكون خط وسياسة التدريب موحدة على الأقل بين المشرف الأكاديمي والمؤسسي.

- تنفيذ دورات تدريبية بنسبة (٨٨%)، أن تكون مكافأة الأخصائي الاجتماعي مجزية بنسبة (٨٤.٧%) وتكون محفزة له على العطاء لأنها بالفعل ضعيفة وعلى عدد الطلاب وليس على قدر الأداء مما يجعله يطلب عدد كبير من الطلاب لا يناسب إمكانات المؤسسة من ناحية وقدراته من ناحية أخرى، وهناك بعض الدراسات التي تؤكد هذه النتائج منها دراسة (ماهر أبو المعاطي على ٢٠٠٤).

جدول رقم (١٨) يوضح مقترحات المبحوثين فيما يخص الخطة التدريبية

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	التحديث الدوري للخطة في كل مجال	١
٣	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	تجمع بين المحتوى المهني ولوائح العمل داخل المؤسسة	٢
٣	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	تحتوي على القوانين المرتبطة بمجال عمل المؤسسة	٣
٣	٥.١	١٥	٩٥.٠	٢٨٠	يشارك في إعدادها أعضاء هيئة التدريس بالمعهد	٤
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	تشمل على لائحة العمل المنظمة للعمل داخل المؤسسة	٥
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	يكون الطالب ملزم بتنفيذها بكل مكوناتها	٦
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تحتوي على المعارف المهنية والأولوية المرتبطة بالممارسة المهنية	٧
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تحتوي على المهارات الأساسية بالمجال	٨
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تحتوي على المهارات المهنية المرتبطة بالمجال	٩
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	أهدافها المهنية محددة بكل دقة	١٠
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	تحتوي على آليات للفهم	١١
٥	١١.٩	٣٥	٨٨	٢٦٠	أن تلبي احتياجات الطلاب المهنية الحالية والمستقبلية	١٢
٤	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	ضمانة فهمها لدى الجميع	١٣
٣	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	أن تكون متدرجة من البداية وحتى النهاية	١٤
٢	٣.٤	١٠	٩٦.٦	٢٨٥	تشمل مشروعات مهنية واجتماعية	١٥
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تشمل كل طرق الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية	١٦

١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تتفق مع جميع المستويات المهنية للطلاب
	٤.٦		٩٥.٤		نسبة المتوسط المرجح

اتضح من الجدول السابق أهم مقترحات المبحوثين من طلاب الفرقة الرابعة المتدربين في المؤسسات الأولية حول كيفية تفعيل وتطوير خطة التدريب الميداني في مجالات الممارسة المهنية، حيث جاء المتوسط المرجح لهذه المقترحات (٩٥.٤%) للاستجابة (نعم) وهي نسبة قوية جداً تؤكد أهمية الأخذ بها ومنها:-

- يكون الطالب ملزم بتنفيذها بكل دقة ويمتحن في كل محتواها، تحتوى على المعارف المهنية والإدارية المحيطة، تحتوى على المهارات الأساسية والمتخصصة، تغذي كل طرق الخدمة الاجتماعية، وتتفق مع مستويات جميع الطلاب بنسبة (١٠٠%).

وقد يرجع ارتفاع نسبة هذه المقترحات لأنها تهم في المقام الأول الطالب نفسه ورغبته في الاستفادة.

- تشمل مشروعات مهنية واجتماعية بنسبة (٩٦.٦%) خاصة المرتبطة مجال الممارسة في كل مؤسسة وليس مشروعات تقليدية مثل جمع الأدوية واحتفالات يوم اليتيم و فقط.

- تجمع بين المحتوى المهني ولوائح العمل في المؤسسة، تحتوى على قوانين المجال نفسه، تكون متدرجة ومحدد محتوى كل شهر من العام التدريبي ويشارك فيها أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٩٥%) حتى يحدث الدمج الأكاديمي والعملية.

- التحديث الدوري للخطة (مهم جداً لأن هناك خطط من أكثر من ٢٠ سنة لم تتغير) تشمل على لائحة العمل المنظمة للعمل داخل المؤسسة، أهدافها المهنية محددة (وعلى رأسها بناء أخصائي قادر على الممارسة المستقلة)، تحتوي على آليات الفهم، ضمان استيعابها للجميع بنسبة (٩١.٥%).

وأخيراً أن تلبية احتياجات الطلاب المهنية الحالية والمستقبلية بنسبة (٨٨%).

وهناك بعض الدراسات التي تؤكد هذه النتائج منها دراسة (إيمان محمد الياس محمد

(٢٠٠٦).

جدول رقم (١٩) يوضح مقترحات المبحوثين فيما يتعلق بالمؤسسة

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	أن تكون رائدة في عملها	١
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	بها مكان مخصص ويتسع لمجموعة التدريب	٢
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	هناك رغبة لدى إدارة المؤسسة في استقبال التدريب	٣
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	لكل نسق داخل المؤسسة دوره في إعداد وتدريب الطلاب	٤
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	أن يكون هناك تعاون بين العاملين بالمؤسسة مع الأخصائي	٥
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	دمج الطلاب في الجهاز الوظيفي للمؤسسة	٦
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	المتابعة المستمرة من إدارة المؤسسة للعملية التدريبية	٧
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	التنسيق المباشر مع قسم التدريب بالمعهد	٨
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	أن تكون المؤسسة قريبة من محل إقامة الطالب	٩
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	أن يكون العمل بها مستمر طوال الفترة المخصصة للتدريب	١٠
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	تستوعب المشروعات المهنية والاجتماعية المرتبطة	١١
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	أن يكون بها أخصائي اجتماعي متميز	١٢
	٤.٧		٩٥.٣		المتوسط المرجح	

اتضح من الجدول أهم مقترحات المتدربين حول كيفية تفعيل وضع المؤسسة التدريبية، حيث جاء المتوسط المرجح بنسبة (٩٥.٣%) للاستجابة (نعم). مما يؤكد على أهمية الأخذ بها ومحاولة تنفيذها خاصة وهي صادرة من أهم عناصر العملية التدريبية وهم الطلاب.

حيث جاء ترتيب هذه المقترحات على النحو التالي:-

- أن يكون بها مكان مخصص ويتسع لمجموعة التدريب، المتابعة المستمرة من إدارة المؤسسة للعملية التدريبية (مهمة جدًا)، التنسيق المباشر مع قسم التدريب بالمعهد، أن تكون المؤسسة قريبة من محل إقامة الطالب ما أمكن، أن يكون بها أخصائي اجتماعي مقتنع بأهمية التدريب لمهنة الخدمة الاجتماعية بنسبة (١٠٠%).

- أهمية وجود تعاون بين العاملين بالمؤسسة مع الأخصائي بنسبة (٩٥%) لأنها عائق كبير جدًا وتؤدي أحيانًا إلى وجود صراعات تؤدي إلى إلغاء التدريب بالمؤسسة.

- (أن تكون رائدة في مجال عملها، لدى المؤسسة وإدارتها رغبة في المشاركة في التدريب، وأن يتشارك جميع أنساق المؤسسة في التدريب، أن تكون مستمرة في العمل طوال فترة التدريب، تستوعب المشروعات المزمع تنفيذها) بنسبة (٩١.٥%) وهناك بعض الدراسات التي تؤكد هذه النتائج منها دراسة (ماهر أبو المعاطي على ٢٠١٠).

جدول رقم (٢٠) يوضح مقترحات المبحوثين الخاصة بالطالب نفسه

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	الافتناع بأهمية المهنة في الوقت الحاضر	١
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	أن يكون لديه رغبة في الإعداد المهني الصحيح	٢
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	الافتناع بأهمية التدريب الميداني	٣
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	دعم القدرة على الدمج بين المحاضرات النظرية والتدريب	٤
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	الالتزام ببداية ونهاية التدريب على مدار العام	٥
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	الحرص على حضور جميع اللقاءات التمهيدية	٦
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	لديه الاستعداد والإصرار على تنفيذ خطة التدريب	٧
٢	٥.١	١٥	٩٥	٢٨٠	الالتزام التام بلوائح العمل بالمؤسسة	٨
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	يتمتع بالأخلاق الطيبة مع الإشراف والعاملين بالمؤسسة	٩
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	الاستفادة التامة من الإشراف المعهدي والمؤسسي	١٠
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	تجهيز جميع السجلات المطلوب استكمالها	١١
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	المشاركة الجادة في المشروعات المهنية	١٢
٣	٨.٥	٢٥	٩١.٥	٢٧٠	الحرص على الممارسة المهنية لجميع طرق الخدمة الاجتماعية	١٣
١	-	-	١٠٠	٢٩٥	خلق الحافز المهني لدى الطالب من قبل الإشراف	١٤
	٢.٥		٩٧.٥		المتوسط المرجح	

اتضح من الجدول السابق مقترحات الطلاب المتدربين حول كيفية تفعيل دورهم في العملية التدريبية، جاء المتوسط المرجح بنسبة (٩٧.٥%) للاستجابة (بنعم)، وتعد أكبر نسبة بين الجداول الخاصة بالمقترحات، لذا لا بد من تنفيذها ما أمكن طالما في صالح العملية التدريبية والخدمة الاجتماعية.

حيث جاءت الاستجابات على النحو التالي:-

- (الاقتناع بأهمية المهنة في الوقت الحالي) وهذه مهمة صعبة جدًا بسبب الوضع المجتمعي الضعيف للمهنة على كافة الأصعدة، تنمية القدرة على الدمج بين المحاضرات النظرية والتدريب، الالتزام ببداية ونهاية التدريب، الحرص على حضور جميع اللقاءات التمهيدية، الالتزام الأخلاقي والقيمي، والعلاقات الطيبة مع أنساق العمل بالمؤسسة، الاستفادة التامة من الإشراف، تجهيز جميع السجلات المطلوب واستكمالها بصفة مستمرة، المشاركة في المشروعات المهنية، خلق الحافز المهني لدى الطالب من قبل الإشراف) بنسبة (١٠٠٪).
- أن يكون لديه الاستعداد وإصرار على تنفيذ الخطة، الالتزام بلوائح العمل بالمؤسسة بنسبة (٩٥٪).
- خلق الرغبة لديه في الإعداد المهني الصحيح، الاقتناع بأهمية التدريب الميداني بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية وللطالب نفسه، الحرص على الممارسة المهنية لجميع طرق الخدمة الاجتماعية بنسبة (٩١.٥٪).
- وجميعها مقترحات مهمة جدًا، خاصة وأنها تصدر من الطالب نفسه، وبالتالي سوف يكون أحرص العناصر على الالتزام بها، وتؤكد هذه النتائج بعض الدراسات السابقة منها دراسة (عماد فاروق محمد صالح ٢٠١٤).

ثاني عشر: النتائج العامة للدراسة:-

أ- خصائص عينة الدراسة:

- ١- غالبية المبحوثين من الإناث بنسبة (٦٤.٤%) لأسباب عدة من أهمها أنهم أحرص في حضور التدريب، وكذلك نسبتهم أعلى في التعداد السكاني.
- ٢- غالبية المبحوثين من ساكني الريف بنسبة (٥٧.٦%) وهذا بسبب فتح قطاعات للتدريب في المراكز النائية من المحافظة وبالتالي تمنع الطلاب من السكن في المدن.

ب- النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة:-

- ٣- جاءت نسبة القوة النسبية المرجحة لآراء المبحوثين فيما يخص أهمية التدريب الميداني لمهنة الخدمة الاجتماعية (٨٣.٩%) وهي نسبة متوسطة إلى حد ما، وكان من أهم آرائهم (تعدد مجالات العمل للمهنة، استحداث مجالات جديدة باستمرار بنسبة (٨٨%) على التوالي ولكن ما يشغلهم هو الدخل البسيط للممارسين لهذه المهنة بشكل عام في المجتمع المصري.
- ٤- أما ما يخص بآراء المبحوثين حول مدى تحقيق أهداف التدريب الميداني، فقد جاءت القوة النسبية المرجحة للآراء إجمالاً بنسبة (٦٨.٨%)، وهي نسبة ضعيفة تدل على وجود العديد من الصعوبات والمعوقات، وكان من أهم هذه الآراء ونسبتها (بناء القدرة على الاستفادة من الإشراف بنسبة (٧٩.٧%)، بينما جاء بناء القيم المهنية للطلاب في المرتبة الثانية بنسبة (٧٥%).
- ٥- أسفرت نتائج الدراسة فيما يخص آراء المبحوثين حول مدى رضاهم عن مستوى أدائهم داخل العملية التدريبية، فقد جاءت القوة النسبية المرجحة بنسبة (٧٤.١%) وهي نسبة متوسطة تستدعي المزيد من التحفيز للطلاب وكان أهم هذه الآراء (استخدام وقت التدريب أفضل استخدام بنسبة (٨٤.٢%) وعلى حد قول الكثير أن مجرد الحضور فقط يكفي للنجاح وليس العمل أثناء الحضور.
- ٦- أسفرت الدراسة فيما يتعلق بالصعوبات المتعلقة بأداء قسم التدريب مع طلاب التدريب حيث بلغت نسبة المتوسط الإجمالي المرجح للاستجابة (بنعم) (٦٢.٦%) بينما بالاستجابة (بلا) (٣٧.٤%) مما يدل على أن هناك صعوبات بالفعل تجاه عدد ليس بالقليل من الطلاب خاصة الذين لم يتم توزيعهم على التدريب بسبب عدم سداد المصروفات.
- ٧- كما أسفرت نتائج الدراسة فيما يخص آراء المبحوثين حول أداء مشرف المؤسسة، حيث جاءت القوة النسبية المرجحة بنسبة (٦٨.٢%) وهي نسبة ضعيفة تدل على عدم رضا المتدربين

عن أداء غالبية المشرفين لمؤسسات التدريب الميداني، وكان أهم وأعلى هذه الآراء أنه يتفق مع المشرف الأكاديمي على منهجية ومحتوى التدريب بنسبة (٨٢.٥٪) وهو اتفاق تقليدي يتم كل عام على احتواء الطلاب بالمؤسسة فقط.

٨- أسفرت الدراسة فيما يخص بآراء المبحوثين حول مدى رضاهم عن أداء المشرف الأكاديمي عن نسبة القوة النسبية المرجحة بلغت (٨٠٪) وهي نسبة متوسطة إلى حد ما، وجاءت أهم هذه الآراء أن يكون حاصل على الدكتوراه في الخدمة الاجتماعية وهذه فعلا موجودة حيث أن جميع المشرفين بقسم التدريب الميداني بالمعهد حاصلين على درجة الدكتوراه في الخدمة الاجتماعية أو العلوم الاجتماعية.

٩- فيما يتعلق برأي المتدربين حول مدى رضاهم عن محتوى خطة التدريب فقد أسفرت الدراسة عن أن نسبة مؤشرات القوة النسبية المرجحة لها جاءت (٧١.١٪) وهي نسبة ضعيفة تنم عن عدم وجود خطة تدريبية قوية وأن وجدت لا تنفذ بكل دقة وبكل محتواها.

وأهم رأي فيما يتعلق بها أن هناك اتفاق على محتوى الخطة بين المشرف الأكاديمي والمؤسسي بنسبة (٩١.٥٪) وهذا ما يجعل عملية التدريب تستمر حتى ولو كانت الخطة سطحية.

١٠- أسفرت نتائج الدراسة فيما يخص بآراء المبحوثين حول مؤسسة التدريب ومدى جاهزيتها فقد بلغت نسبة القوة النسبية المرجحة للآراء (٦٧.٦٪) مما يدل على ضعف استعداد المؤسسة بكافة عناصرها لتدريب قوى بيني أخصائي اجتماعي متميز، ولكن أهم ما يميز المؤسسات أن الطالب يساهم في اختيار مكان المؤسسة بنسبة (٨٨.٧٪).

١١- أسفرت الدراسة (فيما يتعلق بآراء المبحوثين حول الصعوبات التي تحول دون قيام الطلاب المتدربين بأدوارهم في التدريب الميداني عن أن المتوسط العام المرجح للمؤشرات أو الآراء بلغت للاستجابة (نعم) (٦٧.٤٪)، بينما بلغ للاستجابة (لا) (٣٢.٦٪)؛ مما يدل على وجود العديد من الصعوبات التي تحول بين قيام المتدربين لأدوارهم التدريبية ومن أهم هذه الصعوبات عدم المشاركة الفاعلة في المبادرات والمشروعات الاجتماعية وعدم الالتزام بمواعيد التدريب بنسبة (٨٤.٧٪).

ج- النتائج المتعلقة بالصعوبات التي تواجه العملية التدريبية:

١٢- جاءت نسبة المتوسط الإجمالي للآراء حول الصعوبات المتعلقة بالإشراف الأكاديمي والمؤسسي على السواء بلغ الاستجابة (نعم) (٨٢٪) مما يؤكد وجودها على أرض الواقع بالفعل وكان أهمها عدم قدرة المشرفين الربط بين المقررات الدراسية والتدريب بنسبة (١٠٠٪).

١٣- أسفرت الدراسة فيما يتعلق بالصعوبات المرتبطة بالمؤسسة التدريبية عن أن المتوسط المرجح الإجمالي لاستجابات المبحوثين فيما يتعلق بالاستجابة (نعم) (٧٣.٣٪)، مما يدل على وجود هذه الصعوبات التي تمنع المؤسسة عن أداء أدوارها على أكمل وجه وكان أهم هذه الصعوبات (عدم اقتناع إدارة المؤسسة بالتدريب، عدم وجود خطة بها، عدم ترحيب العاملين بالمؤسسة بالطلاب، بعد المؤسسة عن مكان إقامة الطالب) بنسبة (٧٨٪).

١٤- أسفرت الدراسة فيما يتعلق بآراء المتدربين حول الصعوبات المتعلقة بخطة التدريب نفسها، فقد بلغ نسبة المتوسط العام للاستجابة (نعم) (٧٩.٧٪) بينما (٢٠.٣٪) للاستجابة (لا) مما يؤكد وجود صعوبات بالفعل خاصة بالخطة أما أنها غير موجودة، أو موجودة وليس هناك التزام بها، أو مدة التدريب لا تكفي لتنفيذها.

د- النتائج المتعلقة بمقترحات المبحوثين لتفعيل عناصر العملية التدريبية من وجهة نظر طلاب التدريب وتحقق رضاهم.

١٥- حيث أثبتت الدراسة وجود عدة مقترحات فيما يتعلق بتفعيل دور المشرف الأكاديمي من وجهة نظر المتدربين حيث جاء المتوسط الحسابي المرجح للاستجابة نعم (٩٣.٧٪) بينما للاستجابة (لا) (٦.٣٪).

مما يؤكد اتفاق جميع المتدربين تقريباً عليها مما يؤكد أهميتها، ومن أهم هذه المقترحات (توحيد آليات التدريب، توحيد السجلات، القدرة على ضبط حضور وانصراف وإدارة مجموعة التدريب) بنسبة (١٠٠٪).

١٦- توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات التي أبداه المتدربين فيما يتعلق بتفعيل دور مشرف المؤسسة حيث كانت الاستجابة (بنعم) نسبتها (٩٥٪) بينما الاستجابة (بلا) (٥٪) مما يؤكد أهمية دراسة هذه المقترحات وتطبيق المتاح منها وأهمها الحرص على تنفيذ خطة التدريب، الالتزام بالسجلات المهنية، مساعدة الطلاب على فتح ملف للعملاء، المشاركة الفعلية في الممارسة المهنية بالمؤسسة، القدرة على قيادة مجموعة التدريب، المشاركة الفعلية في الممارسة

المهنية بالمؤسسة، القدرة على قيادة مجموعة التدريب، التنسيق مع المشرف الأكاديمي بنسبة (١٠٠٪).

١٧- توصلت الدراسة إلى عدة مقترحات من وجهة نظر المبحوثين فيما يتعلق بالخطة التدريبية، حيث جاء نسبة المتوسط العام المرجح للاستجابة (بنعم) بنسبة (٩٥.٤٪) وهي إجماع من الطلاب على هذه المقترحات حيث كان من أهم هذه المقترحات.

١٨- يكون الطالب ملزم بتنفيذها بكل مكوناتها، تحتوي على المعارف والمهارات بأنواعها وتشمل الممارسة لكل طرق الخدمة الاجتماعية وتتفق مع جميع مستويات الطلاب بنسبة (١٠٠٪).

١٩- أسفرت الدراسة عن مجموعة مقترحات فيما يتعلق بآراء المبحوثين حول كيفية تفعيل دور المؤسسات التدريبية، حيث بلغ نسبة المتوسط الحسابي العام المرجح للاستجابة (بنعم) (٩٥.٣٪) بينما نسبة الاستجابة (بلا) بلغت (٤.٧٪)، وأهم هذه المقترحات (وجود مكان متسع لمجموعة التدريب، المتابعة المستمرة من إدارة المؤسسة للعملية التدريبية، التنسيق المباشر والمستمر من قسم التدريب، قرب المؤسسة من محل إقامة الطالب وكذلك المشرف الأكاديمي، وأن يكون لها أخصائي اجتماعي متميز) بنسبة (١٠٠٪).

٢٠- أسفرت الدراسة عن مجموعة من المقترحات فيما يتعلق بتفعيل دور الطالب نفسه في العملية التعليمية من وجهة نظر المبحوثين من طلاب التدريب. حيث جاءت نسبة المتوسط الحساب المرجح لهذه المقترحات للاستجابة (بنعم) (٩٧.٥٪) بينما للاستجابة (بلا) (٢.٥٪)، وهذا يعد صدق مع الذات بالنسبة للطلاب ورغبتهم العميقة في الحصول على تدريب مفيد مهنيًا وعلميًا، وكان من أهم هذه المقترحات (الافتتاح بأهمية المهنة نفسها بناء القدرة على الدمج بين المقررات الدراسية والتدريب، الالتزام بمواعيد التدريب، الحرص على حضور جميع اللقاءات التمهيدية، التمتع بالأخلاق الحميدة، الاستفادة من الإشراف بنوعيه، تجهيز السجلات واستكمالها، المشاركة الجادة في المشروعات المهنية، تحفيز الطلاب) بنسبة (١٠٠٪).

ثالث عشر: برنامج مهني مقترح لتفعيل عناصر العملية التدريبية:

أ- الأسس التي ينطلق منها التصور:

- ١- التراث النظري وأدبيات طريقة تنظيم المجتمع.
- ٢- النظريات العلمية والاجتماعية المرتبطة بالطريقة.
- ٣- الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالقضية محل الدراسة.

٤- نتائج الدراسة الحالية.

ب- أهداف البرنامج

- ١- تزويد عناصر العملية التدريبية بالمعارف المرتبطة بالتدريب الميداني وأهميته بالنسبة لمهنة الخدمة الاجتماعية عامة ولطلاب خريجين الخدمة الاجتماعية عامة.
- ٢- تزويد عناصر العملية التدريبية بالمهارات الأساسية والمهنية المرتبطة بكل عنصر (المشرف الأكاديمي - المشرف المؤسسي - الطالب).
- ٣- توحيد المحتوى التدريبي والإشرافي لدى المشرفين على مستوى كل الأعمال والخطط.
- ٤- خلق الاستعداد والرغبة لدى الطلاب والعاملين بالمؤسسات التدريبية في العملية التدريبية وخاصة الطالب في بناء القدرة على الممارسة المستقلة مستقبلاً.

ج- الاستراتيجيات المقترحة:

- ١- التعلم : لدى المشرفين - والطالب.
- ٢- الحملة: لكي تشمل إمكانات قسم التدريب وإدارة المعهد واستثمارها الاستثمار الأمثل.
- ٣- الإقناع: للمشرفين - الطلاب - العاملين بالمؤسسة بأهمية التدريب الميداني للمهنة وللمجتمع.
- ٤- الضغط (للمشرفين - الطلاب - المؤسسة) لتحفيزهم لإتمام العملية التدريبية.

د- الأدوات المقترحة:

- ١- الاجتماعات التمهيديّة لكل العناصر (المشرفين - الطلاب).
- ٢- الدورات التدريبية (للمشرفين الأكاديميين ومشرفي المؤسسات).
- ٣- الزيارات الميدانية والمتابعة المنتظمة وغير المنتظمة.
- ٤- ورش العمل: المستمرة لمناقشة قضايا التدريب والتصدي لها تبعاً.
- ٥- التقارير: للوقوف على مدى النمو المهني للطلاب.
- ٦- ووسائل التواصل الاجتماعي: من خلال عمل جروبات على الواتس لكل مؤسسة.

هـ- الأدوار المقترحة:

- ١- المعلم: من خلال تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات.
- ٢- واضع البرامج: وهي محتوى الدورات التدريبية المناسبة لكل من المشرف الأكاديمي، والمشرف المؤسسي.

- ٣- المنمي الاجتماعي: لزيادة النمو المهني للمستفيدين.
- و- المبادئ المقترحة:
 - حق تقرير المصير: لبعض المؤسسات ذات الطبيعة الخاصة.
 - التقبل: لكل المستويات الموجودة والبداية من حيث هم.
 - الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في كافة المعارف والمهارات الأساسية والمتخصصة.

مراجع الدراسة

- ١- نبيل أبو الحسن: المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب الميداني في المجال المدرسي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣، ٢٠١١، ص ٣.
- ٢- أحمد ممدوح قاسم عبدالرحمن: متطلبات توظيف التعلم الرقمي في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ١٨، ٢٠٢٠، ص ٩٤١.
- ٣- مدحت محمد أبو النصر: المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وأساليب تنميتها، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ٢٠١٨، ص ١٩٩.
- ٤- محمود محمد أحمد عبدالرحمن هلال: تعليم الخدمة الاجتماعية في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٨، ص ١٨٩.
- ٥- مصطفى عبدالعظيم فرماوي: جودة المنظم الاجتماعي، المؤتمر العلمي الرابع عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠١، ص ص ٤٦٥-٤٦٦.
- ٦- ماهر أبو المعاطي على: جودة تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية بين الواقع وطموحات التحديث، المؤتمر ١٧، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤، ص ٣٤٣٨.
- ٧- آلان إ. بارسكي: التعليم الناجح للخدمة الاجتماعية، (ترجمة: محمد على سلام: الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٣، ص ٥٢٨).
- ٨- مدحت محمد أبو النصر: المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وأساليب تنميتها، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ٢٠١٨، ص ٧٦.
- 9- G. Batrick: Training Research and practice (London: The Academic Press, 1992).
- ١٠- آلان إ. بارسكي: التعليم الناجح للخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ص: ٥٧٣-٥٩٢.
- ١١- المرجع السابق: ص : ٥٢٩.
- ١٢- عبدالخالق محمد عفيفي: منهجية تعليم وممارسة المهارات المعاصرة للخدمة الاجتماعية، مصر، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠٢٠، ص ص ٢٩-٣١.

- ١٣- إيمان محمد الياس: جودة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على مهارات الممارسة المهنية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦، ص ٨٤٦.
- ١٤- آلان إ. بارسكي: التعليم الناجح للخدمة الاجتماعية (ترجمة: محمد على سلام، ص ص ٥٧٠ - ٥٧١).
- ١٥- محمد محمود إبراهيم عويس وآخرون: التدريب العملي في الخدمة الاجتماعية (العملية التدريبية للطلاب المبتدئين)، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٣٠.
- 16- Malinauskas, R.K., & Juodsnukis, D.R. Education of Social responsibility among sports schools; students. European Journal of Contemporary Education, 2017.
- 17- Homonoff. E. The heart of social work: Best practitioners rise to challenges in field instruction. The Clinical Supervisor, 27 (2). Article Google Scholar, 2008, pp. 135-169.
- ١٨- حليلة رجب على زيدان: برنامج تدريبي في الخدمة الاجتماعية لإكساب طالبات مدارس التعليم والتدريب المزدوج مهارات قيادة الأعمال الخضراء، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ٣٣، ٢٠٢٣، ص ١٨٧.
- 19- en. H. Social Work Theories in Context U.S.A.: Palgrave Macmillan, 2005.
- ٢٠- عبدالرحمن صوفي عثمان: "دراسة تقييمية لدور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية"، المؤتمر العلمي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الفترة من ٣١/٣ - ٢/٤/١٩٩٨.
- 21- Wong, Vu: Constructivist online learning environment par social work education: An evaluation of student learning process and outcome, PHD, University of Hong Kong, 2003.
- ٢٢- ماهر أبو المعاطي على: جودة تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية مع أسر الصم وضعاف السمع، بحث منشور، المؤتمر ١٦، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، المجلد ٢، ٢٠٠٤.
- ٢٣- إيمان محمد الياس محمد: "جودة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على مهارات الممارسة المهنية: دراسة مطبقة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٢٠)، الجزء الثاني، إبريل ٢٠٠٦.

- ٢٤- نعيم عبدالوهاب شلبي، عبدالعزيز حسين: تقييم جودة التعليم العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٢٥) الجزء الثاني، أكتوبر ٢٠٠٨.
- ٢٥- ماهر أبو المعاطي على: المشروعات التدريبية وجودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، ورقة عمل، المؤتمر ٢٣، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٠.
- 26- Wilson, George & Kelly, Berni: Evaluating the effectiveness of social education: Preparing student for practice learning, the British journal of Social Work, volume 40, issue 8, U.K., 2010.
- ٢٧- نبيل محمد أبو الحسن: المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب الميداني بالمجال المدرسي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١.
- ٢٨- عماد فاروق محمد صالح: معوقات استخدام طلاب الخدمة الاجتماعية لتطبيقات التعليم الإلكتروني الموودل نموذجاً MODULE، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، ع ٥١، ٢٠١٤.
- ٢٩- محمد إبراهيم على أبو هريرة: تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير في تنمية قدرة الممارسين المهنيين على الممارسة المهنية الرقمية، واقع الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الممارسين المهنيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع ٥٥، ٢٠١٦.
- 30- Al- Makhamreh, S., Alnabulsi, H., & Asfour, H.: Social Work field Training for the community: A student self-Directed Approach in the Environmental Domain in Jordan. British Journal of social work, 46 (4), 855-872, 2016.
- ٣١- صالح صبري حجازي: متطلبات تفعيل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٤٦، ٢٠١٨.
- 32- Ulutas, d. a. : A brief discussion on social work ethics education. Journal of Academic Perspective on Social Studies, (1), 2018, 11-19.

٣٣- أحمد ممدوح قاسم عبدالرحمن: متطلبات توظيف التعلم الرقمي في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ١٨، ٢٠٢٠.

34- Lauren A. Ricciardelli : Social media use, attitudes, and knowledge among social work students Ethical implications for the social work profession, Social Sciences & Humanities Open, www.cisevier.com locate/ssaho.2020.

35- Guido van de Luitgaarden, Michelle van der Tier: Establishing working relationships in online social work, Journal of Social Work Vol. 18, 2020.

٣٦- محمد كامل الشربيني: متطلبات استخدام الإشراف الإلكتروني في التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع ٤٩، ج ١، ٢٠٢٠.

٣٧- محمود على محمود رضوان: معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، مج (٢١). ع (١)، ٢٠٢٠، ص ٤١٣-٤٦٠.

٣٨- محمود على عطية بالي: تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات بأقسام التدريب الميداني بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية وآليات التطوير، بحث منشور، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، العدد ٧، ٢٠٢١.

٣٩- منال على حسن محمد: برنامج مقترح في ضوء أبعاد التنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر وأثره في تنمية التفكير المستدام والتوازن المعرفي والاتجاهات المستدامة لدى طلاب الشعب العلمية بكلية التربية، بحث منشور، المجلة العلمية لكلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد ٣، ٢٠٢٢، ص ١٠٦ - ١٧٠.

٤٠- أسماء مبروك مستور الجعيد: تأثير أنشطة برنامج مشتق من الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية لتدعيم المسؤولية الاجتماعية لدى الأخصائي الاجتماعي المتدرب، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ٣٢، ٢٠٢٣.

- ٤١- صفاء أحمد زكي طه البناء: تصورات رواد جماعات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية نحو تقييم الطلاب لأدائهم، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ٣١، ٢٠٢٣.
- ٤٢- حكيمة رجب على زيدان: برنامج تدريبي في الخدمة الاجتماعية لإكساب طالبات مدارس التعليم والتدريب المزدوج مهارات قيادة الأعمال الخضراء، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ٣٣، ٢٠٢٣.
- ٤٣- حنان طنطاوي أحمد عبدالقواب: الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي وعلاقتها بإكساب المرونة المعرفية لطلاب التدريب الميداني، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد ٦٤، الجزء الرابع، أكتوبر ٢٠٢٣.
- ٤٤- نشوى زكي بسيوني مبروك: برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ٦٠، ٢٠٢٣.
- ٤٥- يوسف محمد عبدالحميد: كفاءات ممارسة الخدمة الاجتماعية المعاصرة في مجال الرعاية التلطيفية، ورقة عمل منشورة، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد ٣، ٢٠٢٣.
- 46- Uclary, Angeloc: Stress and wellbeing of social work students in field instruction, journal of teaching in social work, vol. 43, issue 1, U.K. 2023.
- ٤٧- رشاد أحمد عبداللطيف: إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، الجيزة، مطبعة العمرانية للأوفست، ٢٠٠٧، ص ٣٣١.
- ٤٨- عبدالخالق عفيفي: منهجية تعليم وممارسة المهارات المعاصرة للخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٦٥.
- ٤٩- مدحت محمد أبو النصر: المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وأساليب تنميتها، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ٢٠١٨، ص ٢٠٠ - ٢٠١.
- ٥٠- سارة الخمش وآخرون: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مكتبة الرشد، ٢٠٠٦، ص ٤٥.

- ٥١- أيمن سيد عبدالمعطى: برنامج مقترح للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وفق نظام التعليم الهجين في ظل جائحة كورونا، مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، الفيوم، العدد ٢٥، ص ص ١٤١-٢٠٢.
- ٥٢- عكة وآخرون: التدريب الميداني لطلبة برنامج الخدمة الاجتماعية في الجامعات الفلسطينية بمدينة بيت لحم (معوقات وحلول)، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٥ (١٨)، ٢٠٢٠، ص ص ٧٧ - ١٠٧.